

**SINERGI LULUSAN MANAJEMEN  
PENDIDIKAN ISLAM DENGAN  
TANTANGAN DUNIA KERJA**

**Atika. M.Pd.**

**Universitas Darunnajah Press**

**SINERGI LULUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DENGAN  
TANTANGAN DUNIA KERJA**

Penulis: Atika, M.Pd

Desain Cover: Raja Syam Abbas Soghir, S.Kom

Tata Letak: Bayu Arif Mahendra, S.H

Editor: Deli Amarta, M.Pd.

ISBN: 978-623-09-5582-2

Cetakan Pertama:

**Oktober, 2023**

Hak Cipta 2023, Pada Penulis

---

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

---

**Copyright © 2023**

**by Penerbit Universitas Darunnajah Press**

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT:**

**Universitas Darunnajah Press**

**(Perguruan tinggi)**

Jln. Ciledug Raya No. 01. Ulujami Raya, Pesanggrahan

Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta

Website: [www.press.darunnajah.ac.id](http://www.press.darunnajah.ac.id)

Instagram: @universitasdarunnajah

## KATA PENGANTAR

Buku yang berjudul **“Sinergi Lulusan Manajemen Pendidikan Islam Dengan Tantangan Dunia Kerja”** ini diterbitkan mengingat masih minimnya jumlah ketenagakerjaan yang berasal dari lulusan manajemen pendidikan islam, salah satu isu penting yang berkaitan dengan dunia kerja yaitu isu pengangguran yang dialami oleh mereka yang setelah menamatkan masa studinya terutama bagi mereka yang telah lulus dalam kompetensi mereka dalam manajemen pendidikan islam. Dengan bukti bahwa data menunjukkan lulusan manajemen pendidikan islam pada tahun 2018, 2019 dan 2020, Mayoritas dari mereka merasakan adanya relevansi antara pekerjaan dan bidang keahlian yaitu sebanyak (56%) dari jumlah lulusan. Dan yang merasakan tidak relevan pendidikan dengan pekerjaan sebanyak (44 %), hal ini terjadi karena beberapa kemungkinan diantaranya, banyak nya alumni yang berada di lokasi yang kurang memadai untuk mencari tingkat pekerjaan yang relevan dengan bidang keilmuannya itu tidak ada atau jarang di temukan, atau memang banyak juga para lulusan kurang serius dalam mendalami kompetensi yang ada dalam diri mereka sehingga alumni tersebut tidak memiliki kapasitas dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.

Untuk itu perlu kiranya dalam hal ini peningkatan mutu pendidikan, khususnya dalam manajemen pendidikan islam dikarenakan dunia pendidikan sekarang ini dihadapkan pada tantangan kemajuan zaman. Dengan adanya kemajuan zaman ini, banyak aspek-aspek kehidupan yang berubah dan bergeser. Oleh karena itu, mau tidak mau paradigma dan sistem pendidikan harus disesuaikan dengan tuntutan zaman. Tentu saja perubahan tersebut diharapkan dapat menuju pendidikan masa depan yang lebih baik.

Akhirnya, penulis mengucapkan alhamdulillah dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses penerbitan buku ini. Kiranya bukunya ini dapat bermanfaat, terutama bagi mereka yang ingin mencari dan menekuni di dalam dunia kerja terkhusus bagi mereka lulusan manajemen pendidikan islam.

Jakarta, Oktober, 2023

Atika. M.Pd.

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDIDIKAN DAN RELEVANSINYA DALAM DUNIA DUNIA KERJA .....</b>	<b>1</b>
A. Tantangan Dunia Kerja Dalam Pendidikan .....	1
B. Teori Dasar tentang Relevansi Lulusan dengan Dunia Kerja.....	17
<b>BAB II RELEVANSI DUNIA KERJA DI ERA MODERNISASI .....</b>	<b>21</b>
A. Konsep Relevansi dalam Dunia Kerja.....	21
B. Kebutuhan dalam Dunia Kerja .....	108
C. Tantang Dunia Kerja di Era Modern .....	116
D. Kerja dalam pandangan islam .....	122
E. Sikap Kerja.....	129
<b>BAB III KARAKTERISTIK PEKERJAAN BAGI LULUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM.....</b>	<b>133</b>
A. Karakteristik Pekerjaan Bagi Lulusan Manajemen Pendidikan.....	133
B. Kompetensi Lulusan Manajemen Pendidikan Islam .....	144
C. Fungsi Alumni bagi Lulusan Manajemen pendidikan.....	149
<b>BAB IV RELEVANSI SUMBER DAYA MANUSIA LULUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DENGAN KEBUTUHAN DUNIA KERJA.....</b>	<b>159</b>
A. Alur Kerja Survey Penelusuran Alumni.....	159
B. Tujuan dari Studi Penelusuran ( <i>Tracer Study</i> ).....	163

C. Analisis Konsep Data <i>Tracer Study</i> .....	166
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>188</b>

# **BAB I**

## **PENDIDIKAN DAN RELEVANSINYA DALAM DUNIA DUNIA KERJA**

### **A. Tantangan Dunia Kerja Dalam Pendidikan**

Pendidikan merupakan suatu dimensi pembangunan. Proses pendidikan terkait dengan proses pembangunan. Sedangkan pembangunan diarahkan dan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan pembangunan dibidang ekonomi, yang saling menunjang satu dengan yang lainnya dalam upaya mencapai tujuan pembangunan nasional. Proses pendidikan berkenaan dengan semua upaya untuk mengembangkan mutu sumber daya manusia, sedangkan manusia yang bermutu itu pada hakikatnya telah dijabarkan dan dirumuskan secara jelas dalam rumusan tujuan pendidikan dan tujuan pendidikan itu sendiri searah dengan tujuan pembangunan secara keseluruhan.<sup>1</sup>

Pendidikan merupakan suatu dimensi pembangunan. Proses pendidikan terkait dengan proses pembangunan. Sedangkan pembangunan diarahkan dan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan pembangunan dibidang ekonomi, yang saling menunjang satu

---

<sup>1</sup> Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung:Rosdakarya, 2010, hal. 75.

dengan yang lainnya dalam upaya mencapai tujuan pembangunan nasional. Proses pendidikan berkenaan dengan semua upaya untuk mengembangkan mutu sumber daya manusia, sedangkan manusia yang bermutu itu pada hakikatnya telah dijabarkan dan dirumuskan secara jelas dalam rumusan tujuan pendidikan dan tujuan pendidikan itu sendiri searah dengan tujuan pembangunan secara keseluruhan.<sup>2</sup>

Secara universal Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok masyarakat dari waktu ke waktu dan memiliki dampak yang luar biasa bagi kehidupan individu atau kelompok masyarakat itu sendiri. Berdasarkan Undang – Undang (SISDIKNAS) No.20 Tahun 2003 Bab 1 artikel 1 pendidikan memiliki pengertian sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan pada dasarnya merupakan sarana strategis untuk meningkatkan potensi bangsa agar mampu bersaing dan berkiprah dalam tatanan yang global. Hanson dan Brembeck dalam buku karangan Hadiyanto yang berjudul *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di*

---

<sup>2</sup> Akhmad Shunhaji dan Dodi Hartanto, “Karakteristik Manajemen Organisasi Santri (Studi Kasus Pada Islamic Boarding Darunnajah Jakarta)” dalam *jurnal statement*, Vol 10 No.2, hal.10.

*Indonesia*, menyebutkan bahwa pendidikan itu sebagai *investment in people*, untuk mengembangkan individu dan masyarakat, dan sisi lain pendidikan merupakan sumber untuk pertumbuhan ekonomi.<sup>3</sup> Seperti halnya Dalam UU No.24 Tentang Sistem Pendidikan nasional pasal 3 menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, 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 menjad i warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup Negara dan bangsa, karena pendidikan adalah salah satu wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam perspektif Islam tujuan pendidikan haruslah berpedoman pada Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia dalam menata kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Oleh karena itu tujuan pendidikan Islam tidak terlepas dari tujuan hidup manusia dalam Islam sebagaimana tertera di dalam Al-Qur'an yaitu menciptakan pribadi- pribadi hamba Allah yang bertakwa serta dapat menjadi rahmat bagi semesta alam. Al Qur'an tidak hanya

---

<sup>3</sup> Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004, hal.29.

menyebutkan dasar-dasar hubungan kepada Allah sebagai khalik yang wajib disembah, namun integrasinya dengan sesama makhluk dan juga berkaitan erat dengan hubungan pendidikan.<sup>4</sup>

Istilah pendidikan jika dilihat dalam bahasa Inggris adalah *education*, berasal dari bahasa latin *educare*, dapat diartikan pembimbingan berkelanjutan (*to lead forth*). Maka dapat dikatakan secara arti etimologis adalah mencerminkan keberadaan pendidikan yang berlangsung dari generasi ke generasi sepanjang eksistensi kehidupan manusia. Secara teoritis, para ahli berpendapat *pertama*; bagi manusia pada umumnya, pendidikan berlangsung sejak 25 tahun sebelum kelahiran. Pendapat itu dapat didefinisikan bahwa sebelum menikah, ada kewajiban bagi siapapun untuk mendidik diri sendiri terlebih dahulu sebelum mendidik anak keturunannya. Pendapat *kedua*; bagi manusia individu, pendidikan dimulai sejak bayi lahir dan bahkan sejak masih didalam kandungan. Memperhatikan kedua pendapat itu, dapat disimpulkan bahwa keberadaan pendidikan melekat erat pada dan di dalam diri manusia sepanjang zaman.<sup>5</sup>

Yang dimaksud dengan pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dicanangkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk

---

<sup>4</sup> Armai Arief, *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam Klasik*, Bandung: Angkasa, 2005, hal.1

<sup>5</sup> Suparlan Suhartono, *Filsafat Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2007, hal.77.

pengetahuan yang dapat menyelesaikan permasalahan yang kini terjadi di lingkungan Pendidikan di Indonesia yang dilematis adalah rendahnya tingkat relevansi Pendidikan, disamping masalah mutu, pemerataan, dan sebagainya harus segera ditanggulangi.

Kompetensi yang dimiliki oleh lulusan dari sebuah perguruan tinggi memiliki kontribusi yang besar di dalam membantu lulusan dalam mencari kerja. Setiap lulusan pastinya berharap segera mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya (Jurusan yang diambil / konsentrasi yang diambil pada saat kuliah), Tetapi pada kenyataannya banyak para lulusan yang bekerja tidak pada bidang keahliannya.

Melihat kondisi yang terjadi merupakan suatu keharusan bagi dosen/guru untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Manajemen sumber daya manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan lokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsif menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Ekonisia, 2004, hal. 7.

Indikator relevansi tingkat daya saing lulusan secara sederhana dapat dilihat melalui masa tunggu dalam mendapatkan pekerjaan pertama, serta keberhasilan lulusan berkompetensi dalam seleksi penempatan kerja. Namun, kenyataan yang terjadi dalam dunia kerja masih banyak lulusan- lulusan yang bekerja tidak sesuai dengan keahlian dan kecakapan yang dimilikinya. Sehingga yang terjadi adalah para alumni tersebut bekerja tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Kesesuaian Pekerjaan alumni dari perguruan tinggi ditunjukkan melalui profil pekerjaan para alumni baik itu jenis pekerjaan, penempatan pekerjaan, serta lama waktu tunggu memperoleh pekerjaan. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan alumni dapat dilihat dari manfaat mata kuliah yang pernah diterima dengan bidang pekerjaan yang tengah digeluti.

