

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
PELAJARAN PAI DI MTS DARUL ULUM SUKOHARUM  
ADILUWIH PRINGSEWU TAHUN  
PELAJARAN 2021/2022**

**Yuwaaffiqoniyati Alhaddadiyati<sup>1</sup>, Ahcmad Sarbanun<sup>2</sup>, Abdul Adib<sup>3</sup>**

1. Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

2. Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

3. Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: [yuwaalhadda@gmail.com](mailto:yuwaalhadda@gmail.com)

DOI		
received	accepted	published

**Abstract :** Many Madrasah Tsanawiyah are in the public spotlight regarding the quality of human resources, especially at MTs Sukoharum, Adiluwih District, Pringsewu Regency, this is because in addition to the large number of them, the quality of human resource management so far has not been able to align with other public education. It is necessary to implement a strategy, one of which is the continuous implementation of Planning, Organizing, Actuating, Human Resources. The focus of this research is Human Resource Management which is applied at MTs Sukoharum, in this case it includes: Planning for recruitment of personal approaches and selection that are not relevant to educational background. Organizing with placements arranged directly by the Principal of MTs Sukoharum. Physical and non-physical movement through training is carried out regularly and controlled by the application of good discipline and dismissal is carried out if the discipline violates repeatedly. This research uses qualitative research with a case study design. Data and documents were collected and compiled using in-depth interview techniques, participant observation and documentation studies. Furthermore, the data and documents were analyzed descriptively qualitatively. The purpose of this study was to compare human resource management. The most important subjects in this research are principals, teachers, school committees from these schools, have many similarities and differences in several aspects, therefore it is obligatory to improve the quality of madrasahs and is expected to be a treasure and input for the MTs Sukoharum school. The results of the analysis are stated in the main tasks and functions, the results of the analysis of this position are filled and the placement of personnel in positions in accordance with intellectual capacity, capability, work experience and example. (1) the withdrawal and selection of GTT and PTT candidates is carried out based on considerations of academic achievement, non-academic, and good character. (2) the training and development of human resources carried out still tends to measure the success and failure of training in terms of implementation, not oriented to whether the training carried out is effective in changing the behavior and performance of the participants towards the goals of the madrasa. (3) evaluation is carried out using three stages, namely monthly evaluation, mid-semester and year-end evaluation. The main duties and functions as work standards, become a benchmark or tool

for assessing the level of success and failure of human resources, in this case the Principal as a supervisor who is assisted by several appointed people.

**Keywords:** Analysis of Human Resource Management in Improving PAI Lessons

**Abstrak:** Banyak Madrasah Tsanawiyah yang menjadi sorotan masyarakat terkait kualitas sumber daya manusia khususnya di MTs Sukoharum Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu, hal ini karena di samping jumlahnya yang sangat banyak namun kualitas pengelolaan sumber daya manusianya sampai sejauh ini belum mampu sejajar dengan pendidikan umum lainnya. Perlu melaksanakan setrategi yang salah satunya adalah pelaksanaan Planning, Organizing, Actuating, Sumber Daya manusia secara kontinu. Fokus penelitian ini adalah Manajemen Sumberdaya Manusia yang diterapkan di MTs Sukoharum, dalam hal ini meliputi: Perencanaan rekrutmen pendekatan personal dan seleksi yang tidak relevan dengan latar belakang pendidikan. Pengorganisasian dengan penempatan yang diatur secara langsung oleh Kepala Sekolah MTs Sukoharum. 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. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Data dan dokumen dikumpul dan dihimpun dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi partisipan dan studi dokumentasi. Selanjutnya data dan dokumen tersebut dianalisis secara diskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membandingkan manajemen sumberdaya manusia. Subjek terpenting dalam penelitian ini adalah kepala Sekolah, guru-guru, komite sekolah dari 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 sekolah MTs Sukoharum. Hasil analisis dituangkan dalam tugas pokok dan fungsi, hasil analisis jabatan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan ketauladanan. (1) penarikan dan seleksi terhadap calon GTT dan PTT dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik. (2) pelatihan dan pengembangan Sumber daya manusia yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan, bukan berorientasi pada apakah secara efektif pelatihan yang dilaksanakan itu mampu merubah perilaku dan performance para peserta ke arah tujuan madrasah. (3) evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu evaluasi bulanan, tengah semester dan evaluasi akhir tahun. Tupoksi sebagai standar pekerjaan, menjadi tolok ukur atau alat penilai tingkat keberhasilan dan kegagalan sumber daya manusia, dalam hal ini Kepala Sekolah sebagai supervisor yang dibantu beberapa orang yang ditunjuk.

