

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM (STUDI KASUS DI SD PLUS LILLAH PASIR PUTIH)

Zurhidayati¹, Jamilus²

^{1,2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No 137 Lima Kaum Sumatera Barat, Indonesia
Email: zurhidayati37@gmail.com

Article History

Received: 11-05-2024

Revision: 17-05-2024

Accepted: 19-05-2024

Published: 20-05-2024

Abstract. This research will explain related to the concept of human resource management in Islamic education. The study used descriptive qualitative methods implemented by collecting data obtained from documentation, observation, and interviews. The results showed that SD Plus Lillah Pasir Putih meets the needs of teachers / educators and education staff in accordance with needs such as administrative personnel, cleanliness, and security. HR competencies are enhanced through education and training, seminars, workshops, and internships. Recruitment and selection of HR candidates is carried out every year since its establishment, along with the development of the school and the increase in the number of students. Meanwhile, compensation, both financial and non-financial, is always improved to provide qualified quality human resources. The implementation of Islamic Education Human Resources in Plus Lillah Pasir Putih has been well implemented, especially in the field of HR management, ranging from HR planning, recruitment, selection of HR candidates, training, and development, to employee relations.

Keywords: Management; Human Resources; Islamic Education.

Abstrak. Penelitian ini akan menjelaskan terkait dengan konsep manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif yang dilaksanakan dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari dokumentasi, observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukka bahwa SD Plus Lillah Pasir Putih memenuhi kebutuhan guru/pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan seperti tenaga administrasi, kebersihan, dan keamanan. Kompetensi SDM ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, lokakarya dan magang. Rekrutmen dan seleksi calon SDM dilakukan setiap tahun sejak berdirinya, seiring dengan perkembangan sekolah dan pertambahan jumlah siswa. Sementara kompensasi, baik berupa finansial maupun nonfinansial, senantiasa diperbaiki demi menghadirkan kualitas SDM yang mumpuni. Implementasi MSDM Pendidikan Islam di Plus Lillah Pasir Putih sudah diterapkan secara baik khususnya di bidang manajemen SDM, mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi calon SDM, pelatihan dan pengembangan, sampai hubungan karyawan.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya, Pendidikan Islam

How to Cite: Zurhidayati & Jamilus. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus di SD Plus Lillah Pasir Putih). *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 2292-2309. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1024>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi paling utama bagi bangsa, apalagi bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan untuk itu semua dilakukan melalui pendidikan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan ialah melalui proses pembelajaran di sekolah, dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan tugasnya secara professional. 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-Qur'an surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13:

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

Terjemahan:

“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” (QS. 45:13).

Berdasarkan pengutipan ayat al-Quran di atas, maka dipahami berdasarkan penafsiran salah satu ulama tafsir yaitu Muhammad Quraish Shihab yang menyatakan bahwa penundukan langit dan bumi dipahami dalam arti semua bagian-bagian alam yang terjangkau dan berjalan atas dasar satu sistem yang pasti, kait berkaitan dan dalam bentuk dalam bentuk konsisten. Allah menetapkan hal tersebut dan dari saat ke saat mengilhami manusia tentang pengetahuan fenomena alam yang dapat mereka manfaatkan untuk kemaslahatan dan kenyamanan kehidupan manusia. Allah menundukkan semua untuk manusia, agar dia tunduk kepada yang ditundukkan itu, tetapi hanya kepada yang menundukkan itu (Shihab, 2002).

Maka dari penjelasan di atas, 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. Salah satunya yaitu melalui manajemen.

Mengutip pendapat Parker (dalam Wijaya, 2017), manajemen ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Adapun pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen sejalan dengan pandangan Islam bahwa manajemen dalam arti mengatur sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan terarah merupakan sesuatu yang disyaria'atkan ajaran Islam (Azis, 2020). Selain itu, kata yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan) (Wijaya, 2017). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam al-Qur'an seperti firman Allah Swt. dalam surat as-Sajadah ayat 5:

يُدَبِّرُ الْاَمْرَ مِنَ السَّمٰوٰتِ اِلَى الْاَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ اِلَيْهِ فِيْ يَوْمٍ كَانَ مِقْدٰرُهُ اَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّوْنَ

Terjemahan:

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (QS. 32: 5).