Perkembangan globalisasi saat ini secara signifikan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, khususnya perkembangan pada bidang manajemen pendidikan, baik yang berkaitan dengan pendidikan level makro, maupun mikro menuntut ilmuwan, praktisi pendidikan dan lembaga pendidikan baik pada tingkat regional, nasional bahkan internasional untuk dapat mengembangkan, mengantisipasi, tuntutan era globalisasi tersebut. Sehingga program-program pendidikan dengan segala aktivitasnya harus bernuansa kompetitif, unggul dan dapat dikendalikan kearah yang diinginkan dalam kegiatan pendidikan secara keseluruhan. Pada intinya esensi dari pembangunan pendidikan adalah pembangunan sumber daya manusia itu sendiri. Jika kualitas

sumber daya manusia Indonesia masih rendah berarti pembangunan pendidikan yang dilakukan selama ini belum memberikan solusi total terhadap permasalahan ketenagakerjaan yang ada.

Secara umum permasalahan yang dihadapi berdasarkan pengamatan penulis sementara pada Perguruan tinggi khususnya di Jakarta menunjukkan adanya ketidaksesuaian keilmuan prodi dengan prospek kerja lulusan Manajemen Pendidikan Islam Perguruan tinggi, dalam hal ini masih perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa kesenjangan didunia kerja yang belum maksimal seperti kurangnya pemerataan, kualitas, relevansi pendidikan, lulusan yang dihasilkan tidak sesuai dengan penempatan jenjang karir yang ideal, Sumber daya manusia yang dihasilkan kurang berkualitas dan lain sebagainya. Di sini perlu adanya partisipasi dan kemampuan para petinggi lembaga dan seluruh *stakeholder* dalam merencanakan pendidikan dan merumuskan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi dan jenjang karir yang dimiliki.

## **B. Teori Dasar tentang Relevansi Lulusan dengan Dunia Kerja**

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas baik perusahaan maupun organisasi akan tetapi menjadi penting jika menyadari bahwa dalam dunia pekerjaan tentunya

membutuhkan sumber daya manusia, sebab manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi baik itu perusahaan, perguruan tinggi maupun organisasi lainnya. Maka penulis menyederhanakan disebut relevansi apabila lulusan dan pekerjaan yang digeluti itu ada hubungan atau berkaitan.

Sementara Teori relevansi adalah kerangka kerja untuk memahami interpretasi, relevansi merupakan sesuatu yang saling berkaitan dalam hal ini relevansi lulusan dan dunia kerja bagaimana mengkaitkan antara kedua hal tersebut.

Definisi pendidikan tinggi merujuk pada undang-undang no 12 tahun 2012 bahwa Pendidikan tinggi adalah jenjang Pendidikan setelah Pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana, magister, doktor, dan program profesi, serta program spesialis yang diselenggarakan oleh Pendidikan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.<sup>21</sup> fungsi Pendidikan tinggi menurut undang-undang No 12 tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi adalah:

- a. Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa
- b. Mengembangkan sivitas akademika yang inovatif,

---

<sup>21</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi.

responsive, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui tridharma.

- c. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memakai akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (ratio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sekalipun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan.

Atas dasar dari filosofis ekonomi Islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik pada konteks individu maupun anggota masyarakat adalah dia sebagai khalifah Allah yang berada di muka bumi. Salah satu kelebihan konsep pembangunan Islam dari konsep-konsep lainnya, penempatan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil Allah di muka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah tentang pengelolaan sampai pada pengorganisasian sumber daya yang diamanahkan kepadanya.<sup>36</sup>

Sebagaimana menurut Senyuce mengatakan “*Resources in its organizational context, is defined as anything that could be thought of as a strength or weakness*”

---

<sup>36</sup> Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, Kencana: Jakarta, 2015, hal.182.

*of a given firm' including tangible and intangible assets.*<sup>37</sup>

Sumber daya manusia juga sebenarnya merupakan suatu pergerakan pengakuan terhadap betapa pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang begitu potensial, yang perlu di kembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi penuh yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Sumber daya manusia (*human resources*) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya. Sedangkan Menurut T. Hani Handoko Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan,

---

<sup>37</sup> Zorlu Senyucel, *Managing The Human Resource In the 21th Century*, Zorlu Senyucel & Ventus Publishing: Aps, 2009, hal. 15.

pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>38</sup>

Sumber daya manusia merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka organisasi tersebut harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik.<sup>39</sup>

Anwar Prabu menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>40</sup>

Sumber daya manusia juga berkaitan dengan desain sistem perencanaan, penyusunan struktur pegawai, pengembangan potensi pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber manusianya.

---

<sup>38</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2001, hal.4.

<sup>39</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*, ..., hal. 186

<sup>40</sup> A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ..., hal.2.

Segala proses Kegiatan yang berlangsung di bidang Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan pekerja, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Dari berbagai pemahaman sumber daya manusia yang telah dipaparkan selanjutnya, Lijan Poltak Sinambela memberi pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “ bagian besar dari pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama yang dimiliki, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.<sup>41</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>42</sup> Hadari Nawawi mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) dapat pula diartikan sebagai suatu cara atau proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara

---

<sup>41</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016, hal. 6

<sup>42</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002, hal. 10

manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi dengan maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga tersebut. Dalam literatur lain yang banyak mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi dibawah tekanan berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk pencapaian pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai salah satu upaya mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.<sup>43</sup>

Senada dengan pendapat tersebut, Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>44</sup>

Selanjutnya sebagaimana yang dipaparkan oleh Baharuddin dan Moh. Makin lebih jauh mengupas bahwa sumber daya manusia adalah yang berhubungan penggunaan dan pendayagunaan personalia baik menghasilkan tenaga yang edukatif maupun tenaga administratif yang efektif dan efisien tergantung pada kemampuan para petinggi lembaga

---

<sup>43</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press Anggota IKAPI, 2005, hal. 42.

<sup>44</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, hal. 108.

tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan para pekerja.

#### 7) Memfasilitasi dan saling pengertian

Dalam manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia

#### 8) Efisiensi administrative selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dan dapat dikelola secara efisien meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.<sup>60</sup>

### **h. Pengintegrasian**

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan yang memiliki tujuan mempersatukan kepentingan lembaga dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang baik, serasi dan saling menguntungkan satu sama lain. Lembaga memperoleh laba, jika pegawai dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya.

### **i. Pemeliharaan**

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar

---

<sup>60</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016, hal. 293.

karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

## **j. Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hal terpenting adalah terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.<sup>61</sup>

## **k. Pemberhentian**

Pemberhentian adalah terjadi putusya hubungan kerja seseorang dengan lembaga. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga, kontrak kerja yang sudah berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya yang memungkinkan terjadi.

Fungsi lain yang diuraikan oleh Veithzal Rivai Zainal dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* yang merupakan tugas Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan Sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya

---

<sup>61</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*, ..., 2013, hal. 599

manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM, adapun faktor nya sebagai berikut:

- 1). Fungsi manajerial
  - a) Perencanaan (*planning*)
  - b) Pengorganisasian (*organization*)
  - c) Pengarahan (*directing*)
  - d) Pengendalian (*controlling*)
  
- 2). Fungsi operasional
  - a) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
  - b) Pengembangan
  - c) Kompensasi
  - d) Pemeliharaan
  - e) Pemutusan hubungan kerja

Berbagai langkah dalam rangka manajemen Sumber Daya Manusia Seperti dikemukakan diatas apabila sudah terlaksana secara keseluruhan maka akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi lembaga dan sumber daya manusia yang ada di lembaga tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi pun sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan lembaga akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia yang mungkin akan dijumpai beberapa perbedaan dalam berbagai literatur, hal ini

sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikirannya relative sama. Aspek lain dari sumber daya manusia adalah perannya dalam mencapai tujuan lembaga secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya mementingkan dan memperhatikan pertimbangan lembaga tetapi juga memperhatikan kebutuhan pegawai dan pemilik tuntutan masyarakat luas.

Selain memiliki tujuan, manajemen sumber daya manusia juga memiliki peranan dan fungsi di dalamnya. Berikut merupakan beberapa peranan manajemen sumber daya manusia yang dinyatakan oleh Hasibuan:

- a. Memastikan jumlah, kualitas dan penugasan tenaga kerja yang efektif sehingga serasi dengan kebutuhan dan kepentingan perusahaan berdasarkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.
- b. Memastikan penarikan atau pengambilan karyawan, pemilihan/seleksi karyawan, dan penempatan kerja karyawan bersumber pada asas dasar “the right man in the right job
- c. Memastikan program-program penting seperti promosi, kesejahteraan atau ketentraman, development dan pemecatan.
- d. Memprediksikan suatu penawaran dan juga permintaan pada sumber daya manusia dimasa mendatang.
- e. Memprediksi situasi ekonomi pada umumnya dan mengembangkan perusahaan pada khususnya.
- f. Memantau dengan telaten undang-undang perburuhan dan

- kebijakan pemberian balas jasa institusi-institusi sejenis
- g. Memantau kemajuan teknik dan development pada serikat buruh
  - h. Melaksanakan education, training, dan memberikan value prestasi pada karyawan
  - i. Mengendalikan mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
  - j. mengelola pensiunan, pemecatan, dan kompensasinya
- Untuk memahami tujuan sumber daya manusia maka akan memudahkan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Adapun tujuan sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam lembaga melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini menuntut studi dan dan praktik sumber daya manusia yang pada umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.

Berkaitan dengan hal tersebut maka inti dari fungsi sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang- orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau lembaga dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.<sup>62</sup> Adapun pendapat lain yang disampaikan oleh Lussier dan Hendon bahwa ada delapan fungsi sumber daya manusia, lingkungan hukum,

---

<sup>62</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*, ..., hal. 8.

Tujuan personal, ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi”<sup>64</sup>.

Tujuan sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway tujuan sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal”
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya”
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.”
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ingin mencapai tujuannya
- e. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi
- f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan

---

<sup>64</sup> Darmadi, *Pengembangan Model dan Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa*, Yogyakarta: Deepublish, 2017, hal. 25.

nilai dalam manajemen SDM”.<sup>65</sup>

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno meliputi:<sup>66</sup>

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer dalam mencapai tujuannya.
- e. menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- f. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

---

<sup>65</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2010, hal. 36.

<sup>66</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ..., hal. 7.

## 2) Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Dalam pandangan umum, terdapat beberapa istilah yang perlu dibedakan untuk menunjukkan ruang lingkup sumber daya manusia. Yang pertama Pada lingkup yang makro, sering digunakan istilah *human resources management*, yang kedua pada lingkup mikro sering digunakan istilah *personnel management*. *Human resources management* pada tingkat makro dapat dimaknai sebagai suatu program, kebijakan, dan praktik yang mengatur tentang tenaga kerja dalam organisasi kerja secara nasional. Sedangkan *personnel management* pada tingkat mikro, lebih menekankan pada aktivitas yang berusaha untuk memahami, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara para pekerja di unit organisasi kerja untuk dapat secara lebih baik.<sup>67</sup>

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dikategorikan semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernardin bahwa “ *all decisions which affect the workforce concern the organization’s human resource management function*”. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia ini secara umum mencakup antara lain:

---

<sup>67</sup> Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016, hal. 21.

- a) Rancangan organisasi
- b) Stiffing
- c) Sistem Reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/  
*Compliance*.
- d) Manajemen Performansi
- e) Pengembangan pekerja dan organisasi
- f) Komunikasi dan hubungan masyarakat.

