Strategi Dan Pengembangan Sdm Pendidikan Islam

Mohammad Nurul Huda

Dosen STAI Luqman Al Hakim Surabaya
irule.huda@gmail.com

Lembaga Pendidikan Islam adalah suatu lembaga yang berfungsi melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang berada di lingkungan pendidikan Islam. Keberadaan pengembangan SDM ini menarik perhatian peneliti untuk meneliti lebih lanjut strategi divisi SDM dalam mengembangkan SDM pendidikan Islam. Pasalnya, pengembangan SDM sebagai wadah yang berada di bawah naungan lembaga pendidikan Islam, memiliki strategi yang unik dan berbeda dengan lembaga lainnya. Terlebih, sebagaimana hasil pengamatan peneliti, perkembangan SDM di lembaga pendidikan Islam dalam kurun dasawarsa terakhir mengalami peningkatan signifikan; laris dan berkualitas.

Pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam memiliki konsep kurikulum integral yang berbasis taubid dan bertujuan membangun peradaban Islam lewat jalur pendidikan. Karena itu, strategi pengembangan SDM yang dilakukan ketua divisi, otomatis inklud dengan konsep tersebut. Orientasi pengembangan SDM bertujuan mencetak tenaga pendidik yang memiliki spiritual dan intelektual handal ditambah dengan wawasan kelembagaan yang mumpuni. Kendati begitu, tidak mudah bagi lembaga dalam mewujudkan hal tersebut. Setidaknya ada beberapa kendala yang dihadapi.

Kata kunci: *strategi, SDM, Pendidikan Islam*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk memberikan sebuah kontribusi terhadap tatanan kehidupan manusia, di sisi lain pendidikan mempunyai peran penuh dalam unsur-unsur kehidupan baik secara jasmani maupun rohani, dari sinilah pendidikan sangat penting untuk kita ketahui dan dipelajari. Karena hanya pendidikanlah yang dapat memberikan sebuah *framework* secara objektif dan fundamental.

Marimba menyatakan bahwa pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani anak didik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.¹ Lodge menyatakan bahwa pendidikan itu menyangkut seluruh pengalaman. Orang tua mendidik anaknya, anak mendidik orang

¹ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, cet. Kedelapan (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 24.

tuanya, guru mendidik muridnya, murid mendidik gurunya, bahkan anjing mendidik tuannya.²

Sekarang jelas bahwa pendidikan adalah bimbingan yang diberikan kepada seseorang agar ia berkembang secara maksimal.

Pendidikan di Indonesia saat ini mengalami krisis multidimensi, dilihat dari kompetensi para lulusan sebagian besar belum mampu memenuhi apa yang menjadi tujuan dari pendidikan nasional itu sendiri, hal ini terbukti banyaknya lulusan yang menganggur. Pada waktu yang sama ketika kita melirik kembali apa yang menjadi tujuan utama dari pendidikan nasional, dimana di sana ditegaskan, bahwa adanya pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan yang Esa. Maka dari sini kita dapat menilai apa yang menjadi tujuan pendidikan nasional di atas.

Moral anak bangsa saat ini sangat memprihatinkan tidak sedikit dari mereka yang rela menjual harga dirinya hanya karena uang, mabuk-mabukan dijadikan tradisi dan perzinahan membudaya di negara kita ini. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan yang ada pada saat ini belum mampu mewujudkan tujuan dari pendidikan itu sendiri, apa yang seharusnya dilakukan oleh pemerintah dalam mengentaskan keterpurukan tersebut? Ini pertanyaan yang sangat fundamental yang sering dibahas oleh pakar pendidikan, berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dalam mengatasi keterpurukan tersebut, bahkan saat ini menteri pendidikan mengintruksikan penilaian Ujian Nasional (UN) secara komprehensif yang mencakup ranah kognitif, afektif dan psikomotorik.

Landasan dan dasar pendidikan Islam yaitu Al-Qur'an dan As-Sunnah belum benar-benar digunakan sebagaimana mestinya. Hal ini sebagai akibat belum adanya sarjana dan pakar di Indonesia yang belum secara khusus mendalami pemahaman Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam perspektif pendidikan Islam.³

Dari berbagai fenomena di atas, maka dapat dipastikan hanya lembaga pendidikan Islam yang dapat mengintegalkan kurikulum yang ada pada saat ini dengan kurikulum lokal yang mencakup tentang keislaman. Dengan itu lembaga pendidikan Islam membuat strategi dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, dengan tujuan untuk meningkatkan integritas pembelajaran anak

² Ibid., 25.

³ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan, Mengatasi Kelambatan Pendidikan Islam di Indonesia*, cet. Kedua (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 2.

didik, sehingga dengan adanya upaya strategi di atas dapat menjawab apa yang menjadi intruksi menteri pendidikan tersebut. Di sisi lain masyarakat masih percaya bahwa lembaga pendidikan Islam dapat mendidik dan mengentaskan permasalahan-permasalahan yang dialami oleh anak bangsa saat ini.

Secara historis pertumbuhan dan perkembangan pendidikan Islam di Indonesia sangat terkait erat dengan kegiatan dakwah Islamiyah. Pendidikan Islam berperan sebagai mediator dimana ajaran Islam dapat disosialisasikan di dalam masyarakat dalam berbagai tingkatannya. Melalui pendidikan inilah, masyarakat Indonesia dapat memahami, menghayati dan mengajarkan ajaran Islam sesuai dengan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Sehubungan dengan itu tingkat kedalaman pemahaman, penghayatan dan pengalaman masyarakat terhadap ajaran Islam amat tergantung pada tingkat kualitas pendidikan Islam yang diterimanya. Pendidikan Islam tersebut berkembang setahap demi setahap hingga mencapai tahapan seperti sekarang ini.⁴

Dengan adanya pendidikan Islam diupayakan mampu membangun peradaban Islam kembali sebagaimana yang diproklamkan oleh Imam Al Gazali. Maka dari itulah pendidikan harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang unggul, profesional, dan siap berkompetisi dalam segala bidang. Lebih-lebih SDM guru, karena guru merupakan tenaga fungsional yang sangat potensi dalam menyelenggarakan proses belajar-mengajar.

