

**Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Pendidikan Tinggi Islam**

**Ika Kartika<sup>1</sup>, Nurfitriah<sup>2</sup>, Esa Hari Wibowo<sup>3</sup>, Rini Irma Yunita<sup>4</sup>, Ujang Supriadi<sup>5</sup>**

<sup>12345</sup>Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor

ikakartika3065@gmail.com<sup>1</sup>, nurfitriaharrasyidy@gmail.com<sup>2</sup>,

jupanipb@gmail.com<sup>3</sup>, riniirmayunita085@gmail.com<sup>4</sup>,

supriadiujang60@gmail.com<sup>5</sup>

**ABSTRACT**

*This research aims to determine human resource management in improving Islamic higher education. The method used is qualitative methodology with an analytical approach. The data is obtained based on facts, field realities, and not designed by researchers through research. The research concludes that the process of Islamic education management can provide improvement in Islamic higher education with religious values as its foundation.*

**Keywords:** management, human resources, Islamic higher education

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pendidikan tinggi Islam. Metode yang digunakan adalah metodologi kualitatif dengan pendekatan analisis. Data diperoleh berdasarkan fakta, kenyataan lapangan, dan bukan dirancang oleh peneliti melalui riset penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa proses manajemen pendidikan Islam dapat memberikan peningkatan pada perguruan tinggi Islam dengan nilai-nilai keagamaan sebagai pondasinya.

**Kata Kunci:** manajemen, sumber daya manusia, pendidikan tinggi Islam

**PENDAHULUAN**

Isu era revolusi industri 4.0 telah mengubah cara pandang masyarakat dunia secara umum, termasuk dalam hal pembangunan dan ekonomi yang semula bertumpu pada pemanfaatan sumber daya alam akan bergeser pada penguasaan teknologi informasi dan kompetensi. Kondisi seperti ini tentunya menuntut masyarakat untuk mempersiapkan diri terutama dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), karena hal tersebut merupakan salah satu faktor utama penentu keberhasilan transformasi era 4.0 tanpa harus kehilangan jati diri sebagai bangsa yang beragama dan beradab. Di sinilah pentingnya menghadirkan sebuah lembaga pendidikan tinggi yang berkualitas, yang tidak lagi hanya bicara soal pemerataan dan pemenuhan akses serta sarana prasarana pendidikan, tetapi juga berbicara mutu lulusan yang mampu bersaing dengan tuntutan perkembangan zaman dengan tetap memegang teguh pada nilai-nilai ajaran agama, moral bangsa dan negara.

Sumber daya manusia, baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal lain yang perlu dikreasi agar menjadi SDM yang profesional dalam bidangnya. Peningkatan profesionalitas guru/dosen, kepala sekolah, tenaga kependidikan, bahkan komite sekolah baik dalam kinerja dan penguasaan teknologi informasi, maupun penguasaan bahasa asing pada lima tahun kedepan adalah suatu

keniscayaan.

SDM yang mendukung proses akademik dan administrasi harus memenuhi syarat kualifikasi minimal. Bagi para dosen pemenuhan kualifikasi pendidikan minimal, jabatan fungsional dan profesi harus menjadi yang utama. Di samping itu, rasio jumlah dosen terhadap mahasiswa dan sebaran perbidang ilmu juga menjadi standar yang harus diperhatikan. Selanjutnya, tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi yang mendukung berjalannya seluruh proses administrasi secara efektif dan efisien. (Primayana, K.H., 2015)

Pendidikan Tinggi Islam berada di bawah otoritas Kementerian Agama telah mengalami dinamika melalui beberapa era pemerintahan, yakni era Orde Lama, Orde Baru, dan era Reformasi. Pemerintah melalui Kementerian Agama telah memayungi eksistensinya melalui peraturan dan perundangan. Pemerintah setiap tahun telah menyiapkan dana melalui APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara) untuk membiayai pembangunan infrastruktur dan beasiswa bagi para mahasiswa. Tenaga pengajarnya juga mendapatkan perhatian pemerintah melalui kebijakan peningkatan kualitas untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 maupun S3 serta peningkatan kesejahteraannya melalui program sertifikasi dosen. (Al-Tahrir, 2016)