Jadi lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia sejauh ini mencakup kegiatan-kegiatan yang sudah dipaparkan diatas. Keterlibatan para pekerja dalam agenda-agenda itu sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan segala bentuk kepentingan dan para pekerja dengan kepentingan organisasi secara menyeluruh.<sup>68</sup>

Keterlibatan para pekerja dalam agenda-agenda itu sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan segala bentuk kepentingan dan para pekerja dengan kepentingan organisasi secara menyeluruh.

### **3) Prinsip – Prinsip Sumber Daya Manusia**

Prinsip-prinsip manajemen Islam, khususnya dalam hal pemberdayaan Sumber Daya Manusia dapat dirumuskan dalam beberapa poin, sebagai berikut:

---

<sup>68</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003, hal. 3.

#### a) Prinsip Kompetensi

Prinsip kompetensi adalah prinsip utama dalam manajemen Islam. Kompetensi yang dimaksud di sini adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh personal sebagai bagian dari organisasi atau bagian dari suatu proses kerja, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang dimaksud dapat berupa kompetensi kognitif, yakni kemampuan pengetahuan dan daya analisis, kompetensi sikap seperti keberanian, kejujuran, dedikasi atau loyalitas, disiplin dan sebagainya, serta kompetensi keterampilan yang melingkupi kecakapan.

#### b) Prinsip keoptimalan dan kelebihan dalam kompetensi

Prinsip kedua dari manajemen Islam adalah: “kompetensi yang dimiliki harus optimal dan melebihi kompetensi personal lain yang memiliki kompetensi yang sama”. Langkah yang harus diambil oleh seorang manajer dalam menentukan sumber daya manusia yang akan diberdayakan dalam suatu mekanisme kerja adalah bahwa ketika seorang manajer dihadapkan pada adanya dua orang atau lebih dari anggota organisasi, maka seorang manajer harus mengutamakan seseorang yang memiliki kompetensi yang melebihi kompetensi yang dimiliki personal lain.

Penggunaan term *al-qawiyu al-amin* mengajarkan bahwa agar dalam upaya rekrutmen dan membangun sumber daya manusia, memperhatikan standar mutu “kuat dan amanah”. Indikatornya secara teknis tergantung bagaimana kita memformatnya. Al-Qur’an hanya menyuguhkan ajaran dan nilai. Kita yang bertanggung jawab mengimplementasikannya. Yang pasti Nabi Musa dipilih oleh Syu’aib dan putrinya untuk menjadi pekerja, karena ia memiliki kualitas sumber daya manusia yang hebat, baik aspek psikologis, fisik, khususnya dalam aspek amanah dan spiritualnya.

Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakikat penciptaannya.<sup>73</sup> Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, Muhammad Quthb berpendapat bahwa Islam melakukan pendidikan dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini. Islam memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan

---

<sup>73</sup> Jalaluddin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet. II; Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996, hal. 108

apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Pendapat ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai pendidikan Islam mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang.<sup>74</sup>

Dari pendapat yang dikemukakan di atas, ternyata potensi manusia dapat diklasifikasikan kepada potensi jasmani dan potensi rohani. Berbeda dengan klasifikasi yang dikemukakan di atas, beberapa ahli filsafat pendidikan menguraikan potensi rohani manusia ke dalam beberapa bagian, sebagaimana pendapat Barmawie Umary yang menyatakan bahwa potensi rohani manusia itu terdiri dari empat unsur pokok, yaitu *ruh*, *qalb*, *nafs*, dan akal.<sup>75</sup>

Hasan Langgulung melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika kualitas sumber daya manusia menghasilkan manusianya berkualitas maka ia dapat

---

<sup>74</sup> Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet. I; Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997, hal. 51.

<sup>75</sup> Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam; Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya*, Bandung: Trigenda Karya, 1993, hal. 10-11.

mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas sumber daya manusia ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (*imtaq*).

Spiritual dalam pengembangan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohani. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia berdasarkan konsep Islam adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut konsep Islam.

Pembagian Barmawie Umary ini sedikit berbeda dengan klasifikasi potensi rohani yang dikemukakan oleh

Muhaimin dan Abdul Mujib. Menurut keduanya potensi rohani manusia itu dibagi tiga yaitu, *potensi fitrah, qalb, dan akal*.

Para filosof tidak pernah sependapat tentang potensi apa yang perlu dikembangkan oleh manusia. Melalui pendekatan historis, Hasan Langgulung menjelaskan bahwa di Yunani Kuno satu-satunya potensi manusia yang harus dikembangkan di kerajaan Sparta adalah potensi jasmaninya, tetapi sebaliknya di kerajaan Athena yang dipentingkan adalah kecerdasan otaknya.<sup>76</sup>

Demikian pula kesimpulan yang diambil Abuddin Nata berdasarkan pendapat para ahli filsafat pendidikan, bahwa secara umum manusia memiliki dua potensi, yaitu potensi jasmani dan potensi rohani. Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> Hasan Langgulung, *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan*, Jakarta: Pustaka al-Husna, 1995, hal. 261-262

<sup>77</sup> Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi

Lain halnya dengan Julien Offray de Lamettrie yang dikutip Syahminan Zaini, seorang naturalis berkebangsaan Perancis yang mengatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara manusia dengan binatang dan karena itu manusia adalah suatu mesin.<sup>78</sup>

Manusia tidaklah berbeda dengan pendapat di atas. Mereka memberikan sebutan manusia sebagai binatang dengan beberapa sikap menurut kenyataan tindakan manusia dalam kehidupannya, antara lain yaitu:

- a. *Homo Sapiens*, menurut Linnaeus yaitu binatang yang mempunyai budi (akal) dan ahli agama kristen menyebut manusia sebagai *animal rationale*, yaitu binatang yang berfikir.
- b. *Homo Laquen*, menurut Revesz, manusia adalah binatang yang pandai menciptakan bahasa dan menjelmakan pikiran serta perasaan dalam kata-kata tersusun.
- c. *Homo Faber*, menurut Bergson dalam.L. Evolution Creatrice. Yaitu binatang yang pandai membuat alat perkakas.
- d. *Zoon Politicon*, menurut Aristoteles yaitu binatang yang pandai bekerja sama, bergaul dengan orang lain dan mengorganisasi diri untuk memenuhi kebutuhan

---

Aksara, 1996, hal. 3.

<sup>78</sup> Syahminan Zaini dan Ananto Kusuma Seta, *Wawasan al-Qur'an tentang Pembangunan Manusia Seutuhnya*, Jakarta: Kalam Mulia, 1996, hal. 5.

Artinya tidak ada organisasi melanjutkan eksistensinya dalam keadaan terisolasi dan tanpa konteks. Berarti manajemen setiap organisasi harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan sosial yang ditujukan kepada organisasi yang bersangkutan. Dengan perkataan lain setiap organisasi mempunyai kewajiban sosial yang harus dipenuhi. Jika suatu organisasi sudah kehilangan kepercayaan dan dukungan masyarakat, jelas bahwa cepat atau lambat, kehancuran lah yang merupakan akibatnya.<sup>92</sup>

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan maka sumber daya manusia perlu ditata dan dikelola sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Dengan pengelolaan sumber daya manusia oleh manajer yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan.

Guru dan dosen merupakan sumber daya manusia yang sangat penting peranannya dalam menentukan keberhasilan pendidikan, karena guru merupakan pelaku pendidikan dalam institusi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting karena merupakan bagian dari manajemen sekolah dan guru yang menjadikan faktor sentralnya. Guru dituntut agar profesional sebab berhasil tidaknya suatu proses belajar mengajar akan berhasil

---

<sup>92</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, hal. 27-28.

dan selanjutnya menghasilkan output yang berkualitas.<sup>93</sup>

Dalam meningkatkan kualitas guru dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain melalui:

- a. Kualifikasi akademik guru
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Uji sertifikasi
- d. Memberi kesempatan perbaikan pembelajaran

Hal ini mengingat peranannya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, kualitas sumber daya manusia di Indonesia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama berupaya mewujudkan pendidikan yang lebih berkualitas.

Dalam bukunya Edy Sutrisno pentingnya sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Mengapa demikian? Sebagaimana yang diuraikan oleh Jeffrey Pfeffer berargumentasi bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Ia membandingkan kedudukan istimewa sumber daya ini dengan sumber daya keunggulan daya saing lain yang kini semakin berkurang keampuannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.

---

<sup>93</sup> Wibowo Agus, *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013, hal. 113.

Dilain pihak sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi lembaga serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi organisasi.<sup>94</sup>

## 7) Tantangan Sumber Daya Manusia

Saat ini peran manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan strategis. Tantangan yang dihadapi pun semakin hari semakin beragam. Tantangan nya saja tidak hanya datang dari sisi manusia saja tetapi juga dari sisi lain seperti di lingkungan bisnis dan lembaga sekalipun.

Dewi Hanggraeni berpendapat bahwa setidaknya ada beberapa tantangan saat ini yang dihadapi oleh sumber daya manusia diantaranya, globalisasi, perkembangan teknologi, relokasi industri, sifat pekerjaan, demografi tenaga kerja diantaranya:<sup>95</sup>

### a. Globalisasi

Saat ini dunia sudah menjadi satu kesatuan. Segala macam kejadian yang terjadi di belahan dunia ini bisa diketahui oleh orang-orang di bagian dunia yang lain secara cepat. Begitu pula dalam hal bisnis. Saat ini bisnis pun

---

<sup>94</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ..., hal. 20.

<sup>95</sup> Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ..., hal.

menjadi global. Lembaga telah melebarkan sales, manufaktur dan bahkan lingkup operasi ke seluruh dunia. Perusahaan contohnya seperti Microsoft dan Honda bisa ditemui bukan hanya di negara asalnya tapi juga di seluruh belahan dunia.

Begitu pula dengan tenaga kerja. Saat ini mobilisasi pekerja sudah melewati batas-batas Negara. Orang amerika mungkin saja bekerja di China dan orang india yang mungkin saja bekerja di china bahkan dinegera Indonesia sendiri jumlah pekerja asing semakin bertambah setiap tahunnya. Hampir setengah dari ekspatriat yang bekerja di indonesia berdomisili di jakarta, baik sebagai warga tetap maupun temporer. Ini menjadi tantangan bagi organisasi, karena dengan semakin tingginya tingkat globalisasi maka semakin tinggi pula tingkat kompetensi yang akan dihadapi oleh organisasi itu sendiri.

#### b. Perkembangan Teknologi

Teknologi yang berkembang secara cepat membuat organisasi harus cepat menyesuaikan diri agar tidak sampai kehilangan keunggulan kompetitifnya. Begitu pula dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Perkembangan teknologi ini mewajibkan sumber daya manusia harus menerapkan aplikasi teknologi dalam proses-prosesnya, agar pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan manusia. Misalkan sudah terjadinya absensi elektronik dan penerimaan honor lewat *e- banking*.

### c. Relokasi Industri

Banyak Negara-negara maju yang mulai merelokasi industrinya keluar dari negaranya dan mengalihkan lokasinya ke Negara-negara berkembang. Hal ini dikarenakan upah tenaga kerja yang ada di negara maju jauh lebih mahal dibandingkan dengan upah tenaga kerja di negara-negara berkembang. Ini juga menjadi salah satu tantangan bagi organisasi di negara maju karena akan terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja, sedangkan di negara berkembang akan terjadi kelebihan permintaan tenaga kerja. Akan tetapi pada umumnya kualitas tenaga kerja di negara berkembang tidak sebaik di negara maju sehingga kelebihan permintaan tenaga kerja tersebut tidak bisa dipenuhi oleh Negara berkembang. Akibatnya arus migrasi pekerja ahli dari tenaga- tenaga asing. Hal ini mengharuskan manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi harus mampu mengembangkan pekerjaannya agar siap menghadapi tantangan ini dan bersaing dengan tenaga-tenaga kerja asing lainnya.

