

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA  
PENDIDIKAN ISLAM DI MTS SALAFIYAH KOTA CIREBON**

Rhio Maheso<sup>1</sup>, Rizka Aulia<sup>2</sup>, Anita Dewi Fitriyanti<sup>3</sup>, Syifa Fauziyah Surahman<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas  
Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Kota Cirebon

<sup>1</sup>Riomaheso8@gmail.com, <sup>2</sup>rizkaiko@gmail.com

<sup>3</sup>syifafauziyahsurahman@gmail.com, <sup>4</sup>anitafebriyanti57@gmail.com

**ABSTRACT**

*This article aims to provide a descriptive analysis of human resource development in Islamic educational institutions. Because seeing the problems that often appear in Islamic educational institutions is not far from the quality of existing human resources, management, leadership, finance, and institutional aspects. In terms of human resources, it is a separate problem, namely that many still do not meet the minimum academic qualifications required. This requires educators and education personnel to take education, but the reality is still far from the hope of improving quality because the goal is only to meet the demands of the law. The results of this study indicate that human resource development occupies a fairly central position in the development of the quality of Islamic education. In organizing educational activities, an educational institution is required to always meet various expectations and needs desired by the community, in addition, educational institutions need to realize the educational goals that they have formulated. Its implementation can be done through human resource management activities which are one of the important elements in organizing education in a sustainable Islamic educational institution. The existence of adequate human resources in a school will help the sustainability of educational activities in the school. Teachers and students will be greatly helped when the school has a good and adequate human resource superstructure base, students will find it easy to explore creativity, teachers will find it easy to spark student creativity. The implementation of human resource development in educational institutions consists of development steps, factors that influence human resource development. This is done as a provision of a view of human resource development in Islamic educational institutions.*

**Keyword:** *islamic education institutions, human resources*

## **ABSTRAK**

Artikel ini bertujuan memberikan analisis deskriptif mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan islam. Karena melihat permasalahan yang sering tampak dalam lembaga pendidikan islam ini tidak jauh dari kualitas dari sumber daya manusia yang ada, manajemen, kepemimpinan, finansial, dan aspek kelembagaan. Dalam hal sumber daya manusia menjadi masalah tersendiri yakni masih banyak yang belum memenuhi kualifikasi akademik minimal yang dipersyaratkan. Hal ini menuntut para pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti pendidikan, akan tetapi realitasnya masih jauh dari harapan peningkatan kualitas karena tujuannya baru sekedar memenuhi tuntutan undang-undang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia menempati posisi yang cukup sentral dalam perkembangan mutu pendidikan islam. Dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, sebuah lembaga pendidikan dituntut untuk senantiasa memenuhi berbagai macam ekspektasi dan kebutuhan yang diinginkan masyarakat, selain itu juga lembaga pendidikan perlu mewujudkan tujuan pendidikan yang dirumuskannya. Pelaksanaannya dapat dilakukan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi salah satu elemen penting dalam penyelenggaraan pendidikan disebuah lembaga pendidikan islam berkelanjutan. Keberadaan sumber daya manusia pada sebuah sekolah yang memadai akan membantu keberlangsungan kegiatan pendidikan di sekolah. Guru maupun siswa akan sangat terbantu ketika sekolah telah memiliki basis suprastruktur sumber daya manusia yang baik dan memadai, siswa akan mudah mengeksplorasi kreatifitas, guru akan mudah untuk memantik kreatifitas siswa. Implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan terdiri dari langkah-langkah pengembangan, faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan sebagai pemberian pandangan pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan islam.

**Kata kunci:** lembaga pendidikan islam, sumber daya manusia

### **A. Pendahuluan**

Pendidikan merupakan hal terpenting dalam segi kehidupan, dimana salah satu faktor majunya suatu bangsa dapat dilihat dari maju tidaknya pendidikan di negara

tersebut. Disisi lain pendidikan merupakan investasi bagi suatu bangsa, dimana melalui pendidikan inilah dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan itu sendiri tidak terlepas

dari upaya-upaya pembinaan manusia. Oleh karena itu keberhasilan pendidikan sangatlah bergantung pada sumber daya manusia, yaitu seorang pendidik maupun staff tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan yang sangat strategis, terutama pendidikan dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Begitupun dengan tenaga kependidikan mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu unsur penting dalam upaya untuk memajukan kesejahteraan bangsa. Upaya yang dilakukan oleh seorang pendidik dalam membina manusia telah terbukti dengan kesuksesan dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini. Pendidikan yang terselenggara bukanlah kegiatan yang berlangsung secara instan, melainkan berbagai proses dan fase jenjang untuk melaksanakan itu. Diantara proses tersebut adalah adanya perencanaan