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dalam jurnal ini akan membahas “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Pendidikan Tinggi Islam”.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang melatarbelakangi penelitian ini adalah metodologi kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif, dengan tujuan untuk menganalisis, memaparkan, dan menjelaskan bagaimana asesmen pembelajaran Pendidikan Agama Islam pada Lembaga Pendidikan Islam dalam era digital. Pendekatan kualitatif untuk penelitian berkaitan dengan penilaian subjektif dari sikap, pendapat, dan perilaku. Pada umumnya, teknik wawancara kelompok fokus, teknik proyektif dan wawancara mendalam digunakan pada penelitian kualitatif, menggunakan metode kualitatif yaitu pengamatan, wawancara, atau penelaah dokumen (Kusumastuti, A. dan Khoiron, A.M., 2019).

Dalam penelaahan dokumen sangat erat kaitannya dengan studi pustaka. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan bukan hanya mengumpulkan, membaca, dan mencatat literatur/buku-buku yang dipahami banyak orang, tetapi lebih jauh dari itu, penelitian kepustakaan harus memperhatikan langkah-langkah dalam meneliti kepustakaan, harus memperhatikan metode penelitian dalam rangka mengumpulkan data, membaca, dan mengolah bahan pustaka serta peralatan yang harus dipersiapkan dalam penelitian tersebut, kegunaannya mempermudah peneliti dalam mendapatkan data (khatibah, 2011).

Penulis menggunakan data sekunder di mana penulis tidak secara langsung terjun ke lapangan untuk mengambil data yang dibutuhkan, namun data yang digunakan adalah data yang sudah ada sebelumnya. Pencarian literatur/referensi dapat menggunakan mesin pencarian google, dan data sekunder diambil dari berbagai literatur seperti jurnal ilmiah, artikel ilmiah yang berhubungan dengan asesmen pembelajaran Pendidikan Agama Islam berbasis digital. Lalu setelah mendapatkan

gambaran menyeluruh dari kajian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis akan menganalisis data menggunakan teknik reduksi data yang kemudian data-data akan disajikan dan diverifikasi sehingga menghasilkan gambaran umum kesimpulan. Menurut Kusumastuti, A. dan Khoiron, A.M., (2019), metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan. Pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan majemuk. Kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dengan responden. Ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. Para peneliti mengarah pada diskusi yang terperinci dan mendalam tentang hasil penelitian. Hasil penelitian kualitatif memiliki banyak asumsi, tidak hanya dari peneliti, tetapi juga dari masing-masing partisipan yang terlibat dalam penelitian ini. Selain itu, menurut Abdussamad, Z. (2021), alasan mengapa menggunakan metode kualitatif adalah karena informasi yang diperoleh dalam metode ini berdasarkan fakta, kenyataan di lapangan dan bukan dirancang oleh peneliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Primayana, K.H., 2015).

Menjurut Rahardjo D. A. S. (2022), MSDM erat kaitannya dengan:

1. Mengelola orang untuk 'menilai karyawan di tempat kerja. Orang atau personel tersebut tidak hanya mengacu pada 'pangkat dan karyawan' atau 'buruh yang berserikat' tetapi juga mencakup 'personel yang lebih tinggi' dan 'buruh yang tidak berserikat'. Dengan kata lain, ini mencakup semua tingkat personel, termasuk karyawan kerah biru (pengrajin, mandor, operator, dan buruh), dan karyawan kerah putih (pekerja profesional, teknis, dan sejenis, manajer, pejabat dan pemilik, pekerja administrasi dan pekerja penjualan).
2. Karyawan baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan kerja sama dan mereka aktif terlibat dalam kegiatan organisasi, yaitu adalah fungsi/proses/kegiatan yang membantu dan mengarahkan individu dalam memaksimalkan kontribusi pribadinya.
3. Membantu karyawan untuk mengembangkan potensi dan kapasitas mereka semaksimal mungkin, sehingga mereka dapat memperoleh kepuasan yang besar dari pekerjaan mereka. Tugas tersebut mempertimbangkan empat elemen dasar, yaitu kapasitas, minat, peluang, dan kepribadian karyawan.
4. Perekrutan, pengembangan seleksi dan pemanfaatan, dan akomodasi orang

merupakan bagian integral dari setiap upaya terorganisir, manajemen personalia melekat di semua organisasi. Hal ini tidak terbatas pada industri saja; itu sama-sama berguna dan efektif di departemen pemerintah, organisasi militer, dan lembaga nirlaba yang merupakan bagian utama dari fungsi manajemen umum dan memiliki akar dan cabang yang meluas di seluruh dan di luar setiap organisasi. Oleh karena itu, memang benar sistem sentral dapat menyebar ke semua organisasi.

