



Pembangunan Sumber Daya Manusia Islam melalui Kebijakan Pemekaran Wilayah

Rofiq Trihidayat¹

¹ Mahasiswa Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung, Lampung, Indonesia

* CORRESPONDENCE: ✉ rofiq.trihidayat033@gmail.com

Abstrak

Islam is a source of value in the organization. Islam views HRM as a core part of the organization related to employee behavior, such as relationships with one another, self-development, and more importantly, Islam builds organizational culture through employee behavior. Human resource development based on the Islamic concept is to form human beings with noble character, who always worship Allah who spreads mercy for the universe and is devoted to Allah. This is the direction of HR development goals according to the Islamic concept. Through regional expansion, good governance, quality of service to the community, proximity and timeliness of public services will improve.

Article Info

Article History

Received : 15-11-2021,

Revised : 10-12-2021,

Accepted : 15-12-2021

Keywords:

Keywords ; Pembangunan
SDMI

Keywords ; Kebijakan
Publik

Keywords ; Pemekaran
Wilayah

PENDAHULUAN

Otonomi daerah didasarkan kepada kebebasan untuk dapat menjadikan daerah menjadi lebih maju karena pemerintahan daerah memiliki kemampuan dan kesempatan untuk menjalankan pembangunan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan daerah. Melalui pemekaran daerah, maka tata kelola pemerintahan, kualitas layanan kepada masyarakat, kedekatan dan ketepatan waktu pelayanan publik akan semakin baik.¹

Pemekaran wilayah dipandang sebagai sebuah terobosan untuk mempercepat pembangunan melalui peningkatan kualitas dan kemudahan memperoleh pelayanan bagi masyarakat. Pemekaran wilayah juga merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dalam memperpendek rentang kendali pemerintah sehingga meningkatkan efektifitas penyelenggaraan pemerintah dan pengelolaan pembangunan.²

Perkembangan wilayah biasanya merupakan wujud dari keinginan masyarakat di suatu daerah untuk tumbuh dan berkembang dari segi ekonomi, politik, sosial, budaya dan keamanan, dalam dimensi geografis. Tingkat perkembangan wilayah dapat dilihat dari rasio luas wilayah

¹ Muhammad Ashsubli, Dinamika Gerakan Pembentukan Daerah Otonom Baru Kabupaten Mandau-Riau, *Otoritas : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6 (1), April 2016, hlm. 51

² Titus Bernadus Tului, Dampak Pemekaran Wilayah Kabupaten Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Datah Bilang Baru Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 7, Nomor 3, 2019: 1183-1194. hlm. 1187

terbangun (*built-up area*) terhadap total luas wilayah. Semakin besar rasionya, maka semakin tinggi tingkat perkembangan wilayahnya. Semakin luas *built-up area*nya dapat diartikan semakin tinggi aktivitas ekonomi masyarakatnya. Kondisi tersebut dapat dilihat dari semakin rapatnya jaringan jalan, semakin meluasnya wilayah perkantoran dan perdagangan, semakin menyebarnya wilayah pemukiman dengan kepadatan penduduk yang tinggi dan tingginya peluang kerja³

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membawa banyak perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Salah satunya adalah pembagian urusan pemerintahan daerah. Kewenangan pemerintahan daerah meliputi hal-hal sebagai berikut: 1). Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. 2). Pemerintah daerah melaksanakan urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasar atas asas tugas pembantuan. 3). Pemerintahan daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan presiden dan pelaksanaannya dilimpahkan kepada gubernur dan bupati/wali kota, dibiayai oleh APBN.⁴

Kebijakan Pembentukan Daerah Otonom Baru (DOB) merupakan salah satu jawaban atas berbagai persoalan yang muncul dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah saat ini. Pemekaran wilayah yang membentuk daerah otonom baru akan berpengaruh pada aspek ekonomi, aspek lingkungan, aspek sosial budaya serta aspek politik dan aspek tata ruang. Tujuan dari pemekaran daerah yakni mengurangi adanya kesenjangan antar wilayah yang berorientasi pada kepuasan masyarakat.⁵

