

TEKNIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERKINI UNTUK PERENCANAAN OPTIMAL DALAM KONTEKS PENDIDIKAN ISLAM

Nova Liza¹, Jamilus²

^{1,2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Sumatera Barat, Indonesia

Email: novaliza0606@gmail.com

Article History

Received: 19-04-2024

Revision: 27-04-2024

Accepted: 29-04-2024

Published: 30-04-2024

Abstract. This article discusses the importance of human resource (HRM) management in the context of Islamic education and explores the latest techniques in HR management that can be applied effectively. With a focus on the management of educators and education personnel, the author outlines several techniques, from planning to compensation, that aim to support the quality of education and achieve the educational goals that have been set. This study uses a library research approach. The process of collecting information and data from various literature sources such as reference books, similar previous research, articles, notes, and various journals relevant to the problem to be solved. Descriptive analysis is a method that involves collecting data, structuring, or grouping, analyzing, and interpreting data to gain a deep understanding. The results of data analysis show that human resource planning is one of the management functions that is oriented towards developing strategic steps to prepare human resources (employees) in organizations with the number and quality needed. HR planning is a management process to determine the movement of an organization's human resources from the current position to the desired position in the future, using data as a guide for future planning.

Keywords: Engineering, Management, Planning, Human Resources

Abstrak. Artikel ini membahas pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam dan mengeksplorasi teknik-teknik terbaru dalam manajemen SDM yang dapat diterapkan secara efektif. Dengan fokus pada manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, penulis menguraikan beberapa teknik, mulai dari perencanaan hingga kompensasi, yang bertujuan untuk mendukung kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kajian ini menggunakan pendekatan penelitian studi kepustakaan (*library research*). proses mengumpulkan informasi dan data dari berbagai sumber literatur seperti buku referensi, penelitian terdahulu yang serupa, artikel, catatan, dan berbagai jurnal yang relevan dengan permasalahan yang ingin diselesaikan. Analisis deskriptif adalah metode yang melibatkan pengumpulan data, penyusunan atau pengelompokan, analisis, dan interpretasi data untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam. Hasil analisis data menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang berorientasi pada pengembangan langkah-langkah strategis penyiapan sumber daya manusia (pegawai) dalam organisasi dengan jumlah dan kualitas yang dibutuhkan. Perencanaan SDM merupakan proses manajemen untuk menentukan pergerakan sumber daya manusia suatu organisasi dari posisi saat ini ke posisi yang diinginkan di masa depan, dengan menggunakan data sebagai panduan untuk perencanaan masa depan.

Kata Kunci: Teknik, Manajemen, Perencanaan, Sumber Daya Manusia

How to Cite: Liza, N & Jamilus. (2024). Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia Terkini untuk Perencanaan Optimal dalam Konteks Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 1844-1854. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.977>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan orang-orang yang terlibat langsung dalam pelaksanaan suatu organisasi di berbagai level, baik pimpinan, manajer, staf termasuk investor. Perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial merupakan cara-cara untuk mewujudkan pengelolaan SDM (Wijaya et al., 2019). Dalam dunia pendidikan manajemen SDM ini dikenal dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Suarga (2019) manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan suatu organisasi mulai dari pendidik dan tenaga kependidikan itu masuk dalam organisasi sampai akhirnya berhenti harus melalui kegiatan-kegiatan seperti proses perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan (latihan/pengembangan) dan pemberhentian.

Hal di atas senada dengan Wijaya et al., (2019) yang menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan suatu proses pengelolaan SDM dalam suatu lembaga pendidikan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian guna pemanfaatan seluruh potensi lembaga pendidikan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ismail et al., (2021) berargumentasi bahwa SDM yang tergabung dalam lembaga pendidikan sangat berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. SDM dalam proses pendidikan memiliki peran strategis, fasilitator dan penggerak utama dalam menjalankan program-program Pendidikan di sekolah terutama dalam upaya membangun karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

Berdasarkan kajian di atas dapat dipahami bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting dalam memastikan bahwa sekolah, perguruan tinggi, atau lembaga pendidikan lainnya berfungsi dengan baik, pendidikan berkualitas dapat terlaksana, dan tenaga pendidik serta staf pendukung dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan strategi dan pendekatan dalam pengelolaan SDM di bidang pendidikan yang disebut teknik-teknik manajemen SDM. Teknik-teknik manajemen SDM mencakup perencanaan strategis, pengorganisasian, pengembangan sumber daya manusia, pengawasan, evaluasi, komunikasi, dan penyesuaian berkelanjutan yang dirancang untuk mendukung kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM sangat penting dan perlu disesuaikan dengan tuntutan kemajuan zaman (Al Kadri & Widiawati, 2020).

