

MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Agung Widodo¹, Suhartiningsih²,

Universitas Panca Sakti Bekasi, Institut Agama Islam Shalahuddin Al-
Ayyubi (INISA) Tambun Bekasi, Jawa Barat,

Abstract

The Islamic Education Institution or campus is a place / place for students to study, in this Islamic education institution students are expected to be able to study all the subjects given by the lecturers, especially Islamic religious education. Islamic religious education is the core of the field of education and has an influence on all education in these Islamic educational institutions, without Islamic religious education the learning process will not work well, because in Islamic religious education students have good character and obey all laws and regulations. applies in Indonesia, all of which can only be obtained by students in Islamic education institutions. Quality educational institutions definitely need competent and reliable personnel management in carrying out their education and personnel management is the key to the success of education in Islamic educational institutions.

Keywords: Personnel Management, Quality, and Islamic Education Institutions.

Abstrak

Lembaga Pendidikan Islam atau kampus merupakan wadah/tempat bagi para mahasiswa dalam menuntut ilmu, di lembaga pendidikan Islam ini mahasiswa diharapkan mampu untuk mempelajari semua matakuliah yang diberikan oleh dosen, terutama pendidikan agama Islam. Pendidikan agama Islam ini inti dari bidang pendidikan dan memiliki pengaruh terhadap seluruh pendidikan di lembaga pendidikan Islam tersebut, tanpa adanya pendidikan agama Islam proses pembelajaran tidak akan berhasil dengan baik, karena dalam pendidikan agama Islam mencetak mahasiswa berakhlakul karimah dan mentaati segala peraturan perundang- undangan yang berlaku di

¹ Dosen Universitas Panca Sakti Bekasi, email:agung.vidodov@gmail.com

² Dosen Institut Agama Islam Shalahuddin Al-Ayyubi (INISA) Tambun Bekasi, Jawa Barat, email : hartinilasmono@gmail.com

Indonesia, yang semua itu hanya bisa mahasiswa dapatkan di lembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan yang bermutu pasti memerlukan manajemen personalia yang cakap dan handal dalam menjalankan roda pendidikannya dan manajemen personalia merupakan kunci keberhasilan pendidikan di lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Manajemen Personalia, Kualitas, dan Lembaga Pendidikan Islam.

A. Pendahuluan:

Manajemen adalah salah satu kegiatan kerja yang dimiliki oleh masing-masing lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan lembaga Pendidikan tersebut. Dalam kegiatan dalam organisasi manajemen pendidikan tidak dapat beroperasi tanpa karakter yang dipersonalisasi, ini dikelola dengan baik, mengelola karyawan memainkan peran penting dalam mengembangkan dan mengembangkan lembaga pendidikan. Dan itu juga didukung dengan mengoptimalkan kinerja manajemen lainnya. Dalam konteks manajemen Islam, sebuah faktor tidak jauh berbeda dengan konsep manajemen secara umum. Hal ini terkandung dalam Al-qur'an.³

Lembaga Pendidikan Islam dalam memajukan mutu pendidikan yang sedang ditanganinya untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien, maka membutuhkan peran dari masing-masing manajemen sesuai dengan bidangnya. Manajemen personalia merupakan bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang menjadi salah satu sub sistem manajemen yang perlu mendapat perhatian yang sama dengan sub manajemen yang lain, dan manajemen personalia merupakan kunci keberhasilan pendidikan di lembaga pendidikan.⁴

Untuk itu manajemen merupakan hal yang esensial bagi semua lembaga pendidikan karena tanpa manajemen segala usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan semakin sulit. Dalam hal ini, ada 3

³ "Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap". (Q.S. Al-Insyirah; 7-8)

⁴ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta:PT. Asdi Mahasatya, 2004), h. 109

alasan utama yang melatarbelakangi perlunya manajemen, yaitu (1) untuk mencapai tujuan dalam lembaga pendidikan, diperlukan manajemen dalam lembaga pendidikan tersebut, (2) Manajemen diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan, sasaran, dan kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam institusi, dan (3) Kinerja suatu lembaga pendidikan dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya adalah efisiensi dan efektivitas.⁵

