
PENINGKATAN KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (Strategi Keterlibatan Kepala Madrasah, Pengawas dan organisasi Guru)

Irwansyah

IAIN Takengon, Irwansyah_Nabila@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pengelolaan dan perencanaan program-program pendidikan yang baik pada zaman sekarang ini hanya bisa terjadi di negara yang secara histori memiliki latar belakang ekonomi, politik dan sosial yang secara terus-menerus mengalami perkembangan. Mengingat gagasan-gagasan yang ada dalam tiga pilar latar belakang pendidikan tersebut sangat berdampak pada segala macam bentuk perencanaan pendidikan, maka ketiga pilar latar belakang tersebut berhubungan erat dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan pada era globalisasi saat ini. Salah satu alasan mengapa pendidikan merupakan salah satu bagian dari latar belakang ekonomi adalah bahwa faktanya sekitar 80 persen dari dana operasional pendidikan dihabiskan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Penyelenggaraan pendidikan adalah salah satu fungsi dari negara, dengan demikian, negara diharapkan menjadi pihak yang menyediakan sebagian besar dana operasional bagi pendidikan tersebut. Tak dipungkiri lagi, semua lembaga pendidikan terutama pendidikan Islam saat ini menghadapi sebuah tantangan penting menyangkut bagaimana cara mengelola sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dan siap berkompetensi terlebih lagi seiring dengan datangnya gelombang reformasi pendidikan seluruh dunia dan era persaingan global sekarang ini. Dalam pandangan penulis, membangun sumber daya manusia itu sangat penting. Membangun bermacam lembaga pendidikan Islam yang berkualitas dan siap bersaing dengan era globalisasi saat ini sangat penting, akan tetapi membangun sumber daya manusia itu lebih penting dan sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat saat ini. Kepala sekolah, pengawas dan guru memiliki peranan yang sangat besar terhadap pengembangan lembaga pendidikan, terutama dalam menghasilkan input manusia yang berkualitas tinggi dan siap bersaing dengan dunia kerja saat ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia

I. Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. SDM merupakan sumber daya terpenting untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.¹ Sebagai kunci pokok, sumber

daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar lip service saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan SDM terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktik manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak

¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan penelitian*, Jakarta: salemba Empat, 2009, hal. 1

hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh prilaku para pesertanya (partisipasinya) atau aktornya. Keikutsertaan manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standart atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standart kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan (organisasi). Oleh karena itu dirasa untuk mengupas lebih lanjut "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia".

II. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan bentuk studi literatur. Studi literatur adalah mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Persiapan dalam penelitian ini sama dengan penelitian lainnya akan tetapi sumber dan metode pengumpulan data dengan mengambil data di pustaka, membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian. Penelitian dengan studi literatur merupakan penelitian yang dikategorikan sebagai sebuah karya ilmiah karena pengumpulan data dilakukan dengan sebuah strategi dalam bentuk metodologi 3 penelitian. Variabel pada penelitian studi literatur bersifat tidak baku. Data yang diperoleh dianalisis secara mendalam oleh penulis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengembangan SDM Lembaga Pendidikan Islam

Salah satu dorongan orang bekerja pada suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan adalah karena disana ada kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia

pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah manusia menginginkan suatu kemajuan dalam kehidupannya.² Globalisasi sangat mempengaruhi negara-negara berkembang, tidak terkecuali Indonesia yang berpenduduk mayoritas Muslim. Pengaruh yang demikian itu juga akan dialami warganya, sumber daya manusianya. Oleh karena itu kesiapan bangsa Indonesia menghadapi era globalisasi ialah persoalan peningkatan seutuhnya sumber daya manusia (SDM), yaitu kualitas manusia dengan keseimbangan aspek material dan aspek spiritual-nilai keagamaan melalui lembaga pendidikan. Investasi sumber daya manusia sebagai anggota masyarakat yang diperlukan adalah memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) Manusia yang berwatak, yaitu jujur dan memiliki *social capital*: dapat dipercaya, suka kerja keras, jujur, dan inovatif. Dengan istilah lain, manusia yang beretika dengan taat menjalankan ajaran agamanya; (2) Cakap dan inteligensi ini harus dikembangkan sesuai apa yang dimiliki oleh masing-masing individu; (3) *Entrepreneur* (wiraswasta), sikap *entrepreneur* bukan hanya di bidang ekonomi dan bisnis tetapi juga untuk semua aspek kehidupan, karena kemampuan *entrepreneur* cenderung bersifat inovatif dan tidak terikat kepada sesuatu yang tetap, sehingga tidak mengenal istilah "menganggur"; (4) Kompetitif, sumber daya manusia yang diperlukan adalah yang memiliki kualitas kompetitif dalam kehidupan dunia terbuka untuk selalu menggapai nilai lebih dan meningkatkan kualitas produktifitas kerjanya. Sikap kompetitif harus sudah mulai ditumbuhkan sejak di dalam keluarga, dan juga setiap jenjang pendidikan formal. Dan kiranya, beberapa karakteristik itulah yang perlu dimiliki dan dikembangkan di dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.³

Lembaga-lembaga pendidikan Islam harus mampu mengembangkan atau melakukan depresivikasi program pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik di bidang-bidang tertentu atau sesuai dengan kompetensi mencakup spiritual, illahiyah,

² Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm: 58

³ <http://refqijemaulana.wordpress.com/2009/06/30/pengembangan-kualitas-sdm-di-madrasah>, diakses Jum'at 7 November 2017

knowledge, skill, ability dan kultural-sosial yang diarahkan pada kebutuhan pasar global. Kuantitas lembaga Pendidikan Islam yang besar namun masih belum sebanding dengan kualitas SDM-nya harus ditemukan solusi dan langkah pengelolaan yang tepat. Aspek sumber daya manusia akan dapat dikelola secara maksimal jika aspek-aspek lain juga menunjang, diantaranya aspek pendidikan, moral spiritual dan sosio kultural lembaga pendidikan Islam, sistem pendidikan serta aspek sarana dan prasarana penunjang lainnya.

