

Jurnal  
**MEDIA**  
Pendidikan Agama Islam

Peran Perguruan Tinggi Agama di Lingkungan Pesantren dalam Pengembangan SDM Era Global

*Syamsul Ma'arif*

Problematika Ontologis Pendidikan Islam (Mencari Hakikat Pendidikan Islam)

*M. Yunus Abu Bakar*

Pembaharuan Pendidikan Muhammad Abduh

*Amir Maliki AB*

Pengembangan Pendidikan Usia Dini dalam Perspektif Pendidikan Islam

*Wakid Evendi*

Aktualisasi Nalar Kritis di Pesantren: Sebuah Upaya Pengembangan Nilai dan Ajaran dalam Konteks Kekinian

*Muzamil*

Pembelajaran Membaca Al-Qur'an Periode Klasik

*Abd. Kadir*

Contextual Teaching and Learning Perspektif Islam dan Penerapannya di Kelas dan Pondok Pesantren

*Mihmidaty Ya'cub*

Menguak Nalar Dogmatisme Pendidikan Islam Menuju Pendidikan Pembebasan

*Hanun Asrohah*

Ulama dan Pendidikan Islam Klasik (Kajian Ulama, Status Sosial, Kekuasaan, Pendidikan dan Gerakan Intelektual)

*Ahmad Nur Ismail*

Pendidikan-Praktis dalam Menghadapi Golongan Non Muslim Menurut Farid Esack

*H. Mahmud Manan*



**Penerbit**  
**Program Pascasarjana**  
Universitas Sunan Giri Surabaya

# JURNAL MEDIA PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

**Ketua Penyunting**

Mahmud Manan

**Wakil Ketua Penyunting**

Wakid Evendi

**Mitra Bestari**

Shonhadji Sholeh (Universitas Sunan Giri Surabaya)

M. Ridlwan Nasir (UIN Sunan Ampel Surabaya) Ali Haidar (Universitas Negeri Surabaya)

Burhan Djamiluddin (UIN Sunan Ampel Surabaya) Husen Aziz (UIN Sunan Ampel Surabaya) Masdar Hilmy (UIN Sunan Ampel Surabaya) Urip Santoso (Universitas Airlangga Surabaya)

**Editor**

Ahsanul Anam

Ahmad Nur Ismail

**Tata Usaha**

Ahmad Syauqi Ni'am

Hety Irma Suryani

**Penerbit**

Program Pascasarjana Universitas Sunan Giri Surabaya

---

**Alamat Redaksi:** Jl. Brigjend Katamso II Waru – Sidoarjo 61256

Telp. (031) 8551399, Fax. (031) 8551399

Website: [www.ppsunsuri.ac.id](http://www.ppsunsuri.ac.id) Email: [info@ppsunsuri.ac.id](mailto:info@ppsunsuri.ac.id)

---

Penyunting menerima tulisan yang belum pernah diterbitkan oleh media cetak lain. Naskah diketik dengan spasi 1,5 pada kertas ukuran A4 dengan panjang tulisan antara 15-20 halaman. Naskah yang masuk dievaluasi oleh dewan penyunting. Penyunting dapat melakukan perubahan pada tulisan yang dimuat untuk keseragaman format, tanpa mengubah maksud dan isinya. Ketentuan tulisan secara detail dapat dilihat pada halaman sampul belakang.