Dalam memajukan lembaga pendidikan Islam yang bermutu sangat diperlukan adanya manajemen personalia yang professional. Dan Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka 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." (Al-Baqarah: 30). Ayat di atas menegaskan bahwa manusia adalah makhluk ilahi sekaligus makhluk sosial. Sebagai makhluk ilahi, ia berkewajiban untuk mengabdikan, tunduk, patuh, dan taat pada ajaran agama Allah, yaitu al-Islam. Sedangkan sebagai makhluk sosial yang merupakan bagian dari perwujudan ketuhanan, hendaknya menjalin persahabatan dan kerjasama yang baik, jujur dan amanah berdasarkan Allah SWT. ISPI (1991) menyimpulkan ciri-ciri utama profesi para personalia adalah sebagai berikut : (1) memiliki fungsi dan signifikasi social, (2) memiliki keahlian dan keterampilan tingkat tertentu, (3) memperoleh keahlian dan keterampilan melalui metode ilmiah, (4) memiliki batang tubuh disiplin ilmu tertentu, (5) studi dalam waktu lama di perguruan tinggi, (6) pendidikan ini juga merupakan wahana sosialisasi nilai-nilai professional dikalangan mahasiswa yang mengikutinya, (7) berpegang teguh kepada kode etik yang di kontrol oleh organisasi profesi dengan sanksi-sanksi tertentu, (8) bebas memutuskan sendiri dalam memecahkan masalah bertalian dengan pekerjaannya, (9) memberi layanan sebaik-baiknya kepada klien dan

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Jogjakarta: BPFE, 2003), h. 6-7.

otonom dari campur tangan pihak luar, dan (10) mempunyai prestise yang tinggi dimasyarakat dan berhak mendapat imbalan yang layak. Profesionalisme seperti hal itu di lembaga pendidikan Islam memang harus dilakukan bila ingin lembaga pendidikan tersebut berhasil dan bermutu.

Banyak ayat-ayat Al-Quran dan Al-Hadist secara langsung maupun tidak langsung yang berbicara tentang kewajiban umat Islam melaksanakan pendidikan, sebagaimana Firman Alloh SWT dalam surat Ali Imran ayat 104: "Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma ruf dan mencegah dari yang mungkar, mereka itulah orang-orang yang beruntung.". Begitu juga didalam Hadist Nabi Muhammad saw: "Hormatilah anak-anakmu dan perbaikilah pendidikannya, karena anak-anakmu karunia Alloh SWT." (HR. Ibnu Majah).

Untuk menanamkan kebaikan (amal soleh) pada setiap mahasiswa, bahkan pada setiap orang perlu adanya pendidikan Islam yang menanamkan prilaku terpuji bagi setiap insan, maka diperlukan lembaga pendidikan Islam tempatnya.

B. Pengembangan Manajemen Personalia

Sebuah lembaga pendidikan yang terus tumbuh dan berkembang selalu membutuhkan perhatian dari dalam, khususnya dirinya sendiri. Dengan menjadikan dunia usaha sebagai pusatnya, khususnya untuk mencapai mutu lembaga pendidikan, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, dalam hal ini untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan tersebut. Dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia, diharapkan karyawan dapat mengikuti kursus pelatihan, seminar dan workshop dengan tujuan dan pelatihan personil adalah: (1) meningkatkan kuantitas produksi, (2) meningkatkan kualitas produksi, (3) meningkatkan perencanaan pencapaian karyawan, (4) meningkatkan moral kerja, (5) meningkatkan pendapatan/kesejahteraan, (6) meningkatkan kesehatan dan keselamatan, (7) mencegah penuaan dan (8) mengembangkan manusia. Dengan pelatihan dan pendidikan,

seseorang akan mendapatkan tim pendidikan yang muda dan bersemangat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Ini memberikan peluang untuk meningkatkan moral kerja dan kuantitas maupun mutu *output*⁶.

Pelatihan dan pendidikan ini secara tidak langsung dapat meningkatkan kesehatan mental dan rasa aman tenaga kependidikan, karena mereka merasa memiliki pengetahuan yang benar dan dapat mengamalkannya.