Pembentukan daerah yang secara serentak merupakan kelahiran status otonomi yang didasarkan atas aspirasi dan kondisi objektif dari masyarakat di daerah atau wilayah tertentu sebagai bagian dari bangsa dan wilayah nasional Indonesia. Aspirasi tersebut terwujud dengan diselenggarakannya desentralisasi menjelma menjadi daerah otonom. Oleh karena itu, otonomi daerah adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat. Dengan demikian, desentralisasi sebenarnya menjelma otonomi masyarakat setempat untuk memecahkan sebagai masalah dan pemberian layanan yang bersifat lokalitas demi kesejahteraan masyarakat.⁶

Pemekaran merupakan efek samping yang logis dari kebijakan desentralisasi. Cepatnya pertumbuhan daerah administratif baru di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota terjadi karena kini lebih banyak sumberdaya yang telah dialihkan oleh pemerintah pusat ke daerah. Kebijakan

³ Raden Hady Santika, Budi Santoso, dan Hadi Mahmudi, Analisis Dampak Pemekaran Daerah Terhadap Kinerja dan Pemerataan Ekonomi di Kabupaten Lombok Utara, *Jurnal Ilmu Pemerintahan: Kajian Ilmu Pemerintahan dan Politik Daerah*, Vol 3 (1), April 2018. hlm. 17.

⁴ Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

⁵ Prima M. Rinaldo Pandie, Feasibility Study for New Local Government in East-Central-South Regency East-South East Province Prima Maryos, *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, Volume X, Edisi 2 Desember 2018. hlm. 102

⁶ Herianto, Irwan Akib, dan Abd. Aziz Muslimin, Dinamika Sosial Terhadap Rencana Pemekaran Wilayah Tanah Duri, *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*, Volume III No. 2 November 2016. hlm. 148.

pemekaran daerah tidak lagi mengedepankan tujuan yang sesungguhnya dari desentralisasi, yaitu untuk mendekatkan pelayanan publik kepada rakyat, menciptakan sistem pemerintahan daerah yang responsif, dan meningkatkan kemakmuran rakyat di daerah secara menyeluruh. Akan tetapi kebijakan pemekaran daerah telah menciptakan kekacauan daerah dalam hal redistribusi aset, penetapan administrative pemerintahan dan bahkan konflik antar etnis dalam satu wilayah propinsi.⁷

Fenomena pemekaran daerah muncul karena adanya keterbukaan ruang dan kesempatan bagi pemerintah daerah, untuk melakukan pembentukan daerah baru sebagai langkah proses pelaksanaan otonomi daerah. Hal ini terjadi didukung oleh perkembangan rentang geografis yang luas, kondisi sosial yang beragam, dan jumlah penduduk yang meningkat telah berpengaruh terhadap kemampuan pemerintah daerah dalam melaksanakan pemerataan pembangunan melalui pemekaran daerah.⁸

Menurut Samsudin, dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2005, 21) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai berikut: Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.⁹

Sumber daya manusia dari suatu bangsa merupakan faktor paling menentukan karakter dan kecepatan pembangunan sosial dan ekonomi dari bangsa yang bersangkutan. Dan di negara yang mencoba mempercepat pembangunan ekonominya, ditemukan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting disamping modal dalam mencapai tujuan pembangunan.¹⁰ Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yaitu terdiri dari POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling).¹¹

Sumber Daya Manusia Islami dalam ayat-ayat al Qur'an terdapat sejumlah pernyataan yang mendudukan manusia sebagai makhluk pilihan, berkualitas tinggi, kreatif dan 63 Islam & Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas produktif dengan sederet istilah yang dipasang: 1) sebagai kholifah di bumi, 2) sebagai makhluk yang diunggulkan, 3) sebagai pewaris kekayaan bumi, 4) sebagai penakluk sumber daya alam, 5) sebagai pengemban amanah. Dalam sejarahnya yang panjang, memang hanya manusia saja yang telah membuktikan kesanggupannya dalam memadukan beberapa macam sumber daya untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi makhluk berbudaya tinggi. Sumber sumber daya itu adalah sumber daya alam (natural resource),

⁷ Mahrudin, Implikasi Kebijakan Pemekaran Desa Terhadap Redistribusi Aset Dan Penetapan Administratif Pemerintahan, *Jurnal Al-'Adl*, Vol. 10 No. 2, Juli 2017. hlm. 119

⁸ Meli Lutpiah, Suryadi, dan Fuad Faizi, Pemekaran Desa Dan Implikasinya Terhadap Kehidupan Masyarakat (Studi Kasus di Desa Kramat Jaya Kecamatan Malausma Kabupaten Majalengka), *Jurnal Empower, Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol 2, No 2, (2017). hlm. 2

⁹ Mumuh Mulyana, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Ilmiah Ranggading*, Vol. 10 No. 2, Oktober 2010, hlm. 166.

