



ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MA AL MA'ARIF SERUPA INDAH PAKUAN RATU KABUPATEN WAY KANAN

Tuti Widayati¹, Suci Hartati²

IAI An Nur Lampung, Indonesia

Email : tutiwidiyati90@gmail.com

Abstract:

The abstract submitted to Tuti: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Many madrasas are in the public spotlight regarding the quality of human resources for educators and education personnel, this is because in addition to the large number of them, the quality of the management of educators and education staff has so far not been able to align with other general education. However, madrasa institutions need to implement strategies, one of which is the continuous implementation of Planning, Organizing, Actuating, Controlling educators and education personnel. Queen of Way Kanan Regency. Organizing with placements that are regulated directly by the Chair of the Foundation and the Head of Madrasah. Physical and non-physical movement through training is carried out periodically and controlled by the application of good discipline and dismissal is carried out if the discipline violates repeatedly. comparison of the management of Educator Recruitment Planning, Organizing the Placement of Educators and Educational Staff, Mobilizing Educators and Educational Personnel, and Management The most important subjects in this study are the headmaster, teachers, madrasa committee of the two schools, have many similarities and differences. differences in several aspects are therefore mandatory to improve the quality of madrasas and are expected to become treasures and inputs for madrasas.

Keywords: *Human Resources, human educators, educators*

Abstrak :

Abstrak yang dikirim ke Tuti Widayati: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Banyak madrasah yang menjadi sorotan masyarakat terkait kualitas sumberdaya manusia pendidik dan tenaga pendidikan, hal ini karena di samping jumlahnya yang sangat banyak namun kualitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sampai sejauh ini belum mampu sejajar dengan pendidikan umum lainnya. Kendatipun demikian lembaga madrasah perlu melaksanakan strategi yang salah satunya adalah pelaksanaan Planning, Organizing, Actuating, Controlling pendidik dan tenaga kependidikan secara kontinu. Fokus penelitian ini adalah Manajemen Sumberdaya Manusia pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang diterapkan di MA Al Ma'arif Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan. Pengorganisasian dengan penempatan yang diatur secara langsung oleh Ketua Yayasan dan Kepala Madrasah. Penggerakan fisik dan non-fisik melalui pelatihan dilaksanakan secara berkala dan pengontrolan dengan penerapan kedisiplinan yang baik dan pemberhentian

dilakukan jika melanggar kedisiplinan secara berulang. Selanjutnya data dan dokumen tersebut dianalisis secara diskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membandingkan manajemen sumberdaya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah. Aspek perbandingan itu diantaranya, perbandingan manajemen Perencanaan Rekrutmen Pendidik, Pengorganisasian Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan, Penggerakan Tenaga Pendidik dan kependidikan, dan manajemen Subjek terpenting dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, guru-guru, komite madrasah dari kedua sekolah tersebut, memiliki banyak persamaan dan perbedaan di beberapa aspek oleh karenanya wajib untuk meningkatkan mutu madrasah serta diharapkan dapat menjadi khazanah dan masukan bagi madrasah.

Kata kunci: *Manusia SDM, Manusia Pendidik, Tenaga Pendidik*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Akan tetapi fenomena mendasar yang cenderung terjadi di lembaga pendidikan adalah keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional yang belum dapat menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dalam hal ini upaya mengantisipasinya Manajemen SDM yang harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan dan pengendalian organisasi yang berkaitan dengan perkembangan SDM (Syaiful Bahri Djamarah dan Asman Zaini, 2022).

