

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Padang, West Sumatera, Indonesia

Ruhama : Islamic Education Journal

p-ISSN: 2615-2304, e-ISSN: 2654-8437 // Vol. 4 No. 1 May 2021, PP. 91-102



<https://doi.org/10.31869/ruhama.v4i12605>

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES FOR ISLAMIC EDUCATION

Wahyu Khafidah¹, Sakban²

^a Dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, Indonesia

^b Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

¹wahyukhafidah@serambimekkah.ac.id,² sakbanlubis80@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received: March 22, 21

Revised: April 22, 21

Accepted:

Published: May 04, 21

*Corresponding

Author:

Name: Wahyu Khafidah

Email:

wahyukhafidah@serambimekkah.ac.id

Phone/WA:

ABSTRACT

Generalization of education as generalization of opportunity to obtain; get to education, education have role expand education democratization it with password of education all for. Generalization of education include; cover two important aspect that is and equality of equity. Equality or meaningful equation of equation of opportunity to obtain; get to education, while equity have a meaning (of) justice in getting the opportunity is same education among various group in society. Access to education which flatten to mean all school age resident have got the opportunity education, meanwhile access to education have fair if between group can enjoy education is samely.

Keyword

Development of Human Resource and Education of Islam.

Abstrak

Pemerataan pendidikan sebagai pemerataan kesempatan untuk memperoleh pendidikan, pendidikan mempunyai peran berkembangnya demokratisasi pendidikan dengan semboyan education for all. Pemerataan pendidikan mencakup dua aspek penting yaitu equality dan equity. Equality atau persamaan mengandung arti persamaan kesempatan untuk memperoleh pendidikan, sedangkan equity bermakna keadilan dalam memperoleh kesempatan pendidikan yang sama diantara berbagai kelompok dalam masyarakat. Akses terhadap pendidikan yang merata berarti semua penduduk usia sekolah telah memperoleh kesempatan pendidikan, sementara itu akses terhadap pendidikan telah adil jika antar kelompok bisa menikmati pendidikan secara sama.

Kata Kunci

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pendidikan Islam

INTRODUCTION

Sumber daya manusia yang telah ada dikembangkan sedemikian rupa untuk mencapai kesejahteraan. Pengembangan sumber daya manusia ini diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas sumber daya dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan. Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya sangat sentral adanya. Sumber daya manusia sendiri adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan.

Ada tiga jenis penilaian siswa yang merupakan indikator keberhasilan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas. *Pertama*, guru mampu menguasai kelas. Saat guru memasuki ruang kelas, guru harus bisa mengalihkan perhatian semua siswa agar terfokus dengan kehadirannya. Ada sosok guru yang selalu ditunggu kehadirannya, sebaliknya ada yang sejak awal kemunculan guru sudah membuat tegang siswa dan adapula guru yang diacuhkan siswa meskipun sudah berada di depan kelas. Selama proses pembelajaran, guru harus cerdas untuk menyiasati berbagai ulah siswa. *Kedua*, guru mampu menyampaikan materi pembelajaran. Guru harus menguasai materi pembelajaran terlebih dahulu secara luas dan mendalam. Setelah itu guru dituntut untuk dapat menyampaikan materi dengan cara yang bisa dipahami oleh siswanya. Perlu diketahui bahwa tiap kelas memiliki karakter yang berbeda. Kelas yang mayoritas berisi siswa aktif, daya tangkap kuat, dan bagus interaksi sosialnya akan memudahkan guru membimbing siswa memperoleh kompetensi yang ditetapkan. Sedangkan kelas yang kemampuan siswanya bervariasi atau kelas dengan karakter siswa kurang aktif, tidak disiplin, dan prestasi rendah membutuhkan kesabaran tinggi dan kerja keras dari gurunya.

