

## **ANALISIS PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SEKOLAH DASAR ISLAM**

Kharisma Lujeng Lestari<sup>1</sup>, Saleh<sup>2</sup>  
PGMI FITK Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta  
[122204082017@student.uin-suka.ac.id](mailto:122204082017@student.uin-suka.ac.id)

### **ABSTRACT**

*Human resource management is the most important element in all organisations, the success of the organisation in achieving its goals and objectives and its ability to face various challenges, both external and internal, is largely determined by the ability to manage resources appropriately. This study aims to determine the analysis of human resource management in improving the quality of Islamic elementary schools. The research method used in this research is library research. The results of this study indicate that effective Human Resource Management has an important role for the sustainability and success of the organisation. Human is the main resource in the organisation. The increasing global life and competitive environment, the role of management in the organisation has a dominant contribution. The organisation will be good, if the managers and members in it are also good.*

**Keywords:** *Human Resources, School Quality, Management*

### **ABSTRAK**

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur yang terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya dengan setepat-tepatnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sekolah dasar islam. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian Kepustakaan. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif memiliki peran penting untuk keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Manusia merupakan sumber daya utama dalam organisasi. Semakin meningkatnya kehidupan global dan lingkungan yang kompetitif, peran manajemen dalam organisasi memiliki kontribusi dominan. Organisasi akan baik, apabila para manajer dan anggota yang ada didalamnya juga baik.

**Kata Kunci:** Kualitas Sekolah, Manajemen, Sumber Daya Manusia.

#### **A. Pendahuluan**

Bangsa yang besar ditunjukkan dengan bukti kemajuan dalam hal pendidikan. Dengan sistem pendidikan yang baik maka

diharapkan akan dapat menghasilkan lulusan atau Sumber Daya Manusia yang profesional yang mampu bersaing di kancah internasional bersama dengan negara berkembang

lainnya. Pada era global seperti saat ini, pendidikan yang bermutu merupakan suatu keharusan. Globalisasi yang ditandai oleh adanya mega kompetisi dalam segala aspek kehidupan semakin terasa sulit untuk dapat dihindari. Konsekuensinya, lembaga pendidikan di Indonesia dituntut dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi (Wiyani, 2011: 205). Oleh karenanya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia merupakan kewajiban dan tanggung jawab bersama.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tak hanya dalam ilmu pengetahuan dan teknologi namun juga memiliki karakter kuat pemerintah merancang sebuah undang-undang tentang sistem pendidikan No 20 Tahun 2003. Dalam UU tersebut pada Pasal 3, disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hal ini juga mencakup semua jenjang pendidikan, termasuk di Sekolah Dasar.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia yang baru, Nadiem Makarim, sejak menerbitkan surat edaran nomor 1 tahun 2020 tentang kebijakan merdeka belajar dalam penentuan kelulusan peserta didik menimbulkan pro dan kontra dari berbagai kalangan, “Merdeka Belajar” atau “Kebebasan Belajar”. Konsep “Kebebasan Belajar”, yaitu membebaskan institusi pendidikan dan mendorong peserta didik untuk berinovasi dan mendorong pemikiran kreatif. Konsep ini kemudian diterima mengingat visi misi Pendidikan Indonesia ke depan demi terciptanya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing diberbagai bidang kehidupan (Sibagariang, Sihotang & Murniarti, 2021: 89).

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta

penciptaan kepercayaan publik. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Istilah manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya administrasi, pengurusan, ketatalaksanaan, pengelolaan, pembinaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, dan sebagainya. Dalam *Webster's New Coolagiate Dictionary*, kata *manage* dijelaskan dari "*manus*" atau tangan (*hand*). Kata *manage* dalam kamus bermakna membimbing dan mengawasi, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, mencapai tujuan tertentu. (Sunhaji, 2018)

Adapun secara terminologi, manajemen merupakan istilah yang digunakan untuk menerjemahkan kata *management*. Istilah yang digunakan sebelumnya adalah *pengelolaan*, namun belakangan ini istilah tersebut sudah jarang digunakan. Sejalan dengan berkembangnya bidang ilmu pengetahuan dan ilmu manajemen secara khusus, definisi manajemen juga mengalami perkembangan menjadi suatu uraian yang lebih spesifik dengan penyebutan fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan oleh

seorang manajer dalam menjalankan tugasnya.