¹⁰ Muhammad Nizar, Mohd. Nur Syechalad, dan Eddy Gunawan, Analisis Dampak Pemekaran Daerah Kabupaten/Kota Terhadap Pembangunan Manusia Di Provinsi Aceh, *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik Indonesia Volume 5 Nomor 2, November 2016*, hlm. 136-137.

¹¹ Andhika Kharismawan, dan Dwi Ratna Hidayati, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis CV. Kajeye Food, *Jurnal Pamator*, 9(2) Oktober 2016: 66-71, hlm. 67

sumber daya manusia (human resource) dan teknologi¹²

Berdasarkan latar belakang tersebut Tulisan ini mengkaji secara pustaka tentang Pembangunan Sumber Daya Manusia Islam melalui Kebijakan Pemekaran Wilayah

KAJIAN PUSTAKA

1. Konsep Pembangunan SDM Islami

Sejarah perkembangan MSDM instansi pemerintah, terdapat empat model yang populer ditinjau dari segi pemberian layanan, pola komunikasi, orientasi nilai, peran manajer SDM, persepsi tentang profesi MSDM, dan pendidikan yang dibutuhkan. Pertama adalah model tradisional, Kedua adalah model reformasi, Ketiga adalah model strategik, dan Keempat adalah model outsourcing atau privatisasi.¹³

Melalui perubahan konsep human resources menjadi human capital, pengelolaan sumber daya manusia berbasis manajemen talenta mengubah pola pikir bahwa bekerja dengan manusia merupakan aktivitas strategis untuk people manager pada semua level manajemen. Seluruh pegawai harus secara reguler di-assess dengan sistematis oleh people manager-nya, tidak hanya untuk kinerjanya, tapi secara khusus terkait potensi dan kompetensi yang bisa diberikan individu kepada organisasi saat ini dan di masa depan. Berdasarkan hasil asesmen tersebut, talent pool ditetapkan dan rencana pengembangan individu dibuat. Mereka diberikan kesempatan untuk terlibat dalam aktivitas pembelajaran sehingga mereka dapat mengembangkan diri secara mandiri dan profesional meskipun di luar jabatannya saat ini.¹⁴

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.¹⁵

¹² Dewi Oktayani, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam, *Iqtishaduna, Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita, Vol 2, No 2, Desember 2016*. hlm. 171

¹³ Yeremias T. Keban, Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Model Normatif Ke Strategik, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 4, No.1, Juni 2010*. hlm. 26

¹⁴ Muhammad Kadar Riyadi, dan Martani Huseini, Inovasi Sistem Manajemen Kinerja Sdm Terintegrasi Dengan Big Data Di Bpjs Kesehatan, *Jwem Stie Mikroskil, Volume 9, Nomor 01, April 2019*, hlm. 42

¹⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 1

Fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut: Perencanaan (planning) yang meliputi kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Selanjutnya pengorganisasian (Organizing), yakni menyusun organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan. Kegiatan ketiga adalah pengarahan (Actuating), yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selanjutnya pengendalian (Controlling), dimana dalam hal ini diaplikasikan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Kegiatan berikutnya adalah pengembangan (Development) yakni proses peningkatan, ketrampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya kompensasi (Compensation) diberikan sebagai balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁶

Proses manajemen adalah interaksi dan saling keterkaitan antara beberapa fungsi manajemen yang digunakan. Dalam melakukan tugas manajerial seseorang tidak terlepas dari kerjasama dengan orang lain dan dilakukan dengan proses *step by step of doing something*. Model manajemen yang merupakan kegiatan utama manajemen yaitu: Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengendalian.¹⁷

2. Kebijakan Pemekaran Wilayah

Pemekaran wilayah merupakan suatu proses pembagian wilayah menjadi lebih dari satu wilayah, dengan tujuan meningkatkan pelayanan dan mempercepat pembangunan. Pemekaran wilayah juga diharapkan dapat menciptakan kemandirian daerah sebagai salah satu kunci keberhasilan otonomi daerah.¹⁸

