

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Harianto Fernandes
Muhaimin
Surayya Al Mahdaly
Laode Hasmin

Program Studi Magister pendidikan Islam
Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Article History:

Received:

Revised:

Accepted:

Keywords : *Pengembangan
Suber Daya Manusia,
Lembaga Pendidikan Islam*

Abstract:

Investasi pengembangan SDM merupakan program jangka panjang yang di dalamnya terdapat program jangka menengah yang harus sedini mungkin diformulasikan perencanaannya dan diimplementasikan. Investasi ini harus menunjang perkembangan ekonomi dengan visi membangun suatu masyarakat madani yang makmur dan berkeadilan. Dalam hal ini ada tiga hal yang perlu dilakukan yaitu sumber daya sejarah dan budaya, kualitas sumber daya manusia, pemberdayaan rakyat. Madrasah dalam tujuannya berupaya mengintegrasikan ilmu agama dan umum. Menyeimbangkan keduanya untuk menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat. 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 asanya pengelolaan yang baik dari aspek pendidikan (pedagogis), aspek Moral-Spiritual, aspek sosio-kultural, aspek Sistem pendidikan, aspek sarana dan prasarana.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat

secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pelajaran yang dapat dipetik dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsa-bangsa di negara-negara tersebut didukung oleh SDM yang berkualitas. Jepang, misalnya, sebagai negara pendatang baru (*latecomer*) dalam kemajuan industri dan ekonomi memulai upaya mengejar ketertinggalannya dari negara-negara yang telah lebih dahulu mencapai kemajuan ekonomi dan industri (*fore runners*) seperti Jerman, perancis dan Amerika dengan cara memacu pengembangan SDM.

Dalam konteks mikro, SDM juga diperlukan oleh setiap institusi kemasyarakatan dan organisasi. Berbagai institusi kemasyarakatan, seperti institusi keluarga, institusi ekonomi, dan institusi keagamaan, SDM merupakan unsur penting dalam pembinaan dan pengembangannya. Demikian pula dalam organisasi, SDM berperan sangat penting dalam pengembangannya, terutama bila diinginkan pencapaian tujuan yang optimal. Bila tujuan akhir setiap kegiatan pembangunan, baik dalam konteks makro maupun mikro, adalah peningkatan taraf hidup, maka optimalisasi pencapaian tujuan itu adalah terpenuhinyakebutuhan dasar manusia secara optimal. Berdasarkan konsep di atas, dukungan SDM yang berkualitas sangat menentukan keoptimalan keberhasilan pencapaian tujuan itu.

Kualitas SDM ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, diantaranya kesehatan dan kemampuan. Faktor kemampuan sebagai salah satu faktor penentu kualitas SDM bisa dikembangkan di antaranya melalui pendidikan. Jadi, pendidikan merupakan suatu upaya dalam proses pengembangan SDM.

B. PEMBAHASAN

a. Pengertian Manajemen Sumber aya Manusia

Rachmawati (2008 : 3), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 1) mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Dessler (2008 : 5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Hasibuan (2006 : 111), manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Sofyandi (2008 : 6), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Mondy (2008: 4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif. Mangkunegara (2005:9), pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2005: 14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Mengembangkan Sumber daya Manusia

Dalam upaya mengembangkan upaya mengembangkan sumber daya manusia pada organisasi perlulah dibedakan menjadi dua model pengembangan yaitu pengembangan untuk manajer dan pengembangan untuk karyawan. Untuk manajer metode pengembangannya menggunakan metode pendidikan. Sedangkan, untuk para karyawan menggunakan metode pengembangan pelatihan.

1. Upaya Mengembangkan Potensi Manajer sebagai Sumber Daya Organisasi

Beberapa program pengembangan manajemen terjadi di seluruh perusahaan dan meliputi semua atau paling banyak rekrutan manajemen baru (atau potensial). Para manajer bisa dirotasikan melalui serangkaian program tugas-tugas departemental dan pengalaman pendidikan, tujuannya adalah mengidentifikasi potensi manajemen mereka dan memberikan keluasaan pengalaman (produksi dan keuangan) agar para manajer baru lebih bernilai dalam tugas nyata pertama mereka sebagai pemimpin produk kelompok. Selanjutnya para calon atasan bisa ditempatkan ke dalam sebuah “jalur cepat” sebuah program pengembangan yang

mempersiapkan mereka untuk lebih cepat mengambil komando tingkat senior.