Berdasarkan ayat di atas, dapat dipahami maksudnya melalui penjelasan Ibnu Katsir dalam tafsirnya yaitu Dia menurunkan urusan-Nya dari langit yang paling tinggi ke kerak bumi ketujuh yang paling dangkal (Muhammad, 2004). Sedangkan dalam tafsir al-Misbah dijelaskan berdasarkan kata *yudabbiru* yang diambil dari kata *dubur* yang berarti belakang. Kata ini digunakan untuk menjelaskan pemikiran atau pengaturan sedemikian rupa sehingga apa yang terjadi di belakang yakni kesudahan, dampak atau akibatnya telah diperhitungkan dengan matang, sehingga hasilnya sesuai dengan yang dikehendaki (Shihab, 2002).

Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Sumber daya manusia adalah seluruh orang yang bekerja di dalam suatu organisasi, perusahaan atau institusi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi, karena di samping sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama (Ibrahim, 2016). Menurut Pangabean dalam (Wijaya, 2017) MSDM adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Mengingat bahwa manusia memiliki potensi menjadi semulia-mulianya makhluk dan pula potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk (Wijaya, 2017). 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 SDM atau *human resource* (Buil et al., 2019). Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Samsudin mengatakan, mereka inilah yang merancang dan menghasilkan inovasi pendidikan, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan (Wijaya, 2017). Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan (Malia, 2021). 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.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang dilaksanakan dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari dokumentasi, observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dalam beberapa kali kesempatan, sedangkan wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru kelas, dan operator. Untuk mengecek keabsahan data yang diperoleh dilakukan triangulasi. Sugiyono (Sugiyono, 2019) menyebutkan, metode penelitian kualitatif disebut juga metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, dan peneliti sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitiannya lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Kendati demikian, hasil penelitian kualitatif dapat diterapkan di tempat lain jika tempat itu tidak jauh berbeda dengan tempat penelitian.

HASIL

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan merupakan proses atau upaya dalam pengelolaan meliputi perencanaan, mengorganisasi, pelaksanaan dan mengontrol dalam segala aspek yang ada pada pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan juga dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas individual pelaku pendidikan agar lebih produktif dari sebelumnya (Rahmatullah, 2021).

Dalam teori manajemen, perencanaan SDM merupakan salah satu dari aktivitas manajemen SDM. Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (dalam Mukri, 2017), pada lingkup organisasi

pendidikan, fungsi manajemen SDM mencakup kegiatan perencanaan, pengadaan atau rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan dan penugasan, kompensasi dan kesejahteraan, pemberdayaan, pengembangan kompetensi keprofesian dan jalur karier, penilaian kinerja, dan pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, peran/fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, secara garis besar prosesnya dibagi menjadi lima bagian fungsi utama, yaitu (1) perencanaan kebutuhan SDM (*human resource planning*), (2) menyediakan Tenaga Kerja (*personnel procurement*): mulai rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja, termasuk di dalamnya membuat kontrak tenaga kerja, (3) pengembangan karyawan (*personnel development*): pendidikan dan pelatihan, termasuk di dalamnya program orientasi tenaga kerja, (4) pemeliharaan karyawan (*personnel maintenance*): pemberian kompensasi, insentif, penghargaan, termasuk didalamnya jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja dan sebagainya, dan (5) Memanfaatkan dan mengoptimalkan karyawan (*personnel utilization*): promosi, mutasi/transfer, termasuk didalamnya pemutusan hubungan kerja (PHK) (Suhardi, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan di lapangan terkait dengan teori di atas yang dilakukan di SD Plus Lillah Pasir Putih. SDM di SD Plus Lillah sangat memadai dan sudah cukup untuk saat ini, seperti SDM untuk rumah tangga, tendik, pendidik, dan sopir. *Pertama*, perencanaan SDM di SD Plus Lillah Pasir Putih fokus pada perkembangan sekolah dan kondisi SDM yang ada saat ini menuju kondisi SDM yang dikehendaki yaitu SDM yang mumpuni. Perencanaan diarahkan pada upaya untuk memenuhi kebutuhan guru setiap kelas, guru TPQ/Tahfizh, Guru PAI, dan tenaga guru lainnya seperti bahasa arab dan inggris, tenaga kependidikan, serta memenuhi tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan seperti tenaga kebersihan, rumah tangga, keamanan, yayasan, dan pustakawan. Selain itu, perencanaan SDM juga diarahkan untuk meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pendidikan, seminar, sarasehan, dan permagangan.