**Kata Kunci :** Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelajaran PAI

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu usaha sadar manusia untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang dapat dilakukan melalui pendidikan formal maupun non formal dalam proses transformasi sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas (Andi Warisno, 2021). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Namun fenomena mendasar yang saat ini cenderung terjadi di lembaga pendidikan adalah keberadaan Sumber Daya Manusia yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Mengantisipasi hal ini Manajemen Sumber Daya Manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis.

Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan Sumber Daya Manusia salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk *Human Resource Management* yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena salah satu tuntutan utama manajemen saat ini yaitu kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini dan masa yang akan datang.

Beberapa pakar Management Sumber Daya Manusia memberikan pandangan yang beragam tentang Management Sumber Daya Manusia. 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.

Dari beberapa pengertian tersebut posisi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap lembaga pendidikan (sekolah). Seorang pendidik dan tenaga kependidikan dinyatakan memiliki nilai sumbangan terhadap sekolah, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam mata rantai keutuhan sistem sekolah itu untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Hal ini senada dengan pengertian pendidik dan tenaga pendidikan sebagaimana yang diungkapkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6. Mengacu pada hal tersebut maka pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam hal ini manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan secara efektif dan sistematis yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan sekolah. Perencanaan manajemen sumber daya manusia; Pada konteks manajemen sumber daya manusia di sekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah.

Tugas dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan, mendukung pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi pada satuan

pendidikan (sekolah). Sekolah pada hakekatnya terdiri dari struktur pendidik dan tenaga kependidikan, di mana setiap pendidik dan tenaga kependidikan memiliki spesifikasi tugas-tugas yang menuntut kompetensi pelakunya, dukungan fasilitas yang tepat memadai, dan kondisi yang kondusif bagi terlaksananya tugas-tugas mereka merupakan hal yang sangat signifikan sehingga berpotensi untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat membidani lahirnya peserta didik yang berkualitas.

Kekuatan dari aktivitas manajemen sumber daya manusia yakni mengutamakan perencanaan yang matang tentang kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi yang optimal, orientasi, penempatan yang tepat dengan prinsip *the right man on the right job at the right time*, pelatihan dan pengelolaan karier yang kontinyu. Demikian pula kebijakan kompensasi (penggajian dan kesejahteraan) dan penilaian kinerja yang dilakukan dengan adil dan tepat dapat melahirkan motivasi berprestasi pada para tenaga pendidik dan kependidikan. Jika hal tersebut dapat terlaksana dengan baik maka peluang untuk memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu dan kompeten dapat terwujud. Sekolah merupakan salah satu institusi pendidikan yang lahir dari peradaban asli Indonesia dan merupakan sistem pendidikan pertama dan tertua di negeri.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa manajemen pendidikan di SDN 1 Pematang Panggang Kecamatan Mesuji Kabupaten OKI masih belum memenuhi standar. Sehingga atas dasar pemikiran tersebut, penelitian merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Pembelajaran PAI di MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu Tahun Akademik 2021/2022”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *case study*. Hal ini dimaksudkan agar permasalahan yang dijadikan focus akan dikaji lebih mendalam, lebih holistic sehingga mampu melihat kondisi nyata system manajemen sekolah yang memiliki basis sosial yang ada di Adiluwih Kabupaten Pringsewu.

Tujuan Penelitian secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan, meliputi:

1. Manajemen sumber daya manusia terhadap rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu.
2. Proses manajemen sumber daya manusia pada Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu.
3. Proses manajemen sumber daya manusia pada Penilaian dan Pemberhentian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu.