Kita sadari bersama bahwa saat ini ilmu sains dan IPTEK mengalami perkembangan yang sangat pesat, yang mengharuskan orang mengikuti perkembangannya, lebih-lebih SDM guru, dimana seorang guru dituntut untuk mempunyai kapasitas yang lebih dari anak didiknya. Kemampuan SDM guru dalam mengajar ditentukan oleh kapasitas guru itu sendiri, sehingga ketika kapasitas SDM guru tersebut mengalami keterpurukan maka dampaknya pada peserta didik.

Drs. Ali Imron, di dalam bukunya yang berjudul *pembinaan guru di Indonesia*, mengatakan bahwa kadar kualitas sumber daya manusia di Indonesia (guru) ternyata dipandang sebagai penyebab kualitas *out put* sekolah, karena rendah dan merosotnya mutu pendidikan sebagaimana yang diexposkan oleh banyak media masa, hampir selalu disertai dengan menunding SDM gurunya.

Berdasarkan kenyataan itulah, maka sumber daya guru perlu dibina terus kemampuan profesionalnya. Sebab dengan pembinaan dan pelatihan dengan

⁴ Ibid, 1.

konsisten maka akan memutakhirkan kemampuan profesionalnya. Dan pembinaan serta pelatihan yang terus menerus ini, tidak saja dibenarkan secara konseptual, tetapi juga secara empirik telah banyak dibuktikan. Oleh karena itu, pemerintah melalui Depdikbud membuat pembinaan dan pelatihan SDM guru,⁵ sebagai salah satu dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) guru.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh De Roche meningkatkan sumber daya manusia (guru) senantiasa diperlukan. Oleh karena adanya realitas sebagai berikut:⁶

1. Adanya kekuatan sosial.
2. Adanya kekuatan pendidikan.
3. Adanya kekuatan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Di sisi lain, pendidikan Islam mengemban tugas penting, yakni bagaimana mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar umat Islam dapat berperan aktif dan tetap *survive* di era globalisasi. Dalam konteks ini Indonesia sering mendapat kritik, karena dianggap masih tertinggal dalam melakukan pengembangan kualitas manusianya. Padahal dari segi kuantitas Indonesia memiliki sumber daya manusia melimpah yang mayoritas beragama Islam.

Maka dari itu ada satu hal yang membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini adalah keterkaitan peneliti untuk mengetahui sejauh mana pentingnya strategi pengembangan SDM pendidikan.

Disisi lain, sekolah Islam juga unggul dalam dunia pendidikan yang berbasis *Taukhid*, yang mana tidak semua sekolah yang memiliki kurikulum seperti ini, sekolah yang bernuansa Islami (*boarding school & fulldays school*) yang memiliki kurikulum integral berdasarkan Alqur'an dan As-sunnah. Keunggulan yang paling dominan di Pondok Pesantren ini adalah syarat kelulusan santri-santri (SMP, SMA, dan Mahasiswa) wajib menghafal ayat-ayat Alqur'an minimal 3 (tiga) juz.

Pembahasan

A. Strategi

1. Pengertian strategi

⁵ Ali Imron., *Pembinaan Guru di Indonesia* (Jakarta: Dunia Pustaka Jaya , 1995), 7.

⁶ Ibid., 7.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.

Strategi dalam istilah umum adalah sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir (sasaran). Tetapi strategi bukanlah sekedar suatu rencana, melainkan memiliki makna yang mendalam, yaitu strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi sebuah institusi dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama institusi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh lembaga tersebut.⁷ Dalam pengertian lain disebutkan bahwa strategi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi. Sedangkan Menurut Drucker, strategi adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*).⁸ Strategi dalam ilmu manajemen sebuah organisasi, dapat diartikan sebagai kiat, cara, dan taktik utama yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yang terarah pada tujuan strategik organisasi.⁹

Dari berbagai definisi di atas, kita dapat berkesimpulan bahwa strategi secara sederhana dapat dipahami sebagai sebuah cara dan langkah-langkah yang sistematis, bukan sporadis untuk mewujudkan sebuah tujuan. Pengertian inilah yang paling tepat jika dikaitkan dengan tema penelitian ini, seperti yang akan kita temukan dalam bahasan selanjutnya.

2. Manfaat strategi

Di bawah ini, secara ringkas akan disebutkan beberapa manfaat strategi, antara lain:¹⁰

- a. Mengetahui tujuan dan arah jangka panjang
- b. Lembaga bisa mengadaptasikan diri dengan cepat pada perubahan lingkungan luar.
- c. Membuat lembaga lebih efektif dalam pengalokasian sumber daya dengan tepat dan cepat.
- d. Lembaga lebih mudah mengidentifikasi keunggulan kompetitif.

⁷ Lawrence R. Jauch dan William F. Glueck, *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, terj. Murad dan AR. Henry Sitanggang (Jakarta: Erlangga, 1998), 12.

⁸ Akdon, *Strategic Management for Educational Managemen, Manajemen Strategi untuk Manajemen Pendidikan*, cet. kedua (Bandung :Alfabeta, 2007), 4.

⁹ *Ibid.*, 5.

¹⁰ Gabriel Amin Silalahi, *Strategi Manajemen* (Sidoarjo: CV. Citra Media, 2003), 8.

- e. Pembuatan strategi di lembaga lebih mempertinggi kemampuannya.
- f. Lembaga lebih melibatkan personalia dalam pembuatan strategi.
- g. Mengurangi aktifitas tumpang tindih
- h. Keengganan untuk berubah dari semua pihak dapat dikurangi.
- i. Strategi dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan pro-aktif maupun reaktif-agresif.