Kedua, sejak didirikan tahun 2006 sampai sekarang, SD Plus Lillah setiap tahun selalu melakukan rekrutmen atau pengadaan SDM baru. Hal ini dilakukan seiring dengan perkembangan organisasi (institusi). Rekrutmen dilakukan karena adanya lowongan kerja akibat beberapa alasan, yaitu: berdirinya organisasi/institusi baru, banyaknya beban tugas, membesarnya lembaga, perluasan pekerjaan, mutasi pegawai, adanya pegawai yang pensiun atau meninggal dunia. Organisasi atau sekolah akan mencari pegawai baru apabila terjadi kekurangan SDM (Mukri, 2017). Rekrutmen pegawai di SD Plus Lillah, baik tenaga guru maupun tenaga kependidikan, dilakukan oleh yayasan yang membawahi manajemen sekolah. Khusus untuk rekrutmen guru, yayasan melibatkan manajemen sekolah dan guru. Hal ini

terkait dengan pelaksanaan *micro teaching* untuk para calon guru.

Rekrutmen dirancang untuk memperoleh pelamar kerja yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh yayasan dan sekolah. Untuk calon guru, pelamar mesti berijazah sarjana dan lulusan program studi PGSD memperoleh prioritas dalam rekrutmen dan program studi lainnya yang dibutuhkan. Informasi lowongan kerja disampaikan melalui media sosial, khususnya grup *WhatsApp* (WAG) di kalangan guru dan tenaga kependidikan dan bahkan dibagikan di *Website* sekolah serta info lowongan kerja lainnya seperti Info Loker Padang dan Info Loker Sumbar baik di *website* maupun di *instagram*. apalagi mengingat tahun ini akan diadakan rekrutmen secara besar-besaran karena guru banyak yang lulus P3K. Yayasan bagian SDM SD Plus Lillah akan menentukan syarat-syarat rekrutmen seperti: berijazah sarjana untuk calon guru, berijazah SMA/ sederajat untuk tenaga kependidikan (tendik), berbadan sehat, umur dan status tidak ditentukan, dan bisa membaca Al-Qur'an.

Ketiga, dalam menyeleksi pegawai baru, departemen SDM biasanya menyaring pelamar melalui surat lamaran, wawancara, tes tertulis yang meliputi psikotes dan kemampuan akademik, serta memperhatikan latar belakang pelamar. Terkait seleksi ini, sejak berdiri tahun 2006, setiap tahun SD Plus Lillah selalu mengadakan seleksi SDM, seiring dengan perkembangan sekolah dan pertambahan jumlah siswa/kelas atau guru yang keluar karena lulus PNS atau P3K. Seleksi dilakukan secara bertahap diawali dengan seleksi administrasi. Para pelamar yang memenuhi syarat administrasi akan dipanggil untuk mengikuti tes tertulis dan wawancara. Tes tertulis untuk calon guru meliputi psiko tes dan kemampuan akademik, sedangkan untuk tendik berupa psiko tes. Calon guru yang lulus tes tertulis dan wawancara akan dipanggil untuk mengikuti *micro teaching*. Yayasan bersama manajemen sekolah menyelenggarakan dan memantau pelaksanaan *micro teaching* dengan dibantu oleh guru kelas. Calon guru atau pelamar terpilih akan dipanggil untuk menjadi calon SDM yayasan dan akan menjalani masa orientasi atau masa percobaan selama satu tahun. Jika mereka memiliki kinerja yang baik akan diangkat dan ditetapkan sebagai guru tetap yayasan serta melakukan tanda tangan kontrak serta akan mendapatkan berbagai tunjangan lainnya serta kenaikan gaji setiap tahunnya bagi guru tetap yayasan.

Empat, Pelatihan dan Pengembangan. Perkembangan dan kemajuan sekolah terkait erat dengan kualitas SDM, baik guru maupun tendik. Karena itu pengelola SD Plus Lillah senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas SDM-nya, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan SDM. Tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, kemampuan, kompetensi, keterampilan, sikap, kinerja dan tanggung jawab pegawai sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan institusi.

Pengembangan dan pelatihan SDM dibutuhkan karena tantangan pekerjaan selalu berubah. Aktivitas pelatihan dan pengembangan SDM juga amat penting karena kemajuan dan perkembangan teknologi, khususnya teknologi digital. Pelatihan di bidang teknologi digital terasa makin mendesak apalagi di masa pandemi kemaren.