Beberapa pakar MSDM memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM. Ivancevich menyatakan *Human Resource Management is the effective management of people at work, Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive and satisfied*, atau Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka dan manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas (Ivancevich, 1995). Adapun pendapat menurut Dessler yaitu Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Nanang Hanafiah dan Cucu Suhana, 2009)

Dessler menyatakan ada aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi MSDM yakni, sebagai berikut: 1. *Perencanaan*. Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan. 2. *Pengorganisasian*. Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan. 3. *Penyusunan staf*. Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada

karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan. 4. *Kepemimpinan*. Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan. 5. *Pengendalian*. Menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

Konsep dalam manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan harus dapat diarahkan untuk merumuskan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan mereka untuk dapat memperoleh nilai maslahat yang optimal. Tugas serta fungsi manajemen sumber daya manusia ini adalah untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan, mendukung pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi pada satuan pendidikan sekolah. Dengan demikian adanya kebijakan kompensasi (penggajian dan kesejahteraan) dan penilaian kinerja yang dilakukan dengan adil dan tepat dalam melahirkan motivasi berprestasi pada tenaga pendidik dan kependidikan (Mujiyatun, 2021).

Madrasah adalah salah satu institusi pendidikan yang sudah ada sejak dari peradaban asli Indonesia dan merupakan sistem pendidikan pertama dan tertua di negeri ini. Madrasah merupakan warisan tradisi bangsa yang memiliki akar sejarah terhadap pembangunan (Warisno, 2019). Maka dari itu telah menjadi tanggung jawab bersama dalam melakukan inovasi dan pengembangan lembaga madrasah ini sebagai sub sistem pendidikan nasional yang memiliki peran yang sama dengan lembaga pendidikan yang lainnya yaitu berusaha meningkatkan kualitas manusia di Indonesia (Nana Sudjana, 2010)

Madrasah diyakini mampu mengintegrasikan kematangan religius dan keahlian ilmu moderen kepada peserta didik sekaligus. Kehadiran madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam setidaknya mempunyai empat latar belakang, yaitu: (1) Sebagai manifestasi dan realisasi pembaharuan sistem pendidikan Islam. (2) Usaha penyempurnaan terhadap sistem pesantren kearah suatu sistem pendidikan yang lebih memungkinkan lulusannya untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan sekolah umum, misalnya masalah kesamaan kesempatan kerja dan perolehan ijazah. (3) Adanya sikap mental pada sementara golongan umat Islam, hususnya santri yang terpukau pada barat sebagai sistem pendidikan mereka. (4) Sebagai upaya untuk menjembatani antara sistem pendidikan tradisional yang dilakukan oleh pesantren dan sistem pendidikan modern dari hasil akulturasi (Abdul Mujib, 2008). Sebagai lembaga pendidikan keislaman, Madrasah memiliki nilai eksotik yang membedakan dengan lembaga pendidikan pada umumnya. Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki subkultur unik, berupa nilai-nilai keadaban, kekulturan, serta warisan

khazanah intelektual Islam yang termanifestasikan dalam literatur klasik yang menjadi tradisi keilmuannya.