pendidikan, pelaksanaan pendidikan dan evaluasi pendidikan. Diantara proses perencanaan pendidikan adalah rekrutmen dan seleksi calon guru/pegawai. Proses perencanaan ini harus dilakukan secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan tersebut. Pendidikan diyakini sebagai salah satu bidang yang memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Bahkan menjadi faktor dominan di dalam proses peningkatan kecerdasan bangsa. Betapa penting dan strategis peranan pendidikan di dalam pembangunan bangsa, hal tersebut telah diakui sejak dirumuskannya UUD 1945. Tanpa bangsa yang cerdas tidak mungkin bangsa itu ikut serta dalam percaturan global. Pendidikan sebagai agen perubahan, pendidikan memiliki konsekuensi terhadap aplikasi dari produk inovasi pendidikan, sehingga pendidikan menjadi katalisator bagi terjadinya transformasi sosial. Pendidikan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya perubahan. Dengan beberapa peran

yang dimilikinya tersebut, pendidikan dituntut memiliki sumber daya pendidikan untuk mempersiapkan pelaku-pelaku perubahan yang tangguh, unggul, partisipatif, dan kompetitif. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana (UU RI No. 20 Tahun 2003). Selanjutnya dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, tenaga kependidikan dipakai istilah sumber daya manusia pada bidang pendidikan. Oleh karena itu penulis mengangkat artikel dengan tema Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam Di MTS Salafiyah Kota Cirebon.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia,

yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Penelitian dengan pendekatan kualitatif mempunyai dua tujuan utama. Pertama, menggambarkan dan mengungkap (*to describe and to explore*), dan kedua menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and explain*).

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Pengembangan Sumber Daya**

#### **Manusia**

#### **a. Pengertian Sumber Daya**

#### **Manusia**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan. (Andriani et al., 2022). Pengertian sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro meliputi orang-orang yang bekerja pada dan menjadi anggota suatu perusahaan atau lembaga, dan biasa disebut dengan pegawai, pekerja, juru tulis, pekerja tidak terampil, dan lain-lain. Sedangkan definisi makro (*human capital*) adalah jumlah penduduk suatu negara yang

memasuki pasar tenaga kerja, baik yang menganggur maupun sudah bekerja. Oleh karena itu, pengertian sumber daya manusia secara luas mencakup mereka yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi dan mereka yang keterampilannya perlu dilatih dan dikembangkan, baik dalam organisasi maupun bisnis (Sari Pascariati Kasman, 2021).

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan kekuatan pendorong di belakang elemen sumber daya lainnya. Jika suatu perusahaan hanya memiliki SDM saja, tanpa unsur sumber daya lainnya maka SDM tidak akan membawa manfaat apa pun bagi perusahaan (Sari Pascariati Kasman, 2021). Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur terpenting bagi suatu negara. Perkembangan suatu organisasi atau organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas (Andini et al., 2024).

#### **b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-

orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Beberapa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Mencapai efisiensi.
- 3) Meminimalisir kerusakan.
- 4) Mengurangi kecelakaan.
- 5) Meningkatkan pelayanan.
- 6) Memelihara moral pegawai.
- 7) Meningkatkan peluang karier.
- 8) Meningkatkan kemampuan konseptual.
- 9) Meningkatkan kepemimpinan.
- 10) Peningkatan balas jasa.
- 11) Peningkatan pelayanan kepada konsumen.

#### **c. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan penuturan Hasibuan (Rezky & dkk, 2019), terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu:

- 1) Pertama, pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat.

2) Kedua, pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya.

Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu:

- 1) Profesionalitas
- 2) Daya Kompetitif
- 3) Kompetensi Fungsional
- 4) Partisipatif

## **2. Lembaga Pendidikan Islam**

### **a. Pengertian Lembaga Pendidikan Islam**

Lembaga pendidikan Islam dapat pula diartikan suatu wadah atau tempat berlangsungnya proses pendidikan Islam yang telah tersistematis dan tertata rapi mengikuti aturanaturan tertentu.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lembaga pendidikan itu mengandung pengertian konkret berupa sarana prasarana dan juga pengertian yang abstrak, dengan adanya norma-norma dan peraturan-peraturan tertentu, serta penanggung jawab pendidikan itu sendiri. Ciri yang

menonjol dari seluruh Lembaga Pendidikan Islam adalah terletak pada tujuan lembaga pendidikan Islam sendiri, yaitu mewarisi nilai-nilai ajaran agama Islam. Hal ini sangat beralasan mengingat aspek-aspek kurikulum yang ada menyajikan seluruhnya memasukan mata pelajaran agama Islam secara komprehensif dan terpadu (walaupun di sekolah-sekolah umum dipelajari juga mata pelajaran agama Islam tetapi tidak komprehensif dan mendalam) sementara di lembaga pendidikan Islam kurikulum pendidikan agama Islam menjadi konsentrasi dan titik tekan.