### d. Sifat Pekerjaan

Perkembangan teknologi menyebabkan sifat dari berbagai pekerjaan berubah secara drastis. Saat ini banyak pekerjaan yang mulai diotomisasi dan beberapa pekerjaan membutuhkan pekerja yang memiliki *skill* dan *knowledge* yang luar biasa.

Saat ini organisasi harus berinvestasi pada *Human*

yang diambil oleh dalam manajemen sumber daya manusia haruslah berkaitan erat dengan kewajiban yang harus diselesaikan oleh organisasi.

Siagian menyatakan bahwa salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi atau institusi manusia beraktivitas di masa depan termasuk di perguruan tinggi misalnya adalah untuk menciptakan organisasi atau institusi yang semakin beragam, tetapi sekaligus menuntut sumber daya manusia semakin efisien, efektif serta produktif. Untuk mewujudkan situasi demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dan semua kegiatan sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan institusional. Beberapa tantangan yang dihadapi oleh sumber daya manusia perguruan tinggi misalnya dapat dikategorikan dalam dua kontraksi teknik tantangan yang bersumber dari internal perguruan tinggi, sekaligus tantangan yang bersumber dari eksternal perguruan tinggi dimanapun berada.

Mengkolaborasikan berbagai tantangan internal dalam aktivitas sumber daya manusia tidaklah terlalu rumit, ada beberapa tantangan internal dalam perguruan tinggi yaitu. 1) rencana strategi, 2) anggaran, 3) estemasi lulusan, 4) usaha atau kegiatan baru, 5) rancang bangun institusi dan tugas pekerjaan. Sedangkan tantangan yang berada di eksternal perguruan tinggi dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berinovasi melakukan perubahan di lingkungan sumber daya manusia. Dimana akuntabilitas unit sumber

daya manusia di perguruan tinggi secara bertahap menjadi luas dan strategis sejak orang-orang dari kalangan dunia pendidikan memasukan departemen personalia dalam struktur organisasinya.<sup>99</sup>

## **8) Prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu rangkaian aktivitas mengikuti sebuah alur yang merentang mulai dari bagaimana proses perencanaan sampai dengan proses hubungan ketenagakerjaan Secara garis besar adapun aktivitas dan prosedur manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi empat yaitu:

A. *Preparation and selection*, terdiri dari:

### *1) Job Analysis and Design*

Proses *job analysis design* adalah sebuah proses yang mempelajari pola-pola aktivitas untuk menentukan tugas, dan kewajiban sekaligus tanggung jawab yang diperlukan oleh masing-masing jabatan. Proses *job analysis and design* akan menghasilkan *output* berupa deskripsi pekerjaan (*job description*) yaitu sebuah deskripsi jabatan tertulis yang menjelaskan tugas, kondisi kerja, dan aspek-aspek lain yang terkait suatu jabatan tertentu didalam organisasi.

---

<sup>99</sup> Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*, Bandung: Alfabeta CV, 2013, hal. 45.

Output terakhir dari *job analysis and design* adalah *job performance standard* atau standar kinerja. *Job performance standard* digunakan untuk mengukur apakah suatu pekerjaan berhasil dilakukan dengan cara membandingkan hasil aktual dengan standar-standar dan atau target yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2) *Human Resource Planning*

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu jalan atau proses peramalan akan kebutuhan sumber daya manusia serta organisasi masa depan. Proses peramalan ini menggunakan analisis permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dengan tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah supaya organisasi bisa mempersiapkan rancangan staf (*staffing plans*) sehingga organisasi bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya sesuai dengan strategi organisasi yang dipilih guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Proses perencanaan ini juga bertujuan untuk mengetahui jenis sumber daya manusia yang seperti apakah yang dibutuhkan organisasi sehingga proses perencanaan ini bukan hanya proses perencanaan kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerja tetapi juga proses perencanaan kualitatif yang berhubungan dengan jenis *talent* yang dibutuhkan organisasi.

### 3) Recruitment

Recruitment adalah proses menarik, mengundang dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu didalam suatu organisasi. Proses recruitment sering disebut sebagai proses *pool of talent*, yaitu proses ketika organisasi mencoba kandidat-kandidat terbaik yang kemudian akan dipilih yang paling baik sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh organisasi untuk menduduki jabatan dan posisi tertentu.

### 4) Selection

Seleksi adalah proses pemilihan kandidat terbaik yang telah dikumpulkan dalam proses recruitment. Proses seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat manakah yang akan dipekerjakan. Salah satu cara untuk menyaring dan memilih kandidat adalah tes wawancara.<sup>100</sup> *Development and Evaluation*, terdiri dari beberapa aspek :

#### a) *Orientation, Placement, and Separation*

Setelah seorang kandidat dipilih untuk dipekerjakan melalui proses seleksi, maka ia secara resmi telah bergabung di dalam organisasi. Akan tetapi ia tidak serta merta bisa langsung bekerja. Dalam menghadapi tempat dan situasi yang baru tentunya pekerja tersebut membutuhkan proses

---

<sup>100</sup> Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: 2012, hal. 16.

penyesuaian. Proses penyesuaian ini sering disebut dengan orientasi.

*b) Training and Development*

*Training* adalah proses melatih pekerja menjadi ahli untuk membantunya mengerjakan pekerjaannya yang sekarang sehingga ia bisa bekerja dengan optimal.

*c) Career Planning*

Perencanaan karir adalah proses ketika seseorang memilih goal karirnya dan strategi yang akan di tempuhnya untuk mencapai goal tersebut.

*d) Performance Appraisal* Penilaian kinerja adalah sebuah proses ketika organisasi mengevaluasi kinerja seorang individu didalam organisasi.

Penilaian kinerja ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil kinerja individu dengan *job performance standard*.

*Compensation and Protection*, terdiri dari:

*a) Wages and Salaries*

Upah (*Wage*) atau gaji (*salary*) merupakan timbal balik yang diterima oleh individu sebagai balas jasa atau kontribusinya terhadap organisasi. Dalam penentuan upah atau gaji ini harus memenuhi dua syarat yaitu internal equity dan external equity. *Internal quality* bertujuan bahwa pekerjaan yang memiliki beban kerja lebih berat dan kualifikasi pekerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang beban

a. *Needs for power* (kebutuhan menentukan kekuasaan)

- 1) Sumber *needs of power*, dibagi: a. Kekuasaan selera khusus, meliputi (a) membesarkan diri sendiri, (b) meremehkan pengikut, (c) memperlakukan bawahan sebagai pion/bidak (orang rendahan), (d) mempunyai sifat mengancam.
- 2) Kekuasaan yang disosialisasikan, mencakup (a) digunakan untuk kepentingan kelompok, (b) perumusan tujuan menguntungkan kelompok, (c) memberi dalam memecahkan masalah untuk kebaikan bersama, (d) mendengarkan bawahan dan mencari cara terbaik untuk evaluasi, (e) sebagai katalisator.

b. *Needs for affiliation* (Kebutuhan untuk Perlindungan)

- 1) Bersifat sosial dan suka berinteraksi
- 2) Ikut memiliki dan berpartisipasi dengan kelompok
- 3) Menginginkan kepercayaan lebih luas
- 4) Ingin memperoleh saling pengertian
- 5) Suka menolong dan suka persahabatan

c. *Needs for Achievement* (Kebutuhan untuk Keberhasilan)

- 1) Bersemangat bila menang
- 2) Bertujuan yang realistis dan berani mengambil resiko
- 3) Bertanggung jawab pada hasil kerja
- 4) Bekerja untuk suatu prestasi.<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> Slamet Santoso, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, Bandung: Refika Aditama, 2010, hal. 113.

### **Tipe – tipe kebutuhan :**

- a) Perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan primer misalnya kebutuhan akan udara, makan, minum, sex, dan kebutuhan-kebutuhan sekunder misalnya kebutuhan akan pengakuan, prestasi, kekuasaan, otonomi, dan kehormatan.
- b) Membedakan antara kebutuhan-kebutuhan terbuka misalnya dalam tingkah laku motorik, dan kebutuhan tertutup misalnya dalam dunia fantasi atau mimpi.
- c) Kebutuhan-kebutuhan yang memusat dan kebutuhan-kebutuhan yang menyebar.

Abraham Maslow beranggapan bahwa semua motivasi terjadi sebagai reaksi atas persepsi seseorang individu atas lima macam tipe dasar kebutuhan. Menurut Maslow, terdapat 5 macam kebutuhan dasar, yang senantiasa dialami seseorang individu diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Hierarki Kebutuhannya sendiri Maslow menyebutnya sebagai sintesis atau perpaduan teori yang holistik dinamis. Disebut demikian karena Maslow mendasarkan teorinya dengan mengikuti tradisi fungsional James dan Dewey, yang dipadu dengan unsur-unsur kepercayaan Wertheimer, Goldstein, dan psikologi Gestalt, dan dengan dinamisme Freud, Fromm, Horney, Reich, Jung, dan Adler.

a) Kebutuhan fisiologi ( *Physiological Needs* )

Kebutuhan fisiologis terdiri dari kebutuhan dasar, dan yang bersifat primer. Kadang-kadang mereka dinamakan kebutuhan-kebutuhan biologikal dalam lingkungan kerja modern dan termasuk di dalamnya keinginan untuk mendapatkan pembayaran (upah/gaji), libur, rencana-rencana pensiun, periode-periode istirahat, lingkungan kerja yang menyenangkan, penerangan yang baik dan pada tempat-tempat kerja tertentu fasilitas AC. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling kuat dan mendesak yang harus dipenuhi paling utama oleh manusia dalam menjalankan kehidupan kesehariannya. Ini berarti bahwa pada diri manusia yang sangat merasa kekurangan segala-galanya dalam kehidupannya, besar sekali kemungkinan bahwa motivasi yang paling besar adalah kebutuhan fisiologis dan bukan yang lain lainnya. Dengan kata lain, seorang individu yang melarat kehidupannya, mungkin sekali akan selalu termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan ini.

b) Kebutuhan akan rasa Aman ( *Safety Needs* )

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan akan keamanan, kedamaian, ketentraman atau kebutuhan akan kepastian. Orang yang merasa tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas serta akan berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan tidak diharapkan.

c) Kebutuhan untuk diterima (*Social Needs*)

Setelah kebutuhan fisiologikal dan keamanan selesai dipenuhi, maka perhatian seorang individu beralih pada keinginan untuk mendapatkan kawan, cinta dan perasaan diterima dan diakui. Sebagai makhluk sosial, manusia senang apabila mereka disenangi, dan berusaha memenuhi kebutuhan sosial pada waktu mereka bekerja, dengan jalan membantu kelompok-kelompok formal maupun informal, dan mereka bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja mereka, dan mereka turut terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan dimana mereka bekerja.

d) Kebutuhan untuk dihargai (*Self Esteem Needs*)

Pada tingkatan keempat hierarki Maslow, terlihat kebutuhan individu akan penghargaan, atau juga dinamakan orang kebutuhan “ego”. Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat yang untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui, tanggung jawab yang besar, status yang tinggi, dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri secara

menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri oleh organisasi dapat dipenuhi dengan memberikan kesempatan orang-orang untuk tumbuh, mengembangkan kreativitas, dan mendapatkan pelatihan untuk mendapatkan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian.<sup>104</sup>

**Gambar 2.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**



---

<sup>104</sup> Abraham Maslow, *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia* (judul asli: *Motivation and Personality*), Diterjemahkan oleh Nurul Iman, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1984, hal 230.