Pada awal orde baru hingga awal pelita ke enam sektor pendidikan mengalami perkembangan yang cukup baik secara kuantitatif strategi pendidikan nasional yang dicanangkan pada akhir pelita ke dua terdiri dari empat butir yaitu: 1. Peningkatan kualitas pendidikan, 2. Pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan 3. Relevansi pendidikan dan 4. Efisiensi pendidikan.¹

Pemahaman teori *human capital* yang dipelopori oleh Theodore W. Schultz dalam Suharsaputra, 2007, manusia merupakan suatu bentuk kapital sebagaimana bentuk kapital-kapital lainnya yang sangat menentukan bagi pertumbuhan produktivitas suatu bangsa. Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi sumber daya manusia, dengan pendidikan seseorang dapat memperluas pilihan-pilihan bagi kehidupannya baik dalam profesi, pekerjaan, maupun dalam kegiatan-kegiatan lainnya guna meningkatkan kesejahteraan hidupnya.²

¹ Ali. M, *Pendidikan untuk Pembangunan Nasional Menuju Bangsa Indonesia Yang Mandiri dan Berbudaya Saing Tinggi* (Bandung: Imtima Jakarta, 2009), hal. 30

² Suharsaputra Uhar, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hal. 4

Unsur utama sumber daya manusia adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

METHOD

Pemerataan adalah serangkaian proses, cara, perbuatan untuk memeratakan. Dalam Al-Qur'an disebutkan mengenai pemerataan harta seperti ayat Al-Qur'an yang artinya: *Apa saja harta rampasan (fai-i) yang diberikan Allah kepada Rasul-Nya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota maka adalah untuk Allah, untuk Rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang kaya saja di antara kamu. Apa yang diberikan rasul kepadamu, maka terimalah. Dan apa yang dilarangnya bagimu, maka tinggalkanlah. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras hukumannya.* (QS. Al-Hasyr: 7)

Tafsir dari ayat 7 surat Al-Hasyr adalah Allah SWT berfirman: *ma afa'a Allah 'ala rasulih min ahl al-qura* (apa saja harta rampasan) yang diberikan Allah kepada Rasulnya yang berasal dari penduduk kota-kota). Secara bahasa, kata *afa'a* berarti *radda* (mengembalikan). Harta sebagai sarana bagi hamba untuk *bertaqarrub* kepada Allah. Surat Al-Hasyr menyebutkan bahwa harus adanya pemerataan terhadap harta dengan menyebutkan kata-kata beredar, maka demikian juga dengan pemerataan pendidikan harus beredar dan tidak memandang siapa orangnya.

Pemerataan pendidikan dalam arti pemerataan kesempatan untuk memperoleh pendidikan, hal ini tidak terlepas semakin tumbuhnya kesadaran bahwa pendidikan mempunyai peran berkembangnya demokratisasi pendidikan dengan semboyan *education for all*. Pemerataan pendidikan mencakup dua aspek penting yaitu *equality* dan *equity*. *Equality* atau persamaan mengandung arti persamaan kesempatan untuk memperoleh pendidikan, sedangkan *equity* bermakna keadilan dalam memperoleh kesempatan pendidikan yang sama diantara berbagai kelompok dalam masyarakat. Akses terhadap pendidikan yang merata berarti semua penduduk usia sekolah telah memperoleh kesempatan pendidikan, sementara itu akses terhadap pendidikan telah adil jika antar kelompok bisa menikmati pendidikan secara sama.

Coleman dalam bukunya *equality of educational opportunity* mengemukakan secara konseptual konsep pemerataan yaitu: pemerataan aktif dan pemerataan pasif. Pemerataan pasif adalah pemerataan yang lebih menekankan pada kesamaan memperoleh kesempatan untuk mendaftar di sekolah, sedangkan pemerataan aktif bermakna kesamaan dalam memberi kesempatan kepada murid-murid terdaftar agar memperoleh hasil belajar setinggi-tingginya.³

Pemerataan pendidikan mempunyai makna yang luas tidak hanya persamaan dalam memperoleh kesempatan pendidikan, guna memperoleh pendidikan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk dapat berwujud secara optimal. Pemerataan pendidikan mencakup *equality of access, equality of survival, equality of*

³ Ace Suryadi dan Wiana Mulyana, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru* Jakarta: Candimas Metropole, 1993, hal. 31

output, dan equality of outcome. Dimensi-dimensi tersebut menjadi landasan dalam mendekati masalah pemerataan pendidikan.