Pendidikan Islam, seperti yang dijelaskan dalam penelitian ini, juga sangat terpengaruh oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terkini. Dengan memahami teknik-teknik manajemen sumber daya manusia yang terbaru, lembaga pendidikan Islam dapat merencanakan secara optimal dalam memenuhi kebutuhan SDM, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi teknik-teknik terbaru dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan secara efektif dalam konteks pendidikan Islam, dengan tujuan untuk mencapai perencanaan yang optimal dan meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Studi ini akan mengurai teknik-teknik manajemen SDM dalam konteks pendidikan, khususnya yang terkait dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan terdiri dari beragam teknik, mulai dari perencanaan hingga kompensasi, yang semuanya bertujuan untuk mendukung kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk implementasi teknik manajemen sumber daya manusia terkini untuk perencanaan optimal dalam konteks pendidikan Islam

METODE

Kajian ini menggunakan pendekatan penelitian studi kepustakaan (*library research*). Menurut Mahanum (2021) berargumentasi bahwa penelitian kepustakaan (*library research*) merupakan kegiatan penelitian mengumpulkan informasi dan data dengan meninjau atau mengkaji kembali berbagai literatur yang telah dipublikasikan oleh peneliti lain terkait dengan topik yang akan diteliti. Sari & Asmendri (2020) menyatakan bahwa penelitian kepustakaan melibatkan proses mengumpulkan informasi dan data dari berbagai sumber literatur seperti buku referensi, penelitian terdahulu yang serupa, artikel, catatan, dan berbagai jurnal yang relevan dengan permasalahan yang ingin diselesaikan.

Penelitian ini terdiri dari sumber data primer yang diperoleh dari jurnal, artikel, situs internet yang terkait topik, dan sumber data sekunder yang diperoleh dari buku-buku yang berkaitan dengan teknik manajemen SDM. Selanjutnya dilakukan analisis secara induktif yaitu mengambil suatu kesimpulan dari situasi yang kongkrit menuju pada hal-hal yang abstrak, atau dari pengertian yang khusus menuju pengertian yang bersifat umum. Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah metode yang melibatkan pengumpulan data, penyusunan atau pengelompokan, analisis, dan interpretasi data untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam.

HASIL DAN DISKUSI

UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 39 menyatakan bahwa (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dan (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Pendidik dan tenaga kependidikan secara profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dan (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi (Komariyah et al., 2021).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan merupakan SDM potensial yang sangat berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Hal ini tercermin dalam Hadist Rasulullah saw kepada Abu Darda:

كُنْ عَالِمًا أَوْ مُتَعَلِّمًا أَوْ مُسْتَمِعًا أَوْ مُحِبًّا وَلَا تَكُنْ خَامِسًا
فَتَهْلِكَ (رواه البيهقي)

Terjemahan:

Jadilah engkau orang berilmu, atau orang yang menuntut ilmu, atau orang yang mau mendengarkan ilmu, atau orang yang menyukai ilmu. Dan janganlah engkau menjadi orang yang kelima maka kamu akan celaka." (HR. Baihaqi).

Pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen SDM dalam konteks pendidikan adalah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan terdiri dari beberapa teknik diantaranya (1) perencanaan, (2) perekrutan, (3) penempatan kerja, (4) kompensasi, (5) pembinaan dan pengembangan, (6) mengevaluasi (Komariyah et al., 2021). Menurut Zohriah et al., (2023) menyatakan bahwa teknik-teknik manajemen SDM diantaranya adalah (1) perencanaan karyawan, (2) pengadaan karyawan, (3) pembinaan dan pengembangan karyawan, (4) promosi dan mutasi, (5) pemutusan hubungan kerja, dan (6) kompensasi dan penghargaan.