Menurut Priyono (2010), ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, selain itu sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi, kontribusi dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Selain itu manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. (Rahman, Y.A., 2020).

## **2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Di era modern, MSDM biasanya melakukan berbagai peran, seperti peran hati nurani, konselor, mediator, juru bicara perusahaan, pemecah masalah, dan agen perubahan. Menurut Rahardjo, D. A. S. (2022) peran-peran tersebut sesuai dengan kebutuhan situasi, seperti:

1. Peran hati nurani: di bawah peran ini, MSDM mengingatkan manajemen akan kewajiban moral dan etika mereka terhadap karyawan.
2. Peran konselor: di bawah peran ini dia mendorong karyawan untuk sering bertemu dengannya untuk konsultasi dan diskusi tentang masalah mental, fisik dan karir mereka dan kadang-kadang bahkan masalah keluarga mereka.
3. Peran mediator: di bawah peran ini, ia mencoba untuk menyelesaikan perselisihan antara buruh dan manajemen serta antara individu dan kelompok. Dia tidak hanya sebagai pembawa damai tetapi juga berfungsi sebagai penghubung dan penghubung komunikasi.
4. Peran juru bicara: di bawah peran ini, ia bekerja sebagai juru bicara atau sebagai perwakilan organisasinya. Hal ini dapat dia lakukan karena dia berhubungan erat dengan banyak aktivitas dan fungsi utama organisasi dan memiliki gambaran keseluruhan yang lebih baik tentang operasi perusahaannya.
5. Peran pemecah masalah: dia adalah pemecah masalah sehubungan dengan masalah yang melibatkan manajemen Sumber Daya Manusia dan perencanaan organisasi jangka panjang secara keseluruhan.
6. Peran agen perubahan: dia berperan sebagai agen perubahan dalam hal pengenalan dan implementasi perubahan institusional utama. Peran MSDM telah berkembang dan diperkuat oleh minat yang lebih besar yang

ditunjukkan dalam masalah hubungan manusia oleh para spesialis seperti ilmuwan perilaku, insinyur industri, psikolog sosial, penasihat perburuhan dan hukum, teknologi industri dan komputer yang semuanya penelitiannya telah memperkaya pengetahuan. Bidang manajemen SDM, fungsinya berubah sifatnya menjadi luas dan kemanusiaan.

Di dalam organisasi, peran dan fungsi SDM harus diseleksi dengan elemen-elemen sumber daya lainnya. Oleh karena itu dalam membuat kebijakan, organisasi memusatkan perhatiannya pada bagaimana sistem kerja disusun sedemikian rupa sehingga ada kesesuaian antara gerak SDM dengan sumber daya lainnya (Priyono, 2010).

### **3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fitur terpenting dari banyak bisnis, terutama dalam ekonomi di mana ada peningkatan pergeseran menuju industri berbasis layanan. Sumber Daya Manusia bertanggung jawab atas sebagian besar biaya banyak bisnis dan orang-orang yang selalu mendorong bisnis. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya ini merupakan bagian integral dari kesuksesan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia menangani berbagai masalah seperti hubungan kerja, negosiasi yang sangat penting dan sangat sensitif antara karyawan dan manajemen, pembuatan deskripsi pekerjaan, pemantauan interaksi antar pekerja untuk merancang manajemen karyawan yang lebih efisien, sistem, penyusunan paket tunjangan serta berbagai fungsi vital lainnya yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja karyawan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah fungsi dalam suatu organisasi yang berfokus pada perekrutan, pengelolaan, dan memberikan arahan bagi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. MSDM juga dapat didefinisikan sebagai bagian dari proses manajemen yang mengembangkan dan mengelola elemen manusia dari suatu perusahaan dengan mempertimbangkan sumber daya orang-orang organisasi itu sendiri dalam hal total pengetahuan, keterampilan, kemampuan kreatif, bakat, bakat dan potensi untuk efektif (Rahardjo, D. A. S., 2022).