Manusia adalah makhluk yang diciptakan Allah paling sempurna dengan struktur jasmaniah dan rohaniah terbaik di antara makhluk lainnya. Muzayyin Arifin,⁴ mengatakan bahwa dalam struktur jasmaniah dan rohaniah itu Allah memberikan seperangkat kemampuan dasar yang memiliki kecenderungan berkembang yang menurut aliran psikologi behaviorisme disebut *pre potency reflex* (kemampuan dasar yang secara otomatis berkembang).⁵

Dalam pandangan penulis, kemampuan dasar tersebut kemudian dikenal dengan istilah sumber daya manusia atau disingkat dengan SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) secara konseptual memandang manusia sebagai suatu kesatuan jasmani dan rohani. Oleh sebab itu, kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai sinergistik antara kualitas rohani dan jasmani yang dimiliki oleh individu dari warga bangsa yang bersangkutan. Kualitas jasmani dan rohani tersebut disebut sebagai kualitas fisik dan non fisik. Dengan demikian dapat penulis katakan bahwa, sebagai khalifah Allah di muka bumi, manusia dituntut untuk mengembangkan dirinya, tanpa adanya kualitas sumber daya manusia yang tinggi, suatu yang mustahil bagi manusia untuk bisa menjalankan tugasnya sebagai khalifah di bumi ini. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada lembaga pendidikan Islam untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan potensi-potensi anak didik yang dalam agama Islam disebut dengan fitrah, untuk menjadi manusia yang seutuhnya atau *insan kamil*.

Ada beberapa aspek yang perlu dikembangkan dalam lingkup lembaga pendidikan Islam pada umumnya, dan Madrasah

pada khususnya untuk menumbuhkan kualitas SDM yang berwawasan global paling tidak harus adanya pengelolaan yang baik aspek-aspek dibawah ini, yaitu:

- a) Aspek pendidikan (pedagogis). Sebagai lembaga yang bergerak dalam dunia pendidikan, lembaga pendidikan Islam berperan penting dalam peningkatan SDM yang berkualitas dan melahirkan kader-kader pemimpin bangsa dan agama yang memiliki wawasan keislaman dan nasionalisme yang tinggi serta mempunyai pandangan yang luas tentang dunia luar. Hal ini didasarkan pada pandangan bahwa reformasi dan pembaharuan dalam Islam haurus dimulai dari pendidikan.⁶
- b) Aspek Moral-Spiritual. Pendidikan Islam bertujuan membina peserta didik menjadi seseorang yang mencapai derajat *ulul albab* yakni intelektual muslim yang tangguh, yang tidak hanya memiliki ketajaman analisis obyektif, tetapi juga subyektif. Lembaga pendidikan Islam berupaya memberikan penguatan dan dasar pemahaman keagamaan secara baik. Mengajarkan nilai-nilai kejujuran, kerendahan hati, kesederhanaan dan nilai-nilai keluhuran kemanusiaan. Nilai keluhuran itulah yang mengantarkan peserta didik mendapat penilaian yang baik di sisi masyarakat dan di mata Tuhan-Nya.⁷
- c) Aspek Sosio-Kultural. Tidak dapat dipungkiri lembaga pendidikan Islam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap corak karakter masyarakat. Merespon persoalan-persoalan masyarakat seperti memelihara tali persaudaraan, menciptakan kehidupan yang sehat dan sebagainya. Lembaga pendidikan dalam aspek ini memberikan penanaman akan pentingnya makna-makna etis dalam dialog keagamaan, khususnya institusi pendidikan Islam.
- d) Aspek Sistem Pendidikan. Sistem pendidikan di lembaga pendidikan Islam yang tumbuh dan berkembang dapat berbentuk *isolatif tradisional*, serta

⁶ Fatah Yasin, *Masjid: Lembaga al-Ternatif Pengembangan Pendidikan Islam*, Jurnal el-Hikmah: Malang: Fakultas Tarbiyah UIN Malang Volume 1 No 1, 2007

⁷ H. Muhammin, *Penyiapan Ulul Alabab Alternatif Pendidikan Islam Masa Depan*, Jurnal el-Hikmah, Malang: Fakultas Tarbiyah UIN Malang, Vol. 1 NO. 1, 2008, hlm. 5

⁴ Muzayyin Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Askara, 2008, hlm: 88

⁵ Muzayyin Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, hlm: 88

- bercorak *sintesis* dengan berbagai variasi pola pendidikannya.
- e) Aspek Sarana dan Prasarana. Pengadaan sarana yang sentralistik menjadikan perlakuan yang sama, pukul rata, semua mendapatkan yang sama, tanpa memperhitungkan kesiapan lembaga pendidikan Islam khususnya Madrasah yang menjadi obyek bantuan. Seringkali pemberian bantuan sarana mengindahkan ketersediaan pengelola, keberlangsungan sarana tersebut, biaya *maintenance*-nya, kesesuaian dengan kebutuhan (*needs assessment*), sebab kondisi Madrasah di satu lokasi dengan yang lainnya sangat berbeda, dengan kata lain, belum tentu sarana yang diberikan dibutuhkan, tetapi di tempat lain sangat dibutuhkan. Di sisi lain, lokal yang dapat digunakan untuk mendukung pemanfaatan yang optimal dari sarana tersebut Madrasah kita masih belum mampu menyediakan secara khusus, karena konsekwensinya adalah sumberdana masyarakat yang sangat terbatas, dan juga aspek-aspek lain.