Yahya menyebutkan bahwa pendidikan adalah filsafat yang bergerak di lapangan pendidikan yang mempelajari proses kehidupan dan alternatif proses pendidikan dalam pembentukan watak.⁴ M. Natsir menyatakan yang dinamakan pendidikan Islam ialah suatu pimpinan jasmani dan rohani menuju kesempurnaan dan kelengkapan arti kemanusiaan.⁵ Endang Saifuddin Azhari dalam Prasetya memberikan pengertian pendidikan Islam sebagai proses bimbingan oleh subjek didik terhadap perkembangan jiwa (pikiran, perasaan, kemauan, intuisi) dan raga objek didik dengan bahan-bahan materi tertentu, pada waktu tertentu, dengan metode tertentu dan dengan alat perlengkapan yang ada ke arah terciptanya pribadi tertentu disertai evaluasi sesuai dengan ajaran Islam.⁶

Pendidikan Islam dibangun atas prinsip-prinsip pokok yang membentuk karakteristiknya seperti: penciptaan yang bertujuan, dengan maksud bahwa pendidikan merupakan bentuk ibadah dengan interaksi pada alam, manusia sebagai fokus dan keimanan sebagai tujuan. Kesatuan yang menyeluruh, yaitu kesatuan perkembangan individu, masyarakat dan dunia serta kesatuan umat manusia sebagai karakteristik universalitas. Ditambah kesatuan pengetahuan yang mencakup berbagai disiplin ilmu dan seni. Keseimbangan yang kokoh, yaitu keseimbangan antara teori dan penerapan, bagi individu dan masyarakat.⁷

Tujuan pendidikan berkaitan dengan kehidupan suatu bangsa, falsafahnya, dasar serta idiologinya dalam rangka perbaikan individu, keluarga maupun masyarakat. Pendidikan merupakan alat untuk memajukan sebuah peradaban, mengembangkan masyarakat dan membuat generasi mampu berbuat banyak bagi kepentingan generasi tersebut. Usaha dan kegiatan yang dilakukan oleh Nabi dalam menyampaikan seruan agama dengan berdakwah, menyampaikan ajaran, memberikan contoh (*uswatun hasanah*), melatih keterampilan berbuat, memberi motivasi dan menciptakan lingkungan sosial yang mendorong pelaksanaan ide pembentukan pribadi muslim itu telah mencakup arti pendidikan dalam pengertian saat ini.

Mengenai *uswatun hasanah* ini Zakiah menyebutkan bahwa Nabi Muhammad SAW telah mendidik, membentuk pribadi yaitu pribadi muslim dan sekaligus bahwa Nabi SAW adalah seorang pendidik yang berhasil mendidik masyarakat Quraisy dari kejahiliah menuju pembebasan evolusi kesadaran menuju kebenaran. Dengan karakteristik pendidikannya adalah perubahan sikap dan perilaku sesuai dengan petunjuk tujuan Islam. Untuk itu perlu adanya usaha, kegiatan, cara, alat dan lingkungan hidup yang menunjang keberhasilannya. Dengan demikian secara umum dapat kita katakan bahwa pendidikan Islam itu adalah pembentukan kepribadian Muslim yang sempurna.⁸

Pendidikan Islam merupakan upaya sadar, terstruktur, terprogram, dan sistematis yang bertujuan untuk membentuk manusia yang berkarakter berkepribadian Islam. Untuk mengembangkan kepribadian Islam, dilakukan dengan cara menanamkan akidah

⁴ Prasetya, *Filsafat Pendidikan untuk IAIN, STAIN, PTAIS*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), hal. 5

⁵ Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, (Jakarta: Kalimah, 2001), hal. 23

⁶ Prasetya, *Ibid.* hal. 10

⁷ Aly, H.N. dan Munzier, H, *Watak Pendidikan Islam*, (Jakarta: Friska Agung Insani, 2000), hal. 12

⁸ Zakiyah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 14

Islam. Menanamkan sikap konsisten dan istiqamah pada orang yang sudah memiliki akidah Islam agar cara berpikir dan berperilaku tetap berada di atas pondasi akidah Islam. Mengembangkan kepribadian Islam yang sudah terbentuk pada seseorang dengan senantiasa mengajaknya untuk bersungguh-sungguh mengisi pemikirannya dengan mengamalkan ketaatan kepada Allah SWT.