Berdasarkan paparan di atas teknik-teknik SDM, dalam konteks pendidikan Islam, implementasi teknik-teknik manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang krusial untuk memastikan pencapaian tujuan pendidikan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Teknik-teknik manajemen pendidik dan tenaga kependidikan diantaranya adalah perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, promosi dan mutasi pendidik dan tenaga kependidikan, kompensasi.

Perencanaan SDM

Perencanaan merupakan langkah awal dalam menetapkan suatu strategi yang tepat dalam menyusun dan melaksanakan suatu kegiatan pendidikan yang berorientasi pada nilai-nilai Islam. Menurut Komariyah et al., (2021) menyatakan bahwa perencanaan manajemen SDM merupakan suatu cara dalam menyusun strategi pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan. Senada dengan hal tersebut Wijaya et al., (2019) berargumentasi bahwa perencanaan SDM merupakan suatu proses dalam menetapkan strategi untuk mendapatkan, menggunakan, membina, dan mempertahankan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan lembaga pendidikan dimasa sekarang dan pengembangan untuk selanjutnya. Perencanaan dalam hal ini dapat dikatakan sebagai suatu proses yang dilakukan suatu lembaga pendidikan untuk memperoleh sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang berkompeten dalam menduduki posisi struktur organisasi sekolah untuk mencapai tujuan dan visi sekolah. (Faizah, 2023).

Berdasarkan paparan di atas dapat dipahami bahwa perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah langkah-langkah yang digunakan suatu lembaga pendidikan untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkompeten dalam menempati posisi jabatan yang tepat agar tujuan pendidikan yang di harapkan tercapai dengan baik. Berdasarkan konsep islam, perencanaan merupakan gambaran kegiatan pada masa akan datang dengan strategi dan waktu tertentu. Rasulullah memberikan arahan kepada kita akan pentingnya suatu perencanaan, sebagaimana sabda beliau:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِيَهُ

Terjemahan:

Sesungguhnya Allah Azza wa Jalla sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan dengan itqan (tepaat, terarah, jelas dan tuntas) (HR.Thabrani)

Dalam Al quran juga memberikan pedoman kepada organisasi atau lembaga pendidikan untuk menyerahkan perencanaan kepada orang-orang yang berkompeten. Firman Allah Swt dalam surat Al-Isras ayat 36 yang berbunyi:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسٌّ ۗ وَلَا

Terjemahan:

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban. (QS. Al-Isra: 36).

Menurut Sangsurya et al., 2021 tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah (1) menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang tepat: Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan untuk menduduki berbagai posisi dan pekerjaan, (2) meningkatkan efisiensi operasional: Dengan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, organisasi dapat menghindari kelebihan atau kekurangan tenaga kerja, sehingga proses operasional dapat berjalan dengan lebih lancar, (3) mengantisipasi perubahan: Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Sedangkan Manfaat Perencanaan Sumber daya manusia adalah (1) pencapaian tujuan organisasi: Dengan memiliki sumber daya manusia yang sesuai, organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, (2) penghematan biaya: Dengan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, organisasi dapat menghindari biaya yang timbul akibat kelebihan atau kekurangan tenaga kerja, dan (3) peningkatan kualitas tenaga kerja: Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan organisasi untuk mempersiapkan dan mengantisipasi kebutuhan akan kualitas tenaga kerja yang diperlukan.

Dalam konteks pendidikan, Wijaya et al., (2019) menyatakan bahwa perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan, apa kriteria dan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut seorang kepala sekolah dalam melakukan perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan harus mengidentifikasi dan mempertimbangkan terlebih dahulu berapa jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang sedang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan agar tidak terjadi kesalahan dalam rekrutmen dan penempatan.

Pengadaan (Rekrutmen) Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menarik calon tenaga kerja yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Wijaya et al., 2019). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan adalah usaha atau cara kerja yang digunakan untuk melakukan penambahan pendidik dan tenaga pendidikan dalam mengisi posisi jabatan yang kosong pada suatu lembaga pendidikan. Tujuan dilakukan rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak mungkin agar lembaga pendidikan dapat menentukan pilihan pada calon pendidik dan tenaga pendidikan dengan tepat sesuai kriteria dan kebutuhan (Komariyah et al., 2021).