3. Penyusunan strategi

Proses penyusunan strategi dan pelaksanaannya berisi lima tahapan kunci yang saling berhubungan, yaitu:¹¹

- a. Membentuk visi strategis (*Strategic vision*)

Strategic vision merefleksikan aspirasi manajemen mengenai arah masa depan organisasinya, dan juga memberikan gambaran secara rinci mengenai “ke mana kami akan pergi”. Visi ini menerangkan tujuan perusahaan jangka panjang dan membentuk identitas organisasi. *Strategic vision* menunjukkan arah organisasi ke arah tertentu dan grafik jalur strategis yang harus diikuti organisasi

- b. Menetapkan tujuan strategis

Maksud dari menetapkan tujuan adalah untuk mengkonversi pernyataan visi dan misi managerial menjadi target kinerja spesifik berupa hasil dan keluaran yang ingin dicapai organisasi. Menetapkan tujuan dan kemudian mengukur apakah mereka telah mencapainya atau belum dapat membantu manajer untuk mengikuti perkembangan organisasi.¹²

- c. Merumuskan pilihan strategi untuk mencapai hasil yang diinginkan

Strategi perusahaan atau lembaga merepresentasikan jawaban manajemen terhadap sejumlah pertanyaan bisnis seperti: a) apakah akan berkonsentrasi dalam satu bisnis atau membangun kelompok bisnis yang beraneka ragam, b) apakah ingin menjangkau konsumen yang lebih luas atau fokus pada pasar yang sempit, c) apakah mengembangkan jalur produk yang luas atau yang lebih spesifik, atau d) apakah mengejar keuntungan kompetitif berdasarkan pada rendahnya biaya atau superioritas produk atau kemampuan organisasi yang unik.

¹¹ <http://www.liputankita.com/>

¹² *Ibid.*,

Strategi membawa kepada isu penting tentang bagaimana cara mencapai target hasil sesuai dengan situasi organisasi dan prospeknya. Tujuan adalah “hasil akhirnya” dan strategi adalah “alat” untuk mencapainya.¹³

d. Melaksanakan dan mengeksekusi strategi yang dipilih secara efisien dan efektif.

Visi dan strategi tak akan ada artinya apa-apa tanpa bisa dieksekusi secara tuntas dan optimal. Untuk membantu agar strategi dapat diimplementasikan dengan baik, dibutuhkan sejumlah hal, antara lain: pada semua level muncul kepemimpinan yang kuat dan berorientasi pada tindakan (*action oriented leadership*), kapabilitas organisasi yang adaptif, dan juga keterkaitan antara strategi dan kebijakan remunerasi (penghargaan jasa) para karyawan. Selain itu, keberhasilan pelaksanaan strategi juga akan ditopang oleh dukungan sistem IT yang kuat dan juga adanya keterkaitan alokasi anggaran dengan strategi.¹⁴

e. Mengevaluasi efektivitas strategi dan dampaknya terhadap kinerja bisnis.

Proses pelaksanaan strategi harus dievaluasi secara reguler. Dalam fase evaluasi ini dapat dilihat apakah segalanya sudah berjalan dengan baik, dan elemen apa saja yang masih belum sempurna pelaksanaannya dan meleset dari target yang telah ditetapkan. Terhadap elemen ini perlu segera dilakukan tindakan korektif (*coorective action and responses*) agar arah dan pelaksanaan strategi dapat berjalan sesuai dengan rencana.¹⁵

4. Analisis strategi

Penilaian yang dilakukan secara simultan terhadap lingkungan eksternal dan profil sebuah lembaga atau perusahaan memungkinkan manajemen mengidentifikasi pelbagai jenis peluang yang mungkin timbul dan dapat dimanfaatkan. Berbagai peluang tersebut adalah berupa kemungkinan yang wajar untuk dipertimbangkan. Dalam melakukan analisis tentang berbagai kemungkinan tersebut, pihak manajemen mutlak perlu melakukan penyaringan yang cermat sehingga terlihat perbedaan nyata antara kemungkinan sebagai peluang dan kemungkinan yang diinginkan. Jika proses demikian dilalui dengan tepat, hasilnya ialah suatu pilihan yang sifatnya strategik. Suatu pilihan strategik

¹³ *Ibid.*,

¹⁴ <http://www.liputankita.com/>

¹⁵ *Ibid.*,

harus bermuara pada penggabungan antara sasaran jangka panjang dan strategi dasar organisasi yang pada gilirannya menempatkan organisasi pada posisi yang optimal dalam menghadapi lingkungannya dalam rangka mengemban misi yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁶

5. Unsur-unsur strategi

a. Visi

Langkah awal dalam strategi adalah penetapan visi. Visi merupakan bayangan cermin mengenai keadaan internal dan kehandalan inti seluruh organisasi. Seringkali dalam melihat pengertian visi, maknanya tertukar dengan misi. Oleh karena itu, perlu batasan yang agak spesifik tentang terminologi visi sehingga mudah membedakannya dengan misi dalam melihat tantangan masa depan organisasi. Visi merupakan gambaran tentang masa depan (*future*) yang realistis yang ingin diwujudkan dalam kurun waktu tertentu (dapat mengisyaratkan adanya misi dan tantangan).¹⁷

Visi menjawab pertanyaan "*what do we want to become?*". *Vision statement thinking about "what is our business in the future?", Or about "our mission in the future"*. *A Vision is a statement about the future, spoken or written today; it is a process of managing the present from a stretching view of the future*. Visi adalah pernyataan yang diucapkan atau ditulis hari ini, yang merupakan proses manajemen saat ini yang menjangkau ke depan.¹⁸

Visi harus dapat memberikan kepekaan yang kuat tentang area fokus kegiatan. Karena itu, seperti yang diungkapkan oleh Hax dan Majluf, yang dikutip oleh Akdon, bahwa visi adalah pernyataan yang merupakan sarana untuk:¹⁹

- 1) Mengkomunikasikan alasan keberadaan organisasi dalam arti tujuan dan tugas pokok.
- 2) Memperlihatkan *framework* (kerangka kerja) hubungan antara organisasi dengan *stakeholders* (sumber daya manusia organisasi, konsumen/*citizen*, pihak lain yang terkait).
- 3) Menyatakan sasaran utama kinerja organisasi dalam arti

¹⁶ Sondang P Siagian, *Manajemen Strategik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 34-35.