- a. Aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab(motivasi)
- b. Apa yang dilakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karenanya terkandung di dalamnya suatu gabungan antara rasa dan rasio.
- c. Sesuatu yang dilakukan, karena adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur, secara dinamis memberikan makna bagi dirinya, bukan sekedar kepuasan biologis statis, akan tetapi suatu komitmen atau keinginan yang kuat untuk mewujudkan apa yang diinginkan agar dirinya mempunyai arti.<sup>115</sup>

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental seseorang untuk mengerjakan semua pekerjaan. Kerja adalah suatu aktifitas, namun tidak semua aktifitas manusia sebagai pekerjaan. Karena di dalam makna pekerjaan terkadang ada dua aspek yang harus dipenuhi secara nalar yaitu sebagai berikut:

- a. Aktivitas dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan kerja, atau produk yang berkualitas
- b. Apa yang dilakukan tersebut, dilakukan karena kesenjangan, sesuatu yang direncanakan, karena itu terkadang di dalamnya suatu semangat mengerahkan segala potensi yang dimiliki sehingga apa yang dikerjakan

---

<sup>115</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1994,hal. 27.

benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat kerja diartikan sebagai kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup.<sup>116</sup>

Suatu organisasi atau lembaga akan tetap bertahan dan berkembang serta menyesuaikan diri dengan lingkungan, manakala didukung oleh ketangguhan manusianya. Untuk mewujudkan ketangguhan manusia dalam organisasi, analisis pekerjaan yang disebut analisis jabatan. Melalui analisis pekerjaan akan dapat perkiraan pekerjaan atau jabatan. Analisis pekerjaan merupakan suatu proses secara mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan, untuk memperoleh manfaat dari hasil kerja. Analisis pekerjaan harus dapat memberikan keterangan tentang tugas, tanggung jawab, sifat pekerjaan serta syarat jabatannya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.<sup>117</sup>

Dunia kerja meliputi bidang yang sangat luas dan tidak hanya terbatas pada bidang-bidang tertentu. Namun setiap hal yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan sesuatu dapat saja disebut sebagai pekerjaan asalkan hal tersebut memang layak untuk dilakukan.

---

<sup>116</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal. 41

<sup>117</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009, hal. 133-134.

#### **D. Kerja dalam pandangan islam**

Manusia adalah makhluk yang bekerja (*homo faber*), bahkan manusia tidak akan mendapatkan suatu apapun kecuali apa yang diusahakannya. Sehingga tidak mengherankan jika sering didengar bahwa masuk surga atau neraka sangat ditentukan oleh perbuatan seseorang, pekerjaan atau usahanya ketika hidup di dunia. Yang ditekankan supaya manusia bekerja atau berusaha untuk kebaikan serta dengan cara yang baik, sebab orang yang beriman dan bekerja dengan baik maka Allah akan memberi kehidupan yang baik pula.

Dalam masyarakat yang sangat majemuk maka umat Islam sebagai umat mayoritas dapat menampilkan Islam rahmatan dan wasathan dengan tampil sebagai kekuatan perekat sekaligus menjadi pelindung kebhinnekaan, Pemahaman Islam wasathiyah ini penting karena pemahaman Islam yang wasath menjadi salah satu sarana untuk menghadirkan penerapan ajaran Islam yang memegang prinsip keseimbangan, keadilan dan toleransi.<sup>118</sup>

Melalui kerja manusia menyatakan eksistensi dirinya dalam kehidupan bermasyarakat. Bekerja pada dasarnya merupakan realitas fundamental bagi manusia dan karenanya menjadi hakikat kodrat yang selalu terbawa dalam setiap

---

<sup>118</sup> Uswatun hasanah, Akhmad Shunhaji dan Saifuddin Zuhri, "Reaktivasi Paradigma Islam Wasathiyah Di Perguruan Tinggi Berdasar Konsultasi Tingkat Tinggi Ulama Dunia 2018" dalam *Jurnal Kordinat* Vol. XIX No.2 Tahun 2020, hal. 277.

jenjang perkembangan kemanusiaannya, sebab dengan kerja manusia dapat melaksanakan pembangunan perekonomian masyarakat dan sekaligus sebagai cermin pelaksanaan perintah agama.

Dengan memberi berbagai kemudahan hidup dan jalan-jalan mendapatkan rezeki di bumi yang penuh dengan segala nikmat ini sebagaimana dalam firman\_Nya: QS. Al-Mulk (67): 15).

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ دَلْوًا فَاَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ  
وَالِيهِ النُّشُورُ

*“Dialah yang telah menciptakan bumi dan isinya agar selalu tunduk patuh, pergilah ke segala penjuru bumi dan makanlah rezeki\_Nya. Hanya kepada\_Nya tempat kembali” (QS. Al-Mulk (67): 15)*

Ibnu Asyur dalam *al-Tahrir wa al-Tanwir* menjelaskan bahwa Allah swt menjadikan bumi dan segala kenikmatannya bukan hanya sekedar dijelajahi, melainkan untuk dikenali dan disadari manusia bahwa bumi dan segala isinya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan cara ditanam, dipupuk, diolah dan ditunai dari, oleh dan untuk manusia. Untuk itu, redaksi *famsyu fi manakibiha* memiliki maksud *lithalabir rizqi wal makasib* (mencari rezeki yang halal dan mencari nafkah). Selanjutnya setelah memakan sebagian dari rezekiNya,hendaknya manusia

kembali mengorientasikan dirinya kepada Allah swt sebagai *sangu* (jawa: bekal) menuju kehidupan akhirat kelak. Penafsiran serupa juga disampaikan oleh Ibnu Katsir. Allah menyebutkan nikmat-nikmat yang telah Dia berikan kepada makhluk- Nya melalui bumi yang telah Dia tundukkan dan dimudahkan untuk mereka, dengan menjadikannya tenang, stabil dan kondusif, tidak berguncang dan miring berkat gunung-gunung yang telah Dia pancangkan kepadanya. Dan dalam ayat yang lain Allah berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*“Bila salat telah dilaksanakan secara sempurna berpencarlah kamu di bumi carilah limpahan karunia Allah, dan zikirlah kepada\_Nya banyak-banyak agar kamu sekalian berhasil” (QS. Al-Jumu’ah (62))*

Dalam perspektif Islam, bekerja tidak sekedar kegiatan yang dilakukan dalam mengumpulkan materi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Akan tetapi, bekerja merupakan implementasi dari aqidah dan juga merupakan bagian dari ibadah. Dalam kehidupan sehari-hari dapat dipahami bahwa seorang muslim dengan pemahaman Islamnya yang kental dan baik akan membawa hidupnya kepada kesejahteraan dunia sekaligus di akhirat, lahir dan batin, Islam membentangkan pola hidup yang ideal dan praktis. Islam mengajarkan hidup seimbang baik dalam usaha

Studi dan Kompetensi Lulusan didalamnya dimuat Tujuan Pendidikan, Kurikulum, Peta Kurikulum, dan Silabus. Oleh karena itu Spesifikasi Program Studi, Kompetensi Lulusan, dan Tujuan Pendidikan perlu dirumuskan dalam satu kesatuan kegiatan dalam penyusunan pengembangan kurikulum suatu program studi. Seperti dikemukakan dalam buku Pedoman Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi, standar ditetapkan dengan meramu visi program studi dan kebutuhan stakeholder.

Kompetensi merupakan gambaran utuh dari perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang diamati dan diukur, seperti dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi lulusan berisikan seperangkat kompetensi yang harus dikuasai lulusan, yang menggambarkan profil lulusan secara utuh.
- 2) Kompetensi lulusan menggambarkan berbagai aspek kompetensi yang harus dapat dikuasai, yang mencakup aspek kognitif, afektif maupun psikomotorik.
- 3) Kompetensi lulusan berdasarkan visi dan misi lembaga penyelenggaraan pendidikan, tuntutan masyarakat, perkembangan IPTEK, masukan dari kalangan profesi, hasil analisis tugas dan prediksi tantangan mendatang.<sup>129</sup>

Berdasarkan hal yang dijelaskan ini dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh lulusan atau

---

<sup>129</sup> Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum,...*, hal. 135

alumni baik itu secara kognitif, psikomotorik serta afektif. Dalam hal ini kompetensi harus disesuaikan dengan visi misi sebuah perguruan tinggi/sekolah serta berdasarkan pada harapan masyarakat dan perkembangan zaman.

Untuk menekankan kompetensi tertentu, maka jurusan harus memilih mata kuliah apa saja yang kiranya dapat menumbuhkan, memperkuat dan mengembangkan kompetensi yang diinginkan. Dalam rangka ini, jurusan juga dapat menentukan mata kuliah apa saja yang kiranya dihilangkan karena tidak menunjang kompetensi tertentu yang diandalkan oleh jurusan tersebut. Di samping itu, juga diperlukan keterbukaan staf dosen untuk dengan rela hati melepaskan kuliah tertentu atau menambah kuliah tertentu demi kompetensi yang diunggulkan jurusan. Karena itu, di sini sangat dituntut keterbukaan dari pengelola jurusan untuk menerima segala saran dan kritikan demi menciptakan lulusan (*output*) yang berkualitas.

Kompetensi ini dalam kurikulum berbasis kompetensi harus dikuasai mahasiswa setelah mereka menyelesaikan suatu program mata kuliah. Yang utama jelas kompetensi dalam bidang keahlian sendiri. Lulusan suatu jurusan harus menguasai bidang keahliannya dan menguasai kompetensi yang diharapkan oleh jurusan tersebut, misalnya seorang sarjana pendidikan agama harus mempunyai kemampuan untuk mengajar secara tepat dan baik tentang pendidikan agama di sekolah. Kompetensi bidang keahlian ini ditentukan, direncanakan dan dikembangkan oleh jurusan.

Jurusan perlu menentukan kompetensi-kompetensi utama apa yang harus dikuasai mahasiswa pendidikan agama, sehingga lulusannya dapat disebut sarjana yang berkualitas.

Sangat jelas dari kurikulum berbasis kompetensi bahwa tekanan dalam proses pembelajaran adalah para mahasiswa. karena yang harus mempunyai kompetensi adalah mahasiswa, maka merekalah yang harus aktif dalam pembelajaran, sehingga dapat menguasai kompetensi yang diharapkan. Karena itu, untuk menunjang kompetensi lulusan yang berkualitas, maka diperlukan model pembelajaran aktif. Dalam hal ini, model pembelajaran berdasarkan filsafat konstruktivisme merupakan salah satu solusi yang ditawarkan untuk menciptakan pembelajaran aktif yang berasumsi bahwa pengetahuan itu dibentuk dari mahasiswa yang sedang belajar. Bila mahasiswa selama belajar tidak mengelola sendiri, tidak mencerna, tidak merumuskan apa yang dipelajari, maka mereka tidak akan mengerti dan tugas dosen di sini lebih sebagai fasilitator yang membantu mahasiswa tekun dalam belajarnya. kuliah perlu menentukan topik-topik mana yang sungguh memperkuat kompetensi yang diharapkan, maka sang dosen perlu menambah topic tertentu, tetapi ia juga kadang harus mengura.