Berbagai pelatihan telah dilaksanakan oleh pengelola dan manajemen SD Plus Lillah. Pelatihan itu antara lain: pelatihan membuat Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pelatihan bagi guru penggerak dan penguatan kurikulum merdeka melalui *in house training*, pelatihan cara mengajar yang menyenangkan, pelatihan membuat video dan cara menyensor video, pelatihan *quantum teaching*, pelatihan pembuatan soal, pelatihan administrasi pembelajaran, pelatihan kemampuan mengoperasikan Excel dan Power Point, serta pelatihan pembuatan bahan ajar berbasis video dan *Power Point*. Untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, pengelola dan manajemen sekolah mendorong guru-guru yang ijazahnya bukan PGSD untuk mengikuti pendidikan tambahan di Universitas Terbuka (UT) untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) serta memberikan beasiswa bagi guru yang ingin melanjutkan studi magister. Selain guru SD juga diberikan pelatihan bagi guru TPQ/Tahfizh, bahkan diadakan pelatihan setiap minggu bagi guru tahfizh oleh kepala TPQ. Selain itu, untuk pengembangan guru juga dilakukan rapat/laporan untuk menunjang dan mengevaluasi kinerja guru.

Lima, Penilaian Prestasi Kerja. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau institusi secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan secara baik dan teratur dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas SDM kepada organisasi/institusi. Karena itu informasi yang relevan dan reliable tentang prestasi kerja seorang karyawan atau pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja SDM karena akan mempermudah perumusan kebijakan lebih lanjut. Terkait hal ini pengelola dan manajemen SD Plus Lillah sudah melaksanakan penilaian prestasi kerja atas seluruh SDM-nya. Kendati penilaian itu belum dilakukan secara teratur dan kontiniu. Seperti pemberian hadiah setiap per semester bagi pendidikan dan tenaga pendidikan yang disiplin berupa uang tunai 1 juta rupiah dan hadiah lainnya yang diberikan ketika ulang tahun yayasan.

Keenam Kompensasi. Menyadari hal itu, selain memberikan gaji bulanan kepada pegawainya, pengelola dan manajemen SD Plus Lillah juga memberikan imbalan lain kepada para pegawainya, baik berupa finansial maupun nonfinansial. Imbalan finansial itu antara lain: bonus per semester yang biasa disebut dengan uang KBM, uang THR, uang lembur, pemberian pakaian dan seragam, serta bonus umrah bagi pendidik atau seuruh warga SDM Plus Lillah

yang sudah lama mengabdikan minimal diberikan dalam 10 tahun sekali. Sedangkan imbalan nonfinansial berupa: tunjangan kesehatan (Pembayaran BPJS), snack dan makan siang, pemberian cuti, serta pengurangan biaya pendidikan untuk anak yang bersekolah di SD Plus Lillah.

Ketujuh, pemeliharaan keselamatan kerja. Setiap organisasi atau institusi diharapkan memiliki program keselamatan kerja guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat. Program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan meningkatkan kesehatan SDM. Sebagai institusi atau lembaga pendidikan, SD Plus Lillah telah mengusahakan upaya-upaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pegawainya. Sekolah menyediakan kotak P3K, ruang UKS, menjamin kebersihan kelas dan lingkungan sekolah, serta melaksanakan protokol kesehatan (prokes) di masa pandemi seperti menyediakan fasilitas cuci tangan pakai sabun, menyediakan hand sanitizer, mengukur suhu dengan thermo gun kepada setiap orang yang memasuki lingkungan sekolah, menghindari kerumunan, dan menjaga jarak.

Kedelapan, hubungan karyawan organisasi atau institusi. Termasuk sekolah, tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan SDM, sebab manusia sebenarnya merupakan penentu akhir dari keberhasilan suatu organisasi. Untuk menghindarkan kemungkinan perlakuan yang tidak manusiawi dari pihak pimpinan (manajemen) maka biasanya para karyawan membentuk semacam perserikatan atau serikat pekerja. Terkait hal ini, para pegawai SD Plus Lillah belum merasa perlu membentuk serikat pekerja. Namun, pengelola dan manajemen sekolah memberi kebebasan kepada pegawainya untuk berkumpul dan berserikat. Pengelola dan manajemen sekolah selalu memberi motivasi kepada pegawainya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan ikhlas karena Allah. Sebab, bekerja merupakan ibadah. Biasanya, setiap pekan di hari Sabtu manajemen menggelar kegiatan yang bertujuan meningkatkan kompetensi dan kinerja SDM-nya, termasuk meningkatkan motivasinya. bahkan mengadakan kegiatan lain antara guru dan tendik seperti acara arisan, traveling sambil mengadakan aktivitas bermanfaat, bahkan yayasan juga melakukan acara silaturahmi ketika puasa dan lebaran.

DISKUSI

Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan

Perencanaan menurut Samsudin (Wijaya, 2017) merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif bisa mencapai hasil yang maksimal. Perencanaan manajemen pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Walaupun merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan, perencanaan ini sering kali tidak diperhatikan secara seksama. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif efesiaen 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:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَظِرُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahan:

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 (QS. 59:18).