Sedangkan menurut Priyono (2010), manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

### **4. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perubahan kondisi sosial ekonomi dan politik pasti akan membawa perubahan lingkungan di dalam organisasi. Oleh karena itu, SDM harus terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka dengan melihat kebutuhan dan tujuan organisasi. Beberapa tantangan penting tersebut menurut Rahardjo, (2010) adalah:

1. Penetrasi visi: Mengembangkan visi yang tepat adalah fungsi kewirausahaan atau manajemen puncak, tetapi utilitasnya meningkat pesat jika meresap, dan

- dipahami serta diterima di masa mendatang. Penetrasi visi karenanya harus menjadi bagian penting, integral dari manajemen manusia di masa depan.
2. Lingkungan internal: Menciptakan lingkungan yang responsif terhadap perubahan eksternal, memberikan kepuasan kepada anggota organisasi, dan mempertahankannya melalui budaya, tradisi, praktik, dan bahkan sistem yang bermanfaat, akan menjadi dimensi penting lain dalam mengelola personel manajerial.
  3. Perubahan hubungan industrial: Gagasan bahwa pekerja harus disiplin pada manajer harus dikubur. Pekerja dan Manajer harus dikelola dan dikembangkan dengan asumsi dan filosofi MSDM perusahaan yang sama.
  4. Membangun kapabilitas organisasi: Paradigma mengelola manajer tidak hanya mencakup membantu mereka memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru dan mengevaluasi perubahan lingkungan untuk mengembangkan strategi bisnis, tetapi juga hidup dalam kondisi kesiapan psikologis untuk terus berubah.
  5. Desain pekerjaan dan struktur organisasi: Dalam merancang organisasi, diharapkan struktur dan desain organisasi terutama akan didasarkan pada (i) pendekatan tugas, yaitu pemahaman tentang seluk-beluk teknologi, pekerjaan dan fungsi yang harus dilakukan untuk mencapai tugas organisasi, dan (ii) pendekatan orang, yang memperhatikan kekuatan, keanehan, aspirasi, dan hubungan mereka di tempat kerja.
  6. Peningkatan ukuran tenaga kerja: Organisasi semakin meningkat dalam ukuran dan kompleksitas, melipatgandakan jumlah orang yang bekerja di dalamnya. Pengelolaan tenaga kerja yang meningkat menimbulkan masalah dan tantangan serius terutama karena para pekerja menjadi lebih sadar akan hak-hak mereka.
  7. Mengubah sistem psiko-sosial: Dalam mode birokrasi tradisional, organisasi dirancang untuk melakukan fungsi teknis dengan pemisahan fungsi kerja yang ketat. Namun ke depan, partisipasi manusia akan dibutuhkan tidak hanya dalam fungsi teknis tetapi juga dalam membangun sistem humanistik yang demokratis.
  8. Kepuasan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi: Para pekerja menjadi lebih sadar akan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Kesadaran ini kemungkinan akan semakin meningkat di angkatan kerja masa depan. Oleh karena itu manajer akan diminta untuk mengembangkan teknik yang tepat untuk memotivasi para pekerja dan mendapatkan pekerjaan dari mereka.
  9. Sistem sosial kesetaraan: Perkembangan besar yang terjadi dalam empat dekade terakhir disebabkan oleh keinginan anggota organisasi untuk memiliki suara dan pengaruh yang lebih besar dalam fungsi organisasi.
  10. Kemajuan teknologi: Setelah kemajuan teknologi, pekerjaan baru akan tercipta dan banyak pekerjaan akan menjadi mubazir. Pengangguran akibat modernisasi dapat dikurangi dengan menilai kebutuhan tenaga kerja dan pelatihan karyawan yang berlebihan dalam keterampilan alternatif dengan benar.