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu dengan alasan bahwa ke MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu, ini merupakan ujung tombak masyarakat sekitar untuk mentransformasi ilmu pendidikan islam kepada masyarakat Adiluwih Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini direncanakan dari Januari 2022 sampai dengan Maret 2022. Dengan estimasi satu bulan awal persiapan, empat bulan pengumpulan dan analisis data lapangan, satu bulan penulisan dan penyelesaian laporan penelitian.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu, belum berjalan sesuai yang diharapkan oleh masyarakat madrasah. Oleh karena nya harus ada kesesuaian antara teori dengan pelaksanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di sekolah secara optimal jika dikelola dengan baik, sehingga mendukung tujuan institusional. Peran kepala sekolah bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam mengatur fungsi-fungsi manajemen. Ini semua merupakan tugas seorang kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

### **A. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu.
2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada 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 diatas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pendapat tidak berhasil. Perekrutan Sumber Daya Manusia sering dianggap sebagai kondisi yang melegakan, sedangkan penyaringan tenaga pendidik dan kependidikan dianggap suatu yang menyulitkan. Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dipandang suatu hal yang melegakan, karena perekrutan sumber daya manusia memberikan kesempatan kepada siapa saja yang melamar tenaga pendidik dan kependidikan secara kompetitif. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu, bahwa Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititik beratkan pada orientasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil. Namun, ini tidak menjamin bahwa kelangsungan sekolah bergantung pada keseimbangan penentuan sumber daya manusia. Yang jelas, masa depan sekolah salah satunya bergantung pada kelihaian manajemen Sumber Daya Manusia dalam menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang cakap, sesuai dengan motif orientasi sekolah.

### **3. Seleksi Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan Wawancara Waka Kurikulum Di MTs Darul Ulum Sukoharum Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu, di Objektivitas dan kejujuran dalam mengadakan seleksi merupakan kunci sukses penentuan sumber daya awal yang akan menjadi guru sekolah. Agar seleksi sumber daya manusia 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 perasaandalam menyeleksi tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini perlu ditekankan karena pada kenyataannya sampai saat ini MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu, masih banyak bagian seleksi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menentukan dan memilih Sumber Daya Manusia terpengaruh faktor subjektif, antara lain hubungan keluarga, suku, kedaerahan, warga dan teman.

**4. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu.**

**a. Penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah, beliau mengungkapkan bahwa dalam sistem penempatan kerja pendidik dan tenaga kependidikan khusus nya di MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu bertujuan sebagai berikut:

- 1) Memberikan peluang bagi pertumbuhan dan pengembangantenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu.
- 2) Memberikan peluang yang sama bagi kemahiran semua tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu.
- 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 MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu.

**b. Pembagian Tugas Kerja, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kepala sekolah MTs Darul Ulum Sukoharum. Pembagian tugas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Darul Ulum Sukoharum Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu, kepala madrasah melakukan konsultasi dengan pihak Yayasan dapat pembagian tugas yang mengacu pada latar belakang pendidikan pelamar masing-masing, itupun ditentukan sesuai dengan kebutuhan sekolah berdasarkan hasil musyawarah dan mufakat. Berdasarkan hasil musyawarah kepala madrasah dengan pihak yayasan maka pimpinan sekolah mengeluarkan SK mengajar atau Pembagian tugas mengajar masing-masing pendidik ataupun Tenaga Kependidikan MTs Darul Ulum Sukoharum Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu.

**c. Beban Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Yayasan diperoleh data bahwa beban kerja tenaga pendidik memiliki ketentuan bahwa: 1) Bagi Guru Honorer sekolah 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 sekolah memberikan kelonggaran bagi guru yang tidak memiliki jam mengajar boleh tidak berada di sekolah, kecuali ada jam mengajar.

**d. Penggerakan Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Darul Ulum Sukoharum Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu**

**e. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan waka Kesiswaan MTs Darul Ulum Sukoharum, 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.