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 (Malia, 2021). Rivai (dalam Wijaya, 2017) mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen dalam suatu lembaga guna lebih menjamin bahwa dalam lembaga tersedia SDM yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula.

Tujuan perencanaan SDM adalah untuk memastikan penggunaan optimal SDM dalam organisasi pada saat ini dan menyediakan SDM yang diperlukan oleh organisasi dimasa depan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Adapun tujuan spesifik perencanaan menurut Hasnadi (Kustati et al., 2018) SDM melibatkan (1) menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan, (2) menjamin ketersediaan tenaga kerja untuk saat ini dan masa depan, sehingga setiap pekerjaan memiliki pelaksana yang sesuai, (3) menghindari mismanajemen dan juga tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, (4) mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, (5) menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan, (6) menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengem- bangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan, (7) menjadi panduan dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan, dan (8) menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

Manajer lembaga pendidikan Islam harus membuat perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan lembaga ke depan dan mengontrol atau menghindari kesalahan penerimaan pegawai. 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 datang.

Berdasarkan hasil temuan di SD Plus Lillah Pasir Putih terkait perencanaan SDM yang diarahkan kepada jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang sedang dibutuhkan. Dalam hal ini seperti pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik, administrasi, karyawan rumah tangga atau yayasan, dan kebutuhan SDM lainnya yang benar-benar dibutuhkan. Selain itu, perencanaan SDM juga dilakukan dengan cara perencanaan pelatihan, seminar, dan rapat kerja bulanan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional seluruh SDM SD Plus Lillah Pasir Putih.

Perekrutan dan Penyeleksian

Menurut Cardoso Gomes, rekrutmen adalah suatu proses yang mencakup pencarian, penemuan, dan penarikan para pelamar agar dapat dipekerjakan oleh suatu organisasi (Kustati et al., 2018). Proses perekrutan menjadi tahap awal dari seluruh rangkaian proses yang menjadi tanggung jawab seorang manajer SDM. Seleksi individu untuk pekerjaan di perusahaan dilakukan berdasarkan kesesuaian mereka dengan tugas yang akan dijalankan. Perusahaan yang hanya memiliki visi yang luar biasa namun tidak memiliki orang yang tepat tidak dapat dianggap relevan.

Maka dengan demikian, rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah sistem atau cara kerja yang digunakan untuk melakukan penambahan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan pada satuan pendidikan/sekolah yang berkualifikasi untuk menjadi tenaga pendidik dan kependidikan. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang

(amanah). Rekrutmen serta seleksi calon pegawai merupakan persoalan yang krusial (Malia, 2021). Perekrutan dan penyeleksian calon pegawai sudah dilakukan di SD Plus Lillah sebagai bentuk manajemen di yayasannya. Rekrutmen dilakukan berdasarkan jika kekurangan guru atau karyawan, seperti apabila karyawan atau guru keluar karena cuti, lulus PNS atau P3k dan alasan lainnya. Rekrutmen dilakukan melalui pemberian info lowongan kerja di Whatsapp Group, website, dan instagram sekolah, dan bahkan dimasukkan ke instagram lowongan kerja (loker) Padang dan Sumbar. Kemudian untuk penyeleksian juga dilakukan oleh yayasan dan melibatkan para guru seperti melakukan pre tes dan wawancara bagi selain guru, khusus untuk guru dilakukan tes *micro teaching*.

Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kerja (Pelatihan dan Pengevaluasian Kinerja)

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 (Malia, 2021).

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan untuk membentuk individu yang memiliki kualitas, termasuk keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas terhadap suatu perusahaan atau organisasi. SDM yang berkualitas dapat berkontribusi signifikan terhadap perkembangan perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi merupakan tahap berikutnya di mana seorang manajer akan menilai dan mengambil keputusan yang tepat untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia di dalam perusahaan. Penting untuk menghindari potensi yang tidak digunakan oleh perusahaan. Satu-satunya limbah yang mungkin timbul dari sumber daya manusia adalah ketika seorang manajer membiarkannya tidak dimanfaatkan sepenuhnya, sehingga potensi terbesarnya tidak dapat diaktifkan (Kustati et al., 2018).

Pegawai yang telah dimiliki lembaga pendidikan Islam, harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan agar memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi

lembaga. Oleh karena itu, Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya (Wijaya, 2017). Allah menjelaskan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDM, hendaknya hendaknya melalui *hikmah*. Sebagai telah dijelaskan oleh Allah dalam surat an-Nahl ayat 125:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْ لَهُم بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Tejemahan:

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah [845] dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk (QS. an-Nahl 16: 125).

