

## TEORI DAN MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MENURUT AHMAD FATAH YASIN

Lisdartina<sup>1</sup>, Rini Setyaningsih<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

[Lisdartina568@gmail.com](mailto:Lisdartina568@gmail.com), [rini.setyaningsih@uin-suska.ac.id](mailto:rini.setyaningsih@uin-suska.ac.id)

### *Abstract*

*This study discusses the theory and model of human resource development in islamic education in Ahmad Fatah Yasin's view. The purpose of this research is to find out about the theories and models used in human resource development. This research is a Library Research (library research) using inductive analysis techniques. In the concept of human resource development Ahmad Fatah Yasin explains theories regarding human resource development, of which there are two approaches to developing the quality of Human Resources (HRM), namely the first "buy" approach, where this approach is an approach oriented to withdrawal or which is commonly referred to as Human Resources (HR) recruitment and the second "make" approach is an approach that is oriented towards the development of Human Resources in the form of: education, guidance and also training. And the most prominent thing in human resource development according to Ahmad Fatah Yasin is the human resource development model, of which there are five models in human resource development.*

**Keywords:** *Theories and models, Human Resource Development, Islamic education*

### **Abstrak**

Pada penelitian ini dibahas mengenai teori dan model pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam dalam pandangan Ahmad Fatah Yasin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang teori serta model yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian *Library Research* (penelitian pustaka) dengan menggunakan teknik analisis induktif. Pada konsep pengembangan sumber daya manusia Ahmad Fatah Yasin dijelaskan teori-teori mengenai pengembangan sumber daya manusia. Terdapat dua pendekatan pengembangan mutu Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu pertama Pendekatan "buy", yaitu merupakan pendekatan yang berorientasi pada penarikan atau yang biasa disebut dengan *recruitment* sumber daya manusia (SDM) dan yang kedua pendekatan "make" yaitu pendekatan yang berorientasi pada pengembangan Sumber Daya Manusia yang berupa pendidikan, bimbingan, dan pelatihan. Hal paling menonjol dalam pengembangan sumber daya manusia menurut Ahmad Fatah Yasin yaitu lima model pengembangan sumber daya manusia.

**Kata kunci :** *Teori dan Model , Pengembangan Sumber Daya manusia, Pendidikan Islam*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah sumber daya yang di dalamnya terdapat akal perasaan, keterampilan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya serta karya.<sup>1</sup> Sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang dalam sebuah organisasi atau biasa disebut dengan tenaga kerja ataupun karyawan. Pada lembaga pendidikan, sumber daya yang dimaksud yaitu guru dan juga tenaga personalia lainnya. Keberadaan tenaga kerja ataupun karyawan merupakan sebuah faktor produksi yang begitu penting bagi sebuah organisasi. Seiring dengan berkembangnya zaman dan juga adanya pertumbuhan tenaga kerja yang semakin pesat, hal tersebut mengharuskan agar sumber daya manusia (SDM) memiliki kemampuan serta keahlian yang memadai. Dengan begitu, maka diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia (SDM) agar dapat menghasilkan manusia-manusia yang berdaya guna.

Menurut Handoko, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya dalam rangka memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Hal tersebut dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun nonfisik, dan agar nantinya dapat menjadi manusia-manusia yang berdaya guna.<sup>2</sup> Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen SDM. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan salah satu proses untuk meningkatkan kuantitas dan juga kualitas SDM.<sup>3</sup>

Pengembangan SDM akan meningkatkan kualitas profesionalisme serta keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan juga fungsi masing-masing secara optimal. Selain itu, adanya SDM yang baik akan menghasilkan kekuatan kompetitif.<sup>4</sup> Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang sangat bagus dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi dan juga kemajuan zaman saat ini. Saat ini, kita telah memasuki era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), yang

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), h. 3

<sup>2</sup> Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), h. 71-72

<sup>3</sup> Husaini Usman, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Asksara, 2014), h. 249

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Op.Cit*, h. 62

mana dalam memberikan kesempatan bagi tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang biasa saja dilakukan dengan sangat selektif.<sup>5</sup>

Dalam proses perkembangannya, sebuah organisasi akan menghadapi yang berbagai permasalahan mengenai tenaga kerja. Maka, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional dan dilakukan oleh departemen tersendiri dalam sebuah organisasi, yaitu berupa *Human Resource Departement*. Mengelola SDM pada era globalisasi ini bukanlah sebuah hal yang mudah, oleh karena itu perlu disiapkan berupa suprastruktur dan infrastruktur agar dapat mendukung terwujudnya SDM yang berkualitas.

