

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Ikri Malia

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

ikri.malia27@gmail.com

Abstract: *Al-Quran is used as a source of Islamic education and other sciences including Islamic education because the Qur'an has an absolute value derived from Allah (God). Allah who created man and he is the one who educates man, so that the content of education has been buried in his revelations. Therefore, there are no problems including Islamic education issues that have been missed from the reach of the Quran. Human resources of good Islamic education is when the human resources of Islamic education is able to formulate plans ahead and be able to make decisions with policies and practices that are appropriate to the situation and conditions encountered in the world Islamic education, so it can be said that without the existence of reliable resources, then the institution of Islamic education will not mean anything and will not give better effect. Islamic educational institution whatever its name and as great as any program, if not supported by its qualified human resources, then the institution will be a difficult institution to develop and progress the program*

Keywords: *Management, Islamic Education, Human Resource*

Abstrak: Al-Quran dijadikan sebagai sumber pendidikan Islam maupun ilmu-ilmu lainnya termasuk pendidikan Islam disebabkan karena Al-Quran memiliki nilai absolut yang diturunkan dari Allah SWT. Allah SWT yang menciptakan manusia dan dia pulalah yang mendidik manusia, sehingga kandungan mengenai pendidikan telah termaktub dalam wahyu-wahyu-Nya. Oleh karenaitu, tidak ada satu pun persoalan termasuk persoalan pendidikan Islam yang luput dari jangkauan Al-Quran. Sumber daya manusia pendidikan Islam yang baik adalah apabila sumber daya manusia pendidikan Islam mampu merumuskan rencana ke depan serta mampu mengambil keputusan dengan kebijakan dan praktek yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam dunia pendidikan Islam, sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka lembaga pendidikan Islam tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan memberi efek yang lebih baik. Lembaga pendidikan Islam apapun namanya dan sehebat apapun programnya, jika tidak di dukung dengan sumber daya manusianya yang berkualitas, maka lembaga tersebut akan menjadi lembaga yang sulit berkembang dan maju.

Kata kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam

Pendahuluan

Al-Quran dan hadis diyakini mengandung prinsip dasar menyangkut

segala aspek kehidupan manusia. Penafsiran atas Al-Quran dan Hadis perlu senantiasa dilakukan. Hal ini penting

dilakukan, sebab pada satu sisi wahyu dan kenabian telah berakhir sedangkan pada sisi yang lain kondisi zaman selalu berubah seiring dengan perkembangan pemikiran manusia dan tetap mutlak diperlukannya petunjuk yang benar bagi manusia. Allah Swt. berfirman dalam Surat An-Nahl/16 ayat 89 yang berbunyi:

وَيَوْمَ نَبْعَثُ فِي كُلِّ أُمَّةٍ شَهِيدًا عَلَيْهِمْ مِّنْ أَنفُسِهِمْ وَجِئْنَا بِكَ شَهِيدًا عَلَىٰ هَؤُلَاءِ وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ

Artinya: (Dan ingatlah) akan hari (ketika) Kami bangkitkan pada tiap-tiap umat seorang saksi atas mereka dari mereka sendiri dan Kami datangkan kamu (Muhammad) menjadi saksi atas seluruh umat manusia. Dan Kami turunkan kepadamu Al Kitab (Al Quran) untuk menjelaskan segala sesuatu dan petunjuk serta rahmat dan kabar gembira bagi orang-orang yang berserah diri.

Ayat ini menjelaskan bahwa pendidikan Islam cukup digali dari sumber autentik Islam yaitu Al-Quran. Nilai esensi dalam Al-Quran selamanya abadi dan selalu relevan pada setiap waktu dan zaman, tanpa ada perubahan sama sekali. Perubahan dimungkinkan hanya menyangkut masalah interpretasi mengenai nilai-nilai instrumental dan menyangkut masalah teknik operasional. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia

sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Di dalam surat ar-Rahman ayat 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan ke-Mahakuasaan Allah Swt. Dan ilmu pengetahuan yang dimaksud harus diarahkan kepada pengkajian terhadap Al-Quran dan Hadits. Manusia memiliki potensi menjadi mulia-mulianya makhluk dan pula potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk¹.