Madrasah merupakan salah satu sistem pendidikan Islam tertua di Indonesia dan memiliki kontribusi sangat penting dalam mencerdaskan bangsa ini, terutama perannya dalam membangun bangsa di bidang pendidikan, keagamaan dan moral. Dilihat dari sejarahnya Madrasah memiliki pengalaman yang luar biasa dalam hal membina, mencerdaskan dan mengembangkan masyarakat, bahkan lebih luas lagi Madrasah mampu mengembangkan dirinya sendiri secara mandiri dengan menggali potensi yang dimiliki masyarakat di sekelilingnya (Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkata Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan, 2008). Militansi Madrasah berhadapan dengan penjajah asing sangatlah efektif ketika perlawanan Madrasah disosialisasikan lewat simbol-simbol “perang mengusir orang kafir” (Departemen Agama, 2010). Tuntutan zaman dan perubahan global memosisikan Madrasah untuk melakukan transformasi Madrasah dalam upaya memodernisasikan dirinya dalam merespons arus perubahan tersebut. Kaidah yang menjadi acuan kalangan Madrasah adalah memelihara tradisi lama yang masih dinilai relevan dan Sepertinya lembaga pendidikan Madrasah MA Al Ma’arif Serupa Indah Way Kanan , belum mampu menjawab keinginan masyarakat pakuan ratu dalam merubah stigma negatif lembaga pendidikan madrasah tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (Sugiyono, 2018). Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Maksudnya adalah dalam penelitian deskriptif kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya sehingga yang menjadi tujuan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini adalah ingin menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya (Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 1997). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode wawancara dan juga metode dokumentasi (Mardalis, 2014). Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh , selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu. Adapun langkah-langkah penelitian kualitatif menurut sugiono, dibagi kedalam tiga tahap, yaitu : reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data (Moleong, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pimpinan madrasah diperoleh data bahwa pengembangan SDM MA Al Ma'arif Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan , seperti mengikut sertakan di berbagai pelatihan mengajar dan studi untuk guru dan setiap tahun nya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah diperoleh data bahwa pengembangan pelatihan dan keterampilan untuk tenaga pendidik dan kependidikan sudah direncanakan setiap tahun untuk mengadakan pelatihan atau seminar. Kepala Madrasah sering kali memberikan suport kepada pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti Program kursus kependidikan bertujuan penting agar guru dapat mengikuti kursus yang berkaitan dengan spesialisasi keahliannya masing-masing demi peningkatan kompetensi pedagogiknya ke arah yang lebih baik. Misalnya kursus keterampilan berbasis kecakapan hidup (*life skill*) seperti kursus komputer, bahasa asing, SPSS untuk memudahkan guru dalam melakukan penilaian bagi para siswanya di kelas, maupun kursus lain yang diikutinya sesuai konsentrasi masing-masing yang dianggap penting dan memudahkan guru dalam menggunakan model pembelajaran yang efektif.

guru misalnya dapat mengoptimalkan pembelajaran di kelas dengan berbagai keahlian yang telah dimiliki serta melakukan evaluasi hasil pembelajaran melalui keterampilan SPSS serta juga memanfaatkan media pembelajaran untuk mendukung efektivitas program pembelajaran yang dilaksanakan di kelas secara baik. Disisi lain kepala madrasah melakukan upaya memotivasi guru ikut sertifikasi menjadi tanggung jawab kepala madrasah selaku pemimpin tertinggi di sekolah yang harus mengelola sumber daya sekolah, termasuk dengan melakukan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan Madrasah diperoleh data bahwa pengembangan keterampilan untuk tenaga kependidikan bersamaan dengan pelatihan dan keterampilan yang diberikan kepada tenaga pendidik, salah satunya pernah dilaksanakannya studi banding regional ke Madrasah Modern yang ada di Way Kanan sebagai pengembangan wawasan pengetahuan dalam bidang keterampilan tenaga pendidik juga keterampilan tenaga kependidikan.

Pimpinan MA Al Ma'arif Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, di Desa Serupa Indah Way Kanan, diperoleh data bahwa dalam bidang kebutuhan badaniah pihak madrasah belum secara maksimal memberikan kesejahteraan kepada para tenaga pendidik, seperti memberikan uang makan dan lain-lain. Yang dapat dilakukan sementara dengan memberikan honor/gaji tenaga pendidik sesuai dengan APBS/M dan membagikan bingkisan paket Ramadhan dari hasil usaha koperasi setiap tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bendahara Madrasah diperoleh data mengenai Setiap pekerja yang telah memberi atau mengorbankan tenaga dan pikirannya pada suatu MA Al Ma'arif Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, ini maka pemberian kompensasi menjadi sesuatu yang layak diberikan dalam mendorong pendidik dan tenaga

kependidikan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan madrasah kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi akan mempengaruhi performance pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu lembaga. Ada beberapa metode yang dapat diterapkan sebagai dasar dalam pemberian kompensasi di antaranya: (a) waktu, dimana pendidik dan tenaga kependidikan madrasah di Desa Desa Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan dibayar berdasarkan waktu yang telah dilaksanakan dalam pekerjaannya, (b) produktivitas, yaitu pemberian kompensasi berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah dihasilkannya, (c) metode kombinasi, dimana tenaga pendidik dibayar dengan cara mengkombinasikan kedua metode di atas, misalnya selain gaji yang diterima juga ditambah beberapa jenis insentif lain.