Zakiah menambahkan bahwa pendidikan Islam banyak ditujukan pada perbaikan mental yang akan diwujudkan dalam amal perbuatan, baik sendiri maupun orang lain. Di sisi lain pendidikan Islam tidak hanya bersifat teoretis saja, tetapi juga praktis. Dengan kata lain pendidikan Islam memadukan antara pendidikan iman dan pendidikan amal serta pendidikan individu dan masyarakat.⁹ Dengan melihat isinya, pendidikan Islam dapat dinyatakan sebagai pendidikan keimanan, ilmiah, amaliah, moral, dan sosial. Semua kriteria tersebut terhimpun dalam firman Allah SWT ketika mensifati kerugian manusia yang menyimpang dari pendidikan Islam baik individu maupun keseluruhan.¹⁰

Tujuan utama atau akhir (*ultimate aim*) pendidikan dalam Islam menurut Hasan Langgulung adalah pembentukan pribadi khalifah bagi anak didik yang memiliki fitrah, roh dan jasmani, kemauan yang bebas, dan akal. Pembentukan pribadi atau karakter sebagai khalifah tentu menuntut kematangan individu, hal ini berarti untuk memenuhi tujuan utama tersebut maka pengembangan sumber daya manusia adalah suatu keniscayaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan strategi untuk menggapainya. Karena strategi merupakan alternatif dasar yang dipilih dalam upaya meraih tujuan berdasarkan pertimbangan bahwa alternatif terpilih itu diperkirakan paling optimal.¹¹

Hasan Langgulung dengan definisi yang telah dipersempit berpendapat bahwa strategi memiliki makna sejumlah prinsip dan pikiran yang sepatutnya mengarahkan tindakan sistem-sistem pendidikan di dunia Islam. Menurutnya kata Islam dalam konteks tersebut, memiliki ciri-ciri khas yang tergambar dalam aqidah Islamiyah, maka patutlah strategi pendidikan itu mempunyai corak Islam. Adapun strategi pendidikan yang dipilih oleh Langgulung terdiri dari dua model, yaitu strategi pendidikan yang bersifat makro dan strategi pendidikan yang bersifat mikro.¹²

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang bersifat umum bagi setiap manusia dimuka bumi ini. Pendidikan tidak terlepas dari segala kegiatan manusia. Dalam kondisi apapun manusia tidak dapat menolak efek dari penerapan pendidikan. Dalam melaksanakan fungsinya sebagai wahana untuk memajukan bangsa dan kebudayaan nasional, pendidikan diharapkan dapat menyediakan kesempatan yang seluas-luasnya bagi seluruh warga negara Indonesia untuk memperoleh pendidikan.

Pendidikan Islam pada awal perkembangannya telah memiliki keunggulan karena coraknya yang tersediri yaitu bersifat komprehensif dengan maksud agar anak didik didorong sehingga mampu untuk menuangkan segala kemampuan yang dimilikinya. Tujuan dalam pendidikan Islam terdiri dari tujuan keagamaan dan tujuan keduniaan. Kebijakan baru untuk tujuan keduniaan telah dinampakkan dari upaya menonjolkan keterampilan bekerja dalam rangka pendidikan seumur hidup. Kedua

⁹ Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran tentang Pendidikan Islam*, (Bandung: Al-Ma.arif,1995), hal. 166

¹⁰ Zakiah, *Ibid.* hal. 16

¹¹ Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran...*, hal. 67

¹² Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran...*,hal. 67

tujuan tersebut hanya dapat dicapai bila sistem pendidikan yang berjalan efektif dan sebanding.

