
Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam : Strategi Dan Tantangan

Benny Apero^{1)*}, Jamilus²⁾, Husnani³⁾, Yasmansyah⁴⁾

^{1,2,3,4)}UIN Batusangkar

*Benny Apero

Email : bennyapero5@gmail.com
husnani@uinmybatusangkar.ac.id
yasmansyahsagmpd@gmail.com

Abstrak

Pendidikan Islam memiliki peran sentral dalam membentuk individu yang tidak hanya memahami agama, tetapi juga memiliki akhlak dan kepribadian yang sesuai dengan ajaran Islam. Manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga-lembaga pendidikan Islam memiliki tantangan kompleks, baik dari segi eksternal maupun internal. Artikel ini menyelidiki berbagai aspek manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam, mulai dari konsep dasar, proses pengembangan, strategi hingga tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi. Metode kajian menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan, dengan analisis data dilakukan secara kualitatif. Hasil kajian memperlihatkan bahwa pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam memerlukan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang berkelanjutan. Strategi manajemen yang holistik, meliputi rekrutmen, pengembangan karyawan, kepemimpinan, manajemen kinerja, teknologi, dan kolaborasi, menjadi kunci keberhasilan. Tantangan-tantangan eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan demografi, dinamika sosial budaya, faktor ekonomi, serta perubahan hukum dan politik, mempengaruhi pengelolaan SDM. Respons cepat dan manajemen internal yang efektif diperlukan untuk menjaga agar lembaga pendidikan Islam tetap relevan dan berkualitas. Manajemen SDM yang baik akan mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan Islam dalam membentuk individu yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Kata kunci: Manajemen, SDM, Pendidikan Islam, Strategi, Tantangan.

Abstract

Islamic education has a central role in forming individuals who not only understand religion, but also have morals and personality that are in accordance with Islamic teachings. Human resource management (HR) in Islamic educational institutions has complex challenges, both from an external and internal perspective. This article investigates various aspects of HR management in the context of Islamic education, starting from basic concepts, development processes, strategies to the challenges that may be faced. The study method uses a library research approach, with data analysis carried out qualitatively. The results of the study show that human resource development in Islamic educational institutions requires a continuous process of planning, organizing, directing and monitoring. A holistic management strategy, including recruitment, employee development, leadership, performance management, technology and collaboration, is the key to success. External challenges such as technological developments, demographic changes, socio-cultural dynamics, economic factors, as well as legal and political changes, influence HR management. Quick response and effective internal management are needed to keep Islamic educational institutions relevant and of high quality. Good HR management will support the achievement of the goals of Islamic educational institutions in forming individuals who are in accordance with Islamic values.

Keywords: Human Resources Management, Islamic Education, Strategy, Challenges

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk individu yang tidak hanya berilmu tentang ajaran agama, tetapi juga berakhlak mulia serta berkepribadian sesuai dengan nilai-nilai Islam. Tujuan utama dari pendidikan Islam bukan sekadar menyampaikan informasi, melainkan membimbing peserta didik agar memiliki kesadaran penuh dalam menjalani kehidupan berdasarkan ajaran Islam. Misalnya, seorang siswa tidak hanya diajarkan tata cara shalat, tetapi juga bagaimana shalat dapat membentuk kedisiplinan dan kesadaran spiritual dalam

<https://jipipi.org/index.php/jipipi>

kehidupannya sehari-hari. Dengan demikian, pendidikan Islam dapat melahirkan generasi yang menjadi teladan bagi lingkungannya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, lembaga-lembaga pendidikan Islam memerlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik. Pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam tidak hanya berkutat pada tugas administratif, tetapi juga meliputi pembinaan profesionalisme pendidik sekaligus penguatan nilai-nilai Islam. Sebagai contoh, seorang guru di madrasah tidak hanya dituntut menguasai materi pelajaran, tetapi juga harus mampu menanamkan nilai kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab kepada siswanya. Hal ini menunjukkan bahwa peran pendidik dalam pendidikan Islam sangatlah strategis.