Jika istilah pengembangan dihubungkan pada dunia pendidikan, maka akan mempunyai makna dengan tingkat yang lebih luas dalam rangka menciptakan suatu kematangan. Pengembangan madrasah merupakan suatu upaya dalam melakukan proses perbaikan pada semua sistem dalam pendidikan madrasah sebagai konsekuensi dari identitasnya sebagai sekolah umum dengan tetap berciri khas agama Islam.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk ke dalam kategori penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelaahan terhadap buku, catatan, literatur serta berbagai laporan terkait dengan masalah yang ingin dikaji.<sup>6</sup> Terdapat empat ciri khusus studi kepustakaan, yaitu:

- a. Peneliti akan berhadapan langsung dengan teks ataupun data angka, bukan dengan pengetahuan langsung dari lapangan ataupun saksi mata.
- b. Sifat data pustaka yang digunakan bersifat siap pakai.
- c. Umumnya data pustaka merupakan sumber sekunder yang peneliti peroleh dari tangan kedua, bukan data dari tangan pertama di lapangan.
- d. Kondisi dari data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UB Media, 2016), h. 160

<sup>6</sup> Milya Sari dan Asmendri, *Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA*, Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA, Vol. 6, No. 1, 2020, h. 43

<sup>7</sup> Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014), h. 4-5

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

Di dalam perspektif teori manajemen pengembangan mutu sumber daya manusia (MSDM), ada dua pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan “*buy*” merupakan pendekatan yang berorientasi pada penarikan atau disebut dengan *recruitment* sumber daya manusia (SDM).
2. Pendekatan “*make*” yaitu pendekatan yang berorientasi pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia, antara lain sebagai berikut.<sup>8</sup>
  - a. Pendidikan, merupakan sebuah proses pengembangan kualitas pribadi oleh seorang individu. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat beberapa parameter untuk bisa mengetahui perkembangan kualitas sumber daya manusia, diantaranya dari angka indeks pendidikan serta kesehatan. Pendidikan dapat menjadi salah satu investasi modal untuk manusia.<sup>9</sup> Pendidikan dalam suatu organisasi merupakan sebuah proses pengembangan kemampuan kepada arah yang diinginkan oleh organisasi tersebut.<sup>10</sup> Jadi, menurut peneliti pendidikan dalam proses pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang sangat penting dilakukan, hal tersebut diantaranya dalam rangka meningkatkan kemampuan intelektual ataupun kepribadian manusia sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara terarah dan juga terencana karena dikelola oleh SDM yang memiliki pendidikan yang baik.
  - b. Bimbingan, merupakan sebuah proses berupa bantuan yang akan diberikan kepada individu yang membutuhkan.<sup>11</sup>
  - c. Pelatihan, merupakan perbaikan kinerja serta meningkatkan motivasi kerja para karyawan, sehingga para karyawan dapat mengalami kemajuan dalam pengetahuan, keahlian serta keterampilannya sesuai dengan bidang pekerjaan

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, h. 71

<sup>9</sup> Idris dan Amiruddin, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 27-29

<sup>10</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Op.cit.*, h. 16

<sup>11</sup> Siti Aisyah, *Perkembangan Peserta didik & Bimbingan Belajar* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), h. 68

yang dimilikinya.<sup>12</sup> Pada umumnya hasil yang diharapkan dari program pelatihan yaitu penguasaan ataupun peningkatan keterampilan oleh peserta pelatihan.<sup>13</sup> Istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah latihan atau biasa disebut dengan *training*. Jadi, adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki seseorang, sehingga menghasilkan perubahan perilaku karyawan ataupun tenaga kerja. Melalui pelatihan, sebuah organisasi juga dapat menghasilkan tenaga kerja ataupun karyawan yang sesuai dengan tuntutan organisasi.

Pengembangan menurut Magginson dan Mathews, merupakan proses jangka panjang yang berguna untuk meningkatkan potensi dan juga efektivitas.<sup>14</sup> Menurut Mardiasmo, efektivitas merupakan suatu keadaan dimana tercapainya tujuan seperti yang diharapkan melalui penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>15</sup>

Menurut beberapa ahli, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut.

1. Handoko, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang lebih luas yang dilakukan dalam rangka memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan, sikap, kemampuan dan sifat-sifat kepribadian.
2. Menurut Riadi, pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang dilaksanakan secara sadar, terprogram, terarah serta terpadu.<sup>16</sup>

### **Model Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Terdapat beberapa model pengembangan sumber daya manusia (SDM), yaitu sebagai berikut.