Pemerintah berkewajiban memenuhi hak warga negara dalam memperoleh pendidikan untuk meningkatkan kualitas hidup bangsa. Pemerintah memberikan pendidikan kepada seluruh rakyat Indonesia bukan hanya untuk rakyat tertentu yang mampu, tetapi juga untuk rakyat yang kurang mampu dapat memperoleh pendidikan. Pemerintah bertanggung jawab dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan menciptakan kesejahteraan umum. Pendidikan menjadi landasan kuat yang diperlukan untuk meraih kemajuan bangsa di masa depan, bahkan lebih penting lagi sebagai bekal dalam menghadapi era global yang sarat dengan persaingan antar bangsa yang berlangsung sangat ketat. Dengan demikian, pendidikan menjadi syarat mutlak yang harus dipenuhi karena ia merupakan faktor determinan bagi suatu bangsa untuk bisa memenangi kompetisi global. Perkembangan sains dan teknologi yang sangat cepat mengkondisikan manusia untuk mengikuti perkembangannya. Sebagai jawaban atas kondisi tersebut, maka pendidikan Islam diajak untuk mampu dalam peningkatan sumber daya manusia khususnya di kalangan muslim yang diharapkan mampu menjadi *pioneer* dalam pembaruan di Indonesia.

Sumber daya manusia terbagi dua yaitu pertama: sumber dari luar (*external*) mengenai perekrutan tenaga kerja dari luar berarti mengambil tenaga kerja dari instansi atau individu dari luar. Perekrutan dengan cara ini dilakukan dengan menerima surat lamaran. Metode dan sistem perekrutan dari sumber luar sangat positif karena dengan ini tenaga kerja yang diterima merupakan pilihan dari pelamar-pelamar yang memenuhi syarat-syarat maksimum. Mereka yang memiliki syarat minimum dengan sendirinya tidak diterima, dengan demikian dapat diharapkan bahwa tenaga yang diterima adalah tenaga mutu terbaik. Sumber dari dalam (*internal*) hal ini dilakukan dengan cara pengembangan karir (*career development*), melalui promosi biasa, yaitu kenaikan jabatan dalam lingkungan kerja sama. Selanjutnya dengan cara mutasi (*transfer promotion*) yaitu kenaikan jabatan disertai pemindahan kerja ke unit atau bahagian lain misalnya dari kepala seksi urusan dalam menjadi kepala bagian umum.

RESULTS&DISCUSSION

Human resources/ human capital dikenal juga dengan sumber daya manusia yang mengandung potensi dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Hadawi Nawawi dalam Djafar mengemukakan sumber daya manusia adalah daya yang bersumber dari manusia, yang berbentuk tenaga atau kekuatan (energi atau *power*). Sumber daya manusia mempunyai dua ciri, yaitu: (1) Ciri-ciri pribadi berupa pengetahuan, perasaan dan keterampilan (2) Ciri-ciri *interpersonal* yaitu hubungan antar manusia dengan lingkungannya.

Sementara Emil Salim dalam Djafar menyatakan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dan tidak dapat diketahui dengan pasti kapasitasnya. Beliau juga

menambahkan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai nilai dari perilaku seseorang dalam bertanggung jawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat dan berbangsa. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sikap mental manusia.¹³

Manajemen sumber daya strategis manusia dapat didefinisikan sebagai hubungan sumber daya manusia dengan tujuan strategis dan tujuan untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi dalam madrasah yang mendorong inovasi fleksibilitas dan keunggulan kompetitif. Dalam sebuah organisasi madrasah menerima dan melibatkan fungsi SDM sebagai mitra strategis dalam perumusan dan pelaksanaan strategi perusahaan melalui kegiatan seperti merekrut, memilih, melaksanakan pelatihan personil.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses mengidentifikasi dan merespon menentukan kebutuhan jumlah sumber daya manusia untuk merancang kebijakan, sistem, serta program-program baru yang dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif, sekalipun dalam kondisi yang selalu berubah-ubah. Perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan keunggulan kompetitif, sehingga kinerja maksimal. Suatu organisasi harus menentukan keseluruhan tujuan yang akan dicapai dan menentukan cara-cara yang digunakan untuk mencapainya. Perlu adanya perencanaan strategik sumber daya manusia meliputi kegiatan menentukan misi organisasi yang merupakan pengembangan misi organisasi yang berupa pernyataan keseluruhan tujuan perusahaan. Misi tersebut mencakup cakupan dasar dan pelaksanaan yang memudahkan.¹⁴