Pembentukan daerah baru, tidak boleh mengakibatkan daerah induk tidak mampu menyelenggarakan otonomi daerah, dengan demikian baik daerah yang dibentuk maupun daerah induknya harus mampu menyelenggarakan otonomi daerah, sehingga tujuan pemebentukan daerah dapat terwujud. Sesuai dengan tujuan utama dari pemekaran yaitu pelayanan dan kesejahteraan baik daerah yang dimekarkan maupun daerah induk, salah satu indikator dari

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). hlm 21.,

¹⁷ Chandra Sukrisna & Riza Azhari, Hakekat dan Kedudukan MSDM Dalam Organisasi/Institusi Pendidikan Islam, *Jurnal EDUCAN*, Vol.2, No. 1, Agustus 2017. hlm. 185

¹⁸ Bactiar Effendi, *Pembangunan Otonomi Daerah Berkeadilan Kurnia Alam Semesta*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), hlm. 2

kesejahteraan suatu daerah adalah tingginya pertumbuhan ekonomi dan rendahnya angka kemiskinan. Oleh karena itu, kebijakan pemekaran daerah perlu dilakukan evakuasi karena untuk melihat pencapaian tujuan yang ingin dicapai salah satunya yaitu peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Tujuan pembentukan, pemekaran, penghapusan dan penggabungan daerah adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui peningkatan pelayanan, percepatan demokrasi, percepatan perekonomian daerah, percepatan pengelolaan potensi daerah, peningkatan keamanan dan ketertiban, serta peningkatan hubungan serasi antara pusat dan daerah.¹⁹

Implikasi politik yang harus dipertimbangkan dari kebijakan penataan daerah otonom yang menyangkut pemekaran, penggabungan atau penghapusan daerah-darah otonom adalah kemungkinan terjadinya konflik antar daerah yang menyangkut batas-batas teritorial yang ada kaitannya dengan wilayah potensi sumber daya alam. Kepemilikan akan sumber daya alam yang potensial dapat memicu tuntutan untuk membentuk daerah otonom baru.²⁰

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Kajian Pustaka (*Library Research*). Oleh karena itu, data yang dikumpulkan bersumber dari literatur kepustakaan baik buku maupun aktikel-artikel yang berkaitan dengan Pemanfaatan Dana Desa dalam Prespektif Ekonomi Pembangunan Islam, data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode konten analisis..

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengembangan dan pelaksanaan kebijakan desentralisasi sebaiknya dilakukan pada lebih banyak tempat untuk mengurangi ketimpangan daerah karena dengan desentralisasi akan lebih diketahui apa yang dibutuhkan oleh daerah. Pemekaran wilayah kabupaten/kota menjadi beberapa wilayah kabupaten baru pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Dari segi pengembangan wilayah, calon kabupaten baru yang dibentuk diperlukan keseimbangan antara basis sumberdaya antara satu dengan yang lainnya. Hal ini perlu diupayakan agar tidak terjadi disparitas yang mencolok di masa yang akan datang. Selanjutnya, dalam usaha pembentukan wilayah pemekaran perlu dibentuk ruang publik baru yang merupakan kebutuhan kolektif masyarakat di suatu wilayah pemekaran.²¹

The United Nations Development Program (UNDP, 2016) telah membuat indikator pembangunan yang lain, sebagai tambahan untuk beberapa indikator yang telah ada. Ide dasar yang

¹⁹ Tri Ratnawati, *Pemekaran Daerah Politik Lokal dan Beberapa Isu Terseleksi*. Cetakan Ke-1. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009). Hlm. 23

²⁰ Yoram Pariaribo, Studi Kelayakan Pemekaran Kabupaten Napa Swandiwe Dari Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua, *Jurnal Governance, Vol 5, No 1 (2013)*. hlm. 4

²¹ Muhammad Nizar, Mohd. Nur Syechalad, dan Eddy Gunawan, Analisis Dampak Pemekaran Daerah Kabupaten/Kota, hlm. 136-137.

melandasi dibuatnya indeks ini adalah pentingnya memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Menurut UNDP, pembangunan hendaknya ditujukan kepada pengembangan sumberdaya manusia. Dalam pemahaman ini, pembangunan dapat diartikan sebagai sebuah proses yang bertujuan mengembangkan pilihan-pilihan yang dapat dilakukan oleh manusia. Hal ini didasari oleh asumsi bahwa peningkatan kualitas sumberdaya manusia akan diikuti oleh terbukanya berbagai pilihan dan peluang menentukan jalan hidup manusia secara bebas²²