Namun, mengelola SDM dalam pendidikan Islam tidaklah mudah. Seiring perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi menjadi semakin kompleks. Misalnya, perkembangan teknologi digital menuntut guru untuk tidak hanya menguasai metode pembelajaran konvensional, tetapi juga mampu memanfaatkan media digital untuk pembelajaran yang lebih menarik. Jika tidak dikelola dengan baik, maka lembaga pendidikan Islam bisa tertinggal dan sulit bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang tepat dalam manajemen SDM di pendidikan Islam agar tetap relevan dengan kebutuhan zaman. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah pelatihan berkelanjutan bagi guru dan staf, baik dalam hal keterampilan mengajar, penggunaan teknologi, maupun penguatan spiritualitas. Contohnya, pelatihan penggunaan aplikasi pembelajaran digital berbasis Al-Qur'an dapat membantu guru menyampaikan materi dengan cara yang lebih interaktif, tanpa mengurangi nilai-nilai keislaman. Strategi ini akan membuat pendidikan Islam tetap adaptif namun tidak kehilangan identitasnya.

Artikel ini akan membahas berbagai aspek penting dalam manajemen SDM di pendidikan Islam, mulai dari konsep dasar hingga implementasi strateginya. Aspek yang dimaksud antara lain mencakup perencanaan tenaga pendidik, rekrutmen guru yang berkompeten, serta pembinaan dan evaluasi kinerja guru berdasarkan nilai-nilai Islam. Misalnya, dalam proses rekrutmen, lembaga pendidikan Islam tidak hanya mempertimbangkan kualifikasi akademik calon guru, tetapi juga latar belakang akhlak dan komitmennya terhadap ajaran Islam. Dengan demikian, kualitas pendidikan dapat terus terjaga.

Dengan pemahaman yang kokoh tentang konsep manajemen SDM berbasis nilai Islam, lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu tetap menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter dan pengetahuan umat muslim. Pendidikan Islam yang dikelola dengan baik akan melahirkan generasi yang tidak hanya unggul dalam akademik, tetapi juga kuat dalam moral dan spiritual. Sebagai contoh, alumni lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu menjadi pemimpin yang adil, guru yang berintegritas, atau bahkan pengusaha yang menjalankan usahanya dengan prinsip syariah. Dengan begitu, keberadaan pendidikan Islam benar-benar berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang beradab dan berkeadilan.

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*). Menurut Mahanum (2021) menyatakan bahwa penelitian kepustakaan adalah proses riset yang melibatkan pengumpulan informasi dan data dengan cara meneliti dan meninjau kembali berbagai literatur yang telah diterbitkan oleh peneliti lain yang terkait dengan topik yang akan diteliti. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer yang diperoleh dari jurnal atau artikel dan sumber data sekunder yang diperoleh dari buku-buku yang berkaitan dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, penarikan dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hasil gabungan antara konsep manajemen dan sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mengacu pada pengaturan atau prosedur dalam mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan "sumber daya manusia" mencakup individu yang bekerja dan memberikan kontribusi dalam sebuah organisasi atau lembaga. MSDM merupakan suatu rangkaian aktivitas yang meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Selain itu, MSDM juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian kebijakan yang disusun untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, yang mencakup berbagai aspek seperti pengadaan, rekrutmen, seleksi, kompensasi, dan evaluasi kinerja tenaga kerja (Machfudz, 2022). Hal ini senada dengan pendapat Priyatna (2017) bahwa Manajemen sumber daya manusia merujuk pada kebijakan dan tindakan yang diperlukan untuk mengelola segi "manusia" atau sumber daya manusia dari perspektif manajemen. Ini melibatkan proses seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, motivasi, dan evaluasi individu.

George Terry dalam Shavab et al.(2021) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah praktik kebijakan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mengelola sumber daya manusia melalui tahapan penyaringan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan penghargaan. Sedangkan Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner, manajemen personalia dijelaskan sebagai suatu proses di mana kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode, dan program-program yang berkaitan dengan pegawai individu dalam sebuah organisasi dikembangkan, diterapkan, dan dievaluasi. (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan kajian-kajian di atas dapat dipahami bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan aktivitas seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Selain itu, MSDM juga mencakup penyusunan kebijakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, seperti pengadaan, kompensasi, dan evaluasi kinerja.