Sebagai catatan penulis, terlepas dari banyaknya problem yang melekat pada lembaga pendidikan berbasis Islam, peranannya tidak dapat diabaikan dan dilihat sebelah mata. Bagaimanapun juga, harus kita akui bahwa pendidikan Islam telah memberikan kontribusi yang besar dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di Indonesia. Lembaga-lembaga pendidikan Islam harus mampu mengembangkan atau melakukan depresivikasi program pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik di bidang-bidang tertentu atau sesuai dengan kompetensi mencakup spiritual, illahiyah, knowledge, skill, ability dan kultural-sosial yang diarahkan pada kebutuhan pasar global.

Oleh sebab itu, dalam pandangan penulis, kuantitas lembaga Pendidikan Islam yang besar namun masih belum sebanding dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) nya harus ditemukan solusi dan langkah pengelolaan yang tepat. Aspek sumber daya manusia (SDM) akan dapat dikelola secara maksimal jika aspek-aspek lain juga menunjang, diantaranya aspek pendidikan, moral spiritual dan sosio kultural lembaga pendidikan Islam, sistem pendidikan serta aspek sarana dan prasarana penunjang lainnya.

Dengan kuantitas lembaga pendidikan Islam yang besar tidak akan bisa berkembang dengan baik tanpa diimbangi dengan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas tinggi. Apabila kita hanya berlomba-lomba membangun lembaga pendidikan Islam, tanpa adanya pembangunan dan pengembangan di sektor sumber daya manusianya, maka lembaga pendidikan Islam tidak akan siap untuk memenuhi kebutuhan peserta didik pada era modern ini. Salah satu yang harus dilakukan oleh pengelola lembaga pendidikan Islam, menurut hemat penulis disamping membangun lembaga pendidikan Islam itu sendiri adalah membangun sumber daya manusia (SDM) yang berdaya saing tinggi untuk menjawab kebutuhan masyarakat dan tantangan zaman sekarang ini. Pembangun lembaga pendidikan Islam tanpa adanya proses pembangunan sumber daya manusianya, maka keberadaan lembaga pendidikan Islam pada era global ini hanya sebagai penonton dan tidak siap bersaing dengan lembaga pendidikan umum. Jika lembaga pendidikan Islam ingin maju dan berkembangan, maka bangunlah sumber daya manusia (SDM) nya dengan baik mulai dari kepala sekolah, para pendidik dan seleksi peserta didik (input).

Dari sudut pandang seorang manajer di bidang SDM, menurut penulis keberhasilan sebuah lembaga pendidikan Islam sangat tergantung kepada perilaku tenaga kependidikannya (kepala sekolah, pengawas, dan guru). Perilaku ini tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan ada yang mendorong, pengawasi dan memotivasi dari seorang manajer untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga akan berpengaruh terhadap pengembangan lembaga pendidikan Islam itu sendiri.

2. Karakteristik yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam, peran kepala Madrasah sangat besar terhadap pengembangan kualitas SDM tersebut. Di samping pengaruh dari kepala sekolah/madrasah, ada beberapa karakteristik yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam, antara lain yaitu:

- a) Karakteristik individu. Karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa mengajar, status perkawinan, jumlah tanggungan dan posisi

- SDM dalam lembaga pendidikan/organisasi.⁸
- b) Karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi meliputi kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi. Kompleksitas mencerminkan jumlah unit yang ada dalam organisasi. Formalisasi merujuk kepada banyaknya pelaksanaan tugas yang bersandar pada peraturan. Sedangkan sentralisasi diartikan siapa yang dapat mengambil keputusan (pimpinan atau pelaksana). Sentralisasi dalam mengambil suatu keputusan selalu berada pada tangan pimpinan.
- c) Karakteristik pekerjaan. Beberapa penelitian dalam bidang manajemen SDM dan perilaku organisasi banyak meneliti hubungan antara karakteristik tugas dan perilaku organisasi.

Dari tiga karakteristik tersebut, sangat membantu dan mempengaruhi terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) terutama di lembaga pendidikan Islam. Namun, dalam pandangan penulis dari tiga karakteristik tersebut di atas, bahwa karakteristik individu memiliki peran dan pengaruh yang lebih besar dari dua karakteristik yang lainnya dalam mengembangkan karir dumber daya manusia (SDM). Dasar pertama dan utama dalam pengembangan SDM adalah bagaimana karakteristik individu SDM tersebut. Jika individu tidak memiliki keinginan dan etos kerja yang tinggi, maka akan sulit bagi kepala sekolah/manajer untuk mengembangkan sumber daya manusia tersebut. Dengan kata lain, dapat penulis katakan bahwa karakter seorang individu merupakan tolak ukur dari kualitas SDM itu sendiri.