Perspektif normatif, preskriptif, atau generik, adalah terkait dengan “apa yang seharusnya oleh para manajer lakukan dalam mengelola organisasi”. Domain normatif biasanya dibatasi oleh teori-teori yang sudah mapan dan bersifat linear-rasional, dikembangkan dengan pendekatan prespektif realita, profane, deskriptif, atau kontekstual, adalah pandangan yang terkait dengan “praktik sebenarnya tentang manajemen di lapangan dalam mengelola organisasi”. Domain deskriptif, biasanya dikembangkan dari penelitian-penelitian yang bersifat kualitatif eskploratif. Pendekatan normatif versus deskriptif demikian tentunya juga berlaku pada organisasi.²³

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi akan memanfaatkan berbagai sumber daya tertentu seperti; uang, mesin, metode/ cara, lingkungan, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya, yang dilakukan secara sistematis, rasional, dan terkendali. Apabila organisasi diibaratkan sebagai sebuah system maka setiap sumber daya merupakan sub system dari system organisasi. Setiap sumber daya mempunyai perannya tersendiri yang saling berkaitan untuk mewujudkan tujuan. Agar terjadi harmonisasi antar sumber daya maka peran manajemen sangat dibutuhkan oleh organisasi karena yang akan menggerakkan sumber daya untuk bisa berjalan beriringan satu dengan yang lainnya Organisasi dan manajemen ibarat dua sisi mata uang yang tak terpisahkan. Organisasi merupakan wadah bagi manajemen, sedangkan manajemen yang menggerakkan organisasi.²⁴

Manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.²⁵

Sumber daya manusia (SDM) adalah daya yang bersumber dari manusia, yang berbentuk tenaga atau kekuatan (energi atau power). Sumber daya manusia mempunyai dua ciri, yaitu : (1) Ciri-ciri pribadi berupa pengetahuan, perasaan dan keterampilan (2) Ciri-ciri interpersonal yaitu hubungan antar manusia dengan lingkungannya. Sementara Emil Salim menyatakan bahwa yang dimaksud dengan SDM adalah kekuatan daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dan tidak dapat diketahui dengan pasti kapasitasnya. Beliau juga menambahkan bahwa SDM dapat diartikan sebagai nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat

²² UNDP. *Human Development Report 2016*. (New York : UNDP, 2016).

²³ Siswanto, Manajemen Sumber Daya Manusia (Mdsm), Pendekatan Normatif Versus Kontekstual, *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan – Vol. 13 No. 1 Januari 2010: 32–41*. hlm. 32- 33

²⁴ Mochamad Hanafi, Manajemen sumber daya manusia smk bisnis dan manajemen di daerah istimewa yogyakarta, *JP MANPER; Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 5, No. 1, Januari 2020*. hlm. 32.

²⁵ Sri Susilowati dan Ilya Farida, Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya, *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen September 2016, Vol. 3 No.2. hal. 90 - 103*. hlm. 91.

dan berbangsa. Dengan demikian kualitas SDM ditentukan oleh sikap mental manusia²⁶

Islami memberikan corak kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sampai kepada sosial dan ekonomi meskipun Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar negara. Konsep-konsep ajaran agama ini dijalankan secara individual oleh pemeluknya. Masyarakat muslim percaya apabila keselamatan dan keberuntungan akan dicapai maka seharusnya kaum muslim mengamalkan dan menerapkan ajaran agama dalam segala aspek kehidupannya. Dengan kata lain bahwa ketika kita ingin mencapai tingkat keunggulan itu harus dimulai dengan menerapkan nilai-nilai agama didalam segala aspek kehidupan kita, apakah itu yang berhubungan langsung dengan Tuhan Allah SWT maupun dengan sesama makhluk. Termasuk dalam hal konsep manajemen.²⁷

Menyimak perkembangan politik nasional dan lokal saat ini, isu mengenai pemekaran wilayah nampaknya akan terus menjadi wacana politik yang tidak akan pudar. Hal itu karena berkaitan dengan konsen utama masyarakat local yang menyangkut berbagai tekanan politik seperti perasaan dan keinginan untuk mandiri. Alasan lain yang tidak kalah pentingnya adalah konsen utama untuk mensejahterakan rakyat karena biasanya daerah yang ingin dimekarkan tertinggal jauh dari daerah lainnya²⁸.