Pengembangan Manajemen SDM Pada Lembaga Islam

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan proses yang berkelanjutan dan memakan waktu. Secara sederhana, pengembangan sumber daya manusia melibatkan tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, sebagaimana halnya fungsi manajemen pada umumnya. Proses pengembangan sumber daya manusia juga mencakup pengadaan atau perekrutan personel, pemberian kompensasi, integrasi antara berbagai unsur, serta pemeliharaan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Hal ini menegaskan bahwa manusia, dengan keunggulan penciptaan dan akal yang dimilikinya, merupakan sumber daya yang tidak terbatas.

Proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang teliti guna mendukung pencapaian tujuan lembaga. Pendekatan yang baik dan terperinci akan menghasilkan tenaga pendidik dan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, seorang dapat dianggap sebagai tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas di lembaga pendidikan jika mereka menunjukkan pertimbangan dan perhitungan yang matang dalam tindakan mereka, tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan, serta memperhatikan dan menetapkan nilai-nilai dalam perencanaan dan pelaksanaan kerja mereka. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menekankan kualitas dan mutu pekerjaan mereka, serta menggunakan waktu secara efektif dan efisien. Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik akan mengajar sesuai dengan kurikulum yang telah disusun, sementara tenaga kependidikan akan memberikan layanan terbaik di lingkungan lembaga pendidikan mereka (Solehan, 2022)

<https://jipipi.org/index.php/jipipi>

Sama halnya dalam lembaga pendidikan Islam, sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari perspektif Islam. Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus mengikuti teladan yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW. yang berakar pada prinsip-prinsip Islam mengenai penciptaan manusia. Prinsip ini mencakup konsep bahwa tujuan utama manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT, dan bahwa manusia diciptakan sebagai khalifah di muka bumi (Haluty, 2014).

Dengan menerapkan langkah-langkah manajemen sumber daya manusia yang mencakup pengadaan atau perekrutan personel, pemberian kompensasi, integrasi antara berbagai unsur, evaluasi, pemeliharaan yang pelaksanaannya di dasarkan pada analisis kebutuhan serta mengikuti teladan yang di ajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, diharapkan akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten di lembaga pendidikan, sehingga mampu memberikan layanan berkualitas dalam pelaksanaan pendidikan serta tercapainya tujuan lembaga pendidikan seperti yang di harapkan.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam

Strategi Manajemen dalam mengelola sumber daya manusia di bidang pendidikan dilakukan melalui pendekatan holistik yang berarti mempertimbangkan secara menyeluruh berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pendidikan, seperti rekrutmen, pengembangan karyawan, kepemimpinan, manajemen kinerja, teknologi, dan kolaborasi antar berbagai pemangku kepentingan ini memberikan dasar yang kokoh untuk meningkatkan kinerja pendidikan secara menyeluruh. Dalam konteks ini, perekrutan yang hati-hati, pengembangan karyawan yang terarah, kepemimpinan yang berwawasan masa depan, sistem manajemen kinerja yang terorganisir, dan pemanfaatan teknologi membentuk sebuah kesatuan strategis. Kerjasama antara berbagai pihak yang berkepentingan juga menjadi kunci untuk kelangsungan dan keberhasilan strategi ini. (Megaharti, 2023). Sedangkan menurut Handika (2019) Perencanaan sumber daya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui proses seleksi dan orientasi yang cermat, serta penempatan sumber daya manusia dengan pendekatan profesional.

Implementasi sumber daya dilakukan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Penelitian yang dilakukan K.Fahmi et al. (2023) strategi pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah merupakan konsep budaya yang konsisten dengan visi misi lembaga, dan menyadari bahwa budaya manajemen pengembangan sumber daya manusia mencerminkan pemahaman keseluruhan struktur di lembaga pendidikan madrasah. Budaya organisasi yang baik ditandai oleh norma dan nilai-nilai yang mendukung keunggulan, kerjasama tim, profitabilitas, kejujuran, orientasi pelayanan, integritas, dan komitmen terhadap organisasi/lembaga pendidikan madrasah. Oleh karena itu, madrasah memiliki kemampuan dalam pengembangan sumber daya manusia yang inovatif dan adaptif untuk menghadapi tantangan dari Society 5.0.

Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam dunia pendidikan islam strategi manajemen SDM harus tepat dan efektif. Mulai dari perekrutan yang dilaksanakan secara professional, pengembangan SDM yang tepat sasaran, kepemimpinan yang visioner, manajemen kerja yang baik serta tak lepas juga dari pemafaatan teknologi serta mengedepankan budaya organisasi yang baik sesuai dengan norma dan ajaran islam secara menyeluruh.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Astagini et al. (2022) Penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi guru dimulai dengan tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Beberapa faktor pendukungnya meliputi dukungan dari orang tua siswa dan partisipasi guru dalam program pelatihan. Di sisi lain, faktor penghambatnya termasuk kurangnya disiplin di antara guru yang dapat menyebabkan penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi tidak efektif, serta kekurangan sarana dan prasarana yang dapat menghalangi proses pembelajaran dan pengajaran. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Kerjasama dari orang tua siswa terhadap pengembangan SDM ini

<https://jipipi.org/index.php/jipipi>

juga sangat berperan. Begitu juga dengan partisipasi guru yang maksimal dalam mengikuti berbagai pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas SDM guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Selain itu perlu juga mencermati faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen SDM ini agar tidak terkendala dalam pencapaian tujuan suatu organisasi pendidikan.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan bisa dilakukan dengan cara antara lain : Husaini & Utama (2021):

1. Meningkatkan pengetahuan guru melalui pendidikan formal dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi.
2. Memperkuat pembentukan peserta didik agar memiliki wawasan yang luas.
3. Perguruan tinggi mengembangkan pemikiran ilmiah untuk memahami, menghayati, dan mengintegrasikannya dengan kehidupan masyarakat.

Dalam dunia pendidikan Manajemen SDM yang baik memiliki dampak yang signifikan antara lain : 1) meningkatnya kualitas pembelajaran 2) meningkatnya motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran 3) terciptanya inovasi pendidikan 4) Peningkatan Reputasi Institusi Pendidikan serta 5) dapat mempersiapkan generasi mendatang dengan lebih baik untuk menghadapi tantangan masa depan.

Tantangan Manajemen SDM

Tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah hal-hal atau situasi yang menghambat atau mempersulit proses pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tantangan-tantangan tersebut sangat bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi organisasi tertentu. Tantangan dalam manajemen sumber daya manusia terbagi atas dua yaitu tantangan internal dan tantangan eksternal (M.Ni Wayan, 2023):

1. Tantangan eksternal

Tantangan dari luar adalah faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi aktivitas perusahaan dan manajemen sumber daya manusia (MSDM), baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk mengatasi tantangan dari luar ini, pimpinan perlu aktif memantau perubahan dan dinamika lingkungan. Ini dilakukan dengan mengakses informasi terkini dari berbagai sumber. Kemudian informasi yang di dapatkan harus segera di respon dan dianalisa dengan cermat, Beberapa bentuk tantangan eksternal antara lain : tantangan teknologi, ekonomi, kondisi politik dan sosial budaya, tantangan geografis dan demografis, ketersediaan SDM yang memadai, para pesaing, globalisasi dan perubahan yang cepat.

2. Tantangan internal

Tantangan internal dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah atau hambatan yang muncul dari dalam organisasi dan memengaruhi cara sumber daya manusia dikelola. Ini termasuk masalah seperti kurangnya komunikasi antar departemen, konflik antarkaryawan, kurangnya pengembangan keterampilan, atau kebijakan yang tidak efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Solusi untuk tantangan internal ini biasanya harus datang dari dalam organisasi itu sendiri dan seringkali memerlukan tindakan seperti restrukturisasi, pelatihan, atau perubahan dalam budaya organisasi.