Cecep Darmawan mengungkapkan, pola pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Rasulullah diwujudkan dalam empat jenis, yaitu (1) metode tilawah, implikasinya adalah membudayakan membaca al-Quran sebagai bentuk pembinaan psikologis untuk meningkatkan kesalehan pribadi, dengan mengajak pegawai untuk membaca ayat Allah, (2) metode taklim, implikasinya ialah dengan mengajarkan kepada karyawan perihal etos kerja, sosialisasi nilai-nilai, teori-teori, kiat-kiat sukses, kiat kerja produktif, aturan, atau tata tertib, visi, misi lembaga serta tugas/kewajiban karyawan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja atau mengingatkan kembali motivasi kerja yang sebenarnya, (3) metode tazkiyyah, implikasinya pelatihan untuk mengubah perilaku dan kinerja yang perlu diperbaiki, dan (4) metode hikmah, yaitu kemampuan untuk menarik suatu pelajaran tersembunyi atau pengetahuan filosofis dari suatu kejadian.

Jadi, berdasarkan paparan di atas, salah satu bentuk program pengembangan pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan-pelatihan. Di SD Plus Lillah Pasir Putih sudah dilakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai bentuk pelatihan yang berbeda-beda pada setiap bidangnya yaitu untuk pendidik seperti seminar, lokakarya, dan *in house trainin*. Biasanya kegiatan pelatihan ini diadakan setiap semester sebanyak 3 kali dengan materi yang berbeda-beda dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Pembinaan juga dilakukan melalui rapat melalui evaluasi.

Memberikan Kompensasi dan Tunjangan

Secara materi, istilah kompensasi dalam konteks organisasi pendidikan mencakup bentuk-bentuk seperti gaji (termasuk tunjangan), honorarium, biaya transportasi, uang makan, dan

sumber pendapatan lain yang diperoleh secara sah. Di samping itu, kompensasi juga dapat diartikan dalam bentuk perlakuan adil dan manusiawi, penyediaan pelayanan yang baik, jaminan keamanan, kenyamanan dalam melaksanakan tugas, dan hal-hal lain yang belum diterima namun layak dinikmati oleh tenaga pendidik. Kompensasi dalam berbagai bentuk tersebut memiliki dampak besar terhadap peningkatan kesejahteraan dan kinerja tenaga pendidik. Kompensasi tidak terbatas pada bentuk gaji saja, melainkan dapat berupa berbagai bentuk lain, seperti tunjangan, insentif, bonus, atau bahkan bentuk non-finansial seperti cuti. Bentuk-bentuk kompensasi ini bertujuan untuk menciptakan rasa kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja pada organisasi tersebut, serta memberikan insentif untuk dapat mencapai kinerja yang optimal (Kustati et al., 2018).

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 organisasi (Malia, 2021). Sedarmayanti menyatakan bahwa tujuan system kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan system yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut: 1). Menghargai prestasi kerja; 2). Menjamin keadilan; 3). Mempertahankan pegawai; 4). Memperoleh pegawai yang bermutu; 5). Pengendalian biaya; 6). Memenuhi peraturan (Wijaya, 2017, p. 54).

Setelah dilakukan penelitian di SD Plus Lillah Pasir Putih, terlihat bahwa sudah dilakukan penilaian prestasi kerja terhadap seluruh SDM seperti pemberian reward bagi guru favorite dan teladan setiap semester, pemberian hadiah bagi guru disiplin sebanyak satu juta setiap satu semester. Selain itu, untuk tunjangan dan kompensasi juga diberikan seperti uang transport, uang gaji bulanan yang diberikan setiap bulan. uang kompensasi jika ada kegiatan sekolah dan uang lembur bahkan juga diberikan THR.

Pemberhentian Karyawan (Perampingan dan Outsourcing)

Pemberhentian merujuk pada berakhirnya hubungan kerja seorang pegawai dengan suatu organisasi. Pemberhentian dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keputusan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan baik dalam pengelolaan pegawai dapat membantu mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi dengan lebih efektif (Bunyamin, 2022).

Dalam melaksanakan tugas tersebut, para manajer sumber daya manusia memenuhi tujuan tersebut dengan (Almasri, 2016) yaitu (1) memberikan tenaga kerja yang handal dan

juga terampil untuk kebutuhan organisasi, (2) optimalisasi produktivitas karyawan di dalam struktur organisasi, dan (3) memenuhi kebutuhan individual setiap karyawan melalui pemberian kompensasi, peluang pengembangan dan kemajuan karier, tunjangan, serta menciptakan kepuasan kerja. Di SD Plus Lillah kebijakan manajemen SDM ini juga sudah dilakukan seperti pemberhentian bagi karyawan yang tidak taat terhadap peraturan kontrak atau kerja dengan yayasan. Bagi SDM yang diberhentikan akan diberikan uang pesangon.