Pengembangan manajemen itu penting karena beberapa alasan. Untuk satu hal, promosi dari dalam merupakan satu sumber utama dari bakat manajemen. Sebuah survei dari 84 majikan melaporkan bahwa kira-kira 90% dari penyelia, 73% manajer tingkat menengah, dan 51% eksekutif dipromosikan dari dalam. Sesungguhnya, semua manajer ini pada gilirannya menuntut beberapa pengembangan untuk mempersiapkan mereka bagi jabatan-jabatan baru mereka. Sama halnya, pengembangan manajemen memudahkan kesinambungan organisasi dengan mempersiapkan karyawan dan manajer dewasa ini untuk secara mulus mengambil tingkat posisi lebih tinggi. Itu juga membantu mensosialisasikan peserta pelatihan manajemen dengan mengembangkan nilai-nilai dan sikap yang benar untuk bekerja dalam perusahaan. Dan itu dapat mendorong tanggapan organisasi dengan mengembangkan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan para manajer untuk lebih cepat menanggapi perubahan.

Program pengembangan manajemen bisa diarahkan untuk mengisi posisi khusus. Bila yang diisi adalah posisi eksekutif, maka proses ini disebut dengan perencanaan suksesi, yaitu perencanaan yang merujuk pada proses yang melalui lowongan tingkat senior direncanakan dan akhirnya diisi. Departemen SDM meninjau inventori keterampilan manajemennya untuk mengidentifikasi bakat manajemen yang sekarang dipekerjakan.

Pengembangan manajemen bergeser dari mempersiapkan manajer untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi ke persiapan manajer untuk menghadapi tantangan menata olah dalam lingkungan yang berlangkah cepat. Pengalaman di tempat kerja, termasuk pelatihan di tempat kerja, latihan, dan penugasan rotasi, telah menjadi teknik pengembangan manajemen. Namun, teknik-teknik ini menekankan pada memperlihatkan kepada manajer prosedur terbaru yang membuat mereka berpikir tentang bagaimana “melakukan apa yang kami lakukan hari ini sedikit lebih baik”.

2. Metode Untuk Mengembangkan Manajer

Metode untuk mengembangkan manajer dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1) Pelatihan Manajer di Tempat Kerja

- a.* Rotasi Jabatan, merupakan suatu teknik pelatihan manajemen yang melibatkan pemindahan peserta latihan manajemen dari departemen ke departemen untuk memperluas pengalaman selain mengidentifikasi titik-titik kekuatan dan kelemahan mereka. Rotasi jabatan memiliki keuntungan, yaitu memberikan pelatihan keliling untuk masing-masing orang dan juga untuk menguji peserta pelatihan dan membantu mereka mengidentifikasi titik-titik kelemahan dan kekuatan orang itu. Sedangkan kerugiannya yaitu mendorong generalisasi yang cenderung lebih tepat untuk mengembangkan lini umum ketimbang ahli staf fungsional. Program rotasi hendaknya dihubungkan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta masing-masing dan tidak merupakan urutan langkah baku yang harus ditempuh seluruh peserta pelatihan.
- b.* Pendekatan Pelatihan/Pengganti, dalam pendekatan ini peserta bekerja secara langsung dengan orang yang akan ia gantikan. Peserta ini membantu menjamin pengembangan jangka panjang dari manajer puncak yang dipersiapkan perusahaan.
- c.* Dewan Yuniior, merupakan satu metode yang memberikan peserta pelatihan manajemen menengah pengalaman dalam menganalisis dalam perusahaan dengan mengundang mereka duduk pada sebuah dewan direktur yuniior dan membuat rekomendasi tentang keseluruhan kebijakan perusahaan.
- d.* Belajar Bertindak, merupakan sebuah teknik pelatihan yang dilakukan untuk memungkinkan peserta pelatihan manajemen bekerja purna waktu menganalisis dan memecahkan masalah dalam departemen lain.

2) Pelatihan Manajer di Luar Tempat Kerja

- a.* Metode Studi Kasus, merupakan metode pengembangan yang menyajikan bagi para manajer gambaran tertulis dari sebuah masalah organisasional untuk didiagnosis dan dipecahkan.