¹ Rahmat Hidayat, Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, 2017, h. 32

Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan oleh Allah Swt kepada manusia, manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik tanggung jawabnya sebagai hamba Allah swt dan sebagai khalifah Allah swt. Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia menurut Al-Quran adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah swt ataupun sebagai khalifah Allah swt. Dalam mengemban tugas tersebut, manusia diberikan potensi oleh Allah Swt. yang berupa naluri beragama sejak manusia itu dilahirkan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Dalam lembaga pendidikan Islam, asset paling penting yang harus dimiliki dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah manusia (SDM). Samsudin mengatakan, mereka inilah yang merancang dan menghasilkan inovasi pendidikan, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumberdaya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang

membuat sumberdaya lainnya dapat berjalan². Oleh karena itu, maka pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam dalam rangka menjadikan pendidikan Islam, pendidikan yang terbaik dengan pengelolaan yang benar benar dan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam

Pendidikan Islam yang ideal harus sepenuhnya mengacu pada nilai dasar Al-Quran, tanpa menghindarinya. Nilai normatif pendidikan Islam yang dimaksud terdiri atas tiga pilar utama, yaitu: 1). I'tiqadiyyah, yang berkaitan dengan pendidikan keimanan, seperti percaya kepada Allah, malaikat, rasul, kitab, hari kiamat dan takdir, yang bertujuan untuk menata kepercayaan individu. 2). Khuluqiyyah, yang berkaitan dengan pendidikan etika, yang bertujuan membersihkan diri dari perilaku rendah dan menghiasi diri dengan perilaku terpuji. 3). Amaliyyah, yang berkaitan dengan pendidikan tingkah laku sehari-hari, baik yang berhubungan dengan pendidikan ibadah dan pendidikan muamalah.

Al-Quran secara normatif juga mengungkapkan lima aspek pendidikan dalam dimensi-dimensi kehidupan manusia, yang meliputi: a). Pendidikan menjaga agama (hifdz al-din), yang mampu menjaga eksistensi agamanya; memahami dan melaksanakan ajaran agama secara konsekuen dan konsisten; mengembangkan, meramalkan, mendakwahkan, dan menyiarkan agama.

² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006, h.21.

b). Pendidikan menjaga jiwa (hifdz al-nafs), yang memenuhi hak dan kelangsungan hidup diri sendiri dan masing-masing anggota masyarakat, karenanya perlu diterapkan hukum qishash (pidana Islam) bagi melanggarnya, seperti hukum mati.

c). Pendidikan menjaga akal pikiran (hifdz al-'aql), yang menggunakan akal pikirannya untuk memahami tanda-tanda kebesaran Allah dan hukum-hukum-Nya; menghindari perbuatan yang merusak akalnya dengan minum khamar atau zat adiktif, yang karena diberlakukan had (sanksi), seperti cambuk.

d). Pendidikan menjaga keturunan (hifdz al-nasb), yang mampu menjaga dan melestarikan generasi muslim yang tangguh dan berkualitas; menghindari perilaku seks menyimpang, seperti free sex, kumpul kebo, homoseksual, lesbian, sodomi, yang karena diundang-undangkan hukuman rajam (lempar batu) atau campuk.

e). Pendidikan menjaga harta benda dan kehormatan (hifdz al-mal wa al-'irdh), yang mampu mempertahankan hidup melalui pencarian rezeki yang halal; menjaga kehormatan diri dari pencurian, penipuan, perampokan, pencekalan, riba dan kezaliman.