Berdasarkan paparan di atas dapat dipahami bahwa implementasi teknik pengadaan (rekrutmen) SDM menjadi momen penting dalam memilih individu yang tidak hanya memiliki kompetensi yang sesuai, tetapi juga berpegang teguh pada nilai-nilai Islam. Dalam proses rekrutmen, prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan dapat dijunjung tinggi, sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya perlakuan adil terhadap sesama. Menurut Ping & Poernomo, (2021) menyatakan bahwa ada delapan langkah yang diempuh dalam proses melakukan rekrutmen: (1) penerimaan surat lamaran, (2) penyelenggaraan ujian, (3) seleksi wawancara, (4) pengurangan latar belakang pelamar dan surat referensi, (5) evaluasi kesehatan, (6) wawancara oleh manajer yang akan menjadi supervisor langsung mereka, (7) pengakuan pekerjaan, dan (8) keputusan lamaran. Berdasarkan paparan di atas dapat di simpulkan bahwa proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Sedemikian penting persiapan akan sumber daya manusia dapat dalam firman Allah Swt:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهٖ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَعَآخِرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

Terjemahan:

Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. apa saja yang kamu naafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan) (Q.S. al-Anfal [8]: 60).

Pembinaan Dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut Hidayat & Wijaya (2017) menyatakan bahwa pembinaan adalah sebuah program untuk membina pendidik dan tenaga kependidikan baik administrasi maupun edukatif di lingkungan satuan pendidikan. Pembinaan lebih berorientasi pada melakukan pekerjaan sesuai SOP, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pendidik dan tenaga kependidikan. Faizah (2023) mengakui bahwa pembinaan dan pengembangan merupakan kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan lembaga pendidikan tersebut. Pengembangan karir merupakan kondisi yang memperlihatkan kemajuan karir pendidik dan tenaga pendidik dalam suatu organisasi (Suarga, 2019).

Pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi bagian integral dari manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam. Pembinaan tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga pendidikan nilai-nilai Islam yang menjadi fondasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik. Pengembangan karier juga ditekankan untuk memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan pendidikan yang semakin kompleks. Tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut: (1) meningkatkan kemampuan individual (*personal growth*), (2) meningkatkan kompetensi secara tidak langsung (*indirect compensation*), (3) meningkatkan kualitas hasil (*qualiti*), (4) meningkatkan produktivitas organisasi (*productivity*) (Wijaya et al., 2019). Allah menjelaskan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap SDM (pendidik dan tenaga kependidikan), hendaknya melalui *hikmah*, sebagaimana firman-Nya:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Terjemahan:

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik...” (QS. An-Nahl/16: 125).

Promosi dan Mutasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Promosi merupakan suatu proses pemindahan pendidik dan tenaga kependidikan ke posisi lebih tinggi secara struktural dalam suatu lembaga pendidikan, dapat dikatakan “naik pangkat”. Dalam hal ini promosi dapat dikatakan suatu bentuk pengakuan dan kepercayaan mengenai kompetensi dan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan untuk menduduki suatu jabatan

yang lebih tinggi. Kebalikan dari Promosi adalah demosi, yaitu penurunan kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan.

Mutasi (pemindahan) merupakan kegiatan rutin suatu lembaga untuk melaksanakan prinsip *“the right man in the right place”* atau orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dengan demikian mutasi merupakan kegiatan memindahkan pendidik dan tenaga kependidikan dari satu posisi ke posisi lainnya dalam rangka mengembangkan kompetensi dan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan tersebut (Hidayat & Wijaya, 2017). Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan:

“Barangsiapa membawa amal yang baik, maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya; dan barangsiapa yang membawa perbuatan jahat maka Dia tidak diberi pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).” (QS. Al-An’am/6:160).