- b.* Permainan Manajemen, merupakan suatu teknik pengembangan tim-tim dari para manajer bersaing dengan perusahaan lain dalam mengambil keputusan terkomputerisasi menyangkut perusahaan yang realistik namun tersimulasi.
- c.* Seminar di Luar, banyak organisasi menawarkan seminar yang bertujuan memberikan pelatihan, membangun keterampilan untuk para manajer.
- d.* Permainan Peran, merupakan teknik pelatihan dengan peserta pelatihan memainkan peran dalam suatu situasi manajemen yang realistik.
- e.* Pemodelan Perilaku, merupakan teknik pelatihan dengan peserta pelatihan pertama-tama disajikan pertunjukan tentang teknik manajemen dalam sebuah film, selanjutnya diminta memainkan peran dalam situasi simulasi, dan selanjutnya diberi umpan balik dan pujian.
- f.* Pengembangan Organisasional, merupakan metode yang ditunjukkan pada perubahan sikap, nilai, dan keyakinan karyawan agar mereka dapat meningkatkan organisasinya. Berikut adalah beberapa upaya pengembangan organisasi, yaitu :
 - a)* Umpan balik survei, yaitu metode yang mencakup survei atau sikap karyawan dan pemberian umpan balik kepada manajer departemen, sehingga masalah dapat dipecahkan oleh para manajer dan karyawan.
 - b)* Pelatihan kepekaan, yaitu metode untuk meningkatkan wawasan karyawan kedalam perilaku mereka sendiri dengan pembahasan yang terus terang dalam kelompok yang dipimpin oleh para pelatih khusus.
 - c)* Pembangunan tim, yaitu peningkatan efektifitas tim seperti pejabat perusahaan dan direktur divisi melalui penggunaan, pertemuan konsultan, wawancara, dan pembangunan tim.

3. Upaya Mengembangkan Potensi Karyawan sebagai Sumber Daya Organisasi

Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Pengembangan karyawan

memang membutuhkan biaya yang sangat besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku, dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik maka daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar.

Metode Mengembangkan Karyawan

Metode yang digunakan untuk mengembangkan karyawan adalah dengan menggunakan metode latihan atau training. Terdapat beberapa macam pelatihan karyawan yaitu sebagai berikut :

1) Pelatihan internal

Pelatihan internal adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan

2) Pelatihan eksternal

Pelatihan eksternal adalah seseorang atau suatu tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada karyawan, baik pelatihannya didatangkan atau karyawannya ditugaskan untuk mengikuti lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

3) Pelatihan gabungan internal dan eksternal

Adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

Sedangkan untuk metode pengembangan karyawan adalah dengan menggunakan metode-metode latihan menurut Andrew F Sikula yang diantaranya adalah :

1) *On the job*

Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.

2) *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang

biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

3) *Demonstration and example*

Merupakan metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

4) *Simulation*

Merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

5) *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6) *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi lecture, conference, programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar.

4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) baik manajer maupun karyawan memiliki beberapa tujuan yang bermanfaat bagi organisasi diantaranya adalah menyangkut hal-hal berikut :

1. Produktivitas Kerja

Adanya pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

3. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan dan manajer semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.

8. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan manajerial skill-nya lebih baik.

9. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik.

5. Proses atau Langkah-Langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses atau langkah-langkah pengembangan hendaknya dilakukan sebagai

berikut:

1. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasarannya. Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

2. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu.

3. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaannya harus didasarkan atas prinsip-prinsip ekonomi serta pedoman sasaran pengembangan yang ingin dicapai.

4. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dll.

5. Pelatih

Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai.

6. Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar-mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan. Proses belajar-mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapainya atau tidak

6. Tolak Ukur Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan Sumber Daya Manusia yang diterapkan antara lain, sebagai berikut:

- a) Prestasi kerja karyawan
- b) Kedisiplinan karyawan

- c) Absensi karyawan
- d) Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin
- e) Tingkat kecelakaan karyawan
- f) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu
- g) Tingkat kerja sama karyawan
- h) Tingkat upah insentif karyawan
- i) Prakarsa karyawan
- j) Kepemimpinan dan keputusan manajer

7. Kendala-Kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kendala-kendala pengembangan yang dilaksanakan selalu ada dan kita harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala pengembangan akan menghambat lancarnya pelaksanaan latihan dan pendidikan, sehingga sasaran dan pencapaian kurang memuaskan. Kendala-kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.

1) Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2) Pelatih dan instruktur

Pelatih dan instruktur yang ahli cukup mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

3) Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

4) Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta yang bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

5) Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

c. Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2008), pengembangan sumber daya manusia dikelompokkan atas 2 yaitu pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal. Berikut penjelasan mengenai 2 bentuk sdm tersebut.

1. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal adalah pengembangan untuk karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan cara mempelajari buku-buku literatur yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa ada keinginan dalam diri karyawan. Bukan hanya karyawan, namun perusahaan diuntungkan karena produktifitas kerja karyawan semakin besar dan efisien.

2. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal yaitu pengembangan yang diberikan oleh

perusahaan agar karyawan mengikuti pendidikan atau latihan dimana tujuannya agar kemampuan dan produktifitas karyawan meningkat. Perusahaan memerlukan biaya yang tidak sedikit dalam melakukan pelatihan dan pengembangan namun juga dapat menekan biaya-biaya akibat masalah-masalah yang timbul jika karyawan tidak dilakukan pengembangan dan pelatihan sdm.

KESIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia tersebut adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan komitmen tenaga kerja (pendidik dan tenaga kependidikan), sehingga visi dan misi lembaga dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan dan kompetensi SDM, serta sinergi antara SDM sebagai penggerak organisasi dan pengelolaan yang efektif sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi tersebut. Investasi pengembangan SDM merupakan program jangka panjang yang di dalamnya terdapat program jangka menengah yang harus sedini mungkin diformulasikan perencanaannya dan diimplementasikan. Investasi ini harus menunjang perkembangan ekonomi dengan visi membangun suatu masyarakat madani yang makmur dan berkeadilan. Dalam hal ini ada tiga hal yang perlu dilakukan yaitu sumber daya sejarah dan budaya, kualitas sumber daya manusia, pemberdayaan rakyat. Selain berkaitan dengan sistem masyarakat secara umum, kualitas SDM mempunyai keterkaitan erat dengan kualitas pendidikan sekolah. Karena SDM berkualitas adalah keluaran sistem pendidikan, proses pendidikan harusnya menjadikan kreatifitas, penguasaan dan kemampuan mengembangkan IPTEKS, serta moralitas sebagai acuan dasar. Agar pendidikan menghasilkan keluaran, yaitu SDM yang berkualitas, kurikulum seharusnya tidak terlalu sarat dengan mata-mata ajaran.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. atas ijin dan ridhoNya sehingga artikel ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih kami haturkan kepada kedua orang tua kami yang senantiasa mendoakan dan mengsupport, dosen pengampuh mata kuliah **Manajemen Strategi Pendidikan Islam** Ibu **Dr. Hj.**

Sumiati, M.A. atas bimbingan dan motivasinya , dan teman-teman mahasiswa program studi Magister Pendidikan Islam Pasca Sarjana Unismuh angkatan 2021.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidh Al-Qarni, *Laa Tahzan : Jangan Bersedih*, Jakarta: Qisthi Press, 2004.
- A. Fatah Yasin, “Masjid: Lembaga Alternatif Pengembangan Pendidikan Islam” , *Jurnal elHikmah* Vol. 1 No. 1, 2003.
- Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam “Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru”*
Jakarta : Logod Wacana Ilmu, 1999.
- Mohammad Ali, *Pendidikan dalam Perspektif Pengembangan SDM*, Bandung: FIP, IKIP, 1999.
- Carles Newton, *Nothing to Something: Menyingkap rahasia Sukses*, Yogyakarta: BACA!
Baca buku buku baik, 2007.
- Dale Carnagie, *Petunjuk Menikmati Hidup dan Pekerjaan Anda*, Jakarta: Gramedia, 2004. Dave. J Lieberman & Estelle Laurence, *Personality Plus: Menjadi Pribadi yang Berpengaruh dan Disukai Banyak Teman*, Yogyakarta: BACA! Baca buku buku baik, 2006.
- Djaafar, T. Z.. *Pendidikan Non Formal Dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan. Padang*, Padang : FIP UNP, 2001.
- Hartoyo, “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan”, *Pelatihan Peningkatan Kemampuan Tenaga Perencana Akademik Bagi Dosen STTA Yogyakarta*. 1 Agustus 2008 Di P3AI UNY.