Upaya Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka membangun sumber daya manusia yang mengedepankan nilai-nilai al-Quran dan memiliki keunggulan, esensial untuk melakukan aktualisasi nilai-nilai al-Quran. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Said Agil Husin al-Munawar, yang mengindikasikan bahwa secara normatif, proses aktualisasi nilai-nilai Al-Quran dalam konteks pendidikan melibatkan tiga dimensi atau aspek kehidupan yang perlu diperhatikan dan dikembangkan:

- Dimensi Spiritual; yakni iman, takwa, dan akhlak yang mulia. Dimensi ini menekankan pada aspek akhlak, yang berfungsi sebagai alat kontrol psikis dan sosial bagi individu serta masyarakat. Pendidikan akhlak dalam Islam tercermin dalam prinsip "berpegang teguh pada kebaikan dan kebajikan serta menjauhi keburukan dan kemungkar," yang erat kaitannya dengan upaya mewujudkan tujuan dasar pendidikan Islam, seperti ketakwaan, ketundukan, dan ibadah kepada Allah Swt. Pembentukan akhlak yang baik memiliki potensi untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi entitas yang beradab dalam suatu komunitas.
- Dimensi budaya, yakni kepribadian yang mantap dan mandiri, tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan; dimensi ini menekankan pada pembentukan kepribadian muslim sebagai individu yang diarahkan pada peningkatan dan pengembangan faktor dasar serta faktor ajar (lingkungan), dengan berpedoman pada nilai-nilai ke-Islaman. Faktor dasar ditingkatkan melalui bimbingan dan kultivasi kemampuan, serta pengembangan kebiasaan berpikir, bersikap, dan bertingkah laku sesuai norma Islam. Sementara itu, faktor ajar diimplementasikan dengan mempengaruhi individu melalui proses dan upaya menciptakan kondisi yang mencerminkan pola kehidupan yang sejalan dengan prinsip-prinsip kehidupan Islam.
- Dimensi Kecerdasan; merupakan dimensi yang dapat membawa kemajuan, yaitu cerdas, kreatif, terampil, disiplin, dll. Dimensi kecerdasan dalam perspektif psikologi adalah suatu proses yang mencakup tiga elemen, yaitu analisis, kreativitas, dan aplikasi praktis. Dengan

tegasnya, dimensi kecerdasan ini memiliki dampak yang signifikan pada interpretasi nilai-nilai Al-Quran dalam konteks pendidikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan menjadi kunci utama dalam semua upaya pembangunan SDM yang unggul dan berlandaskan nilai-nilai Al-Quran. Pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk mendidik, membentuk, membimbing, melatih, mengembangkan, mengelola, dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia. Pendidikan yang dimaksud mencakup aspek pendidikan akhlak, intelektual, dan budaya, yang seluruhnya didasarkan pada ajaran Islam. Secara rinci, upaya yang dapat dilakukan yaitu antara lain (1) mendemonstrasikan akhlakul mahmudah melalui contoh teladan dan pembiasaa, (2) mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan nilai-nilai kebaikan atau keburukan terkait suatu hal tertentu, (3) membangun dan meningkatkan mental Sumber Daya Manusia (SDM) agar mandiri dan memiliki jiwa kompetitif, (4) mendorong saling tolong-menolong dalam tindakan baik, (5) menginternalisasi nilai-nilai moral yang berlaku, (6) menerapkan proses humanisasi dalam interaksi sosial, (7) meningkatkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan, informasi, dan teknologi, (8) mengintegrasikan nilai Islam dalam proses pendidikan, dan (9) menerapkan metode tilawah, taklim, tazkiyyah, dan hikmah yang dicontohkan oleh Rasulullah (Hidayat & Wijaya, 2017).

Meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan umat merupakan tanggung jawab bagi setiap individu Muslim agar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas di berbagai aspek kehidupan. Selanjutnya, diperlukan penempatan individu pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka, memungkinkan pengembangan potensi yang dimiliki dan pemanfaatan potensi tersebut dalam berbagai spesialisasi secara seimbang, sesuai dengan petunjuk dalam firman Allah SWT dalam surat at-Taubah ayat 122:

﴿وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَآفَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ﴾

Terjemahan:

“Tidak sepatutnya bagi orang-orang mukmin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama (tafaquh fiddin) dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya” (AT-Taubah: 122).