Teknik pengembangan personalia dapat dilakukan di tempat lain atau waktu lain, diperlukan, terutama untuk energi profesional. Dalam pengembangan personalia dalam sifat menerapkan prinsip pembelajaran seumur hidup. Staf profesional harus dapat belajar kesempatan untuk belajar formal maupun tidak resmi, sehingga keahlian mereka tidak ditinggalkan oleh sains sains, serta oleh staf non-profesional, masih harus dilihat ulasan dan memiliki kesempatan. Dikembangkan dengan teknik pembelajaran dalam proses kerja, praktik keterampilan, membaca literatur dan penelitian berikutnya, untuk mengatur pendidikan tidak timpang, tetapi bergerak bersama. Oleh karena itu, manajemen personalia dimaksudkan untuk meningkatkan lembaga pendidikan yang berkualitas.

Menurut Organ (1986) menunjuk 5 butir usaha untuk memperlancar interaksi⁷, yaitu : (1) menempatkan para personalia dalam satu lembaga pendidikan, (2) para personalia yang mempunyai spesialisasi yang sama dijadikan satu kelompok, (3) memberikan tugas yang sama/mirip, (4) dengan mengelompokkan berdasarkan daerah, Agama, Tim dan sebagainya, dan (5) yang memegang fungsi yang sama diwujudkan dalam satu fungsi kelompok.

Hal-hal tersebut di atas seringkali membantu dalam meningkatkan interaksi antar personalia dalam profesinya demi kemajuan institusi pendidikan. Harus ada tenaga kependidikan yang kreatif dan berperan aktif dalam pembangunan lembaga pendidikan, karena merekalah yang dapat mempertahankan kelangsungan hidup

⁶ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, h. 115.

⁷ Made Pidarta, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 1995), h. 76

lembaga pendidikan dalam menghadapi kepunahan akibat tuntutan zaman. Selain itu, para personalia ini juga mampu mengembangkan salah satu misi pendidikan yaitu agen inovasi terhadap lingkungannya.

C. Pembentukan Iklim Lembaga Pendidikan yang Hangat dan Kondusif.

Dalam lembaga pendidikan yang iklimnya sangat hangat dan kondusif merupakan rabuk yang ampuh untuk memungkinkan pertumbuhan profesional yang mantap dan juga dapat meningkatkan profesional para personalia dimana kebebasan mimbar akan dapat berjalan dengan baik yaitu hak seorang profesional untuk dapat menentukan, mengajarkan dan mempublikasikan kebenaran sebagaimana dapat dilihat dalam spesialisasinya⁸. Dengan iklim yang hangat pula kehidupan para personal dapat belangsung dengan lancar dan lama atau selama lamanya, bila suasana lembaga pendidikan tersebut memberi peluang untuk tujuan itu, seperti fasilitas dengan biaya secukupnya, kesempatan diberikan dan beberapa rintangan dihilangkan.⁹

Untuk menciptakan suasana yang hangat dan kondusif dilakukan beberapa cara: (1) komunikasi yang baik antar karyawan, (2) kerjasama yang baik antar karyawan, (3) kesadaran akan kemungkinan untuk mengambil keputusan yang tepat, (4) keterlibatan staf dalam semua kegiatan, (5) segala hal dalam lembaga yang dapat diselesaikan secara wajar, (6) hubungan Hubungan antar pribadi yang baik harus dijaga, dan (7) saling menghormati antar pegawai. Sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan suasana hangat dan ramah di lembaga pendidikan di pihak staf, diperlukan disiplin kerja yang tinggi, yang juga akan membentuk profesionalisme yang tinggi. Dengan demikian manajemen personalia dalam lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan mutu di lembaga pendidikan tersebut, serta dengan terciptanya iklim yang kondusif mempunyai pengaruh

⁸Made Pidarta, *Perencanaan Pendidikan Partisipatori*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2005), h. 199.

⁹Made Pidarta, *Perencanaan Pendidikan Partisipatori*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2005), h. 201.

yang besar terhadap prestasi kerja para personalia. Hal ini memungkinkan peningkatan dalam mutu pendidikan.