pelaksanaan kedisiplinan untuk para tenaga pendidik merupakan tanggung jawab utama kepala sekolah/madrasah, dan juga selalu dipantau oleh Pimpinan Madrasah. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksima. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan madrasah dan norma-norma social. Berdasarkan hasil wawancara bendahara madrasah di Desa Desa Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan mengenai penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, sesuai dengan data yang diperoleh bahwa Pada umumnya Guru maupun tenaga kependidikan madrasah akan menerima perbedaan kompensasi yang berdasarkan tanggungjawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas, "*on - job*" atau kegiatan-kegiatan manajerial lainnya.

Dalam sistem penilaian terhadap kualitas prestasi kerja tenaga pendidik harus dilakukan secara objektif. Hal ini umumnya dilakukan dalam bentuk tim atau secara kolektif melalui hasil kerja beberapa orang tenaga pendidik. Upaya penilaian ini dilakukan agar memperoleh hasil yang lebih objektif, yang mengacu pada fakta-fakta yang ditemukan di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah diperoleh informasi bahwa selama ini pemberhentian lebih banyak diberikan kepada tenaga pendidik yang tidak serius dalam menerapkan kedisiplinan terutama dalam masuk kerja yang banyak ditemukan kasusnya. Hal ini diterapkan untuk menjaga kelancaran proses belajar mengajar. Adapun pemberhentian dilakukan sebagai langkah terakhir setelah diadakannya penilaian secara objektif mengenai kapasitas dan kapabilitas kelayakan tenaga pendidik tersebut dalam menjalankan tugas profesinya di sekolah.

Setiap adanya organisasi atau lembaga pendidikan pasti akan ada suatu manajemen, dimana manajemen ini merupakan proses pengaturan terhadap orang lain dalam menjalankan/melaksanakan suatu tujuan yang akan dicapai yang diawali dari Perencanaan, Mengenai pentingnya suatu perencanaan ada beberapa konsep yang tertuang dalam Al Qur'an dan Al Hadits. (Departemen Agama

Republik Indonesia, 2010). Di antara ayat AL-Quran yang Terkait dengan fungsi perencanaan adalah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَقُوا لَهُ وَانْتَقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ
(١٨)

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (AL-Hasyar;18)(Departemen Agama RI, 2018)

Perencanaan yang baik akan dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang dalam mana perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan akan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana di buat. Perencanaan merupakan aspek penting dari pada manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masadepan menurut kehendaknya.

Pelaksanaan suatu manajemen dalam pendidikan yang paling penting adalah manajemen sumber daya manusia karena MSDM inilah yang diatur sumber daya manusianya atau orang-orang yang akan melaksanakan segala manajemen yang ada di suatu lembaga pendidikan. Al-Qur“an dalam hal ini sebenarnya telah memberikan pedoman dasar terhadap proses pembimbingan, pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk actuating ini. Allah berfirman dalam surat al-kahfi ayat 2 sebagai berikut :

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَنْزَلَ عَلَىٰ عَبْدِهِ الْكِتَابَ وَلَمْ يَجْعَلْ لَهُ عِوَجًا قَيِّمًا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا. (٢)

Artinya: Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik. (Al-Kahfi:2) (Departemen Agama RI, 2018)

Pelaksanaan dari fungsi manajemen dapat ditemukan pada pribadi agung, Nabi Muhammad Saw. ketika ia memerintahkan sesuatu pekerjaan, beliau menjadikan dirinya sebagai model dan teladan bagi umatnya. Rasulullah Saw adalah al Qur“an yang hidup (*the living Qur“an*). Artinya, pada diri Rasulullah Saw tercermin semua ajaran Al-Qur“an dalam bentuk nyata. Beliau adalah pelaksana pertama semua perintah Allah dan meninggalkan semua larangan-Nya. Oleh karena itu, para sahabat dimudahkan dalam mengamalkan ajaran Islam yaitu dengan meniru perilaku Rasulullah Saw.