Perencanaan selanjutnya yang dilakukan dengan cara mengidentifikasikan lingkungan. Perencanaan strategik harus dapat menentukan lingkungan eksternal dan internal guna untuk mengidentifikasikan tantangan-tantangan terhadap isu-isu. Perencanaan harus dapat mengidentifikasi apa yang dilakukan kompetitor. Selanjutnya merancang tujuan strategik untuk menentukan hasil yang diharapkan sesuai dengan misinya. Tujuan strategik harus spesifik, menantang dan dapat diukur. Tujuan tersebut diarahkan pada posisi pasar, inovasi, produktifitas, sumber-sumber finansial, profibilitas, kinerja dan pengembangan manajemen.¹⁵

Manajemen strategik memerlukan peramalan persediaan sumber daya manusia dengan cara mengetahui jumlah dan posisi formasi jabatan. Langkah-langkahnya adalah pertama pengelompokan berdasarkan gelar, fungsi dan tingkat tanggung jawab. Pengelompokan tersebut harus mencerminkan posisi antar karyawan, selanjutnya perkiraan kebutuhan sumber daya manusia masa mendatang. Peramalan permintaan dan persediaan dilakukan maka perlu dilakukan proses memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia.¹⁶

Pengembangan sumber daya manusia dapat sebagai aktivitas yang sistematis dan terencana, dirancang dalam memfasilitasi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan,

¹³Djaafar, T.Z, *Pendidikan Non Formal dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan*, (Padang: Penerbit FIP UNP, 2001), hal. 2

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama. 2003), hal. 26-27

¹⁵ Anwar Prabu, *Perencanaan...*, hal. 26-27

¹⁶ Anwar, *Perencanaan...*, 29

penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan sumber daya manusia suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Pengembangan sumber daya manusia aktivitas yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam memfasilitasi guru agar memiliki pengetahuan, keahlian atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan madrasah. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia.

Program pengembangan sumber daya manusia disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Langka pertama dalam merumuskan program-program strategik untuk pengembangan sumber daya manusia bagi kelompok yang berkepentingan adalah dengan analisis perilaku, ada beberapa kategori perilaku pertama: perilaku sebenarnya atau perilaku yang dilihat, meminta manajer untuk menyatakan perilaku-perilaku yang benar-benar dilihat dari pihak berkepentingan tertentu. Kumpulan perilaku menggambarkan keadaan sekarang dari hubungan antara organisasi dan pihak-pihak berkepentingan. Kategori perilaku kedua adalah potensi koperatif meminta manajer untuk membuat daftar perilaku kongkret yang dapat dilihat di masa depan yang akan membantu organisasi mencapai sasaran tentang masalah yang dibicarakan untuk membantu organisasi sejalan dengan arah yang diinginkan. Kategori ketiga adalah ancaman persaingan meminta manajer untuk membuat daftar perilaku-perilaku yang dapat dilihat di masa depan, yang akan menghalangi organisasi mencapai tujuannya. Ancaman persaingan merupakan dunia terburuk yang ada.¹⁷

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari ajaran Islam, yang dari semula telah mengarah manusia untuk berupaya meningkatkan kualitas hidupnya yang dimulai dari pengembangan budaya kecerdasan. Ini berarti bahwa titik tolaknya adalah pendidikan yang akan mempersiapkan manusia itu menjadi makhluk individual yang bertanggung jawab dan makhluk sosial yang mempunyai rasa kebersamaan dalam mewujudkan kehidupan yang damai, tentram, tertib, dan maju, dimana moral kebaikan (kebenaran, keadilan dan kasih sayang) dapat ditegakkan sehingga kesejahteraan lahir batin dapat merata dinikmati bersama.