Analisis kinerja dilakukan dengan prosedur analisis kinerja yang dapat dimulai dengan melihat dan membandingkan antara kinerja riil tenaga pendidik/kependidikan dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah dipatok. Apabila terjadi ketidaksesuaian maka selanjutnya dilakukan proses evaluasi terhadap masalah atau kendala-kendala yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik/kependidikan. Dan proses yang terakhir adalah *problem solving* yaitu bagaimana solusi untuk memecahkan permasalahan atau kendala-kendala yang dihadapi. Pengembangan sumber daya manusia banyak dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini bertujuan untuk:

- 1) Menghilangkan kesenjangan kinerja sumber daya manusia yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai dengan yang diharapkan,
- 2) Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang lentur dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru yang dihadapi sekolah, dan
- 3) Meningkatkan keterikatan (komitmen) sumber daya manusia terhadap sekolah dan membina persepsi bahwa sekolah itu tempat yang baik untuk bertugas.
- 4) Kesejahteraan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara Bendahara Sekolah MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu, beliau mengungkapkan bahwa, untuk menjamin kesejahteraan tenaga kependidikan, khususnya tenaga pendidik di sekolah diperlukan suatu sistem yang dapat menjamin keadilan dan kepastian. Kesejahteraan sumber daya manusia dapat berbentuk finansial dan non finansial. Terpenuhinya kesejahteraan sumber daya manusia cukup berpengaruh terhadap kinerja dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius, baik oleh pimpinan sekolah maupun pemerintah. Secara materi istilah kompensasi dalam organisasi pendidikan dapat berbentuk gaji (termasuk tunjangan), honor, biaya transport, uang makan, dan pendapatan lain yang diperoleh dan sumber yang sah. Sedangkan kompensasi dalam berbentuk immateriil yang berhak diterima dan dinikmati oleh tenaga kependidikan adalah perlakuan adil dan manusiawi, pemberian pelayanan yang baik, jaminan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas, dan sebagainya: kompensasi tersebut sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga kependidikan walaupun tidak berbentuk material.

#### **f. Pengontrolan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu.**

##### **1) Kedisiplinan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan**

Berdasarkan hasil wawancara kepala tata usaha sekolah di desa Pematang Panggang Kecamatan Kabupaten Ogan Komering Ilir, mengatakan kepala sekolah setiap rapat dan acara yang lain selalu menghimbau kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan sekolah 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).

## 2) 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). Guru adalah merupakan pendidik profesional yang tidak hanya memiliki tugas mengajar, akan tetapi juga memiliki tugas untuk mendidik, membimbing, mengarahkan dan melatih serta menilai dan mengevaluasi hasil proses pembelajaran (Oktavia, 2019). Dalam Pemberhentian PNS telah diatur dalam PP. No. 32 tahun 1979, yang isinya dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) Karena atas permintaan sendiri;
- b) Karena mencapai batas usia pensiun;
- c) Karena adanya penyederhanaan organisasi;
- d) Karena melakukan pelanggaran, atau tindak pidana atau penyelewengan;
- e) Karena tidak cakap jasmani atau rohani;
- f) Karena meninggalkan tugas;
- g) Karena meninggal dunia atau hilang;
- h) Karena hal-hal lain, yang bertentangan dengan tata tertib Madrasah

## B. Analisa Temuan Penelitian

Dalam menjalankan sistem pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sesungguhnya bertujuan untuk mewujudkan sebuah sistem organisasi sekolah menjadi lebih terintegrasi. Hal ini akan terwujud jika pengelolaannya dilakukan secara komprehensif dan kontinuitas dengan mempertimbangkan berbagai aspek-aspek penunjang terkait pendidik dan kependidikan. Akan tetapi pihak madrasah pada pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Darul Ulum Sukoharum Adiluwih Pringsewu, belum berjalan secara optimal, dalam mensinergisitkan fungsi-fungsi manajemen Planning, dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al Qur'an seperti firman Allah Swt,

Qs. Sajadah: 5. Dari isi kandungan dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manager). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini. Pengorganisasian dalam pendidikan Islam adalah proses penentuan struktur, aktivitas, interkasi, koordinasi, desain struktur, wewenang, tugas secara transparan, dan jelas. Dalam lembaga pendidikan Islam, baik yang bersifat individual, kelompok, maupun kelembagaan. Sebuah organisasi dalam manajemen pendidikan Islam akan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendesain perjalanan organisasi yaitu kebebasan, keadilan, dan musyawarah. Jika kesemua prinsip ini dapat diaplikasikan secara konsisten dalam proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam akan sangat membantu bagi para manajer pendidikan Islam.

