



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN UTSMAN BIN AFFAN BATAM

Nunung Witono

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: suparnis056@gmail.com

Abstract

This study aims to find out about human resource management in improving the quality of education at the Utsman Bin Affan Islamic Boarding School, Batam City, Riau Islands Province in 2022. The research method used is a qualitative descriptive method with data collection techniques through observation, interviews and interviews. Analysis of the data reduction used, display and verification data. The results of the study are: a managerial system that is not modified only by the school principal, but is assisted by several people who are appointed as team management. In more detail about the results of the research are: (1) The HR planning system is carried out by analyzing all activities or workload that must be carried out by all components of the school., and good morals. (3) The training and development of human resources that are carried out still tend to measure the success and failure of training in terms of implementation. (4) The evaluation is carried out using three stages, namely monthly evaluation, mid-semester and year-end evaluation. (5) Giving compensation with an honorarium system can be said to be fair, but in terms of eligibility does it meet the minimum standards (UMR)., in this case the Principal as a supervisor who is assisted by several appointed people.

Keywords: Management, HR, Quality of Education.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau tahun 2022. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis digunakan reduksi data, display dan verifikasi data. Hasil penelitian yaitu: sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada kepala sekolah saja, tetapi dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen. Lebih rinci tentang hasil penelitian adalah: (1) Sistem perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah..(2) Penarikan dan seleksi terhadap calon dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik.(3) Pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan.(4) Evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu evaluasi bulanan, tengah semester dan evaluasi akhir tahun. (5) Pemberian kompensasi dengan sistem honorarium bisa dikatakan adil, namun dari segi kelayakan apakah sesuai memenuhi standar minimum (UMR).(6) Sistem pengawasan dilakukan dengan penentuan standar, supervisi kegiatan, pemeriksaan dan perbandingan hasil dengan penentuan standar serta mengoreksi kegiatan atau standar,

Kata kunci: Manajemen, SDM, Mutu Pendidikan.

PENDAHULUAN

Pembangunan manusia seutuhnya merupakan cita-cita bangsa. Sumber Daya manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk (Warisno, 2019). Selain itu Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan suatu pembangunan guna memperlancar pencapaian pembangunan nasional antara lain kualitas manusia dan masyarakat Indonesia serta disiplin nasional yang merupakan perwujudan kepatuhan kepada hukum Negara dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat (Murtafiah, 2021).

Negara dikatakan maju bila semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, semakin tinggi tingkat kesehatan penduduk seperti misalnya tercermin dalam tingginya usia harapan hidup serta semakin tinggi pendapatan penduduk dan semakin merata pendistribusianya. Hal ini saling berkaitan, semakin tinggi tingkat pendapatan suatu keluarga, semakin mampu pula keluarga tersebut meningkatkan pendidikan anggota keluarganya serta menjaga kesehatannya (Anita, Andi Warisno, 2019). Dengan terpenuhinya beberapa persyaratan antara lain meningkatnya Sumber Daya Manusia yang terlihat semakin banyak tenaga profesional yang mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunannya.

Dengan demikian betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia, baik secara tenaga penggerak atau pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan dan sasaran pembangunan nasional. Sumber Daya Manusia sebagai inti pembangunan merupakan salah satu input (factor) yang menentukan keberhasilan pembangunan, maupun sebagai output atau yang ingin dihasilkan dari proses pembangunan nasional tersebut (Ridho, 2017). Pada dasarnya peningkatan mutu pendidikan sudah sejak lama dibicarakan oleh para pelaku dibidang pendidikan, tetapi realitas dan bukti empirik yang kita lihat dilapangan telah menunjukan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih dikatakan rendah. Karena itu dapat dikatakan bahwa sampai saat ini titik berat pembangunan pendidikan masih ditekankan pada upaya untuk peningkatan mutu. Konsekuensi logis dari upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah perlunya peningkatan kualitas secara keseluruhan komponen system pendidikan, baik yang berupa sumber daya manusia maupun berupa sumber daya material. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, komponen pendidikan yang berupa sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan (Nulhaqim et al., 2016).

Oleh karena itu para pimpinan lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, bukan hanya guru, kepala sekolah dan karyawan tetapi juga para siswa, wali siswa dan masyarakat. Karena hanya dengan kesiapan

SDMlah yang akan mampu membawa lembaga pendidikan tetap bertahan (*survive*) dan bisa meningkatkan mutu pendidikan.

Manajemen dalam prakteknya dibutuhkan pada saat orang bekerja bersama dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan (Ma'ruf, 2015). Perkembangan manajemen tersebut mengakibatkan semakin kompleks nya tugas pengelolaan organisasi, karena orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki perbedaan potensi dan tingkah laku. Perkembangan manajemen ini menimbulkan tantangan dan permasalahan, misalnya terhadap pimpinan sebagai penggerak dan pemotivasi pelaksana pekerjaan karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberhasilan para pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi itu, karena memimpin itu merupakan keharusan dari setiap manusia, ajaran islam telah memberikan ajaran tentang kondisi tersebut (Fakhruddin, 2011).