Dalam kaitannya dengan aplikasi kurikulum berbasis kompetensi, maka dosen pada masing-masing matang atau menghilangkan topik tertentu, karena tidak ada kaitan dengan kompetensi yang diharapkan dan dicapai mahasiswa, maka diperlukan revisi bahan dalam setiap mata kuliah dan revisi

mata kuliah dalam setiap jurusan.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 54 Tahun 2003 menyatakan bahwa standar Kompetensi Lulusan adalah “ Kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan”.<sup>130</sup> Sedangkan Oemar Hamalik standar Kompetensi Lulusan merupakan “pengetahuan keterampilan,sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, setelah siswa menyelesaikan suatu jenjang tertentu”.<sup>131</sup> Oleh karena itu, Standar Kompetensi Lulusan merupakan kualifikasi para lulusan berupa pengetahuan dan keterampilan yang tercermin dalam cara bersikap dan berpikir. Standar kompetensi lulusan ini dijadikan kriteria bagi sekolah sebagai dasar pertimbangan kelulusan para peserta didiknya. Standar kompetensi Lulusan pada satuan pendidikan Menengah umum dan kejuruan juga bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan agar peserta didik dapat hidup mandiri mengikuti pendidikan lebih lanjut.

---

<sup>130</sup> Salinan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan dasar dan Menengah.

<sup>131</sup> Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum,...*, hal. 134

## B. Kompetensi Lulusan Manajemen Pendidikan Islam

Perkembangan dunia semakin pesat, terutama teknologi informasi dan komunikasi. Untuk itu lembaga pendidikan tinggi harus beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat. Perubahan kurikulum merupakan proses yang wajar terjadi dan memang seharusnya terjadi sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan masyarakat, kemajuan zaman dan kebijakan baru pemerintah.

Pendidikan di Abad ke-21 ini menurut UNESCO hendaknya dilaksanakan dengan bersandar pada empat pilar, yaitu *learning to know*, *learning to do*, *learning to be*, and *learning to live together*.<sup>132</sup> *Learning to know* dimaksudkan, agar mahasiswa atau peserta didik belajar pengetahuan yang penting sesuai dengan jenjang Pendidikan yang diikuti. Dalam *learning to do* mahasiswa atau peserta didik mengembangkan keterampilan dengan memadukan pengetahuan yang dikuasai dengan latihan (*law of practice*), sehingga terbentuk suatu keterampilan yang memungkinkan mahasiswa atau peserta didik memecahkan masalah dan tantangan kehidupan. Dalam *learning to be* mahasiswa belajar menjadi individu yang utuh, memahami arti hidup dan tahu yang terbaik dan sebaiknya dilakukan, agar dapat hidup dengan lebih baik. Dalam *learning to live together*, mahasiswa dapat memahami arti hidup dengan orang lain, dengan jalan saling menghormati, saling menghargai, serta memahami tentang adanya saling ketergantungan

---

<sup>132</sup> Delors., J., *Learning the Treasure Within, France, ...*, hal 6.

pengembangan dari perguruan tinggi yang bersangkutan, dimana kualitas alumni akan menunjukkan kualitas dari institusi pendidikan tersebut. Fakta ini akan semakin terasa khususnya untuk alumni perguruan tinggi seperti Manajemen Pendidikan Islam Perguruan tinggi yang tergolong sebagai perguruan tinggi di Indonesia tentunya telah memiliki alumni yang sangat banyak.

Manajemen Pendidikan Islam Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi telah menetapkan tujuan utamanya untuk mengantarkan mahasiswanya sampai pada tingkatan paripurna sebagai insan kamil yang selaras dengan Visi Pendidikan Nasional yang memencangkan tonggak pencapaian insan paripurna pada 2025. Realisasi tujuan tersebut adalah menghasilkan sarjana yang mempunyai kemampuan akademis dan profesional yang integratif dan interkoneksi, menghasilkan sarjana yang beriman, berakhlak mulia, memiliki kecakapan sosial dan manajerial, dan berjiwa kewirausahaan serta rasa tanggung jawab sosial kemasyarakatan. Menghasilkan sarjana yang menghargai dan menjiwai nilai-nilai keilmuan dan kemanusiaan. Kemudian terbangunnya jaringan yang kokoh dan fungsional dengan para alumni.

Untuk mewujudkan tujuan mulia Manajemen Pendidikan Islam Perguruan tinggi tersebut, hendaknya tidak mengabaikan fungsi alumninya. Alumni Universitas Darunnajah yang sangat besar telah berkarir di berbagai bidang tersebut, memberikan andil yang sangat besar dalam

membantu mengembangkan almamaternya. Ada empat aspek yang dapat dikaitkan dengan fungsi alumni terhadap institusi yang meluluskannya.<sup>139</sup> Keempat aspek tersebut, antara lain:

### **1. Alumni dapat berfungsi sebagai sumber informasi**

Hal ini dimaksudkan bahwa keberadaan alumni di dunia kerja akan memberikan peluang informasi dan tempat lowongan pekerjaan, serta tempat bagi mahasiswa untuk melakukan magang atau PKL (Praktek Kerja Lapangan). Adanya hubungan baik dengan alumni, memungkinkan mahasiswa untuk dimudahkan dalam mencari kerja, lokasi magang, kerja praktek, lokasi penelitian, dan lain sebagainya. Jaringan ini sebaiknya bisa dijaga dan dipelihara supaya keberlangsungannya dalam jangka panjang dapat dijamin. Pengembangan lebih lanjut adalah meningkatkan tingkat partisipasi alumni dalam memanfaatkan tenaga kerja dari sesama alumni.

### **2. Alumni dapat berfungsi sebagai sumber daya manusia yang handal**

Hal ini dimaksudkan bahwa alumni dapat diberdayakan sebagai tenaga yang handal dan tepat bagi perguruan tinggi, sebagai wujud dari *Continuing Education* atau pendidikan yang berkelanjutan. Caranya melalui pengembangan media belajar sepanjang hayat bagi alumni. Dalam konteks ini, alumni dipandang sebagai ahli yang memiliki kemampuan

---

<sup>139</sup> UII, *Dokumen Blue Print Manajemen Alumni*, ..., hal. 3-4.

praktis atau disebut praktisi yang dapat mewarnai proses pembelajaran di perguruan tinggi. Tidak hanya aspek teoritik saja namun juga aspek praktisnya. Alumni yang berkompeten dapat dimanfaatkan sebagai dosen tamu atau dosen profesional, pembicara seminar, tenaga pelatihan, peneliti tamu, dan dosen kuliah umum, baik dalam akademik maupun bidang pragmatis (manajerial dan lain sebagainya).

Di samping itu, alumni juga dapat direkrut untuk menjadi tenaga profesional yang handal atau menjadi staf di lingkungan perguruan tinggi, baik sebagai staf pengajar luar biasa maupun sebagai profesional, atau menjadi karyawan. Pemanfaatan ini dapat digunakan untuk mempersempit kesenjangan antara aspek teori dengan aspek praktis dunia kerja. Dengan demikian, penyelenggaraan pendidikan UDN memiliki relevansi yang kuat dengan masyarakat/ pasar.

### **3. Alumni dapat berfungsi sebagai sumber evaluasi dan pengembangan institusi**

Alumni memegang peranan penting dalam memberikan masukan terhadap proses dan perbaikan bagi lembaga pendidikan itu sendiri termasuk perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan alumni sesungguhnya tidak hanya dipandang sebagai bagian dari hasil suatu proses pendidikan, akan tetapi lebih dari itu. Alumni memiliki peran yang penting bagi pengembangan perguruan tinggi, melalui serangkaian proses penelitian terhadap alumni, akan menghasilkan masukan yang bermanfaat sebagai bahan

evaluasi pengembangan perguruan tinggi yang bersangkutan.

Hal tersebut di atas dapat dilakukan dengan pelacakan karir alumni atau *tracer study*. Melalui studi ini alumni dapat berperan sebagai kontrol evaluasi bagi kemajuan sebuah perguruan tinggi, sehingga mendapat *feedback* untuk perbaikan proses belajar mengajar, kurikulum, muatan mata kuliah, bahkan terhadap kualitas dosen.

#### **4. Kompetensi alumni manajemen pendidikan Islam mendukung karir profesionalnya.**

Pendidikan di Abad ke-21 ini menurut UNESCO hendaknya dilaksanakan dengan bersandar pada empat pilar, yaitu *learning to know, learning to do, learning to be, and learning to live together*.<sup>140</sup>

*Learning to know* dimaksudkan, agar mahasiswa atau peserta didik belajar pengetahuan yang penting sesuai dengan jenjang pendidikan yang diikuti. Dalam *learning to do* mahasiswa atau peserta didik mengembangkan keterampilan dengan memadukan pengetahuan yang dikuasai dengan latihan (*law of practice*), sehingga terbentuk suatu keterampilan yang memungkinkan mahasiswa atau peserta didik memecahkan masalah dan tantangan kehidupan. Dalam *learning to be*, mahasiswa belajar menjadi individu yang

---

<sup>140</sup> Delors., J, *Learning: The Treasure Within*, France: UNESCO Publishing, 1996, hal. 6.

utuh, memahami arti hidup dan tahu yang terbaik dan sebaiknya dilakukan, agar dapat hidup dengan lebih baik.

Dalam *learning to live together*, mahasiswa dapat memahami arti hidup dengan orang lain, dengan jalan saling menghormati, saling menghargai, serta memahami tentang adanya saling ketergantungan (*interdependence*). Dengan demikian, melalui keempat elemen ini diharapkan mahasiswa dapat tumbuh menjadi individu yang utuh, menyadari segala hak dan kewajiban, serta menguasai ilmu dan teknologi, sehingga menjadi lulusan yang siap pakai bagi dunia kerja serta untuk bekal hidupnya kelak.

Manajemen Pendidikan telah menetapkan tujuannya untuk menghasilkan sarjana yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang integratif dan interkonektif, menghasilkan sarjana yang beriman, berakhlak mulia, memiliki kecakapan sosial dan manajerial, dan berjiwa kewirausahaan serta rasa tanggung jawab sosial kemasyarakatan. Menghasilkan lulusan yang menghargai dan menjiwai nilai-nilai keilmuan dan kemanusiaan, serta terbangunnya jaringan yang kokoh dan fungsional dengan alumninya.<sup>141</sup> Untuk menindaklanjuti tujuan tersebut prodi manajemen pendidikan islam perlu melakukan pengembangan kurikulum yang searah dengan sasaran mutu yang ingin dicapai. Hal ini penting dilakukan karena sebagai perguruan tinggi yang akan mencetak mahasiswa agar

---

<sup>141</sup> Delors., J., *Learning: The Treasure Within*, ...,hal. 8.



## **BAB IV**

# **RELEVANSI SUMBER DAYA MANUSIA LULUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DENGAN KEBUTUHAN DUNIA KERJA**

### **A. Alur Kerja Survey Penelusuran Alumni**

Alur kerja survei penelusuran alumni ini secara garis besar dibagi menjadi tiga bagian, yaitu fase persiapan, fase lapangan dan fase pasca lapangan.