Dari cerita sejarah Nabi Muhammad SAW yang tertulis di atas, dapat diketahui suatu tindakan pengorganisasian. Nabi Muhammad memerintahkan kepada pasukan pemanah untuk tetap berada di atas bukit dalam keadaan apapun. Ternyata pasukan pemanah lalai dari perintah atasan, kemudian mereka meninggalkan tempat tugasnya dari atas bukit untuk mengambil harta rampasan ketika musuh lari kocar-kacir. Tanpa disadari musuh menyerang balasan dari sebelah bukit yang berakibat pada kekalahan pasukan muslim.



Kalau pasukan pemanah memperhatikan dan melaksanakan perintah pimpinan (Nabi Muhammad SAW) tentu ceritanya akan lain. Pelaksanaan kerja sudah barang tentu yang paling penting dalam fungsi manajemen karena merupakan pengupayaan berbagai jenis tindakan itu sendiri, agar semua anggota kelompok mulai dari tingkat tingkat teratas sampai terbawah berusaha mencapai sasaran organisasi sesuai rencana yang telah ditetapkan semula, dengan cara terbaik dan benar. Karena tindakan pelaksanaan sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan motivating untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang ingin dicapai, disertai memberikan motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik. Al-Qur'an sebagai pengawasan bersifat transendental, jadi dengan begitu akan muncul inner *dicipline* (tertib diri dari dalam). Itulah sebabnya di zaman generasi Islam pertama, motivasi kerja mereka hanyalah Allah

Controllingnya terhadap sumber daya manusia di sekolah ini. Oleh karena nya pengelolaan yang baik dan sistematis, maka diharapkan akan terbentuk sumber daya manusia yang saling bersinergi karena memiliki fungsi dan tugas-tugas yang saling menunjang satu sama lain. Sistem manajerial, pembinaan dan pengembangan sudah mencakup bagian dari pengelolaan perencanaan sumber daya manusia. Dimana tujuannya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi dari para sumber daya manusia melalui berbagai program kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah dan yang paling penting dan harus selalu diingat adalah bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan dua profesi yang sangat urgensi dan strategis dalam pembentukan karakter bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam lembaga satuan pendidikan di sekolah ini.

## **KESIMPULAN**

### **1. Aspek Perencanaan**

Pada Madrasah Aliyah Raudhatul Huda Al Islamy Sidomulyo Kec. Negerikaton Kab. Pesawaran, berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Wakamad menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan atau penyusunan program kegiatan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari proses perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap stabilitas aktivitas yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan madrasah. Demikian pula pada Sejarah Madrasah Aliyah Raudhatul Huda Al Islamy Sidomulyo Kec. Negerikaton Kab. Pesawaran pada dasarnya tidak jauh berbeda hal ini dikarenakan karena setiap perencanaan sangat hati-hati dan terarah untuk mencapai tujuan madrasah itu sendiri.

### **2. Aspek Pengorganisasian**

Pada Madrasah Aliyah Raudhatul Huda Al Islamy Sidomulyo Kec. Negerikaton Kab. Pesawaran, data temuan menunjukkan bahwa di Madrasah ini sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, dimana masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi sekolah sudah ditempatkan tenaga atau SDM yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, disamping itu masing-masing komponen sudah menyadari akan job atau tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, disamping itu pimpinan dan bawahan sudah terkoordinir dan terjadi hubungan kerjasama dengan sangat baik, hal ini antara lain ditunjukkan dengan interaksi dan komunikasi yang selama ini terjadi antara pimpinan dan bawahan sudah terjalin dengan baik. Demikian halnya yang terjadi dalam sistem pengorganisasian di Sejarah

Madrasah Raudhatul Huda Al Islamy Sidomulyo Kec. Negerikaton Kab. Pesawaran tidak banyak yang berbeda karena dalam sistem pengorganisasian pada dasarnya sudah jelas hirarkinya dan panduannya sudah ada pada kebijakan Kementerian Agama Pusat.