Volume 1, No. 1, September 2014  
ISSN 2407-4144

# JURNAL MEDIA PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

## DAFTAR ISI

<i>Syamsul Ma'arif</i>	Peran Perguruan Tinggi Agama di Lingkungan Pesantren dalam Pengembangan SDM Era Global	1
<i>M. Yunus Abu Bakar</i>	Problematisa, Ontologis Pendidikan Islam (Mencari Hakikat Pendidikan Islam)	16
<i>Amir Maliki AB</i>	Pembaharuan Pendidikan MuhammadAbduh	40
<i>Wakid Evendi</i>	Pengembangan Pendidikan Usia Dini dalam Perspektif Pendidikan Islam	65
<i>Muzamil</i>	Aktualisasi Nalar Kritis di Pesantren: Sebuah Upaya Pengembangan Nilai dan Ajaran dalam Konteks Kekinian	88
<i>Abd. Kadir</i>	Pembelajaran Membaca Al-Qur'an Periode Klasik	99
<i>Mihmidaty Ya'cub</i>	Contextual Teaching and Learning Perspektif Islam dan Penerapannya di Kelas dan Pondok Pesantren	117
<i>Hanun Asrohah</i>	Menguak Nalar Dogmatisme Pendidikan Islam Menuju Pendidikan Pembebasan	145
<i>Abmad Nur Ismail</i>	Ulama dan Pendidikan Islam Klasik (Kajian Ulama, Status Sosial, Kekuasaan, Pendidikan dan Gerakan Intelektual)	153
<i>H. Mahmud Manan</i>	Pendidikan Praktis dalam Menghadapi Golongan Non Muslim Menurut Farid Esack	175

# PERAN PERGURUAN TINGGI AGAMA DI LINGKUNGAN PESANTREN DALAM PENGEMBANGAN SDM ERA GLOBAL

Syamsul Ma'arif \*

**Abstract:** *The Role of religious college in boarding school environment for developing human resource is critical thing to education sector because it is a future investment which has great effect to the improvement of real sector. Higher education is proven to be more effective as the agent of social change. In human resource management, the role of college is embodied in a community service program which is more known as the "Tri Dharma" University. They are acquisition, transmission and application. Human Resource management is basically an administrative description or management education by identifying functions into a series of administrative or educational management processes that are interrelated in guiding the behavior of members of individuals and organizations to the goals. The Functions can be identified in the process of organizational form: "human resources planning, compensation, recruitment, selection, induction, appraisal, development, maintaining and improving the performance, security, union relations, and information".*

**Keywords:** *Religious college, Boarding school, Human resource*

## Pendahuluan

Keberadaan Perguruan Tinggi Agama merupakan salah satu pertanda peradaban suatu masyarakat. Masyarakat yang berperadaban cenderung mengembangkan berbagai institusi yang mampu menggali, mengembangkan, mengalihkan dan menerapkan pengetahuan yang diperlukan untuk memajukan masyarakat. Dalam hal ini perguruan tinggi adalah sebagai institusi yang mempunyai kedudukan terpenting. Dengan demikian Perguruan Tinggi Agama adalah institusi pengembang pengetahuan-pembangunan masyarakat merupakan suatu mata rantai yang tidak dapat dipisahkan dari ilmu pengetahuan dan teknologi lebih cermat dan manfaat bagi peradaban manusia (Purwasasmita, 2002: 20).

Pada mulanya perguruan tinggi hanya merupakan *a community of masters and students*, kegiatannya dititik beratkan pada pengajaran moral dan humanisme, akan tetapi perkembangan selanjutnya oleh Kerr (1982) dinamakan universitas modern menggunakan model organisme riset-nya Abraham Flexner. Dengan universitas modern ini ilmu (*science*) menggantikan filsafat, riset menggantikan pengajaran, dan spesialis menggantikan generalis. Perguruan Tinggi Agama adalah suatu institusi yang secara sadar mengabdikan pada pengembangan ilmu pengetahuan, pemecahan masalah, apresiasi kritis terhadap prestasi dan pelatihan pada tingkat yang benar-benar tinggi (Kerr, 1982: 4).

Lebih lanjut digambarkan bentuk mutakhir Perguruan Tinggi Agama sebagai suatu multiversitas dalam arti sebagai suatu institusi yang berisi berbagai-bagai masyarakat (*community*) dan kegiatan. Masyarakat mahasiswa Program Diploma, Sarjana, Pascasarjana, masyarakat humanis, masyarakat ilmuwan, masyarakat ilmuwan sosial, masyarakat profesional, masyarakat personil non akademik, dan masyarakat administrator.