Hadi et al.(2022) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan bahwa ada banyak tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia. Salah satu di antaranya adalah tantangan eksternal organisasi, seperti tantangan dalam bidang teknologi, demografi, sosial budaya, ekonomi, hukum, dan politik. Selain itu, tantangan juga datang dari internal organisasi, seperti sistem informasi, anggaran, dan rencana strategis. Keberhasilan manajer dalam mencapai tujuan ditentukan oleh penerapan fungsi manajemen, termasuk pengawasan, penggerakan, pengorganisasian, dan perencanaan terkait tantangan sumber daya manusia. Para karyawan adalah manusia biasa, sehingga perlu dihindari perlakuan yang merugikan mereka atau dampak negatif lainnya.

<https://jipipi.org/index.php/jipipi>

Seorang pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengoptimalkan kemampuan di organisasi. SDM harus mampu mengatasi tantangan yang muncul di lingkungan kerja dengan cara meminimalkan dampak kerugian yang mungkin terjadi. Dalam konteks pendidikan Islam, tantangan eksternal organisasi memiliki dampak langsung pada pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. Beberapa dampak yang ditimbulkan dari berbagai tantangan eksternal ini antara lain :

1. Perkembangan Teknologi: Perubahan teknologi dapat memengaruhi pendekatan pembelajaran dan pengajaran di lembaga pendidikan Islam. Misalnya, penggunaan teknologi digital dalam pembelajaran jarak jauh atau pembelajaran berbasis online dan penggunaan platform pembelajaran elektronik akan memberikan keterampilan baru bagi staf pengajar. Selain itu staf pengajar harus mampu memanfaatkan perkembangan teknologi ini tanpa bergeser dari konsep-konsep ajaran islam agar tidak memberikan dampak negatif terhadap lembaga pendidikan tersebut
2. Perubahan Demografi: Perubahan dalam demografi, seperti peningkatan jumlah siswa atau perubahan dalam profil siswa, dapat memengaruhi kebutuhan akan staf pengajar. Misalnya, peningkatan jumlah siswa dengan kebutuhan khusus mungkin memerlukan perekrutan staf tambahan yang memiliki keterampilan dan pengalaman khusus dalam mendukung kebutuhan ini.
3. Dinamika Sosial Budaya: Perubahan dalam nilai-nilai, norma, atau pola perilaku dalam masyarakat di sekitar lembaga pendidikan Islam dapat berdampak pada cara pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Misalnya, jika terjadi perubahan dalam nilai-nilai atau norma budaya, maka lembaga pendidikan Islam mungkin perlu menyesuaikan kebijakan SDM-nya. Lembaga mungkin perlu memperkenalkan program pelatihan untuk memastikan bahwa staf memiliki pemahaman tentang perubahan nilai, norma atau perilaku dalam masyarakat sehingga perubahan-perubahan tersebut tidak bergeser dari ajaran- ajaran islam.
4. Faktor Ekonomi: Perubahan dalam faktor ekonomi, seperti perubahan dalam kebijakan ekonomi, dapat memengaruhi rencana pengembangan SDM. Misalnya, penurunan anggaran pendidikan dapat membatasi sumber daya yang tersedia untuk pengembangan staf dan pelaksanaan program-program SDM.
5. Perubahan Hukum dan Politik : Perubahan dalam kerangka hukum dan politik, seperti modifikasi dalam peraturan pendidikan atau kebijakan pemerintah yang menyangkut tenaga kerja, juga bisa memiliki dampak langsung pada kebijakan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Contohnya, perubahan dalam syarat lisensi atau sertifikasi bagi staf pengajar dapat memengaruhi proses perekrutan dan seleksi.

Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan serta perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal. Penyesuaian ini diperlukan agar lembaga dapat memberikan respon yang tepat terhadap tantangan yang muncul, seperti perkembangan teknologi, tuntutan kurikulum, dan kebutuhan masyarakat yang terus berubah. Dengan fleksibilitas tersebut, lembaga pendidikan Islam tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga dapat terus relevan dalam menghadapi dinamika zaman.

Selain tantangan dari luar, aspek internal juga memberikan pengaruh besar terhadap pengelolaan SDM. Sistem informasi manajemen yang efisien menjadi hal yang sangat penting, sebab keputusan terkait SDM memerlukan data yang akurat dan cepat. Begitu pula dengan pengelolaan anggaran yang harus teliti agar sumber daya yang tersedia dapat digunakan secara optimal, misalnya dalam penyediaan pelatihan tenaga pendidik atau pengembangan fasilitas pendidikan. Pelaksanaan rencana strategis yang baik juga akan membantu lembaga mencapai visi dan misinya melalui pengelolaan SDM yang terarah.