Era globalisasi yang ditandai dengan transparansi di segala bidang kehidupan, telah menuntut SDM berkualitas yang memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai yang diimbangi dengan nilai-nilai tertentu sesuai dengan karakter dunia baru yaitu dunia tanpa batas (*borderless world*) yang berarti komunikasi antar manusia menjadi begitu mudah, begitu cepat, dan begitu intensif sehingga batas-batas ruang menjadi sirna. Adapun nilai-nilai tersebut antara lain: profesionalisme, kompetitif, efektif dan efisien dalam tata kerja, sehingga fungsi pendidikan tidak sekadar sebagai *agent of knowledge* akan

tetapi harus mampu mengakomodir pengalaman, keterampilan dan nilai-nilai globalisasi dalam satu paket pendidikan. Dengan demikian orientasi pendidikan harus terkait dan sepadan *link and match* dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang dengan berbagai sektor kebutuhan, terutama dunia industri dan dunia usaha. Sehingga perlu adanya pandangan baru tentang manusia berkualitas dalam pendidikan di abad globalisasi ini.

Kuantitas lembaga Pendidikan Islam yang besar namun masih belum sebanding dengan kualitas SDM nya harus ditemukan solusi dan langkah pengelolaan yang tepat. Aspek sumber daya manusia akan dapat dikelola secara maksimal jika aspek-aspek lain juga menunjang, diantaranya aspek pendidikan, moral spiritual dan sosio kultural lembaga pendidikan Islam, sistem pendidikan serta aspek sarana dan prasarana penunjang lainnya.

Untuk itu, maka para pakar khususnya futurolog pendidikan telah menyusun berbagai skenario mengenai karakteristik manusia atau masyarakat, salah satunya sebagaimana pendapat Robert Reich yang dikutip oleh Prof. Dr. Mastuhu, M.Ed., mengemukakan bahwa manusia berkualitas yang cerdas itu memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) *Added Values*, yaitu memiliki nilai tambah, keahlian dan profesionalisme.
- 2) *Abstraction System Thinking*, mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif.
- 3) *Experimentation and Test*, yaitu mampu berpikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut.
- 4) *Collaboration*, yaitu mampu bekerja sama dan bersinergi tinggi.

Gambaran di atas jelas merupakan suatu karakteristik nilai-nilai mentalitas yang harus tampak pada profil dan penampilan (*performance*) sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. Nanang Fattah menyebutkan bahwa SDM terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi *kualitatif* dan dimensi *kuantitatif*. Dimensi *kualitatif* mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran (ide), pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang memberi pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif sedangkan dimensi *kuantitatif* adalah terdiri atas prestasi dunia kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar. Jika pengeluaran

⁸ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, hlm. 18

untuk meningkatkan kualitas SDM ditingkatkan, nilai produktifitas dari SDM tersebut akan menghasilkan nilai balik (*rate of return*) yang positif.⁹

Dengan demikian, dapat penulis simpulkan bahwa tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain ditandai dengan adanya unsur kreatifitas dan produktifitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian, pendidikan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas SDM.

3. Sumber Daya Manusia Berkualitas Menurut Islam

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah di muka bumi sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ
خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَقَنْدِسُ
لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30)

⁹ Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembentukan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009, hlm. 6

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Allah.¹⁰

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari ajaran Islam, yang dari semula telah mengarah manusia untuk berupaya meningkatkan kualitas hidupnya yang dimulai dari pengembangan budaya kecerdasan. Ini berarti bahwa titik tolaknya adalah pendidikan yang akan mempersiapkan manusia itu menjadi makhluk individual yang bertanggung jawab dan makhluk sosial yang mempunyai rasa kebersamaan dalam mewujudkan kehidupan yang damai, tenram, tertib, dan maju, dimana moral kebaikan (kebenaran, keadilan, dan kasih sayang) dapat ditegakkan sehingga kesejahteraan lahir batin dapat merata dinikmati bersama. Pendidikan tentu saja memiliki tujuan utama (akhir). Dan, tujuan utama atau akhir (*ultimate aim*) pendidikan dalam Islam menurut Hasan Langgulung adalah pembentukan pribadi *khalifah* bagi anak didik yang memiliki fitrah, roh dan jasmani, kemauan yang bebas, dan akal. Pembentukan pribadi atau karakter sebagai *khalifah* tentu menuntut kematangan individu, hal ini berarti untuk memenuhi tujuan utama tersebut maka pengembangan sumber daya manusia adalah suatu keniscayaan.¹¹

Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (*hidayah*) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya.¹² Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, Muhammad Quthb

¹⁰ Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Askara, Cet. V 2007, hlm. 3

¹¹ Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*, Bandung: al-Ma'arif, 2008, hlm. 67

¹² Jalaluddin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 108

berpendapat bahwa Islam melakukan pendidikan dengan mela kukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini. Islam memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Pendapat ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai pendidikan Islam mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang.¹³

Dari penjabaran di atas dapat dimengerti oleh penulis bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung awab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan dunia atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Kesimpulan lengkap yang dapat penuliskan jelaskan berkait dengan acuan bagi pengembangan SDM berdasarkan konsep Islam, adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah.. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan SDM menurut konsep Islam.