Di Indonesia hakekat Perguruan Tinggi disebutkan dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas bagian keempat pasal 19 sebagai berikut: Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan dan teknologi dan/atau kesenian. Perguruan Tinggi merupakan institusi yang mempunyai tiga misi pokok yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

---

\*Dosen UIN Sunan Ampel Surabaya

Tiga misi pokok perguruan tinggi menurut Perkins (1986) mengacu ketiga aspek pengetahuan, yaitu pemerolehan (*acquisition*), pemindahan (*transmission*) dan penerapan (*application*). Pengetahuan diperoleh/digali melalui proses penelitian; dan pengetahuan yang diperoleh tersebut harus dialihkan dari generasi satu ke generasi berikutnya supaya dapat dipelihara kelangsungan hidupnya (*survival*), disinilah perlunya pendidikan dan pengajaran. Selanjutnya pengetahuan yang diperoleh dan dialihkan, harus dapat diaplikasikan agar tidak steril dan lembam. Program-program pengabdian masyarakat adalah wahana yang tepat untuk menerapkan pengetahuan guna memajukan masyarakat sekitarnya. Ketiga misi pokok tersebut lebih dikenal dengan sebutan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Yang dimaksud dengan lembaga pendidikan Islam adalah merupakan organisasi yang mengusahakan anak atau sekelompok orang dalam pembentukan kepribadian yang sesuai dengan ajaran Islam atau suatu upaya dengan ajaran Islam, berpikir, memutuskan dan berbuat berdasarkan nilai Islam serta mempertanggungjawabkannya menuju terbentuknya kepribadian yang utama menurut ukuran-ukuran Islam, atau bimbingan jasmani dan rohani berdasarkan hukum-hukum agama Islam (Zuhairini dkk.; 1995). Sementara ada yang mendefinisikan bahwa lembaga pendidikan Islam adalah keseluruhan lembaga pendidikan yang mendasarkan program pendidikannya atas pandangan dan nilai-nilai Islam (Bukhori, 1989). Dengan demikian lembaga pendidikan Islam adalah segenap kegiatan yang dilakukan organisasi atau suatu lembaga untuk menanamkan nilai-nilai Islam dalam diri siswa.

Salah satu bentuk kelembagaan pendidikan yang memiliki ciri demikian adalah Pondok Pesantren yang diasuh oleh Kyai. Pesantren atau Pondok Pesantren adalah suatu lembaga pendidikan keagamaan yang mengajarkan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu agama Islam (Rahardjo, 1983: 2). Lembaga pendidikan ini keberadaannya di Indonesia sudah lama dan pengaruhnya terhadap masyarakat terutama di pedesaan sangat kuat. Istilah pondok berasal dari bahasa Arab *funduk* yang artinya hotel atau asrama (Yakub, 1985: 35). Tempat tersebut berfungsi sebagai tempat tinggal santri di sekitar rumah kiyai atau masjid. Sedangkan kata *pesantren* berasal dari kata *santri*, kemudian mendapat awalan *pe* dan akhiran *an* sehingga menjadi kata *pe-santri-an*, kemudian berubah menjadi *pesantren* yang berarti tempat santri. Sedangkan kata *santri* sendiri berasal dari kata *shastra* (*i*) dari bahasa Tamil (India) yang berarti *ahli buku suci* (*Hindu*). Dewasa ini istilah santri adalah peserta didik yang biasanya tinggal di asrama (pondok), kecuali santri yang rumahnya dekat dengan pesantren tidak demikian. Istilah *santri* juga menunjukkan kelompok yang taat pada ajaran agama, sebagai lawan dari *abangan* (Geertz, 1981: 172).