¹⁷ Akdon, *Manajemen*, 94.

¹⁸ *Ibid.*, 95.

¹⁹ *Ibid.*,

pertumbuhan dan perkembangan.

Pernyataan visi perlu diekspresikan dengan baik agar mampu menjadi tema yang mempersatukan semua unit dalam organisasi, menjadi media komunikasi dan motivasi semua pihak, serta sebagai sumber kreativitas dan inovasi organisasi. Kriteria-kriteria pembuatan visi meliputi antara lain:²⁰

- (a) Visi bukanlah fakta, tetapi gambaran pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan.
- (b) Visi dapat memberikan arahan mendorong anggota organisasi untuk menunjukkan kinerja yang baik.
- (c) Dapat menimbulkan inspirasi dan siap menghadapi tantangan.
- (d) Menjembatani masa kini dan masa mendatang.
- (e) Gambaran yang realistik dan kredibel dengan masa depan yang menarik.
- (f) Sifatnya tidak statis dan tidak untuk selamanya.

Suatu visi agar menjadi realistik, dapat dipercaya, meyakinkan, serta mengandung daya tarik maka dalam proses pembuatannya perlu melibatkan semua *stakeholders*. Selain keterlibatan semua pihak, visi perlu dikomunikasikan secara intensif kepada semua anggota organisasi sehingga mereka merasa sebagai pemilik visi tersebut. Hal lain yang terkadang terlihat *simple* (sederhana) namun sering dilupakan dalam pembuatan visi bahwa visi akan lebih mudah diingat dan dijadikan komitmen jika dibuat dalam kalimat yang singkat. Seperti disebutkan di atas bahwa visi adalah pernyataan dari organisasi, kebijakan, dan nilai-nilai yang dianut. Sebagai pernyataan yang bersifat permanen, visi tidak perlu di *update* pada setiap *planning cycle* (misalnya 1 tahun).²¹

b. Misi

1) Misi secara umum

Visi yang kita peroleh harus kita terjemahkan kedalam *guidelines* (garis

²⁰ Akdon, *Manajemen*, 96.

²¹ *Ibid.*,

petunjuk) yang lebih pragmatis dan kongkrit yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan strategi dan aktivitas dalam organisasi. Untuk hal itu dibutuhkan misi. Pernyataan dalam misi lebih tajam dan detail jika dibandingkan dengan visi.²²

Misi adalah pernyataan mengenai hal-hal yang harus dicapai organisasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan di masa datang. Pernyataan misi mencerminkan tentang segala sesuatu penjelasan tentang bisnis/produk atau pelayanan yang ditawarkan yang sangat diperlukan oleh masyarakat untuk mencapai misi.²³

Defenisi di atas memperlihatkan tugas utama yang harus dilakukan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pernyataan misi terkandung definisi yang jelas tentang pekerjaan atau tugas pokok yang diemban suatu organisasi dan yang diinginkan dalam kurun waktu tertentu.²⁴

Pernyataan misi menunjukkan dengan jelas arti penting eksistensi organisasi, karena misi mewakili alasan dasar untuk berdirinya organisasi. Banyak organisasi gagal karena pernyataan misi yang dirumuskan hanya memperhatikan kepentingan dirinya sendiri saja, dan mengabaikan kepentingan masyarakat, pelanggan maupun *stakeholders*. Oleh karena itu misi harus jelas menyatakan kepedulian organisasi terhadap kepentingan pelanggan.²⁵

Pernyataan misi itu harus:²⁶

- (a) Menunjukkan secara jelas mengenai apa yang hendak dicapai oleh organisasi dan bidang kegiatan utama dari organisasi yang bersangkutan.
- (b) Secara eksplisit mengandung apa yang harus dilakukan untuk mencapainya
- (c) Mengundang partisipasi masyarakat luas terhadap perkembangan bidang utama yang digeluti organisai

2) Misi sekolah

²² *Ibid*, 97.

²³ *Ibid*,.

²⁴ *Ibid*,.

²⁵ *Ibid*,.

²⁶ *Ibid*,.

Secara umum misi, menurut Sharplin, misi adalah "alasan keberadaan". Misi merupakan deskripsi tentang apa yang hendak dicapai dan untuk siapa. Misi merupakan tujuan fundamental dan unik yang menunjukkan perbedaan suatu organisasi dengan organisasi lain yang sejenis dan mengidentifikasi cakupan (*scope*) organisasinya.²⁷

Misi sekolah adalah aspirasi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru tenaga kependidikan, dan masyarakat sekolah lainnya yang akan dijadikan elemen fundamental penyelenggaraan program sekolah dengan alasan yang jelas dan konsisten dengan nilai-nilai sekolah. Mendefinisikan misi sekolah sangat penting, sebab ia membatasi operasional dengan penekanan program pada kualitas yang dipersyaratkan dan mencegah organisasi dari mengabaikan hal-hal yang berkaitan dengan ikhtiar bidang usaha, tetapi fokus pada prioritas. Karena itu visi dan misi sekolah harus merupakan konsensus pimpinan (eksekutif) maupun personal sekolah lainnya dan masyarakat yang terkait dengan sekolah sehingga semua elemen penyelenggara sekolah mudah memahami ide-ide dasar visi, misi dan tujuan yang hendak dicapai.²⁸

c. SWOT

Analisis SWOT merupakan salah satu instrumen yang ampuh bila digunakan secara tepat. SWOT merupakan singkatan dan akronim dari *strength* (kekuatan), *weakness* (kelemahan), *opportunity* (peluang) dan *threats* (ancaman).²⁹

Analisis SWOT merupakan salah satu unsur dan tahap dalam manajemen strategik yang merupakan pendekatan analisis lingkungan. Analisis SWOT menyediakan informasi bagi pengambil keputusan yang dapat menyiapkan dasar dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.³⁰

Analisis SWOT sebagai sebuah pendekatan ingin mencoba menyeimbangkan kekuatan dan kelemahan internal organisasi dengan peluang dan ancaman lingkungan eksternal organisasi yang ada.