D. Kesejahteraan Personalia

Kesejahteraan personalia tidak boleh diremehkan, tetapi juga harus diperhatikan karena dengan kesejahteraan pegawai, kehidupan yang seimbang akan meningkatkan semangat bekerja dan nantinya meningkatkan dan menciptakan kualitas lembaga pendidikan. Karyawan / tunjangan seperti gaji, honorarium, promosi / promosi / pangkat, pelayanan kesehatan, kredit perumahan dan kendaraan, koperasi, hiburan, dll. Dengan adanya *employee benefit* dalam berbagai bentuk, secara otomatis akan menciptakan semangat dalam bekerja, menciptakan motivasi dalam bekerja sehingga karyawan akan bersaing untuk promosi dan mencapai efisiensi kerja terbaik di masa depan lembaga pendidikan.

E. Kerjasama dengan Masyarakat

Pada dasarnya, semua kegiatan di lembaga pendidikan tidak dapat dipisahkan dari masyarakat, terutama masyarakat sekitar, karena ada hubungan antara kontribusi timbal balik, saling mendukung dan menghilangkan antara lembaga pendidikan masyarakat, karena komunitas ini bertanggung jawab untuk kemajuan. Dan manisnya proses pendidikan antara personalia dengan lembaga pendidikan dan harus bekerja dengan baik dan terkait erat dengan masyarakat. Keinginan dan efek dari para pemangku kepentingan ini lebih mudah dikelola jika kerjasama yang erat antara lembaga pendidikan dengan masyarakat, di mana lembaga pendidikan memberikan peluang besar bekerja dengan karyawan dan penduduk lembaga pendidikan lingkungan untuk memperkenalkan, mengimplementasikan dan menerapkan kerjasama program dengan masyarakat.

Banyak program yang dikerjakan bersama antara lembaga pendidikan dengan masyarakat sekitarnya. Program-program itu misalnya memajukan proses belajar-mengajar, mengintergrasikan pendidikan formal, informal, dan non-formal, membantuk memajukan pendidikan non-formal, layanan kesejahteraan keluarga, layanan bimbingan dan konseling, kerjasama dalam mencari dana pendidikan,

koperasi, kegiatan rekreasi bersama, kesenian bersama, olahraga, dsb.¹⁰

Kerjasama dengan masyarakat sudah menjadi bagian dari kegiatan yang penting dalam mengendalikan roda perjalanan lembaga pendidikan itu, untuk itulah kita sebagai pecinta pendidikan bersama-sama dengan masyarakat dapat meningkatkan mutu pendidikan didalam lembaga pendidikan itu.

F. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan

Mutu adalah proses pendidikan yang melibatkan berbagai *input*, seperti bahan ajar, kognitif, afektif, dan psikomotorik, metodologi, sarana lembaga pendidikan, dukungan administrasi, dan sarana-prasaran serta sumber daya lainnya maupun penciptaan suasana yang kondusif dari hasil pendidikan¹¹.

Dalam melihat mutu pendidikan ini penulis dapat merumuskan Rumus seperti:

$$LP = \frac{R}{H}$$

Keterangan :

LP = Lembaga Pendidikan (Kampus).

R = Apa yang dirasakan oleh pelanggan/pecinta pendidikan.

H = Apa yang diharapkan oleh pelanggan/pecinta pendidikan

Dengan demikian lembaga pendidikan yaitu kampus memberikan wadah/tempat bagi para mahasiswa untuk memperoleh pembelajaran yang efektif dan efisien bagi mahasiswa, apa yang dirasakan oleh pelanggan/pecinta pendidikan, khususnya mahasiswa ingin memperoleh kenyamanan dan rasa aman dalam pembelajaran, dan pada umumnya kenyamanan bagi masyarakat sekitarnya. Serta apa yang diharapkan oleh pelanggan/pecinta pendidikan, khususnya para orang tua mahasiswa yaitu menginginkan anak-anaknya sukses dan berhasil setelah keluar dari lembaga pendidikan tersebut.

Peningkatan mutu lembaga pendidikan merupakan titik strategis dalam upaya mewujudkan pendidikan yang bermutu.