Masalah sumber daya manusia yang menjadi yang krusial dalam meningkatkan daya saing lulusan. Mutu tenaga pendidik dan kependidikan menjadi hal yang utama untuk meningkatkan daya saing lulusan lembaga pendidikan, jadi tingginya mutu sumber daya manusia islami lembaga pendidikan maka akan tinggi juga daya saing di lembaga pendidikan tersebut karena sumber daya manusia akan menciptakan lulusan-lulusan yang kompetitif di bandingkan lulusan - lulusan di lembaga pendidikan lainnya.

Pada dasarnya pengelolaan Sumber Daya Manusia disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan (Munandar, 2020). Hal ini dapat difahami dari kenyataan bahwa keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan rasa dan karsa. Potensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia tersebut juga berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun maju dan canggihnya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, namun tanpa Sumber Daya Manusia yang handal maka tujuan organisasi sulit akan dicapai. Dengan kata lain, komponen pendidikan berupa *Material Resources* tidak dapat berdaya guna tanpa adanya komponen yang berupa *Human Resources*.

Dengan demikian Sumber Daya Manusia sebagai komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dibina dan dikembangkan secara kontinu sehingga menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas mampu melaksanakan fungsinya secara professional. Karena Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan professional merupakan kebutuhan mutlak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.Tetapi bagaimana pengelola Sumber Daya Manusia agar manusia dapat memegang peranan utama dan optimal dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, bukanlah masalah yang sederhana. ketidakseserhanaan ini dapat dilihat mencermati arti dari pengelolaan itu sendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motifasi, tindakan dan lain-lain, secara utuh dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Pemilihan pendekatan ini didasarkan atas pertimbangan bahwa yang diambil adalah data yang menggambarkan pemahaman pengelola sekolah, dalam hal ini adalah Kepala Sekolah, Guru, Tata Usaha, Karyawan serta bagian keuangan (bendahara sekolah) terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam, yang antara lain meliputi : proses perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, sistem pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi dan sistem penilaian serta sistem pengawasan. Disamping itu pendekatan ini juga bertujuan untuk mendapatkan pernahaman dan penafsiran secara mendalam dan natural tentang makna dari fenomena dan realitas yang muncul di lapangan (Albi Anggito, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Manajemen SDM di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam .

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mencapai Visi lembaga di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam dimulai dengan manajemen perencanaan. Perencanaan SDM dilakukan pada setiap tahun ajaran dengan menganalisis kebutuhan guru di setiap kelas dan mata pelajaran. Adapun dengan pesantren analisa kebutuhan SDM didasarkan pada jumlah santri. Analisa kebutuhan SDM dilakukan oleh kepala sekolah dan untuk analisa kebutuhan di asrama dilakukan oleh kepala kesantrian. Selanjutnya analisa SDM dilaporkan kepada Bagian kepegawaian Yayasan dan tahap finalnya kebutuhan SDM diputuskan oleh Bagian kepegawaian Yayasan. Manajemen Perencanaan menjadi acuan dalam analisis kebutuhan SDM yang selanjutnya dilakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan. Rekrutmen yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam menggunakan teknik sentralisasi artinya rekrutmen dilakukan oleh Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam bisa ditempatkan pada unit pendidikan pesantren. Adapun sumber SDM terbuka untuk internal (pengabdian lulusan) dan eksternal menyesuaikan dengan kualifikasi sesuai kebutuhan lembaga yang kemudian dilakukan seleksi dengan dua tahap yaitu seleksi internal Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam kemudian seleksi yang dilakukan oleh Bagian kepegawaian Yayasan.

Setelah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan, program selanjutnya adalah pemberian pelatihan dan pengembangan SDM, dengan materi atau jenis pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan untuk guru yaitu In House Training, seperti tentang metodologi pembelajaran dan kurikulum. Sedangkan untuk kepala unit dan staf yaitu In House Training tentang tata kelola dan manajemen sekolah yang dilakukan baik didalam lembaga maupun di luar lembaga. Setelah proses pelatihan dan pengembangan, selanjutnya dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja SDM di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam dilakukan secara objektif berdasarkan data atau catatan dan dilakukan pada awal semester. Evaluasi pada unit pendidikan diserahkan kepada kepala unit pendidikan dan penilaian kinerja dilakukan oleh Bagian kepegawaian Yayasan. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian kinerja didasarkan pada pengawasan terhadap kinerja SDM yang dilakukan secara adil rutin dan adil. Semua guru dan karyawan wajib mengikuti aturan disiplin lembaga tanpa pengecualian dan diawasi langsung oleh Bagian kepegawaian Yayasan. Seringkali kepala sekolah melakukan monitoring.