²⁷ Syaiful Sagala. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2007), 135.

²⁸ *Ibid.*, 136.

²⁹ **Sondang P Sagian**, *Manajemen*, 172. Bandingkan dengan "Kusnadi, *Pengantar Manajemen Strategik, edisi ketiga*. (Malang: Universitas Brawijaya Malang, 2000), 165".

³⁰ Syaiful Sagala. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2007), 140.

Pendekatan ini menganjurkan bahwa isu utama organisasi harus dianalisis secara hati-hati dan cermat sesuai dengan empat unsur di atas. Formulasi strategi harus diarahkan kepada berbagai isu organisasi yang penting dan mendesak untuk segera diselesaikan.³¹

Analisis SWOT terdiri dari dua unsur; yaitu analisis lingkungan eksternal dan analisis lingkungan internal. Analisis lingkungan eksternal meliputi identifikasi dan evaluasi aspek-aspek sosial, budaya, politis, ekonomi, teknologi, dan kecenderungan yang mungkin berpengaruh pada organisasi. Analisis pada lingkungan eksternal mencermati peluang yang harus dimanfaatkan dan tantangan yang harus dihindari. Analisis lingkungan internal terdiri dari penentu persepsi yang realistis atas segala kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weakness*) yang dimiliki organisasi.³²

Konsep SWOT sudah sangat populer dan lebih populer dari terjemahannya. Analisis SWOT merupakan alat analisis yang mudah untuk digunakan untuk mengetahui secara tepat dan cepat situasi strategi perusahaan atau organisasi. Analisis SWOT merupakan pijakan dasar yang dihasilkan oleh manajemen strategi sehingga akan diketahui pola hubungan pengaruh dan kekuatan antara kemampuan internal (kekuatan dan kelemahannya) dan situasi eksternal (peluang dan ancaman). *Kekuatan* adalah suatu kondisi perusahaan yang mampu untuk melakukan semua tugasnya secara baik dikarenakan sarana dan prasarannya sangat mencukupi (umumnya di atas rata-rata industri). Sedangkan *kelemahan* adalah kondisi di mana perusahaan kurang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dikarenakan sarana dan prasarannya kurang mencukupi sehingga ada pelaksanaan tugas yang tidak dapat dilaksanakan (umumnya di bawah rata-rata industri). *Peluang* adalah suatu potensi bisnis menguntungkan yang dapat diraih oleh perusahaan yang masih belum dikuasai oleh pihak pesaing dan masih belum tersentuh oleh pihak manapun. Sedangkan *ancaman* adalah suatu keadaan dimana perusahaan akan mengalami kesulitan yang disebabkan oleh kinerja pihak pesaing yang jika dibiarkan maka perusahaan akan mengalami

³¹ Kusnadi, *Pengantar*, 165.

³² Syaiful Sagala. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, 140.

kesulitan dikemudian hari.³³

Analisis SWOT dalam penyelenggaraan sekolah atau perguruan tinggi dapat membantu pengalokasian sumber daya seperti anggaran, sarana prasarana, sumber daya manusia, fasilitas sekolah, potensi lingkungan, dan sebagainya secara lebih efektif. Analisis SWOT di sekolah dapat dilakukan dengan membuat matrik SWOT. Matrik ini terdiri dari sel-sel daftar kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam penyelenggaraan program sekolah.³⁴

Patut dijelaskan bahwa analisis SWOT tidak terletak hanya pada satu penempatan program dalam sel tertentu. Tetapi harus menyorotinya seluruh sel-sel yang berisi daftar-daftar itu secara lebih komprehensif sehingga analisis SWOT akan memberi alasan bagi sebuah pengambilan bagi strategi dasar tertentu.³⁵

d. Sasaran

Sasaran merupakan penggambaran hal yang ingin, diwujudkan melalui tindakan-tindakan yang dicapai organisasi guna mencapai tujuan. Sasaran organisasi merupakan bagian integral, tak terpisahkan dari suatu proses perencanan strategi. Sasaran fokusnya pada *action*, yaitu kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat diwujudkan dalam SMART (*Specific, Measurable, Aggressive and Attinible, Result-oriented, Time bound*). Sasaran juga menyatakan alokasi anggaran/sumber-sumber yang akan mendukung pelaksanaan kegiatan.³⁶

Sasaran mengungkapkan tugas-tugas spesifik yang harus dilaksanakan dalam jangka pendek yang memungkinkan organisasi yang bersangkutan dapat berhasil. Keberhasilan organisasi diukur dengan cara membandingkan antara kesesuaian tujuan jangka panjang dengan faktor-faktor kunci keberhasilan (CSFs = *Critical Success Factors*). Sehingga dengan demikian tercapai pulalah Visi dan Misi Organisasi.³⁷

e. Tujuan

Tujuan merupakan ukuran dari keberhasilan dari suatu organisasi.

³³ Kusnadi, *Pengantar*, 165-166.

³⁴ Syaiful Sagala. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, 140.

³⁵ **Sondang P Sagian**, *Manajemen*, 172. Bandingkan dengan "Kusnadi, *Pengantar Manajemen Strateg*, edisi ketiga, 177.

³⁶ Akdon, *Manajemen*, 146.