Menurut Wahid (2001: 3) pesantren adalah sebuah kompleks dengan lokasi yang umumnya terpisah dari kehidupan di sekitarnya. Dalam kompleks itu berdiri beberapa bangunan: rumah kediaman pengasuh (di daerah pedesaan Jawa disebut *kiyai*, di daerah Sunda disebut *ajengan*, dan di daerah Madura disebut *nun* atau *bendara*, disingkat *ra*), sebuah surau atau masjid tempat pengajaran diberikan (madrasah/sekolah), dan asrama tempat tinggal para siswa pesantren (*santri*). Unsur-unsur pokok yang terdapat hampir setiap pondok pesantren adalah kiyai, santri, pondok, dan masjid. Kecuali itu, bagi yang sudah “modern”, juga terdapat madrasah atau sekolah umum (Sundjaya, 1993: 82).

Tipologi pesantren umumnya berasal dari pandangan adanya lembaga pendidikan tradisional dan modern. Menurut Sudjoko (1974: 47) tipologi pesantren terdiri atas empat pola, yaitu: Pola I, hanya terdiri atas masjid dan rumah kiyai; pola II, terdiri atas masjid, rumah, dan pondok; pola III, terdiri atas masjid, rumah kiyai, pondok, dan madrasah; pola IV, terdiri atas masjid, rumah kiyai, pondok, dan madrasah ditambah universitas, gedung pertemuan, tempat olah raga dan lain-lain. Nampaknya, pondok pesantren yang mampu mempersiapkan santrinya memasuki persaingan dalam era globalisasi adalah pesantren pola III dan pola IV.

Secara umum tipologi pesantren dapat dibagi atas dua jenis yaitu: (1) *pesantren salafiah*, dan (2) *pesantren khalafiah*. Kategori pesantren salafiah adalah yang dikategorikan sebagai pesantren yang hanya mengajarkan pengetahuan keagamaan dan madrasah, sedangkan pesantren khalafiah adalah yang dikategorikan sebagai pesantren modern yang selain mengajarkan





tercermin pada semua aspek dalam sistem pendidikan nasional: isi, proses, organisasi, lembaga sampai kepada manajemenya.

Sementara itu, lingkungan global ditandai oleh sistem pasar terbuka yang didasarkan atas perubahan yang sangat cepat serta penerapan teknologi komunikasi yang sangat maju. Selain itu, kebutuhan akan sumberdaya manusia yang berkualitas semakin meningkat sejalan dengan perubahan lingkungan yang begitu cepat. Pada skala nasional, krisis nasional yang telah melahirkan reformasi nasional, setidaknya mengandung empat aspek, yaitu: reformasi ekonomi, politik, hukum, dan sosial-budaya.

Jadi diperlukan paradigma serta arah pengembangan baru dalam sistem pendidikan nasional. Paradigma baru tersebut, dibandingkan dengan paradigma lama sebagai berikut (Jalal & Dedi Supriadi, 2001: Paradigma lama: sentralistik, top-down, orientasi pengembangan parsial; pendidikan untuk pertumbuhan ekonomi, stabilitas politik dan teknologi perakitan, peran pemerintah sangat dominan, dan lemahnya peran institusi nonsekolah. Pada paradigma baru, keadaannya sudah bergeser: desentralistik, bottom-up, orientasi pengembangan holistik; pendidikan untuk pengembangan kesadaran untuk bersatu dalam kemajemukan budaya, menjunjung tinggi nilai moral, kemanusiaan dan agama, kesadaran kreatif, produktif, dan kesadaran hukum.