### **b. Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam**

Disebutkan dalam Undang-Undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003 bahwa di dalam suatu lembaga pendidikan terdiri dari dua model sumber daya manusia, yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik dimaksudkan adalah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian

dan pengabdian kepada masyarakat, terutama para pendidik di perguruan tinggi. Sedangkan tenaga kependidikan didefinisikan dengan tugas melakukan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Lebih lanjut diterangkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mewajibkan guru untuk memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Demikian itu juga diperjelas pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Selain kualifikasi akademik, seorang guru diharuskan memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Untuk tenaga kependidikan di sekolah/madrasah terdiri dari kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan. Pada setiap jabatan tersebut disyaratkan adanya

kualifikasi akademik, pengalaman, dan kemampuan, sebagaimana telah dirincikan dalam peraturan-peraturan menteri.

### **1. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan**

Dalam penyelenggaraan kegiatan, lembaga pendidikan dituntut untuk senantiasa memenuhi berbagai macam ekspektasi dan kebutuhan yang diinginkan masyarakat, selain itu juga lembaga pendidikan perlu mewujudkan tujuan pendidikan yang dirumuskannya. Pelaksanaannya dapat dilakukan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi salah satu elemen penting dalam penyelenggaraan pendidikan disebuah lembaga pendidikan islam berkelanjutan.

Rekrutmen sumber daya manusia pada sebuah sekolah menjadi hal yang penting, selain dapat membangun kenyamanan belajar anak, sumber daya manusia juga dapat mengoptimalisasi guru dalam mengajar. Selain itu juga sumber daya manusia juga bermanfaat untuk keberlangsungan peminatan siswa melalui kegiatan

pengembangan pengembangan potensi diri (ekstrakurikuler). Pengembangan sumber daya manusia harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Oleh sebab itu penting sekali kita mengetahui langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia yang baik, supaya tujuan kita tercapai, adapun langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan adalah:

**a. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTS Salafiyah Kota Cirebon**

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan strategis yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja/pegawai dimasa yang akan datang dalam suatu organisasi dengan menggunakan sumber informasi yang tepat guna penyediaan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas sesuai yang dibutuhkan.

Jeffrey A. Mello mengatakan ada 5 langkah yang harus dilakukan dan tujuan dari perencanaan sumber daya manusia, yaitu:

- 1) *Prevent overstaffing and understaffing* (Mencegah kelebihan pegawai dan kekurangan)
- 2) *Ensure the organization has the right employees with the right skills in the right place at the right times* (Pastikan organisasi memiliki karyawan yang tepat dengan keterampilan yang tepat di tempat yang tepat pada saat yang tepat)
- 3) *Ensure the organization is responsive to changes in its environment* (Pastikan organisasi responsive terhadap perubahan lingkungan)
- 4) *Provide direction and coherence to all human resource activities and system* (Memberikan arahan dan koherensi untuk semua kegiatan sumber daya manusia dan sistem)
- 5) *Unite the perspectives of line and staff managers* (Menyatukan perspektif garis dan staf manajer). (Mukaffan, 2022)

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia di MTS Salafiyah Kota Cirebon sudah dilakukan melalui proses tahap

perekrutan tenaga pendidik, dimana langkah tersebut dilakukan agar sesuai dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan teori diatas. Perekrutan di MTS Salafiyah melalui berbagai tahapan yaitu:

- 1) Penyebaran informasi yang dilakukan sekolah melalui interal misalnya informasi perekrutan ini disampaikan melalui rekan dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini atau rekan dari yang pernah melakukan pengenalan lingkungan persekolahan, dan melalui selebaran lowongan kerja lainnya.
- 2) Pelamar selanjutnya menyerahkan *Curriculum vitae* beserta dokumen pendukung lainnya kepada pihak sekolah.
- 3) Pihak sekolah menyeleksi beberapa kandidat yang memenuhi kriteria yang diminta
- 4) Jika sudah menemukan kandidat yang sesuai dengan kriteria yang diminta, selanjutnya sekolah memanggil kandidat tersebut untuk mengetahui lebih jauh mengenai data diri, latar belakang pendidikan, maupun tujuan dari kandidat tersebut melalui interview.

