

PROMOSI JABATAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Tri Astutik¹, Asrop Safi'i², Binti Maunah³

¹ UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia
Email : triaa9166@gmail.com

² UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia
Email : Asrop.stainta@gmail.com

³ UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia
Email : uun.lilanur@gmail.com

Abstrak

Artikel ini membahas pentingnya promosi jabatan dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Promosi jabatan bukan hanya sebagai penghargaan atas prestasi kerja, tetapi juga sebagai alat untuk memotivasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui praktik promosi yang tepat, maka lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang kondusif dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada mutu pendidikan. Hal penting mencakup promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi karyawan, mengidentifikasi dan mengembangkan talenta, serta memastikan keberlanjutan pendidikan yang berkualitas. Strategi dalam implementasi promosi jabatan yang efektif meliputi penilaian kinerja yang objektif dan berkala, program pelatihan pengembangan yang berkelanjutan, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung dan inovatif. Kesimpulan pada pembahasan ini adalah bahwa promosi jabatan sangat penting bagi karyawan individu maupun kinerja keseluruhan lembaga pendidikan Islam.

Kata kunci: *promosi jabatan, pengembangan sumber daya manusia, lembaga pendidikan Islam*

Abstract

This article discusses the importance of job promotion in human resource development within Islamic educational institutions. Job promotion serves not only as recognition for job performance but also as a tool to motivate and enhance the quality of human resources. Through appropriate promotion practices, Islamic educational institutions can create a conducive and productive work environment, ultimately leading to a positive impact on educational quality. Key aspects include how job promotions can boost employee motivation, identifying and developing talent, and ensuring the sustainability of quality education. Effective implementation strategies for job promotion include objective and periodic performance evaluations, sustainable development training programs, and the cultivation of a supportive and innovative work culture. The conclusion drawn from this discussion is that job promotion is highly crucial for both individual employees and the overall performance of Islamic educational institutions.

Keywords: *job promotion, human resource development, Islamic educational institutions*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran yang sangat strategis dalam membentuk karakter dan intelektual peserta didik. Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, lembaga pendidikan Islam harus memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu tenaga pendidik dan staf administrative, memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi. Salah satu cara mencapai hal ini adalah melalui sistem promosi jabatan yang adil dan transparan. Promosi jabatan bukan hanya sekedar bentuk penghargaan atas kinerja akan tetapi juga merupakan mekanisme penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Promosi jabatan memainkan peran sebagai tolak ukur dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan melihat adanya kesempatan untuk naik jabatan dan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan yang dijalani. Selain itu, promosi jabatan juga memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan-kemampuan yang ada. Dengan demikian, promosi yang efektif dapat berfungsi sebagai alat untuk mengoptimalkan potensi karyawan dan memastikan bahwa mereka siap untuk menghadapi tantangan yang lebih besar di masa depan.

Namun, untuk melaksanakan sistem promosi jabatan yang efektif, lembaga pendidikan Islam harus mengadopsi beberapa strategi penting. Penilaian kinerja yang objektif dan berkala menjadi menjadi salah satu fondasi utama dalam menentukan karyawan yang layak dipromosikan. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sangat diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, promosi jabatan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan individu, tetapi juga berdampak positif pada keseluruhan kinerja di lembaga pendidikan Islam.