³⁷ *Ibid.*, 147.

oleh karena itu tujuan merupakan bagian integral dari proses Manajemen Strategi yang di dalamnya mengandung usaha untuk melaksanakan suatu tindakan. Untuk itu tujuan haruslah menegaskan tentang apa (*what*) yang secara khusus (*spesifik*) harus dicapai dan kapan (*when*).³⁸ Pencapaian tujuan dapat menjadi tolak ukur untuk menilai kinerja organisasi. Tujuan organisasi pada dasarnya untuk jangka panjang, yang harus diselesaikan selama waktu itu, dan akan mengarahkan kinerja harian organisasi (*drive day-to-day performance*).³⁹

B. Pendidikan Islam

1. Pengertian pendidikan Islam

Kata “Islam” dalam “pendidikan Islam” menunjukkan warna pendidikan tertentu, yaitu pendidikan yang berwarna Islam, pendidikan yang Islami, yaitu pendidikan yang berdasarkan Islam.⁴⁰

Pendidikan Islam adalah lembaga pendidikan yang berbasis pada agama (Islam) yaitu pesantren, madrasah, dan sekolah Islam. Anggapan itu mungkin lebih tepat hadir pada masa lampau, namun di saat sekarang ini lembaga pendidikan Islam semakin diminati oleh masyarakat seiring dengan meningkatnya pola manajemen dan perbaikan kualitas pendidikannya. Sehingga tidak sedikit lembaga pendidikan Islam mencetak lulusan-lulusan yang unggul dan berkualitas di tengah masyarakat.⁴¹

Perlu diketahui bahwa, lembaga pendidikan terdiri atas tiga lembaga pendidikan:⁴²

a. Lembaga pendidikan keluarga (informal)

Lembaga pendidikan yang melaksanakan pendidikan secara natural dan tidak memiliki aturan yang ketat

b. Lembaga pendidikan masyarakat (nonformal, informal)

Lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan secara sengaja dengan aturan yang relative longgar, tidak mesti berjenjang dan berkelanjutan

³⁸ Ibid., 143.

³⁹ Ibid., 144.

⁴⁰ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, cet. Kedelapan (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 24.

⁴¹ <http://julhasratman.blogspot.com/2009/05/peran-lembaga-pendidikan-islam.html>

⁴² Achmad Sultoni, *Diktat Ilmu Pendidikan, LPPM STAI Luqman Al Hakim (STAIL) Pesantren Hidayatullah Surabaya*, (Surabaya: STAIL, 2006), 47.

c. Lembaga pendidikan sekolah (formal)

Lembaga pendidikan secara sengaja dengan aturan yang ketat, berjenjang, dan berkesinambungan

Meraih prestasi tidaklah semudah mempertahankan dan meningkatkannya. Untuk itu, lembaga pendidikan Islam diharapkan agar tetap stabil dalam menjalankan fungsi dan tujuannya, baik dalam hal manajemen maupun muatan yang diajarkan di dalamnya. Agar tetap berperan strategis dalam pendidikan nasional, ada beberapa hal yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan oleh lembaga pendidikan Islam sebagai berikut :⁴³

- 1) Lembaga Pendidikan Islam harus mampu mempertahankan dan meningkatkan ciri atau karakter keislaman di dalamnya. Nuansa dan nilai-nilai islami yang terpraktekkan dalam kehidupan sehari-hari para siswanya adalah hal yang diutamakan daripada hanya sekedar pengetahuan keislaman sebatas teoritis belaka.
- 2) Lembaga Pendidikan Islam harus mampu mempertahankan dan meningkatkan ciri unggulan yang melekat pada dirinya atau 'imej tampil beda', apabila dibandingkan dengan lembaga pendidikan umum misalnya dalam hal keilmuan (bimbingan plus IPTEK, laboratorium alam, bimbingan intensif bekerjasama dengan bimbel terkemuka), dalam hal keterampilan (komputer, beladiri, seni islami, teknologi tepat guna, usaha kecil, kependuan, dan lain-lain), atau dalam hal interaksi sosial.
- 3) Lembaga pendidikan Islam harus mampu meningkatkan kemampuan dalam pola manajemen dan muatan kurikulum, siswa baru yang diseleksi ketat, staf pengajar dan karyawan yang berkualitas, kendali kualitas (*quality control*) terhadap lulusan, serta sarana dan prasarana yang lengkap.
- 4) Lembaga pendidikan Islam harus gencar untuk 'unjuk gigi' pada setiap kesempatan yang ada agar semakin dikenal dan dipercaya oleh orangtua dalam menitipkan masa depan anak-anaknya. Peluang-peluang besar bagi lembaga pendidikan Islam untuk menjadi lembaga

⁴³ <http://julhasratman.blogspot.com/2009/05/peran-lembaga-pendidikan-islam.html>

pendidikan teratas di Indonesia adalah keniscayaan, setidaknya peluang itu dapat dilihat dari jumlah penduduk negeri ini yang menganut agama Islam.

2. Metode Pendidikan Islam

Metode pendidikan Islam ialah semua cara yang digunakan dalam upaya mendidik. Kata metode di sini diartikan secara luas. Karena mengajar adalah salah satu bentuk upaya mendidik, maka metode yang dimaksud di sini mencakup juga metode mengajar. Jadi, sebenarnya, untuk kepentingan pengembangan teori-teori pendidikan Islam, masalah metode mengajar tidaklah terlalu sulit. Metode-metode mengajar yang dikembangkan di barat dapat saja digunakan atau diambil untuk memperkaya teori tentang metode pendidikan Islam.⁴⁴

C. SDM Pendidikan

1. Pengertian sumber daya manusia (SDM)

Sumberdaya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.⁴⁵

Sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi.⁴⁶

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.⁴⁷

Salah satu bidang penting dalam Administrasi/Manajemen Pendidikan adalah berkaitan dengan Personil/Sumberdaya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu Pendidik seperti guru maupun tenaga Kependidikan seperti tenaga Administratif. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga

⁴⁴ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, cet. Kedelapan (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 131.

⁴⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. Pertama (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 10.