5) apabila semua kandidat tidak sesuai dengan kriteria yang diminta, maka pihak sekolah akan melakukan pencarian ulang, dan penyebaran informasi, sehingga didapatkan kandidat yang sesuai dengan kriteria yang diminta

6) Tahapan selanjutnya adalah dilakukan microteaching,

7) Pihak sekolah berhak menilai hasil dari microteaching yang dilakukan oleh kandidat, jika hasilnya baik, maka pihak sekolah selanjutnya memanggil kandidat untuk membahas mengenai kontrak mengajar, salary dan lain sebagainya.

#### **b. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di MTS Salafiyah Kota Cirebon**

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di MTS Salafiyah Kota Cirebon melalui dua faktor yaitu:

##### **1) Faktor Internal**

Faktor internal dalam pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan di mts salafiyah dalam rangka peningkatan kinerja guru melalui kompetensi pedagogik, yaitu dengan melakukan supervisi oleh kepala sekolah. Supervisi tersebut

dilaksanakan sekurang-kurangnya dalam waktu tiga bulan, dengan cara dilakukannya penilaian melalui observasi kelas, adapun indikator proses pelaksanaan supervisi yaitu: pembukaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, metode yang digunakan, serta evaluasi penilaian seperti apa yang diterapkan oleh tenaga pendidik. Setelah dilaksanakannya supervisi, kepala sekolah memberikan evaluasi beserta arahan terhadap tenaga pendidik dengan tujuan memiliki kinerja yang lebih baik kedepannya.

Pengembangan sumber daya manusia di mts as-salafiyah selanjutnya adalah kompetensi profesional, yaitu dengan cara peningkatan kedisiplinan tenaga pendidik. Dimana tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diwajibkan ketepatan waktu, baik itu kedatangan disekolah dan memulai kegiatan belajar mengajar. Apabila hal tersebut tidak dilakukan, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mendapatkan sanksi berupa teguran yang diberikan oleh kepala sekolah. Peningkatan kompetensi sosial dalam rangka pengembangan sumber daya

manusia di mts as-salafiyah yaitu dalam ranah komunikasi seperti halnya ketika guru wali melakukan perwaliannya terhadap siswa dengan memberikan motivasi akan proses kegiatan belajar dan proses mencapai cita-citanya, selain itu juga pola dalam komunikasi terhadap orangtua siswa dalam menyampaikan kebutuhan siswa di sekolah seperti keperluan seragam, guru perlu berkomunikasi dengan baik secara rinci kebutuhan siswa, lalu menyampaikan informasi kepada orangtua ketika siswa melakukan perilaku yang melanggar aturan sekolah dan melakukan pengarahannya terhadap orangtua dan siswa tersebut.

Faktor internal selanjutnya yang diadakan untuk pengembangan sumber daya manusia yakni dengan mengadakan workshop di lingkungan sekolah untuk pendidik dan tenaga pendidikan dengan mendatangkan pemateri dari luar. Salah satu pelatihan seperti pelatihan kurikulum merdeka yang diadakan workshop wajib diikuti oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan.

## 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dilakukan dalam upaya mengembangkan

sumber daya manusia dengan aktif pada MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) pada kegiatan tersebut rutin mengadakan pertemuan untuk membahas materi, materi dan bahan ajar pada setiap mata pelajaran. Dengan hal tersebut guru dapat terus mengembangkan skill dan kemampuan dalam pembelajaran agar menjadi terus menjadi lebih baik. Selanjutnya, faktor eksternal yang dilakukan berupa pendelegasian oleh pihak sekolah untuk serta mengikuti pelatihan di luar. Kegiatan ini sering dilakukan di setiap ada kesempatan pelatihan yang sekiranya dibutuhkan oleh sekolah guna melengkapi semua kekurangan pada sekolah. Salah satu contoh kegiatan nya yakni pelatihan corel draw dan canva yang diikuti oleh Staff admin media sosial dan staff Tu untuk keperluan pamflet, brosur dan lain lain. Kemudian di pelatihan tersebut perwakilan delegasi juga mendapatkan feedback seperti bergabung dengan canva yang sudah pro dan corel yang terupdate.