11. Sistem informasi terkomputerisasi: Ini akan memainkan peran revolusioner dalam pengambilan keputusan manajerial. Hal ini juga akan berdampak pada peningkatan koordinasi dan pada tingkat strategis.
12. Perubahan lingkungan hukum: Untuk menghadapi perubahan lingkungan hukum yang semakin meningkat, penyesuaian yang diperlukan harus dilakukan sehingga pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang lebih besar dapat dicapai.
13. Manajemen hubungan manusia: Tenaga kerja generasi baru yang terdiri dari pekerja terdidik dan sadar akan meminta tingkat partisipasi yang lebih tinggi dan jalan untuk pemenuhan diri.

## **Pendidikan Tinggi Islam**

### **1. Pengertian Pendidikan Tinggi Islam**

Pendidikan Tinggi Islam bagian noktah sejarah dalam perjalanan bangsa ini. Sejarah mencatat institusi pendidikan yang diperuntukkan bagi umat Islam Indonesia didasari karena telah memberikan sumbangsuhnya terhadap kemerdekaan bangsa ini dari kekuasaan penjajah oleh negara lain. Lembaga Pendidikan Islam di Nusantara awal berdirinya diprakarsai oleh masyarakat. Awalnya sekumpulan guru di Sumatera Barat mendirikan Sekolah Tinggi Islam tahun 1940 yang kemudian lembaga ini tidak mengalami perkembangan. Di ibu kota Jakarta diprakarsai oleh Natsir dan Hatta mendirikan Sekolah Tinggi Islam yang menjadi cikal bakal Pendidikan Tinggi Islam di kemudian hari yang kini Pendidikan Tinggi Islam itu telah merata di seluruh tanah air. Hatta dan Natsir melihat demikian penting Pendidikan Tinggi Islam untuk bangsa Indonesia yang baru merdeka. Apalagi pendidikan yang berkembang saat itu yang didirikan oleh pemerintah, penjajah hanya memperhatikan sisi intelektual dan menomorduakan sisi spiritual. Banyak tokoh bangsa pada waktu itu merasakan model pendidikan ala penjajah. Mereka sangat khawatir apabila anak-anak negeri ini mengikuti model pendidikan warisan penjajah tersebut, mereka akan tercerabut dari akar budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Menurut Moh. Hatta dan Moh. Natsir, model pendidikan yang sejak lama diselenggarakan anak negeri dalam bentuk yang sangat sederhana seperti pendidikan diniyah atau pondok pesantren, justru dapat memenuhi cita-cita dan kebutuhan anak-anak bangsa. (M. Atho Mudzhar, 2006). Terinspirasi oleh pendidikan tradisional inilah Hatta mendirikan Pendidikan Tinggi Islam pada level pendidikan tinggi.

Pendidikan Tinggi Islam berada di bawah otoritas Kementerian Agama telah mengalami dinamika melalui beberapa era pemerintahan, yakni era Orde Lama, Orde Baru, dan era Reformasi. Pemerintah melalui Kementerian Agama telah memayungi eksistensinya melalui peraturan dan perundangan. Pemerintah setiap tahun telah menyiapkan dana melalui APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara) untuk membiayai pembangunan infrastruktur dan beasiswa bagi para mahasiswa. Tenaga pengajarnya juga mendapatkan perhatian pemerintah melalui kebijakan peningkatan kualitas untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 maupun S3 serta peningkatan kesejahteraannya melalui program sertifikasi dosen. (Al-Tahrir, 2016)