Adapun prinsip-prinsip yang terkandung dalam arah baru pengembangan pendidikan nasional adalah: (a) kesetaraan sektor pendidikan dengan sektor lain, (b) berorientasi rekonstruksi sosial, (c) dalam rangka pemberdayaan bangsa, (d) pemberdayaan infra-struktur sosial, (e) pembentukan kemandirian dan keberdayaan untuk mencapai keunggulan, (f) penciptaan iklim yang kondusif untuk tumbuhnya toleransi dan konsensus dalam kemajemukan, (g) perencanaan terpadu secara horizontal (antar-sektor) dan vertikal (antar-jenjang), (h) berorientasi peserta didik, (i) pendidikan multi-kultural, dan (j) pendidikan dengan perspektif global.

## **Cohn (1979), menguraikan beberapa pendekatan terhadap distribusi pendapatan**

### **a. Pendekatan Biaya Produksi**

Pendekatan ini berangkat dari asumsi bahwa nilai manusia adalah sama dengan nilai sumberdaya lainnya yang digunakan untuk proses produksi. Sumber-sumber yang dimaksud meliputi: perawatan sebelum dan sesudah lahir, biaya makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, rekreasi dll.

### **b. Pendekatan Modal Pendapatan**

Tujuan pertama dari pendekatan ini adalah untuk menghilangkan hubungan yang terdahulu, yaitu antara nilai sumber-sumber yang digunakan untuk orang dan nilai pasar dari orang tersebut. Oleh karena itu pendekatan ini tidak menghiraukan biaya apapun tetapi memfokuskan perhatiannya pada nilai pasar orang yang diharapkan, baik masa kini maupun masa yang akan datang.

Becker dalam bukunya Masyarakat (1993) menguraikan melalui asumsi asumsi dan pendekatan-pendekatan tertentu, antara lain:

### **c. Pengaruh Investasi Modal Manusia pada Pendapatan**

Upah atau penghasilan seseorang semakin lama semakin menurun mengikuti berkurangnya umur seseorang dalam keahlian kerja pada bidang apapun. Dalam jangka panjang, manusia yang lebih produktif dan memiliki keahlian tertentu yang akan diperhitungkan dalam dunia kerja. Upah atau penghasilan merekapun akan diperhitungkan sesuai dengan keahliannya, sementara mereka yang kurang produktif dan tidak memiliki keahlian hanya akan menjadi penonton dan dimarginalkan. Dalam hal ini Woodhall (dalam Psacharopoulos, 1987:209) mengemukakan “ada bukti nyata bahwa pekerja terdidik mendapatkan upah”.

### **d. Peninjauan Konsep Human Capital (*Human capital Revisited*)**

Banyak orang yang menganggap bahwa konsep dari Human capital adalah sejumlah orang yang bekerja di Bank. Hal-hal yang berhubungan dengan sejumlah material yang dikelola oleh manusia untuk menghasilkan sesuatu yang dapat dikonsumsi oleh manusia dan bentuk-bentuk.



modal yang dirasakan dapat menghasilkan sesuatu yang berguna dalam periode tertentu. Pengertian ini sebahai kecil saja dari pengertian lain yang lebih luas. disisi lain Human capital diartikan sebagai sekolah, kursus-kursus dan kegiatan yang memberikan keuntungan bagi seseorang atau lainnya sebahai melatih personal dalam menggali potensinya. Yang menjadikan manusia-manusia tangguh dalam berbagai lapangan usaha. Pengertian Human capital jupa mendapat tantangan apabila ia mengandung makna memperlakukan manusia sebagai alat atau mesin, dimana dalam dunia bisnis selalu menunjukkan kecenderungan mengeksploitasi tenaga manusia.

Pembahasan disini mencoba untuk tidak mempertajam masalah eksploitasi tersebut, tetapi akan lebih melihat analisa investasi manusia secara luas dan terarah, bagaimana umpan balik pengguna. Tenaga manusia yaang berkualitas dan tentunya keadaan seperti publikasi buku di negara Amerika yang berpaham liberalis yang melihat sesuatu secara pragmatis, termasuk dalam menanamkan modal pendidikan kepada manusia untuh mencapai produktivitas kerja yang maksimal dan dengan imbalan yang seimbang, dan. berupaya mengadakan pertimbangan, perhitungan-perhitungan yang rasional, sebagai wujud ekonomi modcrn. Ditengah kemajuan ekonomi tersebut juga masih terdapat kultur perbedaan warna kulit, dimana warna kulit putih lebih mendapat tempat memegang kendali kepemimpinan ekonomi daripada warsa kulit hitam..