⁴⁶ Ibid.,

⁴⁷ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. Pertama (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), 5.

pendidikan/organisasi sekolah dengan organisasi lainnya, ini sejalan dengan pernyataan Sergiovanni, yang menyatakan bahwa:

"Perhaps the most critical difference between the school and most other organization is the human intensity that characterize its work. School are human organization in the sense that their products are human and their processes require the socializing of humans"

Ini menunjukkan bahwa masalah sumberdaya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumberdaya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran di sekolah.⁴⁸ Sumberdaya manusia dalam konteks manajemen adalah *"people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals* (Wherther and Davis). Oleh karena itu Sumberdaya Manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan. Meningkatnya kinerja Sumber Daya Manusia akan berdampak pada semakin baiknya kinerja organisasi dalam menjalankan perannya di masyarakat.⁴⁹

2. Perencanaan pengembangan SDM

Peningkatan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek kuantitatif dan kualitatif. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya saing manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental).⁵⁰ Sebuah SDM dikatakan baik, jika memenuhi syarat berikut; memiliki jumlah banyak dan berkualitas. Jadi tugas dari LPI, yakni mengupayakan pegawai tidak hanya dari sisi kuantitatif, tapi juga kualitas yang handal.

3. Manfaat perencanaan pengembangan SDM

Secara umum, manfaat perencanaan peningkatan akan memberikan nilai-nilai positif bagi kepentingan organisasi. Fokus pada perencanaan saja akan merugikan organisasi karena mengabaikan fungsi-fungsi yang lain. Dengan demikian manajemen perlu menyeimbangkan antara fungsi perencanaan sumber daya

⁴⁸ <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/manajemen-sdm-pendidikan/>

⁴⁹ Ibid.,

⁵⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cet. Ketiga (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), 26.

manusia dengan fungsi-fungsi yang lain agar sasaran organisasi tercapai secara keseluruhan.⁵¹

Jika perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan baik, akan diperoleh keuntungan-keuntungan sebagai berikut:

- a. Manajemen puncak memiliki visi yang lebih baik terhadap aspek-aspek sumber daya manusia atau terhadap keputusan bisnis.
 - b. Manajemen dapat memprediksi adanya ketidakseimbangan yang mempengaruhi biaya sumber daya manusia menjadi tidak terkontrol.
 - c. Manajemen dapat menempatkan "*right men on the right place*" dengan tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 - d. Manajemen memberikan kesempatan yang lebih baik untuk melibatkan wanita dan golongan minoritas dalam program perencanaan sumber daya manusia internal organisasi.
 - e. Menambah sistem informasi menjadi lebih baik untuk mengetahui pengetahuan tentang profil karyawan, pekerjaan, keahlian, kemampuan, kompensasi yang adil dan layak serta dapat memprediksi kebutuhan jumlah tenaga kerja saat ini dan yang akan datang.
 - f. Memungkinkan penarikan karyawan baru secara ekonomis.
 - g. Koordinasi sumber daya manusia berjalan lebih baik.
4. Tujuan perencanaan pengembangan SDM

Perencanaan sumber daya manusia dapat memenuhi banyak tujuan organisasi. Menurut *Thomas H. Stone* terdapat dua tujuan pokok, yaitu:⁵²

- a. *To aid in setting organizational goals and objective, including planning for the attainment of equal employment opportunity and affirmative action goals.*
(Membantu menentukan tujuan organisasi, termasuk perencanaan pencatatan kesempatan kerja yang sama pada karyawan dan tujuan tindakan afirmatif.)
- b. *To examine the effect of alternative human resources policies and program and recommend implementation of the alternative tha contribute most to organizational effectiveness.*

⁵¹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. Pertama (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), 61.

⁵² *Ibid.*, 60.

(Melihat pengaruh program dan kebijakan alternative sumber daya manusia dan menyarankan pelaksanaan alternative yang paling menunjang kepada keefektifan organisasi.)

Sebenarnya, kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi hampir tidak pernah dapat dipenuhi dengan cepat atau mudah. Suatu organisasi yang tidak merencanakan sumber daya manusia akan melihat bahwa kebutuhan karyawannya tidak akan dipenuhi dan tujuan keseluruhan organisasi tidak akan tercapai secara efektif.⁵³

D. Pelatihan dan pengembangan SDM

a. Pengertian pelatihan dan pengembangan

Program pengembangan pendidikan mengajarkan berbagai ketrampilan baru kepada karyawan agar mereka tidak menjadi usang dan untuk memenuhi keinginan karier mereka akibat perubahan lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian prestasi kerja yang bertujuan untuk melihat kinerja pegawai apakah sudah sesuai dengan diharapkan. Selanjutnya peningkatan dilakukan dengan bimbingan konseling, disiplin, serta berlanjut pada peningkatan organisasi.⁵⁴

Hal penting dalam sebuah perusahaan adalah mensosialisasikan para karyawannya ke dalam budaya perusahaan agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif, segera setelah memasuki dan menjadi anggota system social pada perusahaan. Suatu cara utama untuk melakukan hal itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Mengapa itu diperlakukan? Karena penempatan karyawan dalam pekerjaan secara langsung tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggungjawab mereka. Permintaan pekerjaan kapabilitas karyawaan haruslah seimbang melalui program orientasi dalam pelatihan. Keduanya sangat dibutuhkan. Walaupun para karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggungjawab mereka di masa depan.⁵⁵

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu

⁵³ Ibid., 61.

⁵⁴ Ibid., 15.

⁵⁵ Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, cet. Ketiga (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 134.

melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini manfaat financial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang. Di sisi lain, pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupaya untuk meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi lebih pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.⁵⁶

b. Manfaat pelatihan dan pengembangan⁵⁷

Manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dikategorikan untuk perusahaan, untuk individu yang pada akhirnya untuk perusahaan pula, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan (Keith Davis dan Werther W. B).

1) Manfaat untuk perusahaan

- (a) Mengarahkan lebih bersikap positif terhadap orientasi pada keuntungan.
- (b) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat perusahaan.
- (c) Membantu perkembangan kebenaran, keterbukaan, dan kepercayaan.
- (d) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
- (e) Menyediakan informasi untuk kebutuhan masa depan dalam semua segi di perusahaan.
- (f) Membantu dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik, dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja dan manajer yang sukses.

⁵⁶ Ibid., 135.

⁵⁷ Ibid., 136.