Pencantuman label “Islam” pada institusi Pendidikan Tinggi menunjukkan

bahwa lembaga ini didirikan bersumber pada Al-Qur'an dan as-Sunnah, untuk melahirkan manusia-manusia yang bermoral, berpengetahuan, cerdas, dan bertanggung jawab demi terciptanya masyarakat yang sejahtera. Pendidikan Tinggi Islam kini ditandai oleh pertama, ia telah mencapai usia yang cukup matang karena lahir sebelum era kemerdekaan. Kedua, lembaga ini memiliki cukup potensi dengan jumlah lembaga 665 serta jumlah mahasiswa yang berjumlah 600.000 lebih. Ketiga, Pendidikan Tinggi Islam diterapkan di negara yang sebagian besar masyarakatnya menganut agama Islam. Keempat, Pendidikan Tinggi Islam memiliki ajaran-ajaran yang mendorong kemajuan bagi kehidupan manusia baik di bidang sains, ekonomi, dan ajaran yang berkaitan dengan toleransi. Kelima, Pendidikan Tinggi Islam di abad-abad yang lalu di benua yang lain pernah menorehkan sejarah gemilang yang mengantar muslim meraih peradabannya. Namun, Pendidikan Tinggi Islam yang kini telah berusia cukup panjang, di usia ini menurut Azyumardi perannya belum maksimal di tengah bangsa, termasuk masalah moral bangsa yang masih memperhatikan. Pendidikan Tinggi Islam sebagai lembaga pendidikan yang sudah menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional di masa mendatang harus berperan secara optimal. Apalagi di tengah kompetisi antar bangsa terutama kompetisi antar bangsa Asia dengan perdagangan bebasnya yang menuntut lulusan Pendidikan Tinggi Islam memiliki kualitasnya sehingga mampu eksis di tengah persaingan. Untuk memberi peran yang optimal di era kini dan mendatang beberapa IAIN/STAIN telah mengalami perubahan menjadi UIN sebagai wadah anak-anak muslim membentuk dirinya dalam berbagai perannya di tengah kehidupan umat dan bangsa dengan karakternya yang kuat, berpengetahuan, cerdas, dan memiliki jiwa *entrepreneurship* serta memiliki kompetensi dalam menyongsong pergaulan internasional, dan bahkan bukan saja eksis di tengah pergaulan antar bangsa, tetapi juga dapat membawa bangsa ini menuju ke peradabannya.

## **2. Sejarah Pendidikan Tinggi Islam**

Sejarah Pendidikan Tinggi Islam dimulai dengan lahirnya Sekolah Tinggi Islam di tahun 1940 sebagai hasil pertemuan beberapa guru muslim di Padang. Pada tahun 1945 (sebulan setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia) di tingkat nasional berdiri Sekolah Tinggi Islam, atas inisiatif Moh. Hatta sebagai ketua dan Moh. Natsir sebagai sekretaris dan dipimpin oleh Prof. Kahar Muzakir. Pada tahun 1946, sekolah ini pindah ke Yogyakarta mengikuti perpindahan ibu kota negara. Berdiri pula Akademi Dakwah Islam (ADIA) di Jakarta berdasarkan Peraturan Presiden No. 1 Tahun 1957.4 melalui Peraturan No. 34 Tahun 1950, Fakultas Agama Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta diubah menjadi Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN). Hal ini disebabkan cakupan pengetahuan agama Islam yang demikian luas tidak mencukupi untuk diajarkan dalam satu fakultas. Pada tahun 1960, PTAIN dengan ADIA Jakarta disatukan. Sejak tanggal 9 Mei 1960 namanya menjadi IAIN al-Jami'ah al-Islamiyah al-Hukumiyah yang berada di dua kota, yaitu Yogyakarta dan Jakarta.

Perkembangan mutakhir dalam Pendidikan Tinggi Islam adalah berubahnya STAIN/IAIN menjadi UIN (Universitas Islam Negeri). Pengembangan ini dilandasi perlunya integrasi keilmuan yang pernah menjadi diskursus masyarakat Islam di

tanah air. Islamisasi ilmu atau integrasi keilmuan merupakan gagasan yang sangat strategis dan tentu saja memerlukan upaya yang sungguh-sungguh untuk direalisasikan. Alumni Pendidikan Tinggi Islam harus siap berkompetisi untuk merespon berbagai masalah di masyarakat. Alumni Fakultas Syariah tidak hanya berperan di dunia advokasi perkawinan dan perceraian atau waris, tetapi mampu mengadvokasi persoalan HAM, dan lainnya. Fakultas Dakwah diharapkan dapat membentuk alumni yang memiliki kemampuan dalam bidang jurnalistik, menjadi produser film, memiliki kompetensi membuat skenario film. Fakultas Tarbiyah bertujuan agar peserta didik memiliki kemampuan merancang kurikulum yang dapat merespon perkembangan zaman dan mendesain model pembelajaran yang fungsional dan dapat menyiapkan anak didik menyongsong kompetisi antar bangsa di masa mendatang. Seluruh fakultas diharapkan dapat merespon perkembangan masyarakat.