Pendidikan Islam juga merupakan usaha untuk mengubah tingka laku individu dalam kehidupannya, kemasyarakatannya maupun alam sekitarnya yang berlandaskan Islam³. Menurut Syah Muhammad An Naqaib Al Atas dalam bukunya Konsep Pendidikan Dalam Islam, menyebutkan bahwa

Pendidikan Islam adalah usaha yang dilakukan pendidik terhadap anak didik untuk pengenalan dan pengakuan tempat-tempat yang benar dan segala sesuatu didalam tatanan penciptaan sehingga membimbing kearah pengenalan dan pengakuan akan tempat Tuhan yang tepat didalam tatanan wujud dan kepribadian. Disisi lain Ahmad D. Mariamba mengemukakan bahwa pendidikan Islam adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidikan terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik menuju terbentuknya kepribadiannya yang utama (insan kamil)⁴.

Maka dengan demikian Pendidikan Islam merupakan proses transinternalisasi nilai-nilai Islam kepada peserta didik sebagai bekal untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan di akhirat. Selanjutnya kalau digabungkan kata manajemen dan pendidikan Islam bermakna proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki (ummat Islam, lembaga pendidikan atau lainnya) baik perangkat keras maupun lunak. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat.

Pada dasarnya, sumber daya manusia pendidikan Islam merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan Islam, hal ini disebabkan sumber daya manusia memiliki peran aktif terhadap maju dan

³ Omar Muhammad Al-Thoumy Al-Syaibany, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1979, h. 32.

⁴ Ahmad D Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Al-Ma'arif, 1989, h. 19.

tidaknya lembaga pendidikan Islam dalam proses perkembangannya" ⁵ . Sumber daya manusia pendidikan Islam yang baik adalah apabila sumber daya manusia pendidikan Islam mampu merumuskan rencana ke depan serta mampu mengambil keputusan dengan kebijakan dan praktek yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam dunia pendidikan Islam, sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka lembaga pendidikan Islam tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan memberi efek yang lebih baik.

Aspek tauhid menjadi perkara pertama dan utama yang ditanamkan pada SDM terbaik dimasa Rasulullah dan sahabat. Dengan mengikuti jalan yang ditempuh oleh nabi dalam mendidik dan melatih sahabat inilah yang menjadi Fondasi penumbuhan kembangan Sumberdaya manusia lembaga pendidikan Islam. Ketauhidan adalah unsur yang pertama dan utama dalam kurikulum pendidikan maupun pelatihan dan pembinaan mereka. Tauhid ini akan memberikan kekuatan jiwa kepada pemiliknya. Dalam Lembaga pendidikan Islam Tauhid adalah pembentuk kepribadian SDMnya. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

⁵ Malik Fajar, *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*, Jakarta: LP3NI, 1998, h.28

⁶ M. Suyanto, *Muhammad Business Strategy & Ethics: Etika dan Strategi Bisnis Nabi*

Komponen MSDM Pendidikan Islam Sebagai Hasil Kajian Terhadap Al-Qur'an

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw. meliputi: (1) merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, (2) mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, (3) menilai kinerja sumber daya manusia, (4) memberikan motivasi, dan (5) memelihara sumber daya yang berkualitas⁶. Sejalan dengan langkah yang diambil Nabi Muhammad tersebut, Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup tujuh komponen, yaitu: (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai⁷.

Komponen MSDM tersebut merupakan proses yang dilakukan suatu lembaga agar memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan mampu mengemban tanggung jawab sesuai keahliannya. Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Bahkan Allah swt., memberikan arahan untuk mendesain sebuah rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari, sebagaimana firman-Nya pada surat al-Hasyr/59: 18:

Muhammad saw. Yogyakarta: Andi Offset, 2008, h. 223.