METODE

Sesuai dengan karakteristik masalah yang diangkat dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yaitu menekankan pada uraian yang bersifat deskriptif berupa kata-kata tertulis yang diamati. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur baik berupa buku, catatan maupun hasil penelitian terdahulu. Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi telaah terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang berhubungan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Studi kepustakaan merupakan langkah penting bagi seorang peneliti dimana peneliti dapat menetapkan topik penelitian, langkah berikutnya yaitu melakukan kajian yang berkaitan dengan teori dan pembahasan dalam penelitian. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil penelitian (tesis dan disertasi), dan sumber lain yang sesuai dari internet, koran, dan lain-lainnya (M. Nazir, 2003). Dalam penelitian ini, data yang digunakan terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian kajian terhadap **promosi jabatan dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam**. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui sumber lain dan tidak langsung dari subjek penelitian (Milles dan Huberman, 1992). Dapat dikatakan bahwa data data sekunder adalah data pendukung dari data primer yang penulis ambil dari berbagai sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : PENGEMBANGAN, PROMOSI JABATAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*. Sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Harianto Fernandes, at al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu agar dapat diberdayakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien (Nur Komariah, at al., 2024). Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola orang yang sudah bekerja di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah tentang bagaimana sebuah organisasi menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang terbaik untuk mencapai kesuksesan bersama untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif, sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik secara efisien dan efektif.

Pengembangan

Pengembangan karir bagi guru dan konselor memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Jika seorang guru atau konselor berhasil meningkatkan karirnya, maka pengakuan dari lembaga yang menaunginya akan meningkat. Salah satu bukti nyata adalah peningkatan gaji yang diterima. Semua itu berkontribusi pada perasaan senang dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dalam mencapai hal ini, penting bagi guru dan konselor untuk memahami tingkatan karir serta konsekuensinya, baik dalam bentuk tanggung jawab maupun *reward* yang diperoleh yakni merujuk pada pengakuan dan manfaat, seperti peningkatan gaji, promosi, dan kesempatan pengembangan lebih lanjut. Selain itu, karyawan juga harus mengetahui perihal upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tingkatan karir yang lebih tinggi. Adapun strategi dalam pengembangan yang terkait dengan sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan sumber daya manusia melibatkan rumusan rencana dan strategi untuk mengelola SDM sendiri dalam organisasi. Mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan rencana karir, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Perencanaan SDM membantu organisasi mengantisipasi kebutuhan masa depan dan mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien (Nanang Basuki, 2023). Perubahan dapat terjadi secara kebutuhan dan sistematis, tetapi agar perubahan dapat disebut dengan inovasi, perubahan tersebut harus mengandung unsur kesadaran dan perenungan yang kuat. Disinilah kata “perencanaan” digunakan (M. Sidik, 2024).

2. Pengembangan organisasi (*organizational development*)

Pengembangan organisasi adalah suatu pendekatan sistematis, terpadu, dan terencana untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta memberikan solusi dari suatu masalah seperti kurangnya kerja sama atau kooperasi, desentralisasi yang berlebihan, dan kurang cepatnya komunikasi yang merintang efisiensi pengoperasian pada semua tingkatan. Menurut beberapa ahli, pengembangan organisasi memiliki beberapa tujuan, antara lain: peningkatan kompetensi antar individu, perubahan dalam tata nilai, pengembangan antar kelompok dan intra kelompok, serta pengembangan metode penanganan konflik.

3. Manajemen penilaian kinerja (*performance management*)

Penilaian kinerja dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan, mengembangkan dan memotivasi mereka, serta memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja. Proses penilaian kinerja harus mampu mengidentifikasi standar kinerja, mengukur kriteria penilaian, dan memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai hasil penilaiannya. Beberapa metode penilaian kinerja yang umum digunakan meliputi:

- a. *Checklist*: daftar pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk menilai kinerja berdasarkan item tertentu.
- b. *Rating scales*: skala penilaian yang memungkinkan penilai memberikan nilai berdasarkan kriteria tertentu.
- c. *Critical incidents*: pendekatan yang mencatat peristiwa kritis yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. *Narrative*: penilaian berbasis narasi yang menggambarkan kinerja karyawan secara lebih rinci.
- e. *Field visitation*: pengamatan langsung oleh atasan atau penilai ditempat kerja.
- f. *Management by objective*: pendekatan yang menetapkan kinerja bersama antara karyawan dan manajer.
- g. *Psychology*: pendekatan berbasis psikologi yang mempertimbangkan aspek motivasi, kepribadian, dan emosi (Sugiono, 2001).

Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi tingkatannya, disertai dengan bertambahnya tanggung jawab, gaji, hak istimewa, dan status dalam keorganisasian atau perusahaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia promosi memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk lebih baik dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan di lingkungan organisasi atau perusahaan. Promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai satu tingkat lebih tinggi dari sebelumnya dan memberikan kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar daripada sebelumnya (Afandi, 2016).

Menurut Hasibuan, promosi jabatan adalah perpindahan yang membesarkan otoritas dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Sedangkan menurut Siagian, promosi jabatan adalah kegiatan pemindahan pegawai dari satu jabatan atau tempat ke jabatan atau tempat yang lebih tinggi, diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya.

Beberapa aspek yang perlu dikembangkan dalam lingkup lembaga pendidikan Islam, meliputi:

1. Aspek pedagogis: pengelolaan pendidikan yang baik, termasuk metode pengajaran dan kurikulum.
2. Aspek moral-spiritual: Pembinaan nilai moral dan spiritual pada karyawan dan siswa.
3. Aspek sosio-kultural: integrasi dengan masyarakat dan budaya lokal.

4. Aspek sistem pendidikan: efisiensi dan efektivitas sistem pendidikan.
5. Aspek sarana dan prasarana: fasilitas yang mendukung proses pembelajaran.

Promosi jabatan adalah salah satu cara untuk mengembangkan SDM dilembaga pendidikan. Beberapa manfaat promosi jabatan yaitu sebagai motivasi bagi karyawan promosi memberikan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, peningkatan kualifikasi yakni jabatan dapat lebih tinggi dengan kualifikasi lebih baik sehingga karyawan akan berusaha meningkatkan kompetensinya, serta adanya pengakuan prestasi dimana promosi merupakan bentuk pengakuan atas kerja yang baik dan konsisten yang dimiliki karyawan dalam menempuh hal-hal dalam mencapai jabatan tersebut (Binti Maunah, 2010).

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya organisasi untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari perencanaan, pengembangan organisasi, hingga manajemen penilaian kinerja. Pengembangan karir menjadi salah satu strategi penting dalam manajemen SDM, terutama dalam konteks guru dan konselor. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan penghasilan karyawan, serta mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kualifikasi dan kinerjanya. Promosi jabatan juga merupakan bagian integral dari pengembangan SDM, memungkinkan karyawan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dengan tanggung jawab, gaji, hak istimewa, dan status yang lebih besar. Ini memberikan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi mereka. Dalam lingkup lembaga pendidikan Islam, promosi jabatan juga dapat menjadi sarana untuk mengembangkan berbagai aspek, seperti pedagogis, moral-spiritual, sosio-kultural, sistem pendidikan, serta sarana dan prasarana, sehingga mendukung efisiensi dan efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, pengembangan karir dan promosi jabatan adalah bagian penting dari strategi manajemen SDM yang dapat meningkatkan motivasi, kualifikasi, dan kinerja karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 27.
- Milles Dan Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia Press.
- Basuki, Nanang. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 187.
- Sugiono. (2001). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal Orbith*, 1(1), 1-10.
- Fernandes, Harianto, Dkk. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Iqro' : Jurnal Pendidikan Islam*, 183.
- Maunah, Binti. (2010). Pendidikan Islam dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Telaah Pandangan Islam Tentang Pendidikan dan Pengembangan Kualitas sumber daya), *Sosio-Religia*, 09(01), 727-740.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (dalam Faysica, A. et al., 2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish.

- Komariah, Nur, dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Batam: CV Rey Media Grafika, 1.
- Sidik, M., dkk. (2024). Konsep Dasar Inovasi Manajemen Pendidikan : Melalui Inovasi Pemikiran, Lingkungan, Budaya, dan Prilaku, Ta'limuna: Jurnal Pendidikan, 2(1), 32.