### **3. Pengaruh atau Hubungan Tenaga Kependidikan terhadap Manajemen Pendidikan Islam**

Berdasarkan pada pendapat para ahli, maka indikator *habits of mind* dari pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Bertahan atau pantang menyerah; mengatur kata hati; mendengarkan pendapat orang lain dengan rasa empati; berpikir luwes; berpikir meta kognitif; berusaha bekerja teliti dan tepat; bertanya dan mengajukan masalah secara efektif; memanfaatkan pengalaman lama untuk membentuk pengetahuan baru; berpikir dan berkomunikasi secara jelas dan tepat; memanfaatkan indera dalam mengumpulkan dan mengolah data; mencipta, berkhayal dan berinovasi; bersemangat dan merespon; berani bertanggung jawab dan menghadapi risiko; humoris; berpikir saling bergantung; belajar berkelanjutan (Hanifah et al., 2018).

Salah satu dari terabainya *self control* di mana yang mulanya dianggap sebagai masalah sederhana yang sering dilakukan pelajar yaitu membolos. Seperti halnya di Amerika Serikat, setiap hari, ratusan dari ribuan remaja absen dari sekolah tanpa ijin dan alasan yang tidak jelas. Di negara ini, membolos adalah masalah yang mulai meresahkan. Karena menurut beberapa penelitian, perilaku membolos sangat dipercaya sebagai prediktor munculnya kenakalan para remaja. Jika seorang siswa memiliki *self control* yang rendah atas dirinya, maka siswa tersebut tidak akan dapat mengelola dirinya sendiri, termasuk mengelola kecerdasannya (Ahmad, 2017).

Mengembangkan tingkat pemikiran yang tinggi, keterampilan komunikasi, meningkatkan minat, percaya diri, kesadaran bersosial, dan toleransi terhadap perbedaan individu ditujukan untuk menyiapkan dengan berbagai keterampilan dan kecakapan, seperti berpikir kreatif, inovatif, kritis, pemecahan masalah, komunikasi, kolaborasi dan kerja sama, ICT Literacy, dan kepemimpinan diharapkan dapat memberi ruang kepada manusia untuk menemukan dan membangun konsep sendiri. Hal ini sejalan dengan pembelajaran konstruktivisme, pemahaman diperoleh karena interaksi antara permasalahan dengan lingkungan belajar, siswa menemukan sendiri pemecahan masalah yang dihadapi, sehingga akan lebih terstimulasi. (Susanti et al., 2015).

#### **KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari pembahasan ini antara lain: 1) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). 2) Hubungan SDM dengan manajemen Pendidikan Islam di antaranya pembelajaran konstruktivisme, pemahaman diperoleh karena interaksi antara permasalahan dengan lingkungan belajar, siswa menemukan sendiri pemecahan masalah yang dihadapi, sehingga akan lebih terstimulasi. 3) Pendidikan Tinggi Islam bagian noktah sejarah dalam perjalanan bangsa ini. Sejarah mencatat institusi pendidikan yang diperuntukkan bagi umat Islam Indonesia didasari karena telah memberikan sumbangsuhnya terhadap kemerdekaan bangsa ini dari kekuasaan penjajah oleh negara lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Indra, Hasbi. (n.d.). Universitas Ibn Khaldun Bogor. email: hasbiindra58@gmail.com. Jakarta. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Sertifikasi Guru dan Dosen.
- Mudzhar, M. Atho. (2000). "Kedudukan IAIN Sebagai Perguruan Tinggi", dalam Problem & Prospek IAIN, (diedit oleh Hidayat, Komaruddin., dan Hendro Prasetyo). Ditbinpertaiss.
- No Name. (2016). *Al-Tahrir*, 16(1), 109-132
- Primayana, K. H. ( 2015). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7-15.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publishing.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Prima Agro Teknik.
- Rahman, Y.A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1-23.