Di samping itu, diharapkan agar kita dapat mengatasi aspek-aspek yang sering terlupakan dengan melakukan inovasi-inovasi baru dan melakukan evaluasi secara berkala. Kita sebaiknya menempatkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan keahliannya dan berusaha untuk menghindari menyerahkan tugas kepada mereka yang tidak ahli di bidangnya. Inilah tempat

pentingnya Islam dalam memberikan perhatian terhadap kekayaan sumber daya manusia, menjaga, dan berupaya meningkatkan kualitasnya, baik secara fisik, intelektual, maupun moral dan pemikiran. Islam menekankan pada pencapaian keseimbangan yang tepat antara kepentingan agama dan dunia, tanpa berlebihan atau menguranginya. Pemerintah telah melakukan upaya yang signifikan untuk mengatasi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan, termasuk aspek organisasi, manajemen, dan peningkatan mutu Pendidikan Islam. Meskipun demikian, hasil dari upaya tersebut masih perlu diukur dengan melihat kualitas lulusan pendidikan Islam hingga saat ini.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia. MSDM berperan dalam mencapai tujuan, baik itu tujuan individu maupun organisasi. Fungsi-fungsi utama dalam MSDM melibatkan staffing, evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, hubungan karyawan, keamanan dan kesehatan, serta riset personi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab yang melibatkan beberapa aspek, termasuk perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, dan penyeleksian karyawan, pengembangan tenaga kerja melalui pelatihan dan evaluasi kinerja, pemberian kompensasi dan tunjangan, serta pengelolaan pember-hentian karyawan melalui perampingan dan outsourcing. Upaya membangun sumber daya manusia yang Qurani dan unggul, diperlukan adanya aktualisasi nilai-nilai Al-Quran, upaya yang dapat dilakukan adalah: Menanamkan *akhlakul mahmudah* melalui teladan dan pembiasaan, mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan kebaikan atau keburukan tentang suatu hal tertentu, membangun dan mengembangkan mental SDM yang mandiri, dan berjiwa kompetitif, Saling tolong menolong dalam kebaikan, menghayati nilai-nilai moral yang berlaku, Menerapkan proses humanisasi, menanamkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan, informasi, teknologi, mengaplikasikan nilai-nilai Islam ke dalam proses pendidikan mengaplikasikan metode tilawah, taklim, tazkiyyah, dan hikmah seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW.

REKOMENDASI

Dengan diadakannya penelitian singkat ini dan sudah dibentuk ke dalam sebuah jurnal, diharapkan kepada kepala manager yayasan SD Plus Lillah untuk menerapkan segala hal yang

berkaitan dengan tanggung jawab dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) itu sendiri di SD Plus Lillah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih banyak penulis ucapkan kepada SD Plus Lillah Pasir Putih yang sudah memberikan kesempatan kepada penulis baik waktu dan kesempatan untuk melakukan penelitian singkat untuk jurnal ini. Terimakasih banyak kepada dosen pembimbing Mata Kuliah Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan yang sudah memberikan tugas dalam bentuk jurnal ini karena dapat menambah wawasan penulis tentang MSDM dan teknik penulisan jurnal ilmiah. Kepada teman seperjuangan dan keluarga yang sudah mensupport untuk penyelesaian jurnal ilmiah ini.

REFERENSI

- Azis, M. & M. (2020). *Manajemen dalam Perspektif Ayat-ayat al-Qur'an (Buku Kajian Berbasis Penelitian)* (I). Perdana Publishing.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Ibrahim, A. (2016). *Manajemen dan Administrasi perpustakaan*. Syahadah.
- Kustati, M., Sepriyanti, N., & Pratiwi, S. H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)*, 7, 1367–1376.
- Malia, I. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Jurnal ACIEM (Annual Conference On Islamic Education Management)*, 137–147.
- Muhammad, A. B. A. bin I. B. S. T. M. A. G. (2004). *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 6*. Pustaka Imam Syafi'i.
- Rahmatullah, W. H. (2021). Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 2 PAREPARE. *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan Islam*, 19.
- Rusdiono Mukri, M. S. (n.d.). Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2021), 268–279. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i2.410>
- Shihab, M. Q. (2002). *TAFSIR AL-MISBAH (Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an)* (IV). Lentera Hati.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi. (2018). *Manajemen Pengantar dan Aplikasinya* (I). Gaya Media IKAPI DIY.
- Wijaya, R. H. dan H. C. (2017). *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).