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan MA Al Ma’arif Serupa Indah Way Kanan
 - a. Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil guru yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil. Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan sering dianggap sebagai kondisi yang melegakan, sedangkan penyaringan tenaga pendidik dan kependidikan dianggap suatu yang menyulitkan.

b. Seleksi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Wawancara Waka Kurikulum Di MA Al Ma'arif Serupa Indah Way Kanan Desa Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, di Objektivitas dan kejujuran dalam mengadakan seleksi merupakan kunci sukses penentuan sumber daya awal yang akan menjadi guru sekolah. Agar seleksi tenaga pendidik dan kependidikan berhasil menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan yang diharapkan, bagian seleksi harus objektif dan jujur. Bagian seleksi tenaga pendidik dan kependidikan harus objektif, berarti lebih menekankan pertimbangan rasional daripada perasaan dalam menyeleksi tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Pengorganisasian Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan MA Al Ma'arif Serupa Indah Way Kanan

a. Penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah, beliau mengungkapkan bahwa dalam sistem penempatan kerja pendidik dan tenaga kependidikan khususnya MA Al Ma'arif Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, di Desa Serupa Indah Way Kanan bertujuan sebagai berikut:

- 1) Memberikan peluang bagi pertumbuhan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di MA Al Ma'arif Serupa Indah Way Kanan .
- 2) Memberikan peluang yang sama bagi kemahiran semua tenaga pendidik dan kependidikan di MA Al Ma'arif Serupa Indah Way Kanan.
- 3) Menciptakan keterbukaan yang lebih luas dalam sekolah dengan membuat kesempatan yang diketahui oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan.
- 4) Mengkomunikasikan tujuan dan sasaran sekolah dan memberikan setiap individu kesempatan untuk menemukan kesesuaian personal dalam struktur kerja di MA Al Ma'arif Serupa Indah Way Kanan.
- 5) Pembagian Tugas Kerja, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil musyawarah kepala madrasah dengan pihak yayasan maka pimpinan madrasah mengeluarkan SK mengajar atau Pembagian tugas

mengajar masing-masing pendidik ataupun Tenaga Kependidikan MA Al Ma'arif Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan.

- a. Beban Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan
- b. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Yayasan diperoleh data bahwa beban kerja tenaga pendidik memiliki ketentuan bahwa: 1) Bagi Guru Honorer Madrasah yang sudah bersertifikat pendidik beban kerja mengajarnya sebanyak 24 jam pelajaran perminggu. 2) Bagi tenaga pendidik yang belum mempunyai sertifikat pendidik diberikan jam mengajar secara berimbang jumlah jamnya. Untuk beban kerja pendidik ini tidak dibebankan sama dengan tenaga kependidikan, Pimpinan Madrasah memberikan kelonggaran bagi guru yang tidak memiliki jam mengajar boleh tidak berada di sekolah, kecuali ada jam mengajar.
- c. Penggerakan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan MA Al Ma'arif Serupa Indah Way Kanan
- d. Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan waka Kesiswaan MA Al Ma'arif Serupa Indah, semua upaya yang dilakukan oleh lembaga untuk mempertahankan para pegawai agar tetap berada mempertahankan para pegawai agar tetap berada dilingkungan organisasi dan mengupayakan pula dilingkungan organisasi dan mengupayakan pula kedinamisan keterampilan, pengetahuan, serta kedinamisan keterampilan, pengetahuan, serta sikapnya agar mutu kerjanya bisa tetap sikapnya agar mutu kerjanya bisa tetap dipertahankan. Pengembangan tenaga pendikdan kependidikan banyak dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini bertujuan untuk:

- a. Menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai dengan yang diharapkan,
- b. Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang lentur dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru yang dihadapi sekolah, dan
- c. Meningkatkan keterikatan (komitmen) tenaga pendidik dan kependidikan terhadap sekolah dan membina persepsi bahwa sekolah itu tempat yang baik untuk bertugas.
- d. Kesejahteraan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara Bendahara Madrasah Di Desa Desa Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, beliau mengungkapkan bahwa, untuk menjamin kesejahteraan tenaga kependidikan, khususnya tenaga pendidik di madrasah diperlukan suatu sistem yang dapat menjamin keadilan dan kepastian. Kesejahteraan tenaga kependidikan dapat berbentuk finansial dan non finansial.

3. Pengontrolan Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan MA Al Ma'arif Serupa Indah Way Kanan

a. Kedisiplinan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara kepala tata usaha madrasah di, di Desa Desa Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, mengatakan kepala madrasah setiap rapat dan acara yang lain selalu menghimbau kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan madrasah ini mengutamakan kedisiplinan dalam menjalankan tugas nya, dikarenakan Pemberian sanksi kepada guru dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh oleh setiap guru, mulai dari sanksi ringan (teguran), sedang (peringatan tertulis, penurunan pangkat (PNS), penundaan atau penahanan pembayaran gaji (guru PNS & Non PNS), di-nonjobkan, hingga sanksi berat (pemutusan hubungan kerja atau pemecatan dari tugas dan profesinya).

b. Pemberhentian Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Sistem pemberhentian menurut pandangan ketua yayasan kami mengacu pada, Pemberhentian PNS ada 2 (dua) macam sifatnya, yaitu; pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian dengan tidak hormat, begitupun dengan Guru tetap yayasan (GTY). Pemberhentian PNS telah diatur dalam PP. No. 32 tahun 1979, yang isinya dapat diklasifikasikan sebagai berikut: Karena atas permintaan sendiri; Karena mencapai batas usia pensiun; Karena adanya penyederhanaan organisasi; Karena melakukan pelanggaran, atau tindak pidana atau penyelewengan; Karena tidak cakap jasmani atau rohani; Karena meninggalkan tugas; Karena meninggal dunia atau hilang; Karena hal-hal lain, yang bertentangan dengan tata tertib Madrasah .

KESIMPULAN

Melakukan Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di MA Al Ma'arif Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten waykanan menjadi hal yang sangat penting, untuk menyeleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan Pada MA Al Ma'arif Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Wakamad menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan atau penyusunan program kegiatan di sekolah ini perlu di tingkatkan. dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap stabilitas aktivitas yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan madrasah.

Faktor penghambat nya adalah sebagian dari pendidik nya adalah merupakan para perintis madrasah yang sudah berusia sepuh dan tidak memiliki ijazah sarjana, sehingga pelaksanaan pendidikan sedikit kesulitan untuk mengikuti

perubahan jaman yang serba menggunakan ilmu teknologi. Sedangkan faktor pendorong bagi sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di MA Al Ma'arif Serupa Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan adalah dengan adanya pergantian kepala madrasah yang baru manajemen madrasah sedikit demi sedikit di perbaiki, mulai dari spesifikasi ijazah pendidik yang harus sarjana dan linier sampai dengan mengupayakan seluruh staf sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, sehingga tercatat kenaikan yang signifikan untuk tenaga kependidikan dan pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi. (1997). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Departemen Agama RI. (2018). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. CV. Diponegoro.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkata Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. (2008). *Metode Dan Teknik Supervise*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mujiyatun. (2021). *Pendidikan Islam Berbasis Multikulturalisme Untuk Harmonisasi Sosial (Penerapan Pendekatan Kebudayaan dalam Studi Islam)*. 7(1), 11–28.
- Nana Sudjana. (2010). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nanang Hanafiah dan Cucu Suhana. (2009). *Konsep Strategi Pembelajaran*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan RnD)*. Alfabeta.
- Syaiful Bahri Djamarah dan Asman Zaini. (2022). *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta.
- 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>