
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN DI TINGKAT MADRASAH ALIYAH

Dede Yusuf Waliyudin¹

STAI Al-Hidayah Bogor, Indonesia (yusufdede825@gmail.com)

M Sarbini

STAI Al-Hidayah Bogor, Indonesia (msarbini@staiabogor.ac.id)

Ade Kohar

STAI Al-Hidayah Bogor, Indonesia (adekohar.staia@gmail.com)

Kata Kunci:	ABSTRAK
Manajemen SDM, Pendidik, Kompetensi Lulusan	Latar belakang penulis melakukan penelitian ini bertitik tolak pada permasalahan yang sering ditemui di hampir seluruh sekolah, terkhusus di lokasi penelitian yaitu kurangnya peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas lulusan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif lapangan non statistic dengan eksplorasi, tanya jawab dan dokumentasi. Sedangkan hasil dari penelitian ini adalah pertama perencanaan manajemen di MA Ibnu Taimiyah Bogor sudah sangat baik. Hal ini dikarenakan perencanaan atau pengadaan sumber daya manusianya diatur berdasarkan kebutuhan sekolah, tidak setiap semester atau tahun sekolah membutuhkan guru atau karyawan baru. Kedua Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi lulusan di MA Ibnu Taimiyah Bogor sudah sangat baik, hal ini sebab kepala sekolah menjalankan tanggung jawabnya dengan mengarahkan serta nasihat kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja dan saling bekerja sama antara pengajar dalam meningkatkan kompetensi lulusan. Ketiga Faktor pendukung yaitu, sarana dan prasarana (fasilitas) yang mendukung, para anak karyawan atau pendidik mendapatkan tunjangan pendidikan gratis. Keempat Faktor penghambatnya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang tiba-tiba keluar atau memutuskan kontrak nya sebelum selesai masa kontrak nya. Kelima Evaluasi melalui dua evaluasi, yaitu evaluasi internal dan eksternal

¹ Correspondence author

Keywords:

*HR Management,
Educators, Graduate
Competency*

ABSTRACTS

The author's background in conducting this research is based on a problem that is often found in almost all schools, especially in research locations, namely the lack of the role of human resource management in improving the quality of Graduates regency using a non-statistical field qualitative method with perceptions, meetings, and documentation. The results of this study found that first the management planning at MA Ibnu Taimiyah Bogor was very good. This is because the planning or procurement of human resources is regulated based on the needs of the school, not every semester or school year requires new teachers or employees. Second, the implementation of human resource management in improving the competence of graduates at MA Ibnu Taimiyah Bogor has been very good, this is because the principal carries out his responsibilities by directing and advising educators to improve the quality of work and cooperate with each other between teachers in increasing graduate competence. The three supporting factors are supporting facilities and infrastructure (facilities), children of employees or educators get free education allowances. The four inhibiting factors are 3 factors namely is Human Resources (HR) who suddenly leave or terminate the contract before the end of the contract period. Fifth Evaluation through two evaluations, namely internal and external evaluations.

A. PENDAHULUAN

Dengan memaksimalkan potensi manusia, pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas eksistensi manusia. Pendidikan adalah proses yang dinamis, bukan proses yang sederhana. Mengingat dinamika penyelenggaraan pendidikan, pendidikan membutuhkan administrasi yang kompeten untuk mencapai tujuan pendidikan secara cepat dan efektif. (Suhariandi, 2013: 1).

Dibutuhkan upaya tim yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan belajar. Yang benar adalah bahwa lembaga pendidikan sering menghadapi tantangan manajemen dan administrasi yang melibatkan manajer pendidikan dalam berbagai peran dan tingkatan. Kurangnya tenaga terampil yang dimiliki lembaga pendidikan merupakan hambatan besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Sumber daya manusia guru dan profesional pendidikan lainnya adalah bagian penting dari sistem pendidikan secara keseluruhan dan membutuhkan perhatian utama dan pusat. Karena instruktur atau pendidik selalu terikat pada komponen dan sistem pendidikan, mereka akan selalu menjadi fokus utama dari setiap diskusi masalah pendidikan.

Dibutuhkan upaya tim yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan belajar. Yang benar adalah bahwa lembaga pendidikan sering menghadapi tantangan manajemen dan administrasi yang melibatkan manajer pendidikan dalam berbagai peran dan tingkatan. Kurangnya tenaga terampil yang dimiliki lembaga pendidikan merupakan hambatan besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Sumber daya manusia guru dan profesional pendidikan lainnya adalah bagian penting dari sistem pendidikan secara keseluruhan dan membutuhkan perhatian utama dan pusat. Karena instruktur atau pendidik selalu terikat pada komponen dan sistem pendidikan, mereka akan selalu menjadi fokus utama dari setiap diskusi masalah pendidikan.

Lulusan yang berkualitas diukur dari daya saing lulusan saat memasuki dunia akademik maupun profesional, sementara itu tidak mungkin sebuah lembaga pendidikan menghasilkan lulusan yang berkualitas, tanpa perbaikan pada proses pendidikan dan pembelajarannya. Di saat yang sama, adalah mustahil proses pendidikan yang baik dengan menghasilkan lulusan yang berkualitas tanpa adanya dukungan manajemen sumber daya Pendidik yang baik.

1. Pengertian Manajemen

Istilah "manajemen" berasal dari kata kerja "to manage", yang seringkali digunakan untuk mengartikan "to manage". Definisi manajemen juga diperluas cakupannya. Manajemen didefinisikan sebagai "Seni menyelesaikan melalui orang" atau "seni merampungkan sesuatu melalui orang lain," menurut Lauren A. Aply, yang dikutip oleh Tanthowi.