### **3. Aspek Penggerakan**

Pelaksanaan rencana ini merupakan fungsi yang terpenting dalam manajemen SDM, karena pada fungsi ini sebuah organisasi melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitasnya, mengambil tindakan-tindakan kearah itu, agar organisasi bisa berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi dari madrasah sendiri Kepala Madrasah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya.. Aspek penggerakan pada Sejarah Madrasah Aliyah Raudhatul Huda Al Islamy Sidomulyo Kec. Negerikaton Kab. Pesawaran pada dasarnya tidak ada perbedaan dimana kepada sekolahnya memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada semua civitas akademika di dalam menggerakan segenap aktivitas madrasah baik yang menyangkut tenaga pendidik dan kependidikan tidak ada pengawasan yang melekat.

### **4. Aspek Pengawasan**

Pada Madrasah Aliyah Raudhatul Huda Al Islamy Sidomulyo Kec. Negerikaton Kab. Pesawaran, Pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik bukan semata-mata untuk mencari kesalahan yang ada pada diri guru didalam waktu belajar mengajar atau diluar kelas pada saat menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP), Silabus, serta instrumen pendukung lainnya yang digunakan dalam mendukung pembelajaran di kelas dan ketertiban administrasi madrasah. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru terutama pada pendidik dan tenaga kependidikan yang melibatkan beberapa pihak, diantaranya Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Kementerian Agama, dan Dinas Pendidikan. Mereka dilibatkan untuk membantu para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang di alami oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

### **Daftar Pustaka**

Andi Warisno. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. [Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/](http://Journal.an-Nur.Ac.Id/), 1, 18–25.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2020).

Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*, ( Bandung: Alfabeta, 2020 ).

Abdul Mujib dkk, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta : Kencana, 2020).

Ary. H. Gunawan, *Sosiologi Pendidikan; Suatu Analisi Sosiologi Tentang Berbagai Problem Pendidikan*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2020).

Barnawi & M. Arifin, *Manajemen Sarana & Prasarana Madrasah* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2020).

Dadang Suhardan, *Organisasi dan Manajemen Pendidikan Nasional. Dalam Pengantar Pengelolaan Pendidikan* (Bandung: Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan UPI, 2020).

Departemen Agama, *Madrasah Untuk Kemaslahatan Umat Edisi II* (Jakarta : Direktorat Pendidikan Diniyah dan Madrasah Dirjen Pendidikan Islam, 2010).

Depdiknas, *Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (Jakarta : Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jenderal Depdiknas, 2020)

Departemen Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an dan Terjemah*, PT. Pantha Cemerlang. Jakarta Selatan. 2020.

Direktorat Tenaga Kependidikan, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah* , (Jakarta: Direktorat Jendral PMTK, 2020).

E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, ( Bandung: PT REMAJA Rosdakarya, 2020.).

Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. (Yogyakarta: Ekonisia, 2020).

Gareth R Jones, *Essentials of Contemporary Management*, (New York: McGraw-Hill, 2020).  
Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Barat: Permata Puri Media, 2020).

Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, (Yogyakarta: Gajah mada university Press, Cet Ke 3, 2020).

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2020).

Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2020).

<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2006/072006/21/99forumguru.htm>. [9 Januari 2022].  
Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020).

Husaini Usman. *Metodologi Penelitian Sosial*. (Jakarta: Bumi Aksara .2000).

Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020).

Imam Bukhori, *Shohih Bukhori*, Juz I, (Bairut: Daar Al Kutub, 2020).

Oktavia, A. (2019). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURUDAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN. *Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/*, 7, 9–25.