T. Hani Handoko, mengutip Peter Drucker, menyatakan bahwa efisiensi ditekankan pada melalui bekerja dengan benar (doing things right) sedangkan efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar (doing the right things). Dan yang paling penting adalah bagaimana menemukan pekerjaan yang benar untuk dilakukan dan memusatkan sumber daya dan usaha pada pekerjaan tersebut.(Handoko, 2016)

George Terry memberikan definisi seperti yang dikutip oleh Hadari Nawawi bahwa manajemen adalah sebuah pencapaian tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan bantuan orang lain.(Nawawi, 2017) Hasibuan, mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu atau seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Mujahid juga mengatakan manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.(Mujahid, 2017) Berdasarkan definisi ini, tampak

bahwa proses manajemen akan terjadi apabila kita melibatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, manajer tidak dapat melakukan sendiri tugas tersebut, tetapi melimpahkan pada orang lain atau karyawan atau bawahannya.

Manajemen mencakup kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan untuk individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka. Selanjutnya, perlu ditetapkan dan dipelihara pula suatu kondisi lingkungan yang memberikan respon ekonomis, psikologis, sosial, politis, dan sumbangan- sumbangan teknis serta pengendaliannya.(Sunhaji, 2018)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya

sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.(Gary, 2016)

Menurut Sondang P. Siagian, manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur yang terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan

mengelola sumber daya dengan setepat-tepatnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai dua posisi penting, yaitu (a) merupakan bagian penting dari organisasi yang berkaitan dengan dimensi manusia, (b) merupakan fungsi staff atau pendukung dalam organisasi. Kegunaan MSDM adalah untuk selalu ditingkatkan keterampilannya, dimotivasi untuk berprestasi lebih baik, diusahakan untuk tetap tinggi komitmennya dan tetap betah.(Eris, 2015)

Adapun empat fungsi MSDM adalah: (a) penerimaan karyawan secara selektif dengan perencanaan yang matang, (b) training dan pengembangan untuk mempersiapkan SDM bekerja, mereka perlu mengetahui aturan-aturan organisasi, kebiasaan, dan tujuan organisasi, (c) motivation, yaitu merangsang SDM untuk berkarya. Hal ini berhubungan dengan aspek kemanusiaan yang kompleks, (d) maintenance, untuk membangun komitmen karyawan sehingga mereka betah dan bertahan dalam sebuah organisasi. Fungsi pokok manajemen SDM dilaksanakan dalam bingkai atau sangat dipengaruhi oleh

dinamika lingkungan, peraturan-peraturan pemerintah, teori manajemen dan lingkungan global.(Eris, 2015)

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. (Armstrong, 2017)

Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ini, kinerja individual dan kelompok adalah subjek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi mereka.

Dengan meningkatnya kemampuan pegawai, baik konseptual, maupun teknis, maka

upaya pemberian pelayanan kepada konsumen pun akan berjalan lebih baik pula.

Jika disandingkan dengan kata manajemen, maka secara sederhana, manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat dan keterangan definisi manajemen tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan kegiatan pimpinan dengan menggunakan segala sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dengan manajemen yang baik dan berkualitas, diharapkan tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

## **B. Metode Penelitian**

Metode tulisan mewujudkan jenis penelitian kepustakaan, yaitu riset yang membatasi kegiatannya tanpa memerlukan riset lapangan

(*field research*), melainkan pada data koleksi perpustakaan. Metode akumulasi data yaitu kajian dokumentasi, dengan menghimpun dan menganalisis dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Menganalisis data menggunakan metode analisis isi-deskripsi. Kemudian sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Di mana data sekunder merupakan data yang dikumpulkan melalui jurnal, buku, prosidin dan lain-lain.

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

Manajemen sumber daya manusia dalam sekolah perlu mendapatkan perhatian khusus untuk meningkatkan mutu sekolah. Manajemen sumber daya manusia di sekolah harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif, oleh karena itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan karier, kompensasi,

dan penilaian kinerja sebagai upaya peningkatan mutu sekolah.

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Pengadaan tenaga kerja perlu dilandasi pemikiran bahwa “tidak ada satupun dari kita yang sependai kita semua.” (Warren Bennis and Patricia Ward Biederman, 1997: 1v). Pekerjaan yang besar akan menghasilkan karya yang besar dan menakjubkan jika dilakukan dalam suasana kebersamaan. Semangat kerja sama didasarkan pada upaya untuk memberi kesempatan kepada sesama tenaga kerja, ataupun tenaga kerja baru. Menghidupkan nuansa “welcome” bagi tenaga pendidik yang sangat peduli terhadap permasalahan pendidikan Islam.