1. Model Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Andrew E. Sikula

---

<sup>12</sup> Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*, Jurnal EduTech, Vol. 2, No. 2, September 2016, h. 48

<sup>13</sup> Ali Chaerudin, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM* (Sukabumi: CV Jejak, 2019), h. 69

<sup>14</sup> Ahmad Fatah Yasin, *Op.cit*, h. 71

<sup>15</sup> Alisman, *Analisis Efektivitas dan Efisiensi Manajemen Keuangan di Aceh Barat*, Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia, Vol.1, No. 2, November 2014, h. 50

<sup>16</sup> Ahmad Fatah Yasin, *Op.cit*, h. 71-72

Pada model ini terdapat lima komponen,<sup>17</sup> sebagai berikut.

- a. Tujuan Sumber Daya Manusia (SDM), tujuan utama dari Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu memastikan ketersediaan tenaga kerja yang berkompeten dalam rangka mendukung jalannya usaha di dalam sebuah organisasi.<sup>18</sup> Sumber daya manusia dikelola sedemikian rupa agar dapat berdaya guna dan berhasil dalam rangka mencapai tujuan serta misi sebuah organisasi, tujuan tersebut dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional, yaitu:
  - 1) Tujuan masyarakat, yaitu untuk bertanggung jawab secara sosial serta dalam rangka menjawab tantangan dalam masyarakat.
  - 2) Tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berperan sebagai perangkat untuk membantu tercapainya tujuan sebuah organisasi secara keseluruhan.
  - 3) Tujuan fungsi, yaitu agar terlaksananya tugas sumber daya manusia secara optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus menjalankan fungsinya dengan baik.
  - 4) Tujuan personel, manajemen sumber daya manusia mengantarkan untuk tercapainya tujuan-tujuan pribadi pegawai, seperti peningkatan kesejahteraan pengembangan karir, dan lain sebagainya. Hal tersebut akan memberikan motivasi serta pemeliharaan terhadap pegawai.<sup>19</sup>
- b. Perencanaan organisasi, perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti di dalam manajemen. Perencanaan dapat membantu mengurangi adanya ketidakpastian pada waktu yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia merupakan esensial bagi perekrutan, seleksi, latihan serta pengembangan dan juga kegiatan personalia lainnya yang terdapat di dalam organisasi.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Ahmad Fatah Yasin, *Op.cit*, h. 83

<sup>18</sup> Kadek Suryani dan John FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (Bandung: Nilacakra, 2019), h. 18

<sup>19</sup> Mohammad Thoha dan Taufikurrahman, *Aktualisasi nilai-nilai Kecerdasan Emosional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2016) h. 18

<sup>20</sup> Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011), h.

- c. Pengauditan sumber daya manusia (SDM) yaitu kegiatan menilai ataupun mengevaluasi kegiatan yang terdapat di dalam Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan dalam sebuah organisasi apakah sudah menjalankan fungsinya dengan baik.<sup>21</sup>
- d. Peramalan Sumber Daya Manusia (SDM), peramalan merupakan sebuah aktivitas dalam rangka memperkirakan kemampuan perusahaan agar bisa mendapatkan karyawan dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam melakukan peramalan ketersediaan manajer Sumber Daya Manusia (SDM) akan mengamati sumber internal (yaitu karyawan perusahaan ataupun organisasi sendiri) melalui estimasi audit Sumber Daya Manusia (SDM).<sup>22</sup> Peramalan utama dalam sumber daya manusia adalah ditekankan pada peramalan kebutuhan sumber daya manusia organisasi ataupun pemerintah.<sup>23</sup>
- e. Pelaksanaan program sumber daya manusia (SDM).

## 2. Model Sosio-Ekonomi Battelle

Model ini bertujuan untuk mempelajari karakteristik pada kekuatan kerja. Model sosio-ekonomi battelle sangat bermanfaat untuk ukuran pasar kerja, area geografis dan juga sosio-ekonomi yang besar.<sup>24</sup> Sosio-ekonomi sendiri berkaitan dengan fenomena ekonomi yang ada dan juga melalui pendekatan sosiologis. Dalam pendekatan ini diketahui bagaimana orang-orang memenuhi kebutuhan mereka melalui pendekatan sosiologi.

## 3. Model Perencanaan Sumber Daya Vetter

Model dari Vetter ini digunakan sebagai kebutuhan peramalan serta perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Perencanaan merupakan sebuah titik tolak dari segala aktivitas manajerial yang ada di dalam sebuah organisasi.