⁷Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2009, h. 131

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَظِرْ نَفْسَ مَا
قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dalam surat ini Allah memerintahkan umatnya untuk memperhatikan dan menganalisis (Al-Tandur) setiap perbuatannya untuk hari esok yakni untuk menghadapi hari kiamat. Perencanaan Sumber Daya Manusia dibuat dengan niat yang baik karena segala amal perbuatan tergantung niatnya. Milkovich dan Mahoney (1979) memberi definisi sebagai berikut: "*Human resource planning is systematically forecasts an organization future supply of and demand for employees*"⁸. Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat di definisikan sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan-keperluan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk suatu periode waktu yang pasti dan menentukan bagaimana keperluan-keperluan ini dapat terpenuhi⁹. Seorang penulis berpendapat bahwa fokus perhatian perencanaan Sumber daya Manusia ialah langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen yang lebih

menjamin bahwa bagi organisasi yang tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat¹⁰.

Dalam melakukan perencanaannya, manajer harus mempertimbangkan jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang sedang dibutuhkan, dan lain sebagainya. Suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang¹¹. Dalam Lembaga pendidikan Islam dalam rekrutmen SDMnya harus memiliki kualifikasi pekerja yang baik sesuai dengan konsep Islam dalam surah Al-Qhashas ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرِّي إِنَّ خَيْرَ مَنِ
اسْتَجَرْتُ الْفَوِيءِ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Orang yang paling baik untuk dijadikan SDM di lembaga pendidikan Islam adalah SDM yang kuat dan dapat dipercaya. Seleksi SDM ini sangat penting dalam lembaga pendidikan Islam

⁸ Justine T. Sirait, *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*, Jakarta: Gramedia, 2006, h. 19.

⁹ John Westerman, Pauline Donoghue, *pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, h. 196.

¹⁰ M. Manullang, *Manajemen personalia*, (Gajah Mada University Press), h. 27.

¹¹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*. h. 13

mengingat tugas yang dilakukan membutuhkan komitmen lahir dan batin. SDM yang terutama harus diseleksi dengan ketat adalah SDM yang terlibat dalam menyelenggarakan proses pendidikan. Melalui mekanisme seleksi yang ketat inilah maka akan terlahir SDM penyelenggaraan pendidikan yang terbaik dan terpilih. Melalui yayasan dengan SDM terbaik dengan komitmen tinggi maka terlahirlah lembaga lembaga pendidikan Islam yang unggul, inovatif, kompetitif dan bermutu. Mutu SDM pendidikan Islam akan lahir dari lembaga pendidikan Islam yang bermutu.

Rekrutmen SDM lembaga pendidikan Islam tidak cukup dengan model Adatif yaitu dengan pendekatan statistik murni dalam pengambilan keputusan rekrutmen dengan mengkonversikan skor-skor tes yang diperoleh peserta tes keberbagai angka biasa, lalu menjumlahkannya menjadi skor kumulatif. Model pencocokan profil yaitu mengidentifikasi profil ideal dari pegawai lembaga pendidika Islam. Profil pegawai yang paling sesuai dengan variabel ideal yang dibuat oleh lembaga pendidikan Islamlah yang paling memenuhi kriteria untuk dijadikan pegawai yaitu diantaranya adalah SDM yang kuat dan dapat dipercaya (amanah).

Rekrutmen serta seleksi calon pegawai merupakan persoalan yang krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah saw. dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda:

إذا وسد الامر إلى غير أهله فانتظر الساع

Artinya: Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.

Berdasarkan hadis tersebut, Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki, agar suatu institusi bisa menjalankan kegiatannya sesuai tujuan yang diharapkan. Selain itu, memberikan ujian seleksi kepada calon pegawai adalah juga merupakan persoalan pokok dalam Islam. Hal ini dicerminkan dari sikap Rasulullah ketika akan mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman.