Dengan demikian, penulis beranggapan bahwa konsep sumber daya manusia dalam pandangan Islam sangat dibutuhkan untuk mengatasi krisis akhlak dan moral yang melanda generasi bangsa saat ini. Pengembangan SDM dalam Lembaga pendidikan Islam bertujuan dan

berorientasikan kepada pembentukan manusia yang berakhlak mulia dan senantiasa beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

4. Keterlibatan Kepala Madrasah/Sekolah dan Guru Dalam Mengembangkan SDM Lembaga Pendidikan Islam.

Secara komprehensif lembaga pendidikan/sekolah merupakan suatu sistem yang telah tersusun dan tertata dengan rapi. Sebagai suatu sistem, lembaga pendidikan/sekolah memiliki komponen inti yang terdiri dari *input, proses* dan *output*. Komponen-komponen tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena merupakan satu kesatuan utuh yang saling berkaitan, terikat, mempengaruhi, membutuhkan dan menentukan. Oleh karena itu, harus disadari bahwa perubahan satu komponen akan mempengaruhi terhadap komponen-komponen lainnya. Dengan demikian, berpikir sistem berarti tidak memandang komponen secara parsial, tetapi saling terpadu satu sama lain.¹⁴

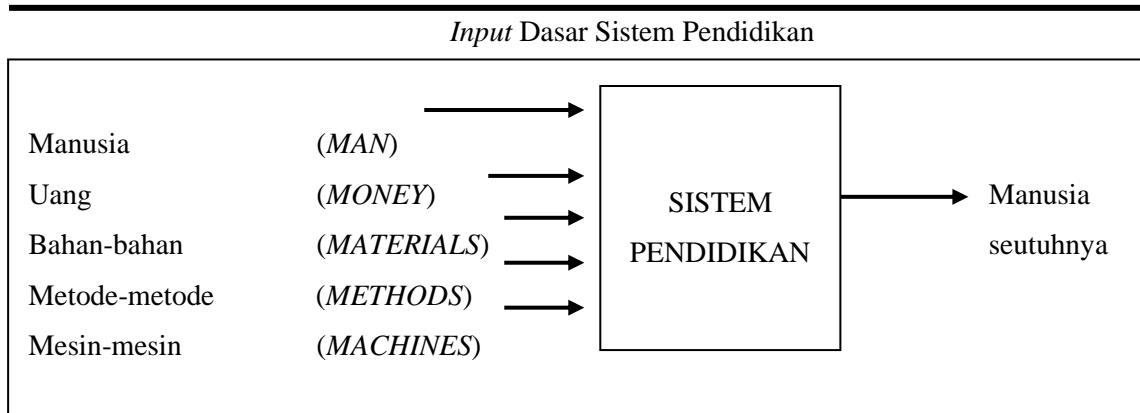
Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam analisis penulis bahwa tiga komponen inti yaitu *input, proses* dan *output* sangat membantu lembaga pendidikan dalam mengembangkan dan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki daya saing yang tinggi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Penulis sangat setuju dan respek terhadap tiga komponen inti tersebut. Jika sebuah lembaga pendidikan Islam menginginkan sumber daya manusianya yang berkualitas, maka faktor *input, proses* dan *output* harus diperhatikan. Apabila *input* telah tertata dengan baik, maka dalam *proses* pengembangannya harus dikelola dan didik dengan baik agar menghasilkan *output* yang baik sehingga bisa mencetak manusia yang seutuhnya atau dalam Islam disebut dengan *insan kamil*.

Input merupakan bahan-bahan yang diperlukan untuk membuat suatu generasi atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas atau yang disebut sebagai manusia seutuhnya. Bahan-bahan *input* lembaga pendidikan dapat dilihat dalam gambar dibawah ini:¹⁵

¹³ Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2008, hlm. 51

¹⁴ Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership, Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Askara, 2009, hlm. 1

¹⁵ Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership, Menuju Sekolah Efektif*, hlm. 2



Manusia (*MAN*) yang dibutuhkan sebagai masukan bagi proses pendidikan adalah siswa sebagai bahan utama atau bahan mentah (*raw input*). Untuk menghasilkan manusia seutuhnya diperlukan *input* manusia yang memiliki potensi untuk dididik, dilatih, dibimbing dan dikembangkan menjadi manusia seutuhnya. Uang (*money*) merupakan masukan yang melancarkan pemrosesan *raw input*. Walaupun bukan yang esensial, tetapi jika tidak ada uang upaya perwujudan manusia seutuhnya diragukan karena terkait dengan proses yang terganggu dikarenakan dijadikannya kegiatan. Istilahnya adalah uang bukan segala-galanya, tetapi tidak ada uang akan mengganggu segala-galanya. Kedudukan uang dalam *input* pendidikan sangat penting karena untuk membiayai segala program yang telah ditetapkan.¹⁶

Bahan-bahan (*materials*) adalah bahan fisik yang diperlukan untuk menunjang terjadinya proses pembelajaran di sekolah guna membentuk siswa seutuhnya. Barang-barang tersebut berupa sarana prasarana, alat-alat pendidikan/media dan sumber pendidikan. Secara umum disebut dengan *site* (tanah), *building* (bangunan) dan *equipment* (perlengkapan). Metode-metode (*methods*), dalam lembaga pendidikan lebih dikhawasukan pada metode pembelajaran, yaitu cara-cara, teknik dan strategi yang dikembangkan sekolah dalam melaksanakan proses pendidikan. Mesin-mesin (*machines*), adalah perangkat yang mendukung terjadinya proses pembelajaran, yaitu dapat berupa teknologi komputer, radio, televisi, mobil atau media-media yang menggunakan teknologi. Alat-alat tersebut dipergunakan sekolah, baik sebagai daya dukung maupun sebagai objek untuk dipelajari.