Demikian pula kaum wanita telah berperan membantu perekonomian keluarga. beberapa orang wanita. Amirika telah berhasil melaksanakan tugas manajerial yang berakhir menghabiskan waktunya ditempat tugaskarena mereka telah mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan diperguruan tinggi. Walau masih banyak yang bekerja disektor keahlian menengah yang sebahagiannya dengan alasan ekonomi.

#### **e. Pendidikan dan Latihan (*Education and Training*)**

Pendidikan dan latihan merupakan sarana untuk meningkatkan manusia terhadap produktivitas kerja. Produktifitas akan baik merupakan jaminan mendapatkan penghasilan yang lebih baik. Produktivitas akan baik dan terwujud melalui pendidikan dan latihan/diklat. Perusahaan akan memperkerjakan karyawan ada yang telah terdidik dan terlatih akan memberikan upah yang lebih baik dibanding karyawan yang kurang terdidik dan terlatih. Untuk karyawan yang kurang terlatih kadang-kadang diberikan latihan diperusahaan dengan istilah on job training, dan yang lainnya melalui biro jasa pelatihan, yang diperkirakan dengan diklat tersebut akan memberikan sesuatu rate and return of invesment, yang menguntungkan dalam pereode tertentu.

Bentuk pendidikan melalui sekolah merupan bentuk human of invesment yang lebeih konverhensif. Selain banyak memakan waktu, juga pembiayaan yang relatif besar secara nyata maupun berbentuk oportunitiy cost. Dan perguruan tinggi lebih memungkinkan dapat menyiapkan kaulitas manusia yang terdidik untuk memasuki pasaran kerja sehingga dimungkinkan pula untuk memperoleh penghasilan yang lebih baik daripada tenaga kerja yang berasal dari sekolah menengah atau dasar. Pendidikan tinggi harus memiliki modal dasar yang lebih baik seperti umur dan biaya terkait dengan ekonomi keluarga.

#### **f. Human Capital dan Keluarga/ *Human Capital and the Family***

Pemberdayaan manusia melauai pendidikan tidak terlepas dari dukungan ekonomi keluarga. Tingkat ekonomi yang yang baik cenderung membawa seseorang pada tingkat pendidikan yang lebih baik, dan merupakan fungsi pemberdayaan manusia secara baik dalam rangka mningkatkan produktivitas dan penghasilan nantinya. Tingkat ekonomi keluarga dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pekerjaan orang tua, jumlah anak, dan faktor kualitas pendidikan anak-anak. Oleh sebab itu peranan keluarga sangat besar dalam menciptakan pemberdayaan sumberdaya manusia melalui konsep masyarakat tersebut.

#### **g. Sumber Daya Manusia yang berkualitas sebagai Investasi Pendidikan**

Nilai pengembalian (*rate of return*) adalah pendekatan yang paling sering digunakan dalam penelitian investasi pendidikan. Beberapa aspek dari efek pendidikan adalah pendapatan, produktivitas dan perubahan efek-efek ekonomi dari pendidikan. Bahkan Becker (1979) memberi

taksiran yang sesuai dengan kemampuan (para lulusan) dibagi menjadi tiga kelompok dengan prosentase sekitar 18, 16, dan 20 persen; bahwa kemampuan lulusan SD dan Sekolah Lanjutan sangat berbeda: rata-rata IQ lulusan sekolah menengah lebih tinggi 30 persen, dengan keyakinan yang didasarkan bahwa kemajuan ekonomi yang direfleksikan dalam kesejahteraan yang cenderung semakin tinggi seiring dengan meningkatnya investasi pendidikan dan kualitas sumberdaya manusia.

