



## MENEJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM MADRASAH SIROJ ATHO' AL-MANNAN

**Saitum**

Universitas Islam An Nur Lampung

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *case study*. manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan di Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan, dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi kedepannya dengan lebih berani mengambil kreasi sendiri tanpa harus terikat dengan kurikulum yang diberlakukan pemerintah dan sudah tentu pula tidak melanggar norma hukum yang telah ada. Bagaimanapun lancarnya implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan, kedepannya tetap memperhatikan faktor Kepribadian, pendidikan dan pengalaman kerja dari masing-masing pimpinan tersebut. Komite Madrasah lebih berperan serta secara aktif untuk mendukung peningkatan pelayanan pendidikan bagi peserta didik dengan melibatkan semua elemen untuk memberikan pendukung baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan, Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya, Pendidik, Tenaga Kependidikan

### Abstract

The purpose of this study was to analyze human resource management in educators and education staff at Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan. This research is a qualitative research with a case study method. human resource management starting from planning, organizing, actuating and supervising at Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan, can be maintained and even improved in the future by being bolder in taking their own creations without having to be bound by the curriculum imposed by the government and of course also not violating legal norms that already exists. However smoothly the implementation of the human resource management functions of Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan, in the future will still pay attention to the personality factors, education and work experience of each of these leaders. The school committee participates more actively to support the improvement of educational services for students by involving all elements to provide support in the form of financial, thinking, and personnel in the implementation of education, Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan

**Keywords:** Resource Management, Educators, Education Personnel

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Namun fenomena mendasar yang saat ini cenderung terjadi di lembaga pendidikan adalah keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Mengantisipasi hal ini Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Murtafiah, 2021).

Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) 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. Dari uraian di atas itulah pentingnya memberikan deskripsi yang jelas tentang *Human resource management*, untuk menghindari miskonsepsi maka dalam penelitian ini akan dipaparkan konsep dasar manajemen SDM yang mengarah pada manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (Warisno, 2019).

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 dan satisfie*” 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 (Munandar, 2020).

Rekrutmen sumber daya manusia; Rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi oleh para pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon. Seleksi sumber daya manusia: Seperti namanya seleksi , maka fungsi tahap ini adalah menyaring pelamar dengan setepat mungkin sehingga organisasi dapat menerima orang yang tepat (Wahidin, 2017).

Orientasi dan Penempatan; Orientasi pada dasarnya merupakan usaha dalam membantu pegawai baru untuk mengenali dan memahami tugas-tugas mereka, kondisi organisasi, kebijakan organisasi, rekan sekerja, nilai-nilai. Keyakinan-keyakinan dan lain-lain. Selanjutnya setelah dilakukan orientasi maka yang harus dilakukan Madrasah adalah melaksanakan penempatan yaitu

sebagai proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai Madrasah yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*) dan penurunan jabatan (*demosi*) atau bahkan pemutusan hubungan kerja bagi pegawai yang telah bekerja (Efrina, 2019).

**Pelatihan dan Pengembangan;** Pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Penilaian Kinerja; Menurut Hadari Nawawi, penilaian kinerja secara sederhana berarti proses organisasi melakukan penilaian terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. **Pengelolaan dan Perencanaan Karir;** Pengelolaan dan perencanaan karier bagi organisasi Madrasah merupakan kegiatan dan kesempatan yang diberikan organisasi dalam upaya membantu pegawai untuk mencapai tujuan kariernya dan sekaligus juga penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi (Nurhayati, 2022).

**Kompensasi;** Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Duratun Nafsah, Widiyanto, 2017).

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 Madrasah umum, misalnya masalah kesamaan kesempatan kerja dan perolehan ijazah.(3) Adanya sikap mental pada sementara golongan umat Islam, khususnya 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. Sejak awal berdirinya, Madrasah telah menunjukkan keunikannya. Pada mulanya Madrasah sebagai pusat pengembangan dan penggemblengan nilai-nilai Islam, berfungsi disamping menjadi pusat pendidikan keagamaan Islam di nusantara, juga menjadi simbol perlawanan terhadap penjajah terutama pada akhir abad ke-19 dan awal pada abad ke-20.

Militansi Madrasah berhadapan dengan penjajah asing sangatlah efektif ketika perlawanan Madrasah disosialisasikan lewat simbol-simbol “perang mengusir orang kafir”. Tuntutan zaman dan perubahan global memposisikan 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 Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan, belum mampu menjawab keinginan masyarakat cukupbalak dalam merubah stigma negatif lembaga pendidikan Madrasah tersebut. Adapun keinginan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Madrasah Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan Banjar Margo.

Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan, Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan belum mencapai atau memenuhi standar kepemimpinan yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan tidak terlaksananya fungsi-fungsi dasar menejemen sebagai indikator dari kemampuan dalam kedudukannya kepala lembaga Madrasah, serta belum mampu dalam membuat keputusan keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cakap dan tepat.

Selanjutnya, salah satu upaya yang sudah dan sedang di lakukan oleh pemerintah tahun 2005 tentang guru dan dosen, serta PP NO.1, tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Pada dasar nya hal tersebut merupakan kebijakan pemerintah yang di dalam nya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Ini mengisyarat kan bahwa perubahan dan pembaharuan system pendidikan sangat bergantung pada "*what teachers do and think*", atau dengan kata lain bergantung pada penguasaan kompetensi guru.

Secara fungsional pendidikan pada dasar nya di tujukan untuk menyiapkan masa depan agar hidup lebih sejahtera. Baik sebagai individu maupun secara kolektif sebagai warga masyarakat, bangsa maupun antar bangsa. Bagi pemeluk agama, masa depan mencakup kehidupan di dunia dan pandangan tentang kehidupan hari kemudian yang bahagia.