Kompensasi (Penghargaan)

Kompensasi (penghargaan) merupakan tanda balas jasa yang diberikan lembaga pendidikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah memiliki kinerja yang bagus dan memuaskan lembaga (Faizah, 2023). Menurut Hidayat & Wijaya, (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah barang atau jasa yang diterima oleh karyawan atas keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan yang berupa barang atau jasa diberikan oleh lembaga pendidikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja bagi pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini perlu dilakukan untuk tetap menjaga eksistensi lembaga pendidikan (Nurlindah et al., 2020). Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa Pemberian kompensasi (penghargaan) juga menjadi sarana untuk memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kompensasi yang diberikan haruslah mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi yang telah diberikan, sejalan dengan prinsip imbalan dalam ajaran Islam yang menegaskan pentingnya menghargai hasil kerja dan upaya seseorang.

Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik yaitu sebagai berikut: 1). Menghargai prestasi kerja; 2). Menjamin keadilan; 3). Mempertahankan pegawai; 4). Memperoleh pegawai yang

bermutu; 5). Pengendalian biaya; 6). Memenuhi peraturan (Hidayat & Wijaya, 2017). Allah menegaskan tentang imbalan dalam Alquran surat At-Taubah: 105:

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

Terjemahan:

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Dengan menerapkan teknik-teknik manajemen SDM yang terkini dalam konteks pendidikan Islam, diharapkan lembaga pendidikan dapat mencapai perencanaan yang optimal untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang berkelanjutan, berkualitas, dan sesuai dengan ajaran islam.

KESIMPULAN

Manajemen SDM dalam konteks pendidikan sangat penting untuk memastikan bahwa sekolah, perguruan tinggi, atau lembaga pendidikan lainnya berfungsi dengan baik dan dapat memberikan pendidikan berkualitas, sementara tenaga pendidik dan staf pendukung dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan strategi dan pendekatan dalam pengelolaan SDM di bidang pendidikan, yang dikenal sebagai teknik-teknik manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Teknik-teknik tersebut meliputi perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, promosi, mutasi pendidik dan tenaga kependidikan, serta kompensasi. Peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan menjadi hal yang sangat penting dan perlu disesuaikan dengan tuntutan kemajuan zaman.

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dipahami bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang berorientasi pada pengembangan langkah-langkah strategis penyiapan sumber daya manusia (pegawai) dalam organisasi dengan jumlah dan kualitas yang dibutuhkan. Perencanaan SDM merupakan proses manajemen untuk menentukan pergerakan sumber daya manusia suatu organisasi dari posisi saat ini ke posisi yang diinginkan di masa depan, dengan menggunakan data sebagai panduan untuk perencanaan masa depan.

REFERENSI

Al-Qur'an dan terjemahnya, Departemen Agama RI. (2005) . Jakarta: Syamil Cipta Media,

- Al Kadri, H., & Widiawati, W. (2020). Strategic Planning in Developing the Quality of Educators and Education Personnel. *Indonesian Research Journal in Education /IRJE/*, 4(2), 324–346. <https://doi.org/10.22437/irje.v4i2.9410>
- Faizah, N. (2023). *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam*. 6(1), 1–23.
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). Ayat-ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam. In A. Zein (Ed.), *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia* (1st ed.). LPPPI.
- Ismail, F., Haris, M., Warlizasusi, J., Budiyanto, C., Julaiha, S., & Dll. (2021). Islamic Education Management. In Z. Na'im (Ed.), *CV. MEDIA SAINS INDONESIA* (Issue VII). CV. Media Sains Indonesia.
- Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Jauar, S., & Dll. (2021). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidik* (N. Saputra (ed.); 1st ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zani (YPMZ).
- Mahanum, M. (2021). Tinjauan Kepustakaan. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.20>
- Nurlindah, M., Musdtami, K., & Musdalifah. (2020). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JURNAL IDAARAH*, IV(1), 40–51.
- Suarga. (2019). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Epidemiology*, III(1), 1. <https://doi.org/10.1097/01.ede.0000417167.61785.27>
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>
- Sari, Milya, and Asmendri Asmendri. 2020. “Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA.” *Natural Science* 6(1):41–53. doi: 10.15548/nsc.v6i1.1555.
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Abdillah (ed.)). LPPPI.
- Zohriah, A., Bachtiar, M., & Rohman. (2023). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *JURNAL INDOPEDEIA*, 1(juni), 594–599.