Investasi pendidikan akan memperoleh peningkatan skuer dalam suplay bagi SDM yang berkualitas ditentukan oleh semakin tingginya tingkat pendidikan. Sedangkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan pendidikan yang berkualitas dengan tenaga pendididk yang berkualitas pula.

Tenaga Kependidikan merupakan komponen yang diterminan dalam penyelenggaraan pemberdayaan SDM dan menempati posisi kunci dalam Sistem Pendidikan nasional (PP No. 38, 1992). Dampak kualitas kemampuan professional dan kinerjanya bukan hanya akan berkontribusi terhadap kualitas lulusan yang dihasilkannya (*output*) melainkan juga akan berlanjut pada kualitas kinerja dan jasa para lulusan tersebut (*outcomes*) dalam pembangunan, yang pada gilirannya kemudian akan nampak pengaruhnya terhadap kualitas peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa, serta umat manusia pada umumnya.

Banyak studi dan hasil penelitian yang menunjukkan sentralnya kedudukan tenaga kependidikan, khususnya tenaga pendidik dalam setiap lembaga pendidikan, misalnya yang dikemukakan oleh Castetter, (1981:316), bahwa: "*staff development is closely related to institusional change*", sehingga pengembangan pendidikan secara kualitatif erat berkaitan dengan mutu tenaga pendidikannya.

Di pihak lain, fungsi manajemen pendidikan adalah merancang, melaksanakan dan mengevaluasi hasil-hasil belajar serta hasil pendidikan secara keseluruhan. Hal ini terutama berkaitan dengan perencanaan tenaga kependidikan, karena ia merupakan langkah awal untuk memperoleh mutu tenaga kependidikan yang baik, dan mutu yang baik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan belajar, sedangkan perencanaan adalah salah satu fungsi manajemen yang utama. Maka manajemen pendidikan yang baik akan mampu menata situasi dan kondisi yang kurang menguntungkan, jadi menguntungkan. Sebaliknya, manajemen yang buruk menjadikan kondisi dan potensi yang baik, menjadi buruk (Uwes, 1999).

Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan bagian dari *human resources development*. Banyak istilah lain, seperti: *personal management, personnel administration, human resources administration*, yang merupakan salah satu substansi dari administrasi atau manajemen pendidikan. Bahwa posisi dan peran sumberdaya manusia dalam proses pendidikan sangat penting, karena produktifitas pendidikan akan sangat tergantung pada kontribusi yang diberikan sumberdaya manusia melalui pelaksanaan fungsi dan aktifitasnya.

Pengelolaan SDM pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya ke dalam suatu rangkaian proses administrasi atau manajemen pendidikan yang saling berkaitan guna mengarahkan perilaku anggota kepada tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Morphet dan kawan-kawan (1982) mengidentifikasi fungsi-fungsi tersebut ke dalam proses: "*human resources planning, compensation, recruitment, selection, induction, appraisal, development, maintaining and improving performance, security, union relation, and information.*" Sementara Randall (1987: 29) mengidentifikasi fungsi-fungsi tersebut sebagai meliputi: "*planning, staffing, appraising, compensation, and training.*"

### **Kesimpulan:**

1. Perguruan tinggi bukan pembela ide-ide yang usang, pusat konformitas intelektual, atau sekelompok gedung tanpa jiwa.
2. Perguruan Tinggi Agama adalah pusat kreatif yang mengantisipasi masa depan *sense of purpos, sense of mission, dan sense of commitment*, serta yang menyumbang kemajuan intelektual dan sosial.

