



Vol. 03 No. 05 (2024) : 341-345

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>



EFEKTIFITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTs NEGERI 2 PESAWARAN

Rahmatiyah¹, Mustafida²

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: ¹ rahmatiyah19@gmail.com

ABSTRACT *This study uses a type of qualitative research with a case study design. Data and documents were collected and compiled using in-depth interview techniques, participant observation and documentation studies. the results of this job analysis are carried out filling and placing personnel in positions according to intellectual capacity, capability, work experience and exemplary. (1) the withdrawal and selection of GTT and PTT candidates is carried out based on considerations of academic, non-academic achievements and good morals. (2) 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, not oriented to whether effectively the training carried out is able to change the behavior and performance of the participants towards the goals of the madrasa.*

Keywords: *Analysis of Human Resource Management in Educators and Education Personnel*

ABSTRAK :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. 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 SDM 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.

Kata Kunci: Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

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.(ANDI WARISNO, Sorogan, and Al 2021) Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis.¹ Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.² Mengacu pada hal tersebut maka pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen SDM. Dalam hal ini manajemen SDM merupakan proses pengelolaan secara efektif dan sistematis yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan Madrasah, memperlakukan pendidik dan tenaga kependidikan secara adil dan bermartabat, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan sumbangan optimal terhadap Madrasah. (Khusnul 2021)

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”.³ 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 Adapun keinginan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Madrasah SMK Islam Adiluwih, bisa peneliti diskripsikan sebagai berikut:⁴ Rendahnya Kualitas Sarana Fisik, Rendahnya Kualitas Guru, Rendahnya Kesejahteraan Guru, Rendahnya Prestasi Siswa. Salah satu persoalan Madrasah yang hingga kini masih belum terselesaikan adalah kondisi manajemen Madrasah yang cukup memprihatinkan, baik dari segi kualitas dan kinerja guru, sistem manajemen dan administrasi, kepemimpinan kepala Madrasah, kinerja staf, dan sebagainya. Pendidikan

¹ . Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), h. 6

² . Depdiknas, *Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (Jakarta : Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jenderal Depdiknas, 2003)

³ . Departemen Agama, *Madrasah Untuk Kemaslahatan Umat Edisi II* (Jakarta : Direktorat Pendidikan Diniyah dan Madrasah Dirjen Pendidikan Islam, 2010), h.2

⁴ Wawancara dengan Bapak Rumni Sanusi, ketua MTs Al-Hidayah Pertiwi, tgl 03-Juni 2015 di Desa Sukapadang Kecamatan Cukuhbalak Kabupaten Tanggamus

merupakan suatu proses yang sangat kompleks dan berjangka panjang, di mana berbagai aspek yang tercakup dalam proses saling berkaitan erat satu sama lain dan bermuara pada terwujudnya manusia yang memiliki nilai hidup, pengetahuan hidup dan keterampilan hidup. Prosesnya bersifat kompleks dikarenakan interaksi di antara berbagai aspek tersebut, seperti kepala Madrasah/Madrasah, guru, bahan ajar, fasilitas, kondisi siswa, kondisi lingkungan, metode mengajar yang digunakan, sistem manajemen Madrasah yang diterapkan dan dukungan orangtua/masyarakat tidak selamanya memiliki sifat dan bentuk yang konsisten yang dapat dikendalikan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *case study*. Tujuan Penelitian secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Pesawaran Kec Waylima Kab Pesawaran Berdasarkan focus dan subfocus penelitian maka data yang dibutuhkan adalah sekitar manajemen Madrasah dengan basis social budaya yang berbeda baik dalam hal kelembagaannya, dinamika manajemen, Input, Proses, dan output. Data-data tersebut diperoleh melalui : (1) Kepala Madrasah; (2) Dewan Guru; (5) Wali Murid; (6) dokumentasi yang berhubungan dengan manajemen Madrasah pada Madrasah menjadi tempat penelitian ini. Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk menghimpun data-data dan informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah dan sub masalah penelitian. Dengan kata lain teknik pengumpulan data sangat mempengaruhi keberhasilan suatu penelitian. Baik dan buruknya suatu *research* sangat tergantung kepada teknik-teknik pengumpulan datanya.⁵ Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pihak Madrasah diperoleh data bahwa pengembangan MTs Negeri 2 Pesawaran Kec Waylima Kab Pesawaran , seperti mengikut sertakan di berbagai pelatihan mengajar dan studi untuk guru dan setiap tahun nya.⁶ Berdasarkan hasil wawancara 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

⁵. SutrisnoHadi, *Metodologi Research, Jilid III* (Yogyakarta: Andi, 1995) h. 97

⁶ . Hasil wawancara dengan Pihak Madrasah diperoleh data bahwa pengembangan SMK Islam Adiluwih 4 Januari 2023

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. Dalam menjalankan sistem pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sesungguhnya bertujuan untuk mewujudkan sebuah sistem organisasi Madrasah 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 Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Pesawaran Kec Waylima Kab Pesawaran belum berjalan secara optimal, dalam mensinergisitkan fungsi-fungsi manajemen Planning, dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata *al-tadbir* (pengaturan).

Oleh karena nya pengelolaan yang baik dan sistematis, maka diharapkan akan terbentuk tenaga pendidik dan kependidikan 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 tenaga pendidik dan kependidikan. Dimana tujuannya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi dari para tenaga pendidik dan kependidikan melalui berbagai program kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak Madrasah. 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 madrasah ini.

KESIMPULAN

Pada MTs Negeri 2 Pesawaran Kec Waylima Kab Pesawaran, 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. Pada MTs Negeri 2 Pesawaran Kec Waylima Kab Pesawaran, 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

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Warisno, Metode Sorogan, And Kitab Al, "*Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam,*" *An Nida* 1 (2021): 1-8.
- Khoeriyah, Memahami Metodologi Studi Islam (Yogyakarta: Teras, 2013)
- Khusnul, Khotimah. 2021. "Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru." *An -Nur* 1:60-65.
- Nurul Aslamiyah. 2022. "Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan." *An -Nur* 8:1-12.
- SA'DIYAH, HALIMATUS. 2021. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN DESA SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2020/2021." *AN NUR* 7:39-46.
- Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, Bandung: Citra Umbara, 2014.