Dengan demikian dapat penulis katakan, bahwa *input* dalam sistem pendidikan adalah sumber daya manusia (SDM) yang merupakan langkah awal untuk mengembangkan sumber daya manusia itu sendiri. Dari lima komponen *input* tersebut, maka *Man*, *materials*, *methods* dan *machines* merupakan *input* sumber daya manusia, sehingga keberadaan uang sangat mempengaruhi terhadap empat komponen tersebut dalam mengembangkan sumber daya manusia lembaga pendidikan. Jika suatu lembaga pendidikan tidak didukung faktor keuangan yang memadai, maka setiap proses pelaksanaan pengembangan semua komponen tersebut akan terhambat atau tidak bisa berjalan dengan efektif sehingga berdampak terhadap pengembangan SDM itu sendiri. Penulis memberikan apresiasi yang sangat mendalam terhadap teori ini, karena komponen *input* tersebut sangat menentukan mau dibawa kemana sumber daya manusia yang telah diperoleh melalui proses perekutan yang telah dilakukan.

Proses penyelenggaraan sekolah adalah kiat manajemen sekolah dalam mengelola masukan-masukan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan atau *output* sekolah. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut *input*, sedangkan sesuatu hasil dari proses disebut *output*. Langkah lain yang tidak dapat dilewatkan dalam proses sekolah adalah proses *monitoring* dan evaluasi sebagai langkah untuk memperoleh kejelasan tentang *output* yang akan dicapai. *Monitoring* dilakukan sebagai upaya sekolah untuk mengetahui pelaksanaan proses, apakah berjalan sesuai dengan rencana atau telah menyimpang sebagai bahan evaluasi atau penilaian terhadap aspek-aspek yang terjadi dalam pelaksanaan program.¹⁷

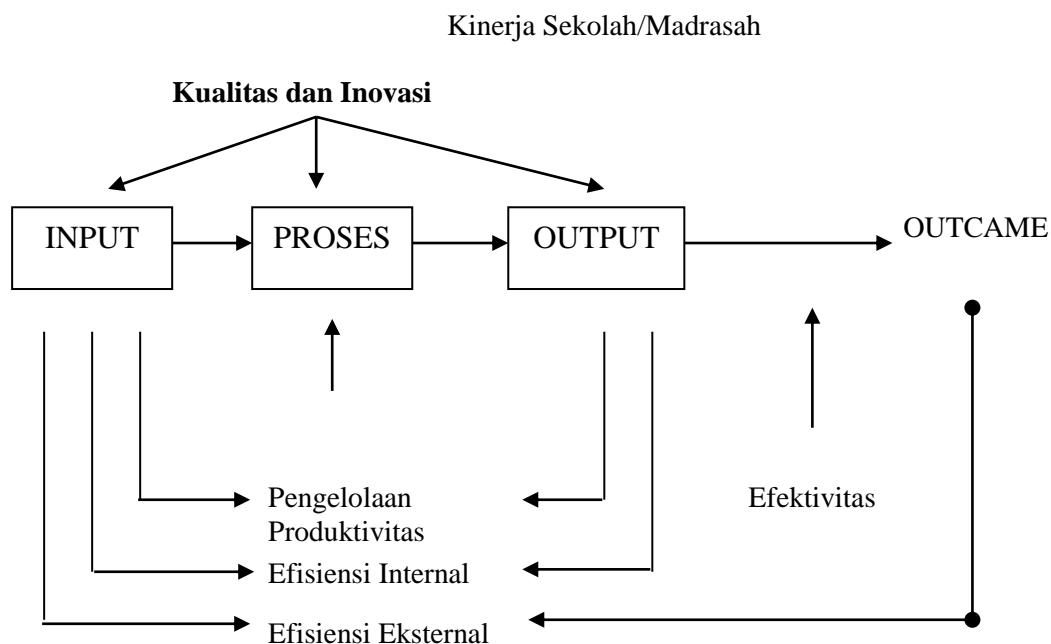
Sekolah sebagai sistem, seharusnya menghasilkan *output* yang dapat dijamin

¹⁶ Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership, Menuju Sekolah Efektif*, hlm. 3

¹⁷ Lihat Aan Komariah, Cepi Triatna, hlm. 6

kepastiannya. *Output* dari aktivitas sekolah segala sesuatu yang kita pelajari di sekolah, *output* sekolah secara mudah dapat dikatakan sebagai siswa yang berhasil keluar sebagai pemenang dari ajang pergulatan ilmu yang diakhiri dengan tujuan-tujuan dan menghasilkan suatu nilai penghargaan, berupa angka-angka nilai. *Output* sekolah memang fokusnya pada siswa, tetapi siswa yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan. Kompetensi itu tidak hanya kompetensi nalar, tetapi juga kompetensi lainnya

yang dipersyaratkan dalam kehidupan, yaitu kompetensi intelektual, agama, sosial-budaya, ekonomi dan politik. *Output* sekolah, tidak hanya diukur dari lulusan. Pada umumnya, diukur dari tingkat kinerjanya. Kinerja sekolah menurut Slamet (2003:3) diukur dari efektivitasnya, kualitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas hidup kerjanya, surplusnya, dan moral kerjanya. Seperti dalam gambar dibawah ini:



Sumber: Slamet (2003: 3)

1. Kepala Madrasah/Sekolah

Kompleksitas sekolah/madrasah sebagai lembaga pendidikan semakin berkembang seiring dengan tingkat perkembangan tuntutan lembaga ini dari orang tua, siswa dan masyarakat luas. Di samping faktor guru, siswa, orang tua dan faktor lainnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan di sekolah, maka faktor peran kepala sekolah juga tidak boleh diabaikan. Hal ini disebabkan sekolah sebagai suatu organisasi, maka peran seorang pemimpin menjadi bagian penting dari keefektifan lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah harus mampu untuk meningkatkan peran strategi dan teknis dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran. Dia tidak saja sebagai pemimpin pembelajaran, tetapi, lebih dari itu adalah pemimpin secara keseluruhan yang mencakup fungsi-fungsi

kepemimpinan dalam suatu lembaga sekolah seperti perencanaan, pembinaan karir, koordinasi dan evaluasi.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai agen perubahan dalam sekolah mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia lembaga pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah maka kepala sekolah sebagai pemimpin harus mempunyai kemampuan leadership yang baik. Kepemimpinan yang baik adalah kepala sekolah yang mampu dan dapat mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dan sumber daya manusia (SDM), hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua komponen sekolah dapat

memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi itu.¹⁸

Dari pendapat yang dikemukakan oleh Dr. Rasmianto tersebut, penulis sangat sependapat dengan beliau, bahwa peran kepala sekolah/madrasah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) lembaga pendidikan sangat besar. Keberhasilan lembaga pendidikan dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) nya, baik guru maupun muridnya tidak lepas dari jiwa kepemimpinan kepala sekolah. Penulis bisa memastikan bahwa kegagalan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) tidak lepas dari ketidak mampuan kepala sekolah dalam memimpin lembaga/organisasinya.

Oleh karena itu, dalam pendangan penulis, untuk meningkatkan keefektifan dalam mengelolah lembaga pendidikan dan sumber daya manusia (SDM) nya maka beberapa hal penting yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu kemampuan politis (*political competence*), kemampuan pengajaran (*instructional competence*), kemampuan interpersonal (*interpersonal competence*), dan kemampuan teknis (*technical competence*). Di samping itu, kepala sekolah harus mampu memberikan peran sebagai seorang insiator, inspirator, partisipator dan motivator kepada guru, siswa dan karyawan untuk sama-sama menciptakan sinergisitas untuk meningkatkan kenerja lembaga dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Di dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal (*formal leadership*) dan kepemimpinan informal (*informal leadership*). Kepemimpinan formal terjadi apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Sedangkan kepemimpinan informal terjadi, dimana kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena kecakapan khusus atau berbagai

¹⁸ Rasmianto, *Jurnal el-Harakah*, Edisi. 59, Malang: Fakultas Tarbiya-UIN Malang, Maret-Juni, 2008, hlm. 15

sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan.¹⁹

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah/madrasah pada hakikatnya adalah pejabat formal, karena pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Dari pejelasan tentang kepala sekolah berdasarkan teori yang telah digunakan, maka penulis mencoba menganalisis, bahwa keberadaan kepala sekolah dalam lembaga pendidikan (sekolah) sangat mempengaruhi terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) nya. Jika peran kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka akan berpengaruh terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pemimpin harus diminta berperan aktif untuk meningkat perkembangan kualitas sumber daya manusia yang ada. Tanpa itu, jangan pernah berharap lembaga pendidikan Islam bisa bersaing dengan era globalisasi saat ini karena tidak memiliki SDM yang siap dalam menyongsong perubahan dan terpaku pada doktrin-doktrin lama yang menutup diri dari perubahan zaman.

2. Guru

Salah satu aktor penting pendidikan dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) adalah guru. Karena guru adalah orang yang langsung berinteraksi dengan anak didik, memberikan keteladanan, motivasi dan inspirasi untuk terus bersemangat dalam belajar, berkarya dan berprestasi.²⁰ Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru adalah salah satu kunci memajukan pendidikan yang ditunggu-tunggu oleh anak didik dan masyarakat secara umum. Berbagai program harus diadakan untuk menunjang pengembangan potensi guru ini. Disisi lain, guru harus termotivasi untuk banyak membaca,

¹⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008, hlm. 84

²⁰ Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional Panduan Quality Control Bagi Para Pelaku Lembaga Pendidikan*, Jogjakarta: Diva-Press, 2009, hlm. 58

berlatih berkarya, serta menjadi figur inspirator dan motivator bagi anak didik dan masyarakat dalam mengembangkan sumber daya manusia lembaga pendidikan.

Menurut al-Ghazali, tugas pendidik yang utama adalah menyempurnakan, membersihkan, mensucikan serta membawakan hati manusia untuk mendekatkan diri (*taqarrub*) kepada Allah SWT. Hal tersebut karena tujuan pendidikan Islam yang utama adalah upaya untuk mendekatkan diri kepada-Nya. Jika pendidik belum mampu membiasakan diri dalam peribadatan pada peserta didiknya, maka ia mengalami kegagalan dalam tugasnya, sekalipun peserta didiknya memiliki prestasi akademis yang luar biasa.²¹

Pemerintahan memandang bahwa guru merupakan media yang sangat penting artinya dalam kerangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Guru mengemban tugas-tugas sosial kultural yang berfungsi mempersiapkan generasi muda, sesuai dengan cita-cita bangsa.²² Dalam perkembangan berikutnya, paradigma guru/pendidik tidak hanya bertugas sebagai pengajar, yang mendoktrin peserta didiknya untuk menguasai seperangkat pengetahuan dan *skil* tertentu. Pendidik hanya bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses belajar mengajar.