Dalam Al Qur’an surat Al Mujadalah ayat 11, Allah berfirman bahwa setiap orang beriman diperintahkan untuk memberikan kelapangan bagi orang lain. Hal ini memberi pemahaman untuk bersemangat membangun peluang bekerja sama, memberi kelapangan kepada sesama muslim dalam pergaulan dan usaha mencari kebajikan dan kebaikan, berusaha menyenangkan hati saudara-saudara

sesama muslim, memberi pertolongan dan sebagainya termasuk hal yang dianjurkan Rasul”.

Ada tiga langkah dalam pengadaan tenaga kerja yang efektif, yaitu perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi. Dalam konteks tingkat kehidupan apapun, seseorang baik secara pribadi maupun secara kelompok, mereka selalu berinteraksi dengan orang lain. Setiap kali berhadapan dengan sesama tentu ada gagasan atau masalah yang dihadapi, dan disitulah terjadi interaksi untuk mengambil keputusan. Perencanaan SDM yang baik mencerminkan kematangan sebuah lembaga dalam mempertimbangkan perencanaan berdasarkan pada kemampuannya. Maksud dan tujuan lembaga tersebut terkait dengan operasional jangka pendek dan jangka panjang. Perencanaan SDM yang luas dan luwes, dengan antisipasi perkiraan kemungkinan kondisi dan kejadian-kejadian di dunia pendidikan masa depan inilah yang menjadi peran manajemen SDM di lembaga pendidikan. Hal ini dilakukan bersama dengan rencana untuk memenuhi persyaratan jangka pendek sampai dengan jangka panjang melalui

pemanfaatan SDM, pengembangan SDM, pekerjaan dan rekrutmen, penggunaan sistem informasi (Tb. Sjafriz Mangkuprawiro, 2004: 71). Jikalau semua ini mendapatkan perhatian yang cukup, maka sebagai tenaga kerja yang memiliki kekuatan spiritual serta kepribadian yang aktif, akan dapat menjadi kekuatan yang dapat menggerakkan perjuangan lembaga pendidikan Islam.

### **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM yang efektif akan menjamin pertumbuhan lembaga, serta memperlancar kinerja. Manajemen SDM yang efektif, akan berimplikasi pada kinerja organisasi, termasuk meningkatnya produktivitas pegawai dan menguatnya kinerja keuangan. Memiliki kemampuan untuk menarik dan mempertahankan SDM yang berkualitas tinggi sebagai senjata strategis keberlangsungan organisasi termasuk lembaga pendidikan Islam. Adapun strategi dalam pengembangan SDM dilakukan melalui membangun tenaga guru yang kompeten dan mempertahankan tenaga guru yang efektif. Strareginya adalah (1) membangun Tenaga Guru yang Kompeten; (2) guru yang efektif.



Dampak pengembangan SDM terhadap kepribadian guru dapat diuraikan berikut ini. (1) Loyalitas. Aspek- aspek loyalitas kerja yang lain terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain: 1) taat pada peraturan; 2) tanggung jawab; 3) sikap kerja; dan 4) tingginya perhatian guru terhadap murid (Wasty Sumanto, 1984: 124). (2) Peningkatan motivasi dan keteladanan. Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Malayu S.P Hasibuan, 2009: 216). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan lembaga. Motivasi (*to motivate*) berarti tindakan dari seseorang yang ingin mempengaruhi orang lain untuk berperilaku secara tertentu (M. Karebet Widjajakusuma, 2003: 168).

Al-Quran memberikan penekanan utama bagaimana motivasi terhadap pekerjaan dan

menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al-Jumu'ah ayat 10, yang artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".

Berdasarkan ayat tersebut bahwa motivasi yang tersirat, yaitu berupa keinginan yang memenuhi kebutuhan dengan cara mencari karunia Allah SWT. Mencari karunia Allah tidaklah dengan berdiam diri, tetapi dengan berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup kita, sehingga terjadi keseimbangan dalam hidup kita untuk kehidupan di dunia dan akhirat. Gambaran hidup yang bahagia di surga merupakan peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan di dunia bergantung pada usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja.

**Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas sekolah dasar islam**

Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif memiliki peran penting untuk keberlangsungan dan kesuksesan organisasi (Laurie J. Mullins, 2002:4). Manusia merupakan sumber daya utama dalam organisasi. Semakin meningkatnya kehidupan global dan lingkungan yang kompetitif, peran manajemen dalam organisasi memiliki kontribusi dominan. Organisasi akan baik, apabila para manajer dan anggota yang ada didalamnya juga baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sekolah dasar Islam. Dalam konteks ini, SDM mencakup guru, staf administrasi, kepala sekolah, dan semua individu yang terlibat dalam operasional dan pengelolaan sekolah.