Oleh karena itu, manajemen internal yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa SDM di lembaga pendidikan Islam dapat beroperasi maksimal dan efisien. Keberhasilan pimpinan lembaga dalam menghadapi tantangan SDM sangat ditentukan oleh penerapan fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Pemimpin

<https://jipipi.org/index.php/jipipi>

lembaga juga dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar para karyawan dapat mengoptimalkan potensi mereka, sekaligus menghindari perlakuan yang merugikan. Dengan demikian, manajemen SDM yang tepat akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perpaduan antara konsep manajemen dan pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Dalam praktiknya, MSDM juga menyusun kebijakan terkait kebutuhan tenaga kerja, seperti pengadaan, pemberian kompensasi, serta evaluasi kinerja. Hal ini menjadikan MSDM sebagai aspek penting dalam membangun tenaga kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki arah kerja yang jelas.

Dalam lembaga pendidikan Islam, pengelolaan MSDM berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang selaras dengan visi dan misi lembaga. Proses ini mencakup pengadaan tenaga pendidik yang berkualitas, pemberian kompensasi yang adil, pengembangan profesionalisme, serta pemeliharaan tenaga kerja agar tetap berdaya guna. Semua pengelolaan tersebut perlu mencerminkan prinsip Islam tentang peran manusia sebagai khalifah di bumi, sehingga profesionalisme para pendidik berjalan seiring dengan nilai spiritual yang menjadi dasar pendidikan Islam.

Tantangan dalam MSDM di lembaga pendidikan Islam datang dari faktor eksternal dan internal. Tantangan eksternal meliputi perkembangan teknologi, perubahan sosial budaya, kondisi ekonomi, hingga regulasi yang berubah-ubah. Sementara itu, tantangan internal mencakup pengelolaan sistem informasi, anggaran, dan pelaksanaan strategi yang efektif. Oleh karena itu, manajemen yang tepat sangat dibutuhkan agar SDM dapat beroperasi maksimal, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh.

REFERENSI

- Astagini, R. A., Nadifah, N. I., & Luwihta, A. D. (2022). Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. *Jurnal ...*, 1(1), 32–43.
- Diana Event, & Jamilus, J. (2024). Konsep manajemen sumber daya manusia dalam kelembagaan Islam. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(6), 5186–5191. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i6.4422>
- Hadi, S., Rajiani, I., Abbas, E. W., & Yusuf, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (A. E. Warmansyah, Ed.).
- Haluty, D. (2014). Islam dan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. *Jurnal ...*, 63–74.
- Handika. (2019). Menerapkan nilai Islam dalam pengembangan mutu pendidikan terkait manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(4), 47–52.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Husaini, R. N., & Utama. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan. *Jurnal ...*, 21(1), 60–75.
- K. Fahmi, Mahruzah, Y. N., & Yusuf, E. (2023). Strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia era society 5.0 di madrasah. *Al-Fahim: Jurnal ...*, 5(2), 121–138. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874>
- Machfudz. (2022). *Manajemen lembaga pendidikan Islam*. Dalam A. Wahid (Ed.), *Pustaka Ilmu*. Pustaka Ilmu.
- Mahanum, M. (2021). Tinjauan kepastakaan. *Alacrity: Journal of Education*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.20>
- Megaharti. (2023). Strategi manajemen unggul dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidikan. *Jurnal ...*, 4, 83–98.

<https://jipipi.org/index.php/jipipi>

- Ni Wayan, M. (2023). Perkembangan, metode pendekatan dan tantangan manajemen sumber daya manusia. *Jurnal ...*, 21, 68–86.
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367–1376. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan SDM pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(9), 21. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Shavab, F. A., Karyanto, B., Ardiayansayah, T., & Utama, A. (2021). *Dasar manajemen & kewirausahaan (sebuah tinjauan teori dan praktik)*. Widina Bhakti Persada Band.
- Suriyani, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia pendidikan agama Islam. *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 78–83. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah/article/view/932>