2. Hambatan Manajemen SDM di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam

- a. Hambatan dalam manajemen perencanaan SDM adalah kurangnya koordinasi dalam situasi dan keadaan lingkungan pada masa pandemi, hal ini mengakibatkan kinerja dan semangat yang berbeda-beda pada setiap karyawan.
- b. Hambatan dalam manajemen rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM adalah kurangnya SDM yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan lembaga. Hal ini sebabkan kurangnya waktu sosialisasi dan koordinasi yang matang. Terkhusus pada penempatan, pegawai yang mempunyai kapasitas dan intergritas terkadang belum memenuhi persyaratan dan background pendidikan.
- c. Hambatan dalam manajemen pelatihan dan pengembangan SDM yaitu waktu yang terbatas, berdekatan dan bertabrakan dengan agenda lain
- d. Hambatan dalam manajemen evaluasi kinerja SDM yaitu waktu yang sering berbarengan dengan agenda lain dan belum ada waktu yang difokuskan untuk pelaksanaan evaluasi yang dikarenakan banyaknya agenda yang harus dilaksanakan.
- e. Hambatan dalam manajemen pengawasan terhadap kinerja SDM yaitu belum adanya agenda dan tindak lanjut yang berkesinambungan, hal ini dikarenakan belum adanya tim pengawas secara berkala.

- 3. Solusi Manajemen SDM di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam .**
- a. Solusi untuk mengantisipasi hambatan pelaksanaan perencanaan SDM yaitu melakukan sinkronisasi jadwal dan koordinasi bagian terkait, hal ini dilakukan pada evaluasi pekanan setiap hari Sabtu.
 - b. Solusi untuk mengantisipasi hambatan pelaksanaan penempatan SDM yaitu dengan koordinasi antar bagian terkait, seperti koordinasi antara Bagian kepegawaian Yayasan, kepala sekolah dan pihak yang berwenang, hal ini diharapkan pegawai ditempatkan sesuai dengan kapasitas atau background pendidikan.
 - c. Solusi untuk mengantisipasi hambatan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM yaitu adanya koordinasi secara mandiri untuk mengadakan pelatihan atau in house training yang kreatif dan inovatif sehingga bisa mengatasi kejemuhan.
 - d. Solusi untuk mengantisipasi hambatan pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja SDM yaitu dengan membentuk tim evaluator dan dalam pelaksanaan evaluasi dibutuhkan koordinasi dan penyusunan agenda supervisi, sehingga evaluasi tidak bertabrakan dengan agenda lain.
 - e. Solusi untuk mengantisipasi hambatan pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja SDM yaitu dengan diadakan pertemuan bersama pekanan di hari sabtu dan adanya koordinasi antar bagian terkait, untuk mengadakan kontroling tersentralisasi sehingga jadwal supervisi berkesinambungan dan ditindaklanjuti dengan lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada kepala sekolah saja, tetapi dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen. Lebih rinci tentang hasil penelitian adalah: (1) Sistem perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah..(2) Penarikan dan seleksi terhadap calon dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik.(3) Pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan,.(4) Evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu evaluasi bulanan, tengah semester dan evaluasi akhir tahun. (5) Pemberian kompensasi dengan sistem honorarium bisa dikatakan adil, namun dari segi kelayakan apakah sesuai memenuhi standar minimum (UMR).(6) Sistem pengawasan dilakukan dengan penentuan standar, supervisi kegiatan, pemeriksaan dan perbandingan hasil dengan penentuan standar serta mengoreksi kegiatan atau standar,

DAFTAR PUSTAKA

- Albi Anggito, J. S. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher). <https://books.google.co.id/books?id=59V8DwAAQBAJ>
- Anita, Andi Warisno, N. H. (2019). *STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN*. 9-25.
- Fakhruddin, A. (2011). Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Islam Dalam. *JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM - Ta'lim*, 9(2), 199-212.
- Ma'ruf, M. (2015). Konsep Manajemen Pendidikan Islam Dalam Al-Qur'an Dan Hadis. *Didaktika Religia*, 3(2), 19-36. <https://doi.org/10.30762/didaktika.v3i2.160>
- Munandar, A. (2020). Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam. *NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(2), 73-97. <https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>
- Murtafiah, N. H. (2021). *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)*. 789-812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Nulhaqim, S. A., Heryadi, D. H., Pancasilawan, R., & Ferdryansyah, M. (2016). Peranan Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Menghadapi Asean Community 2015 Studi Kasus: Universitas Indonesia, Universitas Padjadjaran, Institut Teknologi Bandung. *Share : Social Work Journal*, 6(2), 197. <https://doi.org/10.24198/share.v6i2.13209>
- Ridho, A. (2017). Meningkatkan Mutu Manajemen Madrasah (Kajian Minat Masyarakat dan Prinsip Dasar Manajemen Lembaga Pendidikan Islam). *Fikrotuna*, 6(2), 655-677. <https://doi.org/10.32806/jf.v6i2.3096>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>