---

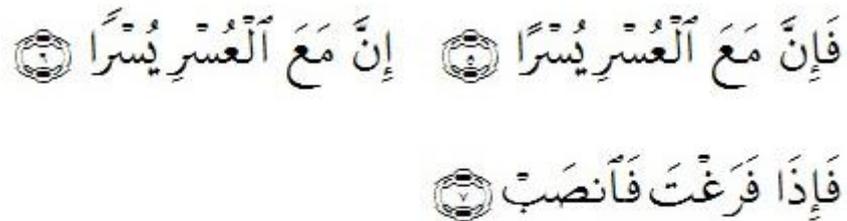
<sup>21</sup> Robert Tua Siregar, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2020), h. 126

<sup>22</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 39-40

<sup>23</sup> Zef Rizal dan Nurul Fatimah, *Pengaruh Perencanaan dan Peramalan Untuk Membangun Komitmen Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan*, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1, Mei 2018, h. 75

<sup>24</sup> Ahmad Fatah Yasin, *Op.cit*, h. 84

Perencanaan juga merupakan sebuah langkah awal dalam bentuk memikirkan segala hal yang terkait dengan pencapaian tujuan sehingga akan dapat diperoleh hasil yang optimal, sesuai dengan Q.S al-Insyirah: 5-7 :<sup>25</sup>



Artinya: “*karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.*”

Jadi, menurut peneliti model ini digunakan sebagai peramalan juga dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Peramalan adalah sebuah upaya dalam memperkirakan jumlah tenaga kerja ataupun pegawai dalam sebuah organisasi untuk waktu yang akan datang.

#### 4. Model Perencanaan Sumber Daya Manusia dari R.W. Mondy dan Robert M. Noe

Pada model perencanaan sumber daya manusia dari R.W. Mondy dan Robert M. Noe ini menggunakan perencanaan strategik, namun tetap memperhatikan pengaruh faktor lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) pada model ini mencakup beberapa hal, yaitu:

- a. memperhitungkan persyaratan sumber daya manusia (SDM);
- b. membandingkan antara tuntutan persyaratan dengan ketersediaan sumber daya manusia (baik itu permintaan SDM, kekurangan SDM serta kelebihan SDM);

---

<sup>25</sup> Endah Winarti, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 1, Januari-Juni 2018, h. 13

- c. Perhitungan ketersediaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi yang bersangkutan.

Jadi, model ini perlu diperhatikan banyak hal, seperti pengaruh faktor lingkungan internal ataupun lingkungan eksternal organisasi, persyaratan sumber daya manusia, perbandingan antara tuntutan dari persyaratan dengan sumber daya manusia yang tersedia dan juga perhitungan dari ketersediaan sumber daya manusia.

#### 5. Model Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dari Wayne Cascio

Perencanaan model dari Wayne Cascio ini merupakan sebuah perencanaan yang berusaha untuk bisa mengintegrasikan antara perencanaan strategik dan juga taktik bisnis dengan pasar tenaga kerja.<sup>26</sup> Proses globalisasi saat ini menyebabkan adanya persaingan di dunia usaha yang semakin ketat. Salah satu cara organisasi-organisasi bersaing untuk memperebutkan sumber daya manusia yaitu melalui pengintegrasian perencanaan SDM dengan perencanaan strategik.

Jadi, model ini digunakan untuk menghadapi tantangan ataupun persaingan yang ada yaitu dengan menyusun strategi-strategi sumber daya manusia sesuai dengan organisasi yang bersangkutan. Tentunya rencana strategi yang dibuat berbeda dengan organisasi pesaing, sehingga dapat dicapai keunggulan yang kompetitif bagi organisasi yang bersangkutan.

---

<sup>26</sup> Ahmad Fatah Yasin, *Op.cit*, h. 87

## REFERENSI

- Alisman. (2014). Analisis Efektivitas dan Efisiensi Manajemen Keuangan di Aceh Barat. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia*, 50.
- Fatimah, Z. R. (2018). Pengaruh Perencanaan dan Peramalan Untuk Membangun Komitmen Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pemekasan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 75.
- Fikri, M. T. (2019). Berkisah melalui Boneka Tangan untuk Meningkatkan Perkembangan Bahasa di RA Muslimat Nurul Muttaqin. *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 140-155.
- FoEh, K. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nilacakra.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Miftah, Z. (2019). Warisan Metode Pendidikan Islam untuk Generasi Millennial. *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 72-94.
- Robert Tua Siregar, d. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taufikurrahman, M. T. (2016). *Aktualisasi nilai-nilai Kecerdasan Emosional dalam Manajemen di Perguruan Tinggi*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Usman, H. (2014). *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 13.
- Yasin, A. F. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press.