Dengan otonomi maka akan tercipta mekanisme, di mana daerah dapat mewujudkan sejumlah fungsi politik terhadap pemerintahan nasional, hubungan kekuasaan menjadi lebih adil sehingga, dengan demikian, daerah akan memiliki kepercayaan dan akhirnya akan terintegrasi ke dalam pemerintah nasional. Dengan otonomi, maka proses demokrasi dapat dijalankan yang juga akan menopang terwujudnya demokrasi dalam pemerintahan, dan pada akhirnya pembangunan daerah akan dipercepat²⁹

Kedepan Pemekaran wilayah diharapkan tidak hanya mempertimbangkan aspek-aspek yang menjadi syarat suatu daerah diizinkan untuk pemekaran seperti aspek kepadatan penduduk, konflik sosial dan politik serta aspek kesamaan dan perbedaan kultur budaya, melainkan pemekaran wilayah juga mempertimbangkan pembangunan sumber daya manusia yang cerdas, kreatif dan beradab. Dengan kecerdasan (fisik, intelektual, sosial, emosional, dan spiritual) diyakini akan mampu menghadapi globalisasi dan segala tantangannya, mereka itulah manusia yang saleh, insan kamil, dengan berbagai ketrampilan dan kemampuan serta mandiri untuk menjadi sekaligus khalifatullah di muka bumi. Term khalifah yang berarti wakil, utusan, perwakilan dieksplorasi yang menekankan individualitas dan keunikan manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu determinan utama yang menentukan

²⁶ Ahmad Zain Sarnoto, Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam, *MADANI Institute Volume 6 No. 2 Tahun 2017*. hlm. 17

²⁷ Muzayyanah Jabani, dan Tadjuddin, Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo), *Palita: Journal of Social-Religion Research, Vol 3, No.1, April 2018*. hlm. 15

²⁸ Andik Wahyun Muqoyyidin, Pemekaran Wilayah dan Otonomi Daerah Pasca Reformasi di Indonesia: Konsep, Fakta Empiris dan Rekomendasi ke Depan, *Jurnal Konstitusi, Volume 10, Nomor 2, Juni 2013*, hlm. 288.

²⁹ Syaukani; Afan Gaffar dan M. Ryaas Rasyid, *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), h. 274.

keberhasilan sebuah Negara dalam memanfaatkan peluang dari Revolusi Industri 4.0. Untuk itu, kebijakan dan strategi yang tepat sangat diperlukan guna menyiapkan SDM Indonesia yang unggul, berdaya saing, dan mampu menjawab kebutuhan maupun tantangan Industri 4.0.³⁰

Pengembangan SDM berdasarkan konsep Islam adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan SDM menurut konsep Islam. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.³¹

Islam merupakan sumber nilai dalam organisasi. Islam memandang MSDM sebagai bagian inti organisasi yang berhubungan dengan perilaku pekerja, seperti hubungan antara satu dengan yang lain, pengembangan diri, dan yang lebih penting lagi adalah Islam membangun budaya organisasi melalui perilaku pekerja.³²

Pemekaran daerah bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan melalui : (1) peningkatan pelayanan kepada masyarakat; (2) percepatan pertumbuhan kehidupan masyarakat; (3) percepatan pelaksanaan pembangunan perekonomian daerah; (4) percepatan pengelolaan potensi daerah; (5) peningkatan keamanan dan keterlibatan; (6) peningkatan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah.³³

Pemekaran harus dilakukakan dengan alasan yang jelas agar mampu mandiri setelah dilepaskan dari induk pemerintahannya semula Dengan kemandirian itulah wilayah pemekaran akan menghasilkan kemajuan dan perbaikan kehidupan rakyat daerahnya, memudahkan akses transportasi dan kedekatan pelayanan bidang pemerintahan, memperlancar interaksi dan hubungan dengan wilayah yang selama ini tidak terjangkau serta berpeluang untuk meningkatkan pemerataan pembangunan.³⁴

Pemekaran wilayah atau tepatnya membagi suatu daerah otonom menjadi beberapa daerah, bertujuan untuk mendekatkan dan mengoptimalkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat, mempercepat pertumbuhan pembangunan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat di daerah tersebut. Partisipasi masyarakat akan meningkat karena akses yang lebih terbuka serta pengawasan yang lebih efektif karena wilayah pengawasan relatif lebih sempit. Semakin jauh penduduk dari pusat pemerintahan, semakin kecil memperoleh sentuhan pelayanan. Permintaan terhadap

³⁰ Abdul Malik Fadjar, *Prespektif Urgensi Restrukturisasi Pendidikan Vokasi*, *Warta Wantimpres*, edisi 1. 2019. Hlm. 2-3.