#### **1. Fase Persiapan**

Fase persiapan dimulai dengan menentukan secara jelas tujuan survei. Menentukan kontrak (*construct*) yang jelas sangat berperan dalam fase ini. apakah yang menjadi tujuan dari survei secara keseluruhan, dan bagaimana tujuan dari survei tersebut diterjemahkan dalam pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Langkah selanjutnya adalah mendapatkan data kontak alumni atau minimal di tiap angkatan punya kontak minimal 5 mahasiswa biar menjadi dalam untuk memudahkan tersebarnya kuesioner dengan merata. Misalnya akan dilakukan survei pada lulusan tahun 2018, 2019 dan 2020 maka akan terdapat elemen yang akan mewakili dari setiap lulusan tersebut.

Bila daftar kontak belum lengkap, maka perlu dilakukan pembaruan (*update*). Bila survei dilakukan dengan sistem online, maka alamat email merupakan suatu keharusan sehingga daftar email alumni harus lengkap terlebih dahulu. Proses update kelengkapan data kontak alumni semacam ini biasanya memakan banyak waktu. Sebenarnya hal ini bisa diantisipasi dengan minimal memiliki 5 kontak setiap angkatan dan nanti supaya angkatan tersebut yang akan mengirim di grup angkatan setiap alumni. Bila data kontak alumni telah lengkap, langkah selanjutnya adalah menyiapkan surat undangan, bisa berupa surat yang dikirimkan lewat pos atau dalam bentuk email atau yang sekarang sering dipakai melalui whatsapp group dan disertakan link kuesioner yang berupa Google form. Surat undangan harus memotivasi alumni untuk mengisi kuesioner, namun juga tidak boleh bersifat memaksa. Hal yang perlu disertakan dalam surat undangan diantaranya adalah tujuan survei, kerahasiaan data, alamat online kuesioner.

## **2. Fase Lapangan**

Fase lapangan dimulai dengan mengirimkan undangan ke alumni untuk mengisi kuesioner. Sebelumnya harus dipastikan terlebih dahulu bahwa kuesioner sudah final. Setelah survei dimulai, maka perlu dikirimkan pengingat yang jumlahnya bisa mencapai empat kali dengan jeda setiap dua minggu. Tentu saja ini tergantung jumlah respon yang diterima. Mengirimkan pengingat berdampak cukup signifikan dalam meningkatkan jumlah respon.

## **2. Deskripsi Profil Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam**

Prodi manajemen pendidikan islam merupakan suatu sample dalam penelitian ini yang menunjukkan perguruan tinggi swasta yang ada di Jakarta, telah menghasilkan banyak alumni atau lulusan dari tahun 2018, 2019, 2020. Pada penelitian ini jumlah populasi yang dilakukan adalah 63 orang yang berasal dari lulusan manajemen pendidikan islam lulusan 2018, 2019 dan 2020. Adapun data alumni pada lulusan 2018, 2019 dan 2020 adalah sebagai Berikut:

### **1. Pembahasan dengan Tracer Study**

Dari hasil penelusuran Tracer Study pada penelitian ini dengan sample hasil tracer study adanya jumlah Alumni yang diluluskan oleh perguruan tinggi sekitar 120 orang yang berasal dari lulusan manajemen Pendidikan islam antara tahun 2018 sampai dengan 2020. Dan dari 120 orang alumni tidak semuanya terlacak dengan pasti keberadaannya saat ini. Setelah dilakukan penelusuran jumlah alumni yang terlacak mencapai 97 orang, dari sejumlah itu yang sample data sebanyak 63 orang. Data sample dari lulusan Manajemen Pendidikan Islam di perguruan tinggi swasta dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.24.**  
**presentase responden Lulusan MPI**

<b>No</b>	<b>Angkatan</b>	<b>Jurusan MPI</b>	<b>Jumlah Res</b>	<b>Prosentase</b>
<b>1</b>	2018	MPI	16	25.40%
<b>2</b>	2019	MPI	23	36.51%
<b>3</b>	2020	MPI	24	38.10%
	<b>TOTAL</b>		<b>63</b>	<b>100.00%</b>

Besar partisipasi pada setiap tahunnya dapat dilihat dari bentuk gradasi, bahwa lulusan termuda (2020) memiliki partisipasi yang lebih baik daripada tahun – tahun yang sebelumnya secara berurutan. Hal ini disebabkan karena mobilitas dan perpindahan tempat tinggal belum banyak berubah. Alamat alumni MPI tahun 2020 sebagian besar masih sama dengan Alamat yang tertera pada Buku Alumni (wisuda) yang menjadi data Awal pada penelitian ini. Berbeda dengan alumni tahun – tahun sebelumnya yang cukup sulit terlacak karena adanya perubahan alamat, nomor telpon ataupun identitas lainnya. Sehingga memungkinkan

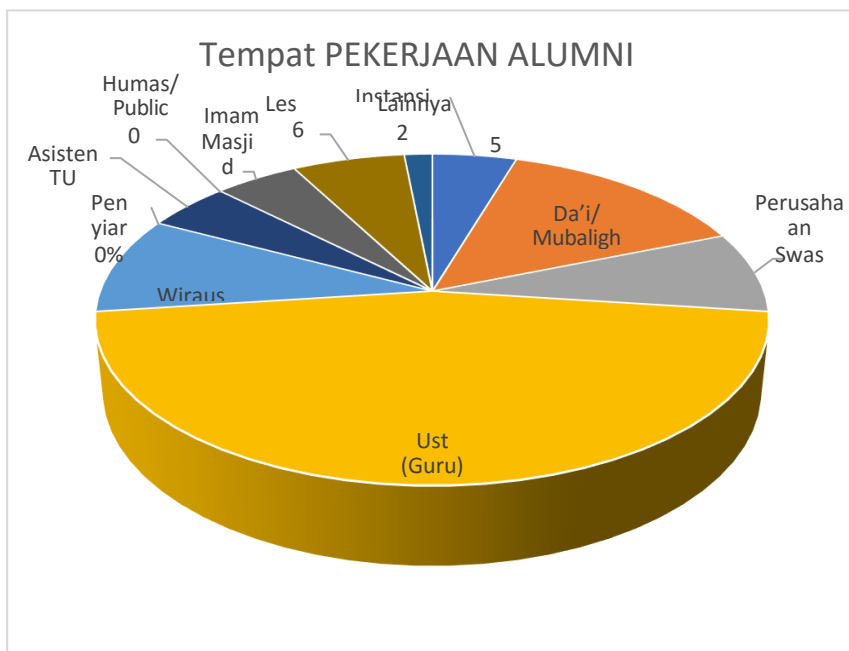
sekali tingkat partisipasinya menjadi kurang.

#### **a) Pekerjaan Utama / Kondisi Alumni Setelah Lulus**

Memotret para alumni yang sudah bekerja atau belum adalah salah satu yang terpenting ketika melakukan kegiatan tracer study. Secara umum penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga dalam hal ini alumni prodi Manajemen Pendidikan Islam di perguruan tinggi pada umumnya. Mereka yang bekerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu. Dengan kata lain tingkat keterserapan tenaga kerja adalah jumlah alumni manajemen Pendidikan Islam di perguruan tinggi yang bekerja dalam suatu unit usaha seperti pada perusahaan, instansi, maupun institusi tertentu.

Melihat bagaimana keadaan para alumni ketika selesai kuliah, apakah langsung bekerja/wiraswasta atau ada aktifitas produktif lainnya. Adapun gambaran secara umum terkait keterserapan tenaga kerja atau kondisi para lulusan setelah selesai kuliah tergambar pada grafik berikut ini:

**Tabel.4.20**  
**Tempat Kerja Alumni MPI**



Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa profesi yang ditekuni oleh lulusan prodi manajemen Pendidikan Islam 3 orang (5%) berprofesi Instansi Pemerintah, dan profesi Da'i atau Mubaligh juga juga memiliki frekuensi tinggi yaitu sebanyak 9 orang (14%) hal ini memperlihatkan komitmen alumni untuk mengamalkan keilmuannya. Selain komitmen pada keilmuannya kemungkinan besar juga karena panggilan jiwa bahwa seorang muslim tidak akan pernah berhenti

berjuang menyebarkan agama islam pada masyarakat sebelum islam dikenal dipahami dan diamalkan oleh semua orang, kemungkinan lain karena posisi mereka di tengah-tengah masyarakat sebagai sarjana yang semestinya harus berdakwah menjadi khotib atau tempat bertanya dalam masalah-masalah agama dalam hal ini sebagai kontribusi spiritual. yang bekerja di perusahaan swasta 5 orang (8%), yang bekerja sebagai wirausaha sebanyak 6 orang atau (10%), asisten TU sebanyak 3 orang atau (5%) imam masjid sebanyak 3 orang atau (5%), les privat sebanyak 4 orang atau (6%) , lainnya 1 orang atau (2%) dan profesi guru yang paling banyak dilakoni yaitu sebanyak 29 orang (46 %).

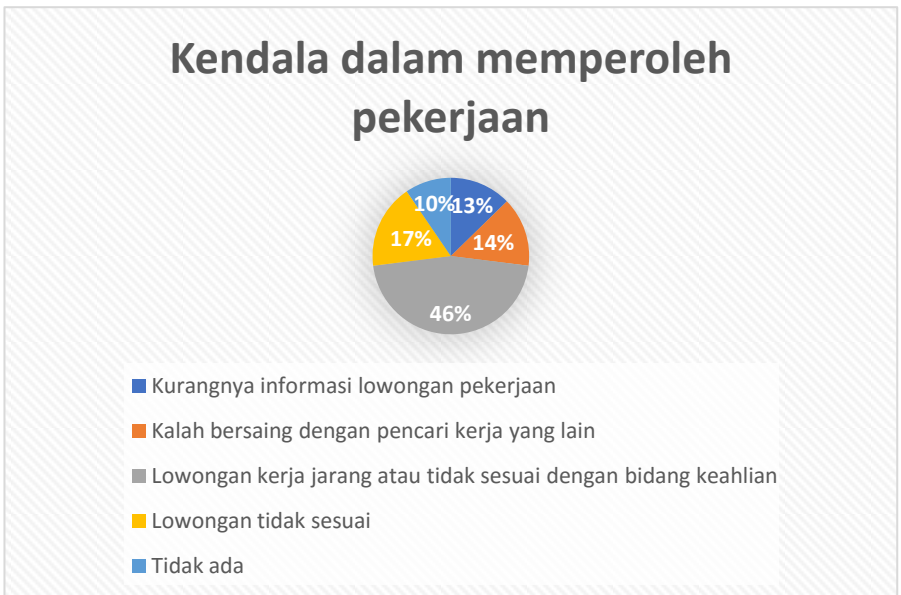
Asumsi yang bisa dikembangkan atas pilihan profesi guru yang ditekuni lulusan manajemen Pendidikan adalah bahwa profesi guru sangat diminati lulusan manajemen Pendidikan yang kemungkinan alasan yang bisa dibangun oleh profesi guru dimata masyarakat masih terhormat. Dalam strata sosial, profesi guru utamanya pada masyarakat pedesaan masih sejajarkan pada kyai desa atau lurah karena ilmu yang mereka miliki. Kemungkinan yang lain kedekatan ilmuwan antara tarbiyah yang berorientasi mengajar di kelas sedangkan pengajaran di luar kelas sehingga sarjana manajemen Pendidikan memilih menjadi guru yang sama-sama mengajar. Alasan lain, pada kasus ini dimana sarjana manajemen telah melamar pekerjaan yang sesuai dengan profesinya tetapi tidak diterima, maka dengan menjadi guru nilai kesarjanaannya tetap bernilai tinggi di mata para masyarakat, alasan lain sesuai dengan hasil wawancara

berpendapat bahwa ilmu yang mereka pelajari dan dapatkan pada perkuliahan memadai dan mendukung pengembangan karir mereka. Adanya 17% urutan kedua yang merasakan adanya kesesuaian antara pelajaran dengan pengembangan karir mereka dan responden dengan persentase 13% - 14% berpendapat bahwa keilmuan yang mereka peroleh pada masa studi dianggap kurang memadai untuk pengembangan karir. Meskipun beberapa diantara mereka memberikan mencatat bahwa masih perlu adanya perbaikan dan pengembangan materi melalui pembaharuan kurikulum agar semakin jelas arah dan tujuan keilmuan di prodi manajemen Pendidikan islam (MPI).