Namun saat ini dunia pendidikan kita belum sepenuhnya dapat memenuhi haraapan masyarakat. Fenomena itu ditandai dari rendahnya mutu pendidik ataupun tenaga kependidikan, bahkan lebih berorientasi proyek. Akibatnya, Seringkali hasil pendidikan mengecewakan masyarakat. Mereka terus mempertanyakan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dalam dinamika kehidupan ekonomi, politik sosial, dan budaya.

Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan selama ini masih kurang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan pembangunan, baik industri, telekomunikasi, maupun pasar tenaga kerja sector lainnya yang cenderung menggugat eksistensi Madrasah. Bahkan sumber daya Manusia yang di siapkan melalui pendidikan sebagai generasi penerus belum sepenuhnya memuaskan bila di lihat dari akhlak, moral dan jati diri bangsa dalam kemajemukan budaya bangsa. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian masyrakat menjadi pesimis terhadap Madrasah. ada anggapan bahwa pendidikan tidak lagi mampu menciptakan mobilitas sosial mereka secara vertical. karena Madrasah tidak menjanjikan pekerjaan yang layak. Madrasah kurang menjamin masa depan

yang lebih baik. sebagaimana di ungkapkan di muka. perubahan paradigma baru pendidikan kepada mutu ( quality oriented ) merupakan salah satu strategi untuk mencapai pembinaan keunggulan pribadi anak

## **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 Madrasah yang memiliki basis sosial yang ada di . Melalui pendekatan tersebut, peneliti ingin memperoleh data berdasarkan situasi yang wajar dan akurat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan**

Pada Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan , berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Wakamad menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan atau penyusunan program kegiatan di Madrasah 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 Siroj Atho' Al-Mannan pada dasarnya tidak jauh berbeda hal ini dikarenakan karena setiap perencanaan sangat hati-hati dan terarah untuk mencapai tujuan Madrasah itu sendiri.

### **2. Pengorganisasian (*organizing*) Semberdaya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan**

Pada Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan , data temuan menunjukkan bahwa di Madrasah ini sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi Madrasah yang komprehensif dan dinamis, dimana masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi Madrasah 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 Siroj Atho' Al-Mannan tidak banyak yang berbeda karena dalam sistem pengorganisasian pada MTs pada dasarnya sudah jelas hirarkinya dan panduannya sudah ada pada kebijakan Kementrian Agama Pusat.

### **3. Pelaksanaan (*actuating*) Semberdaya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan**

Pada Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan, temuan menunjukkan bahwa pimpinan di Madrasah ini kurang proaktif dalam memberikan motivasi yang bisa membangkitkan semangat dalam bekerja bagi semua komponen yang ada di Madrasah ini. Disamping itu, temuan data juga menunjukkan bahwa pimpinan di Madrasah ini terlalu banyak memberikan kepercayaan kepada bawahannya dalam menjalankan tugas atau hal-hal yang sifatnya praktis atau operasional sehingga bawahan dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan kepala Madrasah tidak terarah dan terkadang tujuan tidak tercapai. Aspek penggerakan pada Sejarah Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan pada dasarnya tidak ada perbedaan dimana kepada Madrasah nya memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada semua civitas akademika di dalam menggerakkan segenap aktivitas Madrasah baik yang menyangkut tenaga pendidik dan kependidikan tidak ada pengawasan yang melekat.

#### **4. Pengawasan (*Controlling*) Sumberdaya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan**

Pada Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan, kegiatan ini kurang berjalan secara optimal dimana adanya temuan data yang menunjukkan bahwa pimpinan Madrasah ini secara formal tidak memintakan laporan yang tertulis sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan yang telah dilakukan, dan secara informal pimpinan pun tidak memintakan penjelasan secara lisan atau secara langsung atas apa yang telah dilaksanakan oleh komponen yang ada di Madrasah ini. Kegiatan pengawasan atau monitoring yang dilakukan oleh pimpinan di Madrasah ini tidak berjalan maksimal dalam hal membimbing atau mengarahkan dengan memberikan masukan atau saran untuk mendapatkan langkah-langkah yang lebih baik. Begitupun pada Sejarah Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan Aspek pengawasan ini juga tidak berbeda dengan yang terjadi di Pada Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan, dimana pengawasan yang dilakukan oleh kepala Madrasah lebih banyak bersifat informal. Sedangkan yang bersifat formal dalam rangka untuk pertanggung jawaban aktivitas Madrasah tidak berjalan dengan baik dalam rangka tertib administrasi.

### **KESIMPULAN**

Berjalannya manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan di Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan, dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi kedepannya dengan lebih berani mengambil kreasi sendiri tanpa harus terikat dengan kurikulum yang diberlakukan pemerintah dan sudah tentu pula tidak melanggar norma hukum yang telah ada.

Bagaimanapun lancarnya implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan, kedepannya tetap memperhatikan faktor Kepribadian, pendidikan dan pengalaman kerja dari masing-masing pimpinan tersebut

Komite Madrasah lebih berperan serta secara aktif untuk mendukung peningkatan pelayanan pendidikan bagi peserta didik dengan melibatkan semua elemen untuk memberikan pendukung baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan, Madrasah Siroj Atho' Al-Mannan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Duratun Nafsah, Widiyanto, W. S. (2017). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di Madrasah Aliyah. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 788–797.
- Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syariah. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 259. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v7i2.5808>
- 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>
- Nurhayati. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam. *Jmpis*, 3(1), 451.
- Wahidin, U. (2017). Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat, Negara Dan Bangsa. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 2(04), 408–418. <https://doi.org/10.30868/ei.v2i04.39>
- 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>