³¹ Djaelany Haluty, *Islam & Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas*, *Jurnal Irfani*, Volume. 10 Nomor 1, Juni 2014, hlm. 70-73

³² Ihsan Rahmat, dan Netta Agusti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Islam; Sejarah, Nilai Dan Benturan*, *Syi'ar Vol. 18 No. 1 Januari-Juni 2018*, hlm. 28-29

³³ Tauran, dkk. *Pembentukan Provinsi Madura Dalam Perspektif Kebijakan Publik*, *Jurnal Cakrawala*; Volume 11 No. 1 Juni 2017, hlm. 98-99

³⁴ Muhammad Ashsubli, *Dinamika Gerakan Pembentukan Daerah Otonom Baru*, hlm. 51

pelayanan semakin meningkat menuntut pusat-pusat pemerintahan memperluas daerah layanannya. Akan tetapi pusat-pusat pelayanan memiliki keterbatasan (radius) jangkauan, sehingga diperlukan pusat-pusat pelayanan lain yang dapat memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat. Dengan demikian dengan adanya penataan (pemekaran) daerah berarti menambah pusat-pusat pemerintahan sehingga pelayanan dapat menjangkau wilayah-wilayah pemukiman yang sebelumnya terpencil dan pelayanan pemerintah dapat tersentuh secara merata keseluruh masyarakat yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat³⁵

Berdasarkan tujuan pemekaran wilayah secara umum masih terlalu absrak bila dikaji melalui sudut pandang Manajemen Sumber daya Manusia Islami, maka dalam islam tujuan tujuan tersebut haruslah dikaitkan dengan nilai-nilai ajaran agama Islam, maksudnya dalam melaksanakan (POAC) ketika hendak melakukan kebijakan berupa pemekaran suatu wilayah hendaknya diperhatikan aspek penguatan Iman dan takwa masyarakat calon daerah pemekaran sehingga dapat mewujudkan Sumber daya manusia Islami.

SIMPULAN

Pemekaran wilayah atau tepatnya membagi suatu daerah otonom menjadi beberapa daerah, bertujuan untuk mendekatkan dan mengoptimalkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat, mempercepat pertumbuhan pembangunan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat di daerah tersebut. Kedepan Pemekaran wilayah diharapkan tidak hanya mempertimbangkan aspek-aspek yang menjadi syarat suatu daerah diizinkan untuk pemekaran seperti aspek kepadatan penduduk, konflik sosial dan politik serta aspek kesamaan dan perbedaan kultur budaya, melainkan pemekaran wilayah juga mempertimbangkan pembangunan sumber daya manusia yang cerdas, kreatif dan beradab. Dan pemekaran suatu wilayah hendaknya diperhatikan aspek penguatan Iman dan takwa masyarakat calon daerah pemekaran sehingga dapat mewujudkan Sumber daya manusia Islami

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Malik Fadjar, Prespektif Urgensi Restrukturisasi Pendidikan Vokasi, *Warta Wantimpres*, edisi 1. 2019.
- Ahmad Zain Sarnoto, Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam, *MADANI Institute Volume 6 No. 2 Tahun 2017*.
- Andhika Kharismawan, dan Dwi Ratna Hidayati, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis CV. Kajeye Food, *Jurnal Pamator*, 9(2) Oktober 2016: 66-71,
- Andik Wahyun Muqoyyidin, Pemekaran Wilayah dan Otonomi Daerah Pasca Reformasi di Indonesia: Konsep, Fakta Empiris dan Rekomendasi ke Depan, *Jurnal Konstitusi*, Volume 10, Nomor 2, Juni 2013.
- Bactiar Effendi, *Pembangunan Otonomi Daerah Berkeadilan Kurnia Alam Semesta*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Chandra Sukrisna & Riza Azhari, Hakekat dan Kedudukan MSDM dalam Organisasi/Institusi Pendidikan Islam, *Jurnal EDUCAN*, Vol.2, No. 1, Agustus 2017.
- Dewi Oktayani, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam, *Iqtishaduna, Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, Vol 2, No 2, Desember 2016.