### e) Kendala dalam mendapatkan pekerjaan

Berikut ini adalah data tentang permasalahan yang di hadapi alumni MPI dalam memperoleh pekerjaan.

**Grafik 4.23**



Dari tabel di atas terlihat bahwa kendala atau permasalahan terbesar yang dihadapi oleh lulusan manajemen Pendidikan islam dalam memperoleh pekerjaanya adalah karena kurangnya lowongan kerja yang tidak sesuai dengan bidang keahlian atau keilmuan, pendapat ini disampaikan oleh 46% responden. Mereka melihat bahwa Sebagian bidang pekerjaan, sektor Pendidikan yang merupakan lahan

pekerjaan bagi bagi alumni MPI tidak banyak memberikan porsi bagi ketersediaan bidang manajerial. Sector Pendidikan lebih banyak memberikan ruang bagi tenaga pendidik (guru).

Persoalan berikutnya yang dikemukakan oleh responden adalah katanya keahlian lowongan tidak sesuai dengan minat karir. Hal ini sangat terkait dengan minimnya ruang bidang kerja bagi lulusan MPI. apalagi Ketika mereka ingin memasuki wilayah bidang kerja yang bukan kompetensi MPI, misalnya Pendidikan guru dan sektor keuangan, kendala ini dikemukakan oleh 17% responden. Persoalan lain yaitu minimnya informasi informasi lowongan pekerjaan. Permasalahan ini juga sangat terkait dengan kendala yang pertama yaitu sedikit lapangan yang sesuai. Ketika bidang pekerjaan sedikit, maka konsekuensinya adalah sedikitnya informasi tentang lowongan pekerjaan tersebut. Kendala informasi informasi ini berkontribusi sekitar 13%.

Bagi Sebagian responden sekitar 14% masuk dalam kategori kendala bagi alumni dalam memperoleh pekerjaan adalah karena kalah bersaing dengan pekerjaan lainnya. Dan yang lebih menarik adalah bahwa 10% dari responden menyatakan bahwa mereka tidak menemukan kendala atau persoalan dan memperoleh pekerjaan. Mereka mengatakan bahwa begitu mereka mengikuti seleksi perekrutan, mereka langsung bisa diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, D. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Sentosa, 2003.
- Ad-Dimasyqi, Abul Fida Isma'il Ibnu Katsir. *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Juz 1*, Bandung: Sinar Baru al-Gensindo, 2002.
- Afendi, H. A. *Al-Islam Studi Al-Quran (Kajian Tafsir Tarbawi)*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Alfianika, Ninit. *Metode Penelitian Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Anogara, Pandji. *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Arief, Armai. *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam Klasik*, Bandung: Angkasa, 2005.
- Aziz, Abdul. *Etika Kerja dalam Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1994.
- Baharuddin, Moh. Makin. *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- Daradjat, Zakiah. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

- Darmadi. *Pengembangan Model dan Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa*, Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Depdiknas, *Kamus besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2008.
- Dhofier, Zamakhsyari. *Tradisi Pesantren, Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011.
- Dipang, ludfia. “pengembangan sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado”, dalam *Jurnal EMBA*, Vol.1:3, September 2013.
- Dirjen Pendidikan Tinggi, Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan, Departemen Pendidikan Nasional, *Kurikulum Program Studi*, Jakarta: 2005.
- Djamarah, saiful Bahri. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000.
- Edison, Emron ‘Yohny Anwar dan Imas Komariah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: lfabeta, 2017.
- Fahriany, Jejen Musfah, dan Azkia Muharom Albantani,

“Profil Sosial Intelektual Alumni Program Magister FITK UIN Syarif Hidayatullah” *Jakarta*, 30 November 2014.

Gea, *Antonius Atosokhi*. *Relasi dengan dunia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2006.

Gomes, *Faustino Cardoso*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003.

Hadi, *Sutrisno*. *Metodologi Research*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1982.

Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2004.

Hamalik, *Oemar*. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

-----, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Rosdakarya, 2010.

Hangraeni, *Dewi*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: 2012.

Hasibuan, *Malayu S.P*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Hauser, *Philip M & Otis Dudley Duncan*. *The Study of*

- Population: An Inventory and Appraisal*, Chicago: The University of Chicago Press, 1959.
- Huda, Nurul dkk. *Ekonomi Pembangunan Islam*, Kencana: Jakarta, 2015.
- Hude, M. Darwis., et al. *Cakrawala Ilmu dalam Al-Quran*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002.
- Ihsan, Hamdani & A. Fuad ihsan, *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 1998.
- Indrawati. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rafika Aditama, 2018.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial, "Kuantitatif Dan Kualitatif"* Cet. 2, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Jalaluddin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet. I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Kasiati & Ni Waya Dwi R. *Kebutuhan Dasar Manusia I*, Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016.
- Khumaeni, Agus dan Susanto. "Manajemen Pengembangan Kurikulum Seni Budaya di SD Al-Fath Bumi Serpong Damai-Tangerang".*dalam jurnal Kependidikan Dasar Islam Berbasis Sain*, Volume 6 Nomor 1 Tahun 2021.

- Langgulung, Hasan. *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan*, Jakarta: Pustaka al-Husna, 1995.
- Maharani, H. “Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja” Prodi Ekonomi Islam FEBI UINSU Medan Dalam *Skripsinya* di Tahun 2020.
- Manaf, Sofwan. *Khuthbatul ‘Arsy Kedua*, Edisi Revisi, Jakarta: Darunnajah Press, 2016.
- Mangkunegara, Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Margono, S. *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Maslow, Abraham H. *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia (judul asli: Motivation and Personality)*, Diterjemahkan oleh Nurul Iman, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1984.
- Menteri pendidikan dan kebudayaan, Salinan Lampiran Nomor 54 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan dasar dan Menengah, 2003.
- Moeleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.

Muhaimin & Abdul Mujid. *Pemikiran Pendidikan Islam, Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya*, Bandung: Tri Genda Karya, 1993.

Muhson, Ali dkk, “Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja”, dalam *Jurnal Economia*, Vol 8, No 1, Universitas Negeri Yogyakarta, April 2012.

Nata, Abuddin. *Filsafat Pendidikan Islam*. Cet. I. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997.

Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press Anggota IKAPI, 2005

Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012.

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2017.

Nurgiyantor, Burhan. *Teori Pengkajian Fiksi*, Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 1998.

Permendikbud, Peraturan menteri pendidikan dan Kebudayaan Nomor 66 Tentang Standar Penilaian Pendidikan, 2013.

Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya:

Zifatama Publisher, 2010.

Rachmawati, Eka Nuraini. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Ekonisia, 2004.

Rasiman, Suwarno Widodo dan Rina Dwi Setyawati, “*Penelusuran Alumni (Tracer Studi)*”, Program Studi Pendidikan Matematika IKIP Semarang Sebagai Upaya Kajian Relevansi. IKIP PGRI Semarang, 2015.

Rasyidin & Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.

Republik Indonesia. *Undang – Undang Republik Indonesia, No 2 Tentang System Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*, Jakarta: Depdikbud, 1989.

Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta, 2013.

Rofi Rofaida & Budhi Pamungkas Gautama, “Strategi Peningkatan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Melalui Studi Pelacakan Alumni (Tracer Study)”, *Journal IMAGE* | Volume 8, Number 1 April 2019.

Rohaeni, Ani & Wijiharta. *Review Penelitian tentang Alumni dan Perguruan Tinggi Almamater*, *Youth & Islamic Economic Journal* Vol 1 No 1: Januari 2020.

Safitri, Indriyani. “*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin*

- Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture*”, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2005.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Santoso, Slamet. *Teori-Teori Psikologi Sosial*, Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati, 2006.
- , *Tafsir al-Misbah: pesan kesan dan keserasian Al-Qur’an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Shofan, M. *Pendidikan Berparadigma Profetik*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2004.
- Silvinajawanti, Iskandar & Nahrul Hayat, “Analisis Kepuasan Pengguna Lulusan Terhadap Alumni Komunikasi dan Penyiaran Islam IAIN Parepare”, *jurnal penelitian*, volume 13, Nomor 2, Agustus 2019.
- Soemantri, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Soetjipto, dan Rafli Kosasi. *Profesi Keguruan*, Semarang,

IKIP PGRI Semarang Press, 2010.

Sugiarto, *Teknik Sampling*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D*, Cet. 16, Bandung: Alfabeta, 2014.

Suhartono, Suparlan, *Filsafat Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2007.

Sukardi, Dewa Ketut. *Bimbingan Karier di Sekolah-Sekolah*, Jakarta: Balai Pustaka, 1984.

Sukmadinata, Nana Syaodih. *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

Supriati dan Tri Handayani “Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dalam Penempatan Kerja,” dalam *Jurnal Of Applied Business Administration*, vol. 2, no 2, E-issn: 2548-9909, september 2018.

Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Susanto, Apri Wardana Ritonga, dan Ayu Desrani. “Inovasi Manajemen Perencanaan untuk Peningkatan Mutu Madrasah dalam Situasi Covid-19” dalam *jurnal Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* | Volume 13 No. 1, ISSN: 2086-6305 (print) ISSN: 2614-5863

(electronic). Juni 2022.

Susanto, Muhammad Adlan Nawawi, Abdul Rohim. “Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar, Revolusi Industri 4.0”. *dalam jurnal ANDRAGOGI 2* (3), 2020, 1-19. P-ISSN: 2716-098X, E-ISSN: 2716-0971. 2020.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Shunhaji, Akhmad dan Dodi Hartanto, ” Karakteristik Manajemen Organisasi Santri Studi Kasus Pada Islamic Boarding Darunnajah Jakarta”, dalam *jurnal Statement / Jurnal Media Informasi Sosial dan Pendidikan*. Vol. 10 No. 2 , 2020.

Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1994.

Tim Penyusun. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.

Titik, Handayai. “*Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Di Indonesia Dengan Kebutuhan Tenaga Kerja Di Era Global*”, dalam jurnal Kependudukan Indonesia, vol 10, No. 16, 2015.

Torang, Syamsir, *Organisasi dan Manajemen*, Cet ke-3, Bandung: Alfabeta, 2016.

Tulus, Moh. Agus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 1992.

Ulfatin, Nurul & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.

Ulil Azmi, “Kurikulum Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis KKNi dalam Keterserapan Lulusan pada Dunia Kerja”, *Nizamul ‘Ilmi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)* Volume 04 ISSN 2654-5849, 2019.

Usman, Husaini & Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Hasanah, Uswatun, Akhmad Shunhaji dan Saifuddin Zuhri, “Reaktivasi Paradigma Islam Wasathiyah di Perguruan Tinggi Berdasar Konsultasi Tingkat Tinggi Ulama Dunia 2018” *Jurnal KORDINA*, Vol 10, No 2, 2020.

Yani, Muhamad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Zainal, Veithzal Rival., *et al. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.