Oleh karena itu, fungsi dan tugas pendidik/guru dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan dapat penulis simpulkan antara lain, yaitu:

- a. Sebagai pengajar (instruksional) yaitu merencanakan program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusun serta mengakhiri dengan pelaksanaan penilaian setelah program dilakukan.
- b. Sebagai pendidik/guru (educator) yaitu mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan dan berkepribadian *kamil* seiring dengan tujuan Allah SWT. menciptakannya.
- c. Sebagai pemimpin (managerial), yang memimpin, mengendalikan diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang berkait.

²¹ Dr. Abdul Mujib, Dr. Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009, hlm. 90

²² Prof. Dr. Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Askara, 2008, hlm. 19

Dengan demikian, dalam pandangan penulis, peran guru/pendidik dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) sangat besar karena guru/pendidik merupakan aktor terpenting dalam lembaga pendidikan Islam.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada era reformasi globalisasi, untuk menjawab dan memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat pada umumnya. Rendahnya kualitas pendidikan Indonesia, dituntut adanya reformasi total dalam lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Degradasi nilai dan moral yang melanda bangsa Indonesia saat ini tidak lepas dari gagalnya lembaga pendidikan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, penulis mengajak kepada seluruh komponen-komponen lembaga pendidikan terutama kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan sumber daya manusianya dalam mendidik peserta didik (*input*) dengan serius dan sungguh-sungguh.

Dalam analisis dan pengamatan penulis, berdasarkan penjelasan di atas, bahwa rendahnya kualitas SDM lembaga pendidikan saat dikarenakan kurangnya perhatian dari pemerintahan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang menyeluruh, dalam artian bahwa pemerataan pengembangan lembaga pendidikan belum merata antara lembaga pendidikan yang dipusat kota besar dengan lembaga pendidikan yang ada dipelosok pedesaan. Inilah yang menjadi kendala dalam mengembangkan SDM lembaga pendidikan disamping minimnya dana untuk pengelolaan dan pengembangan SDM tersebut.

Oleh karena itu, dapat penulis simpulkan dari keseluruhan pembahasan tersebut, bahwa keberadaan kepala sekolah dan guru memiliki tugas yang berat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (*input*). Guru sebagai aktor terpenting dalam kegiatan belajar mengajar dalam pendidikan, mempunyai peran yang besar dalam mendidik dan membimbing *input* agar menjadi sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan berdaya guna bagi bangsa dan negara. Maka dari itu, penulis mengharapkan seorang guru harus mampu memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat dalam persaingan global saat ini. Dengan demikian,

penulis juga mengharapkan masukan dan kritikan dalam karya ilmiah dari para insan akademis yang merasa tertarik untuk membaca dan berpartisipasi dalam karya.

DAFTAR PUSTAKA

Aan Komariah, Cepi Triatna, 2009, *Visionary Leadership, Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Askara

Abdul Mujib, Dr. Jusuf Mudzakkir, 2009, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana Prenada Media.

Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, 2008, Jakarta: Logos Wacana Ilmu.

Arifin, Muzayyin. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Askara

Asmani, Jamal Ma'mur.. *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional Panduan Quality Control Bagi Para Pelaku Lembaga Pendidikan*, 2009. Jogjakarta: Diva-Press

Fatah Yasin, *Masjid: Lembaga al-Ternatif Pengembangan Pendidikan Islam*, 2007, Jurnal el-Hikmah: Malang: Fakultas Tarbiyah UIN Malang Volume 1 No 1.

Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*, 2007, Bandung: al-Ma'arif.

http://refqiemaulana.wordpress.com/2009/06/30/pengembangan_kualitas_sdm_di_madrasah, diakses Jum'at 7 November 2017.

Jalaluddin, *Filsafat Pendidikan Islam*, 2008, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan*

Profesional Panduan Quality Control Bagi Para Pelaku Lembaga Pendidikan, 2009, Jogjakarta: Diva-Press.

James J. Jones & Donald L. Walters, *Human Resource Management In Education, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, 2008, Yogyakarta: Q-Media.

Muhaimin, *Penyiapan Ulul Alabab Alternatif Pendidikan Islam Masa Depan*, 2007, Jurnal el-Hikmah, Malang: Fakultas Tarbiyah UIN Malang, Vol. 1 NO. 1.,

Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009, Bogor: Ghalia Indonesia.

Muzayyin Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, 2007, Jakarta: Bumi Askara.

Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, 2009, Bandung: Remaja Rosda Karya.,

Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, 2008, Jakarta: Bumi Askara.

Rasmianto, *Jurnal eL-Harakah, Wacana Kependidikan, Keagamaan dan Kebudayaan*. 2008, Malang: Fakultas Tarbiya UIIS Malang Edisi 59.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, 2008, Jakarta: RajaGrafindo Persada.,

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan penelitian*, 2009, Jakarta: salemba Empat,

Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, 2007, Jakarta: Bumi Askara, Cet. V.