Rasulullah bertanya kepada Muadz: "Dengan apa engkau akan memutuskan persoalan hukum?" Muadz menjawab, "Dengan kitab Allah." Rasulullah bertanya, "Jika kamu tidak menemukannya?" Muadz menjawab, "Dengan sunnah Rasulullah." Rasulullah bertanya lagi, "Jika engkau tidak menemukannya juga?" Muadz menjawab, "Aku akan berijtihad dengan pendapatku." Rasulullah bersabda, "Alhamdulillah, Allah telah menolong utusan Rasulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhai Allah dan Rasul-Nya ¹²." Sikap Rasulullah tersebut patut dijadikan acuan suatu institusi dalam menentukan calon pegawai yang kompeten.

¹²Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan*

Kontemporer, terj. Dimyauddin Djuwaini, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, h. 109

Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Training and Development*)

Pembinaan adalah sebuah program untuk membina sumber daya manusia baik administrasi maupun edukatif di lingkungan lembaga pendidikan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi. Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan sehingga mampu memikul amanah amanahnya. Seorang mukmin yang kuat lebih Allah cintai daripada mukmin yang lemah. Pada lembaga pendidikan Islam maka SDM yang ada haruslah kuat secara keimanannya, pengetahuan dan ketrampilannya. kekuatan iman akan mendorong seseorang untuk melaksanakan kewajibannya, terus mengembangkan diri dan terus belajar untuk menguatkan lembaganya. Islam mengajarkan mukmin yang kuat harus belajar dan mencari ilmu, Sejak awal Allah SWT mengajak umatNya untuk belajar dan berlatih meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dengan cara membaca. Mencari ilmu bagi SDM di lembaga pendidikan Islam diniatkan beribadah kepada Allah. Para pencari ilmu ini mendapat perlindungan dari malaikat dengan membentangkan sayapnya dan dido'akan ikan ikan di lautan. Islam memandang ilmu menjadi dasar penentu

martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Mujadalah ayat 11.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ
فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Penilaian sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam menjadikan taqwa menjadi barometer penilaiannya. Takwa inilah yang menentukan derajat kualitas SDM dilembaga pendidikan Islam. Di dalam lembaga pendidikan Islam SDM lembaga pendidikannya meyakini bahwa Allah sangat tepat dan cepat perhitungannya dalam menilai kinerja umatnya. Allah memberikan penilaian terhadap setiap perbuatan manusia sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 134 dan juga dalam surah Al-Baqarah 202.

أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ
الْحِسَابِ

Artinya: Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungannya.

Mengapa kita harus melakukan penilaian prestasi kerja? Jawabannya adalah karena Allah telah memberikan perintah dalam surat at-Taubah/9: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Panggabean kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi¹³. Werther & Davis dalam Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima SDM sebagai

tukaran atas kontribusinya kepada lembaga¹⁴.

Dalam Islam sebutkan secara lebih komprehensif tentang upah dan gaji. Allah menegaskan tentang imbalan dalam Al-Quran surat At-Taubah: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dalam Q.S (An Nahl : 97) juga disebutkan:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Berdasarkan dua ayat di atas, maka Imbalan dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling

¹³ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, h. 75.

¹⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, h. 348.

penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal ini materi). Dalam surat At Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.

Pada dasarnya, langkah ini merupakan upaya untuk memelihara pegawai agar senantiasa sejalan dengan perencanaan strategis suatu lembaga. Lembaga biasanya melakukan beberapa program untuk tetap memastikan tenaga kerjanya senantiasa sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan lembaga. Di antara program tersebut adalah promosi, demosi, transfer ataupun separasi¹⁵. Mempromosikan pegawai membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah ke atas. Bila langkah yang dilakukan salah, perusahaan/organisasi akan terancam bahaya. Konsep utama untuk melaksanakan promosi yang tepat adalah memilih yang terbaik dari mereka yang terbaik. Dengan konsep ini diharapkan promosi tersebut akan berhasil. Pelaksanaan promosi yang baik mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan pegawai secara maksimal.

Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Jika ada

kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Hal ini dapat merangsang karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbaiki kinerjanya. Disisi lain mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan rutin perusahaan/organisasi untuk melaksanakan prinsip "*the right man in the right place*" atau orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dengan demikian, mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien. Mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi tidak akan mempunyai arti, bahkan mungkin akan merugikan perusahaan/organisasi.