³⁵ Raden Hady Santika, Budi Santoso, Hadi Mahmudi, Analisis Dampak Pemekaran Daerah., hlm. 17.

- Djaelany Haluty, Islam & Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, *Jurnal Irfani*, Volume. 10 Nomor 1, Juni 2014,
- Herianto, Irwan Akib, dan Abd. Aziz Muslimin, Dinamika Sosial Terhadap Rencana Pemekaran Wilayah Tanah Duri, *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*, Volume III No. 2 November 2016.
- Ihsan Rahmat, dan Netta Agusti, Manajemen Sumber Daya Manusia Islam; Sejarah, Nilai Dan Benturan, *Syi'ar Vol. 18 No. 1 Januari-Juni 2018*,
- Mahrudin, Implikasi Kebijakan Pemekaran Desa Terhadap Redistribusi Aset Dan Penetapan Administratif Pemerintahan, *Jurnal Al-'Adl*, Vol. 10 No. 2, Juli 2017.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Meli Lutpiah, Suryadi, dan Fuad Faizi, Pemekaran Desa Dan Implikasinya Terhadap Kehidupan Masyarakat (Studi Kasus di Desa Kramat Jaya Kecamatan Malausma Kabupaten Majalengka), *Jurnal Empower, Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol 2, No 2, (2017).
- Mochamad Hanafi, Manajemen sumber daya manusia smk bisnis dan manajemen di daerah istimewa yogyakarta, *JP MANPER; Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 5, No. 1, Januari 2020.
- Muhammad Ashsubli, Dinamika Gerakan Pembentukan Daerah Otonom Baru Kabupaten Mandau-Riau, *Otoritas : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6 (1), April 2016,
- Muhammad Kadar Riyadi, dan Martani Huseini, Inovasi Sistem Manajemen Kinerja Sdm Terintegrasi Dengan Big Data Di Bpjs Kesehatan, *Jwem Stie Mikroskil*, Volume 9, Nomor 01, April 2019.
- Muhammad Nizar, Mohd. Nur Syechalad, dan Eddy Gunawan, Analisis Dampak Pemekaran Daerah Kabupaten/Kota Terhadap Pembangunan Manusia Di Provinsi Aceh, *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik Indonesia* Volume 5 Nomor 2, November 2016
- Mumuh Mulyana, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, Vol. 10 No. 2, Oktober 2010.
- Muzayyanah Jabani, dan Tadjuddin, Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo), *Palita: Journal of Social-Religion Research*, Vol 3, No.1, April 2018.
- Prima M. Rinaldo Pandie, Feasibility Study for New Local Government in East-Central-South Regency East-South East Province Prima Maryos, *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, Volume X, Edisi 2 Desember 2018.
- Raden Hady Santika, Budi Santoso, dan Hadi Mahmudi, Analisis Dampak Pemekaran Daerah Terhadap Kinerja dan Pemerataan Ekonomi di Kabupaten Lombok Utara, *Jurnal Ilmu Pemerintahan: Kajian Ilmu Pemerintahan dan Politik Daerah*, Vol 3 (1), April 2018.
- Siswanto, Manajemen Sumber Daya Manusia (Mdsm), Pendekatan Normatif Versus Kontekstual, *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan – Vol. 13 No. 1 Januari 2010: 32–41*.
- Sri Susilowati dan Ilya Farida, Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya, *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* September 2016, Vol. 3 No.2. hal. 90 - 103.
- Syaukani; Afan Gaffar dan M. Ryaas Rasyid, *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Tauran, dkk. Pembentukan Provinsi Madura Dalam Perspektif Kebijakan Publik, *Jurnal Cakrawala; Volume 11 No. 1 Juni 2017*.
- Titus Bernadus Tului, Dampak Pemekaran Wilayah Kabupaten Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Datah Bilang Baru Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 7, Nomor 3, 2019: 1183-1194.

- Tri Ratnawati, *Pemekaran Daerah Politik Lokal dan Beberapa Isu Terseleksi*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- UNDP. *Human Development Report 2016*. New York : UNDP, 2016.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Yeremias T. Keban, Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Model Normatif Ke Strategik, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 4, No.1, Juni 2010*.
- Yoram Pariaribo, Studi Kelayakan Pemekaran Kabupaten Napa Swandiwe Dari Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua, *Jurnal Governance, Vol 5, No 1 (2013)*.