### 3) Penyusunan tujuan pelatihan dan pengembangan

Penyusunan tujuan pelatihan dan pengembangan ini penting

dilakukan untuk memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan dan bisa segera dikoreksi apabila ditemukan penyimpangan.

### 4) Program *content*

Merupakan daftar dari materi-materi yang akan disampaikan selama proses pelatihan dan pengembangan berlangsung. Dalam program content juga dijelaskan metode apa yang akan dipilih untuk menyampaikan materi-materi tersebut.

### 5) Evaluasi pelatihan dan pengembangan

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan perlu dievaluasi untuk memastikan apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai ataukah tidak. Selain itu, untuk memastikan apakah program berjalan dengan efektif ataukah tidak. (Machfudz, 2022)

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan**

Faktor yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia secara umum dapat dilihat

dari aspek internal dan aspek eksternal. Faktor-faktor tersebut turut berperan dalam proses pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun mikro. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain seperti yang diungkap oleh Admodiwiryo sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam, baik dari suatu organisasi ataupun diri pribadi. Namun, dalam hal ini faktor internal lebih ditekankan pada suatu organisasi.

1) Misi dan tujuan organisasi

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat.

2) Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi yang lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu.

3) Sifat dan jenis kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan SDM dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan SDM akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian tentu strategi dan program pengembangan SDM akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

4) Jenis teknologi yang digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam dari paling sederhana sampai yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani, mengoperasionalkan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar suatu organisasi, yang juga perlu diperhatikan untuk keberhasilan perencanaan yang lebih baik.

1) Kebijakan pemerintah

Kebijakan-kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan Menteri atau Pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

2) Sosio-Budaya masyarakat

Faktor sosio-masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apa pun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu

organisasi faktor ini perlu dipertimbangkan.

3) Perkembangan ilmu pengetahuan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut. (admodiwiryo, 2000)

#### **D. Kesimpulan**

Pendidikan merupakan salah satu unsur penting dalam upaya untuk memajukan kesejahteraan bangsa. Upaya yang dilakukan oleh seorang pendidik dalam membina manusia telah terbukti dengan kesuksesan dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini. Pendidikan yang terselenggara bukanlah kegiatan yang berlangsung secara instan, melainkan berbagai proses dan fase jenjang untuk melaksanakan itu. Salah satu bidang penting dalam penyelenggaraan

manajemen pendidikan yakni sumber daya manusia yang terlibat dalam proses dinamika lembaga pendidikan, seperti guru dan tenaga kependidikan, yaitu tenaga administrasi atau struktural.

Sumber daya manusia pendidikan disebut juga dengan manajemen pendidik dan kependidikan. Manajemen pendidik dan pendidikan merupakan sumber daya manusia potensial yang berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Mulai dari tenaga pengajar dan pendidikan yang masuk dalam organisasi pendidikan hingga akhirnya berhenti melalui proses perencanaan sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan atau pengembangan dan pemberhentian. Kualitas sumber daya manusia institusi pendidikan menentukan hasil, produk, dan standar lulusan dari institusi pendidikan itu sendiri.

Langkah pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan islam ada pada perencanaan pengembangan dan penyusunan program, dari dua *point*

tadi masing –masing mempunyai langkah dalam prosesnya. Selain langkah - langkah pengembangan tulisan ini juga membahas faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia, yang mana ada faktor internal yang melibatkan keberlangsungan yang berkaitan dengan bagian dalam organisasi, faktor eksternal keberlangsungannya yang berkaitan dengan bagian luar organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Admodiwiryo. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Andini, A. P., Tahier, I., Nurlaela, Natashyah, & Aris, M. N. (2024). *Pengertian Sumber Daya Pada Era 4.0. Ejournal Unisri, 08-No 01, 21–31.*
- Andriani, N. Y., Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah*. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi, 1(01), 23–28.*
- Bafadhol, I. (2017). *Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*. *Jurnal Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam, 60-62.*
- Machfudz. (2022). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*.

- Yogyakarta: Pustaka Ilmu, Maret, Cet. I
- Mukaffan. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kepemimpinan Islam*. Lumajang: Klik Media, Oktober Cet. 1
- Perawironegoro, D. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Tajdidukasi, 2-3.
- Rezky, M. P., & dkk. (2019). *Generasi Milenial yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0) di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Seminar Nasional Pascasarjana*, 1121-1122.
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi* (Literature Review Manajemen). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>.
- Triwiyanto, T., & Ulfatin, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.