- (g) Mengembangkan rasa tanggung jawab sejalan dengan kompetensi dan kemampuan dalam pengetahuan.
- 2) Manfaat untuk individual
- (a) Membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif.
 - (b) Melalui pelatihan dan pengembangan, perubah motivasi dari pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan diinternalisasikan dan dilaksanakan.
 - (c) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi, dan sikap.
 - (d) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.
 - (e) Mengarahkan seseorang pada tujuan personal sambil memperbaiki keterampilan berinteraksi.
 - (f) Mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar.
 - (g) Membantu mengurangi rasa takut/khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.
- 3) Manfaat untuk personal, hubungan manusia, dan pelaksanaan kebijakan
- (a) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
 - (b) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapat pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi.
 - (c) Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati.
 - (d) Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal.
 - (e) Membuat kebijakan, aturan, dan regulasi perusahaan yang dapat dilaksanakan.
 - (f) Memperbaiki moral.
 - (g) Menyediakan lingkungan yang lebih baik untuk belajar, berkembang, dan koordinasi.

Meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting untuk

keberhasilan perusahaan, besar atau kecil, apapun jenis industrinya (Schuller and Jackson, 1997:32), aspek Manajemen Sumberdaya Manusia menduduki posisi penting dalam suatu perusahaan/organisasi karena setiap organisasi terbentuk oleh orang-orang, menggunakan jasa mereka, mengembangkan keterampilan mereka, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi, dan menjamin mereka untuk terus memelihara komitmen pada organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (De Cenzo dan Robbin, 1999:8). Menurut Barney (Bagasatwa,(ed),2006:12) sistem Sumber Daya Manusia dapat mendukung keunggulan kompetitif secara terus menerus melalui pengembangan kompetensi SDM dalam organisasi.⁵⁸

Simpulan

Strategi pengembangan SDM pendidikan Islam di Lembaga Pendidikan Islam adalah sebagai berikut:

1. Pembentukan bagan proses pembinaan strategi pengembangan SDM pendidikan
2. Perekrutan tenaga pendidik baru (guru baru) melalui mekanisme yang telah baku berlaku.
3. Dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan menyusun konsep sistem manajemen yang bermutu dan tim penjamin yang bermutu pula.
4. Mengadakan evaluasi program-program yang telah dilaksanakan agar biasa mengetahui perkembangan pada program-program tersebut, apakah mengalami kemajuan atautkah mengalami kemunduran.
5. Sedangkan peningkatan SDM terkait profesionalisme dan kinerja, pihak pengembangan SDM pendidikan Islam mengadakan training berupa supervise, observasi dan pembinaan profesi berkelanjutan. Dalam tahap-tahap ini, setiap guru diuji. Bagi yang tidak lulus, maka akan dilakukan pengulangan ke tahap sebelumnya.
6. Proses pembinaan kelembagaan dilakukan dengan cara mewajibkan pada seluruh pegawainya untuk mengikuti halaqoh. Halaqoh yang dibentuk

⁵⁸ <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/manajemen-sdm-pendidikan/>

juga memiliki beberapa hirarki; marhalah 'ula dan wushto. Pada kedua jenis marhalah ini, memiliki spesifikasi kajian tersendiri dan berbeda.

7. Peningkatan kualitas Guru/karyawan dengan mengadakan diklat, sebuah langkah strategis untuk memperbaiki kualitas pendidikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru. Simpul utama peningkatan kualitas guru terletak pada peningkatan kompetensi, komitmen dan kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2007. *Strategic Management for Educational Managemen, Manajemen Strategi untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Al Barri, Dahlan. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif, Ancangan Metodologi, Presentasi dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hidayatullah, Dewan Pimpinan Pusat. 2005. *Paduan Dakwah Menyemai Generasi Qur'ani Merujuk Tabapan Turunnya Al-Qur'an*. Surabaya: Dewan Pimpinan Pusat Hidayatullah.
- Hidayatullah, Pondok Pesantren Surabaya. 2010. *Konsep Pengembangan Pesantren Hidayatullah, Akademik/ Kurikulum Dan Kepengasuhan*. Surabaya: Pondok Pesantren Hidayatullah.
- H, Zuhairini. 1993. *Metodologi Pendidikan Agama*. Solo: Ramadhani.
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Lawrence R. Jauch dan William F. Glueck. Tanpa tahun. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusabaan*. Diterjemahkan oleh Murad dan AR. Henry Sitanggang. 1998. Jakarta: Erlangga.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, J, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nata, Abudin. 2007. *Manajemen Pendidikan , Mengatasi Kelamaban Pendidikan Islam Di Indonesia*. Bandung: Kencana Prenada Media Group.
- Pondok Pesantren Hidayatullah. 2010. *Konsep Pengembangan Pesantren Hidayatullah*. Surabaya: Pondok Pesantren Hidayatullah.

- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Silalahi, Gabriel Amin. 2003. *Strategi Manajemen*. Sidoarjo: CV. Citra Media.
- Sugeng, Ahmad. 2006. *Manajemen SDM Pendidikan Dan Pelatihan*. Sidoarjo: Mias.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultoni, Achmad. 2006. *Diktat Ilmu Pendidikan, LPPM STAI Luqman Al Hakim (STAIL) Pesantren Hidayatullah Surabaya*. Surabaya: STAIL.
- Tafsir, Ahmad. 2008. *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja sdakarya.
- Zuhairini, Dkk. 1993. *Metodologi Pendidikan Agama*, Solo: Ramadhani,
- Wawancara dengan Kepala Lembaga Pendidikan Islam, Amun Rowi, M.Pd, pada tanggal 07/08/2010 pukul 18.00 wib

<http://www.liputankita.com/>

<http://julhasratman.blogspot.com/2009/05/peran-lembaga-pendidikan-islam.html>

<http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/manajemen-sdm-pendidikan/>

<http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/manajemen-sdm-pendidikan/>

<http://www.syababhidayatullah.or.id/artikel/pendidikan/647-abdullah-said-tokoh-pendidikan-kritis>