Upaya Membangun SDM Qurani Dalam Pendidikan Islam

Said Agil Husin al-Munawar mengemukakan bahwa secara normatif, proses aktualisasi nilai-nilai Al-Quran dalam pendidikan meliputi tiga dimensi atau aspek kehidupan yang harus dibina dan dikembangkan oleh pendidikan yaitu¹⁶:

1. Dimensi Spiritual, yakni iman, takwa, dan akhlak yang mulia. Dimensi ini ditekankan kepada akhlak. Akhlak merupakan alat kontrol psikis dan sosial bagi individu dan masyarakat. Pendidikan akhlak dalam Islam tersimpul dalam prinsip

¹⁵ Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen (Jakarta: Kencana, 2010), h. 208.

¹⁶ Rahmat Hidayat, Candra Wijaya, Ayat-ayat Manaajemen Pendidikan Islam, h. 62-63

"berpegang teguh pada kebaikan dan kebajikan serta menjauhi keburukan dan kemungkarannya" berhubungan erat dalam upaya mewujudkan tujuan dasar pendidikan Islam, yaitu ketakwaan, ketundukan, dan beribadah kepada Allah SWT. Dimensi Budaya, yakni kepribadian yang mantap dan mandiri, tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dimensi ini menitikberatkan pembentukan kepribadian muslim sebagai individu yang diarahkan kepada peningkatan dan pengembangan faktor dasar dan faktor ajar (lingkungan) dengan berpedoman pada nilai-nilai ke-Islaman. Faktor dasar dikembangkan dan ditingkatkan kemampuan melalui bimbingan dan kebiasaan berpikir, bersikap, dan bertindak laku menurut norma Islam. Sedangkan faktor ajar dilakukan dengan cara mempengaruhi individu melalui proses dan usaha membentuk kondisi yang mencerminkan pola kehidupan yang sejalan dengan pola-pola kehidupan Islam.

2. Dimensi Kecerdasan, merupakan dimensi yang dapat membawa kemajuan, yaitu cerdas, kreatif, terampil, disiplin, dll. Dimensi kecerdasan dalam pandangan psikologi merupakan suatu proses yang mencakup tiga proses yaitu analisis, kreativitas, dan praktis. Tegasnya dimensi kecerdasan ini berimplikasi bagi pemahaman

nilai-nilai Al-Quran dalam pendidikan.

Kesimpulan

SDM pendidikan Islam, sebagai penentu dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam (the man behind the gun), hendaknya mampu menyatu padu (integrated) dengan jiwa, cita-cita, kepribadian organisasi dan menguasai secara mendalam akan agama Islam serta mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari, terlebih dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam. Kunci dari segala upaya membangun SDM yang unggul serta Qurani yaitu pendidikan. Pendidikan merupakan wadah untuk mendidik, membina, membimbing, melatih, mengembangkan, mengolah, mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan akhlak, pendidikan intelektual, dan pendidikan budaya, yang dilandasi oleh sumber ajaran Islam.

Daftar Pustaka

- Fajar, Malik. *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*. LP3NI, Jakarta: 1998.
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, Candra. *Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. LPPPI, Medan: 2017.
- Marimba, Ahmad D. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Al-Ma'arif, Bandung: 1989.
- Muhammad, Al-Thoumy dan Al-Syaibany, Omar. *Filsafat Pendidikan Islam*, Bulan Bintang, Jakarta: 1979.

- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2002.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Erlangga, Jakarta: 2009.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung: 2006.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2008.
- Sirait, Justine T. *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia, Jakarta: 2006.
- Sule, Ernie, Tisnawati & Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen*, Kencana, Jakarta: 2010.
- Suyanto, M. Muhammad *Business Strategy & Ethics: Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*. Andi Offset, Yogyakarta: 2008.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta: 2013.