Kemajuan teknologi menawarkan solusi untuk menyediakan akses pendidikan dan pemerataan pendidikan kepada masyarakat yang tinggal di daerah dan untuk memberikan layanan siaran pendidikan berkualitas yang dapat menunjang tujuan pendidikan nasional. Pendidikan harus dapat memenuhi kebutuhan belajar. Salah satu kemajuan teknologi untuk memenuhi kebutuhan belajar mempergunakan televisi, saat ini digunakan sebagai sarana pemerataan pendidikan, karena fungsinya yang dapat

¹⁷ R. Edward Freeman, *Manajemen Strategik Seri Manajemen Pendekatan Terhadap Pihak-pihak Berkepentingan No. 107*, (Jakarta Pusat: CV. Taruna Grafica, 1995), hal.149-150

menginformasikan suatu pesan dari satu daerah ke daerah lain dalam waktu yang bersamaan.

Djaafar menyatakan bahwa untuk sumber daya manusia berkualitas tinggi dilakukan dengan cara menguasai ilmu, teknologi dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya dan merasa bahwa manusia mempunyai hubungan fungsional dengan sistem sosial, nampaknya pembangunan dapat terlaksana dengan baik seperti yang telah negara-negara maju, dalam pembangunan bangsa dan telah berorientasi ke masa depan. Tidak jarang di antara negara-negara maju yang telah berhasil meningkatkan kesejahteraan bangsanya adalah bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.¹⁸

Manusia memiliki dua potensi yang harus dibangun, yaitu lahiriah sebagai tubuh itu sendiri dan ruhaniyah sebagai pengendali tubuh. Pembangunan manusia dalam Islam tentunya harus memperhatikan kedua potensi ini. Jika dilihat dari tujuan pembangunan manusia Indonesia yaitu menjadikan manusia seutuhnya, maka tujuan tersebut harus memperhatikan kedua potensi yang ada pada manusia.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut banyak aspek, yaitu aspek sikap mental, perilaku, aspek kemampuan, aspek intelegensi, aspek agama, aspek hukum, aspek kesehatan dan sebagainya.¹⁹ Kesemua aspek ini merupakan dua potensi yang masing-masing dimiliki oleh tiap individu, yaitu jasmaniah dan ruhaniyah. Tidak dapat dipungkiri bahwa aspek jasmaniah selalu ditentukan oleh ruhaniyah yang bertindak sebagai pendorong dari dalam diri manusia. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, usaha yang paling utama sebenarnya adalah memperbaiki potensi dari dalam manusia itu sendiri, hal ini dapat diambil contoh seperti kepatuhan masyarakat terhadap hukum ditentukan oleh aspek ruhaniyah ini. Dalam hal ini pendidikan Islam memiliki peran utama untuk mewujudkannya.

Gibson dalam Sanusi menyebutkan fungsi pengembangan personil tidak hanya resmi diangkat menjadi pegawai dalam suatu instansi namun, lebih jauh sejak mencari dan menentukan kebutuhan tenaga bagi lembaga pendidikan (rekrutmen). Rekrutmen yaitu mencari pesonil untuk memenuhi kebutuhan sekolah, selanjutnya dilakukanlah seleksi yang memenuhi persyaratan kebutuhan.²⁰

Pengembangan sumber daya manusia sendiri juga dapat dibedakan menjadi dua. Yakni pengembangan sumber daya manusia secara makro dan secara mikro. Pengembangan sumber daya secara makro penting sekali dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya secara makro ini bertumpu pada pengertian bahwa pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam yang ada, atau setidaknya pengelolaan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara tepat guna. Karena sumber daya manusia yang telah dikembangkan sedemikian rupa, akan memiliki *skill*. Yang kedua adalah pengembangan sumber daya manusia secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro ini lebih menekankan pada pengoptimalan hasil kerja yang maksimal dalam suatu perusahaan.

Baik secara makro maupun mikro, pengembangan sumber daya manusia jelaslah menuju pada sasaran yakni peningkatan kualitas sumber daya manusia yang nantinya

¹⁸Djaafar, T.Z. *Pendidikan Non Formal dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan*, (Padang: Penerbit FIP UNP, 2001), hal 1

¹⁹ Djaafar, T.Z. *Pendidikan Non...*, hal 2

²⁰ Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, (Ciputat: Logos Wacana Ilmu, 2003), hal. 39-40

akan bermuara pada pembangunan bangsa. Dalam pembangunan suatu bangsa memerlukan aspek pokok yang disebut dengan sumber daya (*resources*) baik SDA atau *natural resources* maupun sumber daya manusia atau *human resources*. Kedua sumber daya ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Namun untuk mendukung suatu pembangunan, sumber daya manusia adalah yang terpenting, karena jika sebuah negara memiliki suatu sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas maka ia akan mampu mengelola sumber daya alam.