3. Pengembangan masyarakat adalah pertumbuhan yang disertai perubahan yang mencakup segi-segi sosial kultural, ekonomi, yang meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.
4. Proses modernisasi mensyaratkan perubahan-perubahan sosial dan psikologis dengan beberapa nilai yang lebih sesuai dengan keadaan politik, ekonomi, dan struktur sosial yang baru.
5. Perguruan Tinggi Agama hendaknya mampu menghasilkan perancang perubahan (*change designers*) dan pendorong perubahan (*change pusers*) yang berjiwa *entrepreneur* dan *innovator* di lingkungan Pesantren.

### Daftar Rujukan:

- Al Faruqi, Isma'il Raji. (1984). *Islamization of Knowledge: General Principles and Workplan*. (terj. Anas Mahyuddin). Bandung: Rujukan.
- Al Qur'anul Karim, 1999, Jakarta, Departemen Agama
- Becker.S.Gary (1983). *Human Resources Development: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*.
- Bunjamin, I. 1993. "Kajian Tentang Makna Modernisasi Pesantren Terpadu". *Tesis S2 PPs IKIP Bandung*.
- Castetter, William B. (1981). *The Personnel Function In Educational Administration*. New York: MacMillan Publishing co.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2005-2009*. Jakarta: DEPDIKNAS.
- Fadjar, A. Malik. (2001). "Paradigma Pendidikan Islam Menuju Masyarakat Madani". *MIMBAR KAMPUS*, Jurnal Pendidikan dan Agama. Bogor: STAI Laa Roiba, 24-28.
- Gaffar, Mohammad Fakry. (1995). "Visi: Suatu Inovasi dalam Proses Manajemen Strategi Perguruan Tinggi Agama". *Mimbar Pendidikan* No. 4 Tahun XIV. Bandung: IKIP, 22-30.
- Geertz, C. 1981. *Abangan, Santri, Priyayi dalam Masyarakat Jawa*. Jakarta: Rujukan Jaya.
- Haneman, H.G. (1981). *Managing Personnel and Human Resources: Strategies and Programs*. Illionis: Richard D. Irwin Inc.
- Hasan, N. 1988. *Karakter & Fungsi Pesantren*. Dalam *Dinamika Pesantren*. Jakarta: P3M.
- Husain, Syed Sajjad & Syed Ali Ashraf. (1986). *Crisis Muslim Education*. (terj. Rahmani Astuti). Bandung: Risalah.
- Jalal, Fasli & Dedi Supriadi. (2001). *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Depdiknas, Bappenas, Adicita Karya Nusa.
- Katsir, Ibnu, tt, *Tafsir Ibnu Katsir*, Beirut.
- Keer, C (1982). *The Use of the University* (3rd ed.) Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Makmun, Abin Syamsuddin. (2004). *Kebutuhan Penelitian di Bidang Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Morphet, E.L., et al. (1982). *Educational Organization and Administration: Concepts, Practice and Issue*. New York: Prentice-Hall Inc.
- Nandika, Dodi. (2005). *Kebijakan Pembangunan Pendidikan Nasional 2005-2009*, Sebuah Pengantar. Print-out Temu Wicara Mahasiswa Pascasarjana UPI Bandung, 25 Nopember 2005.
- Perkins, J.A. (1986). *The University in Transition*, Prniceton, New Jersey: Princeton University Press.
- Pusposutardjo, Suprodjo. (2002). *Kebijakan Pengembangan Pendidikan Tinggi di Era Kehidupan Mendunia*. Jakarta: Depdiknas.
- Rifa'i, Tb.B. (1986). *Perspektif dari Pembangunan Ilmu dan Teknologi*, Jakarta: Penerbit PT Gramedia.
- Schuler, Randall S. (1987). *Personnel and Human Resource Management*. St. Paul USA: West Publishing Company.
- Siagian, Sondang P. (1995). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soehendro, Bambang. (1998). *Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang*. Jakarta: Depdikbud.
- Supriadi, Dedi. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003. (2003). *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Fokusmedia.
- Uwes, Sanusi. (1999). *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. Jakarta: Logos.