¹⁰Made Pidarta, *Perencanaan Pendidikan Partisipatori dengan Pendekatan Sistem*, (Jakarta: PT. Rinerka Cipta, 2005), h. 219.

¹¹Umaedi (2000:125)

Kualitas lembaga pendidikan akan dilihat dari proses dan hasil belajar peserta didik. Beberapa komponen mempengaruhi proses belajar mengajar di lembaga pendidikan. Proses belajar mengajar dapat berjalan efektif jika semua pemangku kepentingan dapat saling mendukung untuk mencapai tujuan.

Kualitas hasil belajar akan sangat ditentukan oleh kualitas belajar mengajar dan semua faktor yang mempengaruhinya, dalam hal ini manajemen staf. Hasil belajar lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor yang ada pada diri siswa. Oleh karena itu, upaya mengembangkan dan menciptakan keseriusan dan motivasi belajar pada diri siswa sangat penting dilakukan untuk mencapai hasil belajar yang optimal.

Proses pembelajaran akan dapat berjalan efektif apabila seluruh komponen yang berpengaruh dalam proses belajar mengajar dapat saling mendukung dalam rangka mencapai tujuan.¹²

Salah satu upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan. Pada dasarnya pendidikan yang bermutu hanya akan muncul dari lembaga pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu sekarang merupakan titik strategis dalam upaya peningkatan pendidikan yang berkualitas.¹³

Kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan diantaranya adalah sebagai berikut;

- a. Para pendidik diberikan kesempatan seluas-luasnya selama mereka mampu melanjutkan studi lebih lanjut.
- b. Mengembangkan dan memfungsikan perpustakaan serta menumbuhkan budaya membaca.
- c. Meningkatkan kesejahteraan pendidik
- d. Fungsi dan pelaksanaan yang lebih intensif
- e. Penataran, diklat, dan bentuk-bentuk kegiatan lain yang dapat meningkatkan peran dan fungsi pendidik.¹⁴

¹².Depdikbud (1994:4).

¹³.Samani (2000:199).

¹⁴. Made Pidarta (1997:276)

Upaya peningkatan hasil belajar siswa, selain meningkatkan motivasi siswa, juga dapat dilakukan melalui kemitraan antara lembaga pendidikan dan masyarakat. Keterlibatan masyarakat sangat penting dan efektif dalam membantu siswa berhasil secara akademis, ini membantu untuk menyediakan lingkungan belajar yang kondusif di mana siswa dapat melakukannya dengan baik.

G. Simpulan

Secara umum dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan karena manajemen sumber daya manusia adalah himpunan personalia/personalia lembaga pendidikan yang bekerja untuk kepentingan lembaga pendidikan tersebut, khususnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam lembaga pendidikan. Kemudian staf dapat memberikan kesempatan yang optimal untuk pelayanan publik di bidang pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan Islam.

Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif dan memberikan manfaat yang baik dan adil kepada staf pengelola SDM, akan berdampak positif bagi personel untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan kedisiplinan guna mencapai derajat profesionalisme yang tinggi dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Kedepannya, semua program kegiatan yang terencana dengan baik di lingkungan lembaga ini, membutuhkan kerjasama yang erat dan harus dilakukan antara staf lembaga dengan masyarakat sekitar, sehingga tercipta hubungan yang harmonis.

REFERENSI

- Humble, John W., "Manajemen Berdasarkan Sasaran", John W. Humble (Editor), *Penerapan Manajemen Berdasarkan Sasaran*, terjemahan Dr. S. Binol SH., Erlangga, Jakarta.1977.
- Pidarta, Made., *"Landasan Kependidikan Stimulus Pendidikan Bercorak Indonesia"*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1997
- Pidarta, Made., *"Manajemen Pendidikan Indonesia"*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2004.

Pidarta, Made., *“Perencanaan Pendidikan Partisipatori Dengan Pendekatan Sistem, (Edisi Revisi”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2005

Strauss & Sayles., *Manajemen Personalia*, terjemahan Ny Rochmulyati Hamzah, Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, Jakarta, 1981.