Ada beberapa langkah yang dapat diambil dalam manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas sekolah dasar Islam:

1. Rekrutmen dan Seleksi yang Berkualitas: Pastikan proses rekrutmen guru dan staf administrasi dilakukan dengan cermat. Pilih individu yang memiliki kualifikasi akademik yang baik, memiliki keahlian

dalam pendidikan Islam, dan memiliki komitmen terhadap pengembangan karakter dan moral siswa.

2. Menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk guru dan staf sekolah. Fokuskan pada pengembangan keterampilan mengajar, metode pembelajaran Islam, dan penggunaan teknologi dalam pendidikan.
3. Menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Evaluasi kinerja guru secara berkala untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.
4. Memilih kepala sekolah yang memiliki visi jelas terhadap pendidikan Islam dan mampu memotivasi dan memimpin tim dengan baik. Kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan dan pembelajaran.
5. Pastikan adanya pendekatan inklusif dalam pengelolaan SDM, di mana semua anggota tim merasa dihargai dan diberdayakan. Fasilitasi

- komunikasi terbuka dan kolaborasi antara guru, staf, orang tua, dan siswa.
6. Mengelola konflik dengan bijaksana adalah keterampilan manajemen yang penting. Pastikan bahwa konflik diantara staf atau dengan orang tua ditangani secara adil dan konstruktif.
  7. Tentukan sistem penggajian yang adil dan transparan, yang memberikan insentif bagi kinerja yang baik. Pastikan bahwa guru dan staf merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.
  8. Libatkan orang tua dan masyarakat dalam pengelolaan sekolah. Penciptaan forum komunikasi seperti pertemuan orang tua-guru, kegiatan keluarga, atau program sukarela dapat meningkatkan keterlibatan mereka.
  9. Manfaatkan teknologi dalam proses pengajaran dan manajemen sekolah. Implementasikan sistem informasi sekolah, e-learning, atau aplikasi pendukung lainnya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.
  10. Melakukan evaluasi berkala

terhadap manajemen SDM dan identifikasi area-area perbaikan. Libatkan semua pihak terkait dalam proses perbaikan berkelanjutan untuk memastikan kesuksesan jangka panjang.

Manajemen SDM dalam prespektif Islam, apalagi di Lembaga Pendidikan Islam perlu memperhatikan kualitas individu, person yang ada didalamnya, yang mendukung lajunya organisasi tersebut. Terutama peran leader yang terintegrasi dengan manajer, atau sebagai manajer yang menguasai peran sebagai leader. Siagaan dalam Raharjo menyebutkan bahwa “kepemimpinan merupakan inti manajemen karena ia sebagai motor penggerak bagi sumber daya manusia dan lainnya”. Sedangkan Ralp M. Stogdill menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan (Muhamad Muiz Raharjo, 2011:44).

Demikian pula halnya, kecerdasan jiwa yang akan mempengaruhi tingkat akademik tenaga guru harus menjadi perhatian untuk diberdayakan. Dengan

memahami tentang modal dasar manusia menjadi cerdas yaitu apabila peralatan dasar yang dianugerahkan Allah SWT kepada setiap calon anak manusia sejak dalam kandungan berupa pendengaran, dan akal pikiran sebagaimana tertulis dalam Firman Allah SWT dalam surat As-sajadah ayat 9 yang artinya: "Kemudian dia menyempurnakan dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati; (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur" (QS As-Sajdah: 9)

Dengan mensyukuri nikmat karunia Allah SWT yang tak terhingga nilainya, maka disela-sela kegiatan guru dalam menunaikan kewajibannya. Demikian pula dalam halnya pengembangan spiritualitas tenaga guru yang diyakini akan berpengaruh besar terhadap tataran berfikir, berkemauan, dan berperasaan yang berujung pada kualitas ibadah mereka. Lembaga senantiasa memfasilitasi berkembangnya karakter yang berdasarkan Akhlak Islam, sebagaimana yang diajarkan Al-Ghazali dalam Said Hawwa bahwa menjadi muslim yang berkarakter tentu memperhatikan penyakit hati

yang harus dihindari antara lain: 1) penyakit kafir, munafiq, fasiq dan bid'ah bangunan keimanan yang suci; 2) penyakit cinta kedudukan dan jabatan; 3) penyakit ujub, sombong dan pelit, apalagi menyembunyikan ilmu pengetahuan; 4) penyakit cinta dunia dan mengikuti hawa nafsu (Said Hawwa, 2006:54).