Pelatihan, untuk para sumber daya manusia baru yang tugasnya berhubungan dengan orang lain, maka ada baiknya ia pun mengenali fungsi dan tugasnya. Beberapa sumber daya manusia harus untuk mengikuti *hands on training* di beberapa unit yang relevan. Ini pengalaman yang penting mengingat bahwa dalam tugasnya kelak bakal berhubungan banyak dengan unit-unit tersebut sehingga perlu memahami pola kerjanya sedetail mungkin. Selain itu, pelatihan dalam bidang organisasi, komunikasi, maupun bidang-bidang lain yang menunjang ketrampilan manajemen, merupakan masukan berharga. Apalagi bila materi pelatihan disajikan oleh praktisi-praktisi yang mengenai betul kondisi dan iklim kerja. Memang, sekali lagi, ini bentuk perhatian pada calon-calon manajer yang harganya tentu mahal.

Tetapi ini harus dipandang sebagai investasi perusahaan untuk memiliki jajaran manajer yang terampil, mampu dan punya wawasan yang sejalan dengan cita-cita dan falsafah perusahaan. Dari sudut si calon manajer sendiri, ini merupakan perlakuan yang tentunya memperkaya pengetahuan dan kemampuan individualnya, yang pada gilirannya bisa berperan besar dalam menumbuhkan loyalitasnya pada perusahaan.

CONCLUSIONS

Pemerataan pendidikan belum berjalan secara maksimal hal ini dikarenakan masih banyak guru yang memerlukan pelatihan dan pengembangan pendidikan. Adapun upaya yang dilakukan untuk pemerataan pendidikan belum berjalan sebagaimana mestinya. Sehingga keinginan untuk memajukan pendidikan masih sangat jauh dari kesempurnaan. Pemerintah perlu meningkatkan lagi upaya-upaya pemerataan pendidikan yang masih belum maksimal dan terus mengembangkan upaya-upaya yang telah berhasil. Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia ini juga dapat diklasifikasikan menurut manfaatnya bagi masing-masing subjek yang ada, yakni bagi individu selaku tenaga kerja, perusahaan, dan untuk personal, hubungan manusia, dan pelaksanaan kebijakan.

BIBLIOGRAPHY

- Ali, M., *Pendidikan untuk Pembangunan Nasional Menuju Bangsa Indonesia Yang Mandiri dan Berbudaya Saing Tinggi*, Bandung: Imtima Jakarta, 2009.
Suharsaputra Uhar, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, 2010

- Ace Suryadi dan Wiana Mulyana, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru* Jakarta: Candimas Metropole, 1993.
- Prasetya, *Filsafat Pendidikan untuk IAIN, STAIN, PTAIS*, Bandung: Pustaka Setia, 2000.
- Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, Jakarta: Kalimah, 2001.
- Aly, H.N. dan Munzier, H, *Watak Pendidikan Islam*, Jakarta: Friska Agung Insani, 2000.
- Zakiyah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran tentang Pendidikan Islam*, Bandung: Al-Ma.arif, 1995.
- IG. Wursanto, Drs. *Manajemen Kepegawaian 1*, Yogyakarta: Kanisius, 1989.
- Djaafar, T.Z, *Pendidikan Non Formal dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan*, (Padang: Penerbit FIP UNP, 2001.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama. 2003.
- R. Edward Freeman, *Manajemen Strategik Seri Manajemen Pendekatan Terhadap Pihak-pihak Berkepentingan No. 107*, Jakarta Pusat: CV. Taruna Grafica, 1995.
- Djaafar, T.Z. *Pendidikan Non Formal dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan*, Padang: Penerbit FIP UNP, 2001.
- Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, Ciputat: Logos Wacana Ilmu, 2003.