#### **D. Kesimpulan**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek

yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif memiliki peran penting untuk keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Manusia merupakan sumber daya utama dalam organisasi. Semakin meningkatnya kehidupan global dan lingkungan yang kompetitif, peran manajemen dalam organisasi memiliki kontribusi dominan. Organisasi akan baik, apabila para manajer dan anggota yang ada didalamnya juga baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi sekolah dasar islam di tulungagung. July, 1–23.
- Andriyani, & Mitrohardjono, M. (2020). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Sekolah Dasar Di Sd Lab School Fip Umj. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 118–128.
- Antariksa, W. F. (2017). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 10(1), 47–56. <https://doi.org/10.18860/Madrasah.V10i1.5096>
- Crystallography, X. D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. 1–23.
- E Sutrisno, A Fatoni, H. N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Bab Ii. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 7(2), 107–115.
- Efektif, S., Lingkungan, D. I., & Dasar, S. (2020). *Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Efektif Di Lingkungan Sekolah Dasar*. 3(2), 1–13.
- Feriyenci, A., Suryana, E., & Zainuri, A. (2020). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Sekolah Model Di Sd Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial*
- <https://doi.org/10.24853/Tahdzibi.3.2.117-128>

- Dan Sains*, 9(2), 221–224.  
<https://doi.org/10.19109/Intelektualita.V9i2.5844>
- Haji, S. (2019). Problematika Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Sekolah Dasar Yang Terletak Di Daerah Terpencil. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pgrri Palembang 12 Januari 2019*, 868–874.
- Haq, M., & Maunah, B. (2023). Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian Dan Tanggung Jawab Di Sekolah Dasar Islam. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 17–28., 9(1), 17–28.  
<https://journal.unipdu.ac.id/index.php/Dirasat/article/view/3559>
- Husnul Hikam, Mu. A., Nasution, S. A., & Ichsan, U. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Ta'dibi*, 5(2), 78–89.
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Unisan Journal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 02(02), 84–90.  
<https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Kasus, S., Sekolah, P., Di, R., & Petompon, S. D. N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di Sdn Petompon 02). *Educational Management*, 3(2), 74–79.  
<http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/486915>
- Kusumawati, E. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Taman Kanak-Kanak. *Edunity : Kajian Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(04), 207–222.  
<https://doi.org/10.57096/Edunity.V1i04.25>
- Kuswanto. (2021). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri li Bakalanpule. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(6), 434–439.  
<http://ojs.stiami.ac.id/index.php/jumabi%0apengaruh>
- Lembaga, D., Pada, P., & Pandemi, M.

- (2021). Innovative: Volume 1 Nomor 2 Tahun 2021 Research & Learning In Primary Education Pemenuhan Hak Kunjungan Terhadap Terpidana Seumur Hidup. *Researchgate.Net*, 1, 41–47.
- Lembaga, P., & Islam, P. (2016). *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam Vol . 05 , Januari 2016. 05*, 1231–1250.
- Lukluk Isnaini, R. (2015). Implementasi Rekrutmen Guru Disd Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam). *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 12(1), 109–120.  
<https://doi.org/10.14421/jpai.2015.121-08>
- Muharnis, M., & Jamilus, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sdit Qurrata A'yun Batusangkar. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 5(2), 112.  
<https://doi.org/10.31764/Pendekar.V5i2.9921>
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.  
<https://doi.org/10.21154/sajiem.V2i1.40>
- Patilima, S. (2022). Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*, 0(0), 228–236.  
<http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/psnpd/article/view/1069>
- Pratomo, D. S. (N.D.). Ruang Lingkup Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Pustaka.Ut.Ac.Id*, 1–26.  
<http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/Esja4534-M1.pdf>
- Rokhmaniyah, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Dwija Cendekia: Jurnal Riset Pedagogik*, 1(1), 73–83.  
<https://doi.org/10.20961/jdc.v1i1.14410>
- Rostini, D., Kurniawati, N., Yuliasari, F., & Suhaeni, Y. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Sekolah

- Di Sdn Cilamaya I. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 6074–6081.  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2491>
- Sebagai, D., Satu, S., Untuk, S., Gelar, M., & Masyarakat, M. K. (2011). *Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Kesehatan Masyarakat*.
- Suminiati, R. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Pendahuluan. *Jurnal Mmp (Media Manajemen Pendidikan)*, 2(1), 101–113.
- Syafi'i, F. F. (2021). Merdeka Belajar: Sekolah Penggerak. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar "Merdeka Belajar Dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0,"* November, 46–47.
- Triyono. (2012). *Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Magelang Tahun 2022*. 12, 12.
- Widiansyah, A., Sitasi, C., Widiansyah, :, Peranan, ), Daya, S., Sebagai, P., & Penentu, F. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Manajemen Sistem Pendidikan. Cakrawala*, 18(2), 229–234.  
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/cakrawala>
- Yelvita, F. S. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Gunter Bandar Lampung, 2003–2005.