Kata Arab "yudabbiru" berarti "mengarahkan, mengatur, melaksanakan, menjalankan, mengatur atau mengurus" dalam istilah bahasa Islam. Kata "dabbara", "mudabbir", "pengendali", dan "mudabbar", yang bersama-sama berarti "mengelola", berasal dari akar kata "dabbara", yang berarti "mengatur".

Manajemen adalah ilmu dan seni proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, didukung oleh sumber daya lain dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Malayu S. P. Hasibuan, 2017).

2. Pengertian Sumber Daya Manusia Pendidik

Menurut (Hasnadi, 2019) Fakultas mental dan fisik profesional pendidikan digabungkan ke dalam sumber daya manusia pendidikan mereka. Lingkungan dan genetik sumber daya manusia pendidikan mempengaruhi perilaku mereka, sedangkan keinginan untuk puas di tempat kerja mendorong mereka untuk bekerja dengan baik. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Robbins, 2019).

Pada bidang pendidikan, manajemen sumber daya manusia (SDM) mengacu pada proses menangani berbagai dilema yang berkaitan dengan peserta didik, anggota staf, panitera, buruh, manajer, dan anggota tenaga kerja lainnya di sektor pendidikan dalam mendukung operasi pada sektor pendidikan. serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada konteks pendidikan, manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi tiga kategori: peserta didik, guru, dan tenaga kependidikan, atau guru dan tenaga administrasi. Manajemen pendidikan merupakan serangkaian kegiatan proses kerjasama suatu organisasi pendidikan dalam pencapaian tujuan yang wilayah pembahasannya sangat luas (Irwan Fathurrochman, 2017: 2).

3. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara rasional buat organisasi/perusahaan supaya organisasi/perusahaan bisa beroperasi secara efektif, mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, serta sekaligus dapat mengembangkan dan memelihara agar struktur organisasi dapat beroperasi. secara seimbang. dan cara yang efektif. sikap. Sasaran HRM seharusnya tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen puncak, tetapi juga harus mendamaikan problem organisasi, fungsi sumber daya manusia dan mereka yang terlibat.

Terdapat 4 (empat) tujuan pengelolaan sumber daya manusia. Pertama, (tujuan sosial) tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara etis dan sosial atas integritas dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan efek negatifnya. Kedua, (Organizational Objectives) Tujuan organisasi ialah tujuan formal yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Ketiga, (Tujuan Fungsional) Tujuan fungsional merupakan tujuan yang ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang konsisten dengan kebutuhan organisasi. Keempat, (Personal goal) Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi, yang ingin dicapai oleh perusahaan melalui aktivitasnya dalam organisasi.

4. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses manajemen yang menentukan bagaimana suatu organisasi harus beralih dari posisi pekerjaan saat ini ke posisi mengajar yang diinginkan. Melalui perencanaan, manajemen berusaha mendapatkan jumlah dan jenis orang yang tepat, di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, melakukan segala sesuatu agar organisasi dan individu memperoleh manfaat jangka panjang yang maksimal. (Husaini & Sutama, 2021).

Ada empat aspek perencanaan SDM yang perlu diperhatikan: (1) perkiraan jumlah karyawan yang dibutuhkan (*employee forecasting*), (2) menentukan sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi (*human resource audit*), (3) menganalisis

keseimbangan antara penawaran dan permintaan (*supply and demand analysis*), (4) melaksanakan program aksi.

5. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk melatih sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan harapan sekolah. Karena guru adalah ujung tombak, orang yang mengarahkan kegiatan pendidikan, maka harus mengelolanya dengan baik dan memadai. Mereka adalah objek langsung dari kegiatan pedagogis. Mereka juga akan memainkan peran penting dalam memobilisasi sumber daya pendidikan lainnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang profesional di lembaga pendidikan merupakan syarat mutlak yang harus selalu ditingkatkan (Rahmania, 2021: 4).

Implementasi manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses implementasi ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam bentuk tindakan nyata sehingga dapat memberikan dampak, berupa perubahan pengetahuan, keterampilan atau nilai. dan sikap (Rahmania, 2021).

B. METODE

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, yaitu data yang meliputi profil sekolah, visi dan misi, riwayat sekolah, riwayat pendidik, kompetensi guru dan jumlah guru. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan jenis data yang dikumpulkan. Identifikasi sumber data responden dilakukan dengan tujuan, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Pengambilan sampel dalam penelitian kualitatif tidak didasarkan pada perhitungan statistik. Oleh karena itu, yang menarik perhatian peneliti kualitatif adalah kelengkapan pengumpulan data dengan banyaknya variabel yang tersedia, bukan banyaknya sumber data.

1. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mengumpulkan data. Tanpa pengetahuan tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan memperoleh data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan. (Ahyar, 2020). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

2. Teknik dan Prosedur Analisis Data

Analisis data adalah proses yang sangat krusial pada penelitian karena melalui analisis data, rekaman wawancara, observasi dan dokumen akan lebih tertata dan sistematis. Seperti yang dikatakan Noeng Muhajir, dikutip oleh Ahmad Rijali, "Analisis data merupakan upaya menyusun catatan observasi, wawancara serta sejenisnya secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman seseorang peneliti tentang kasus yang sedang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan pada orang lain. Sekaligus untuk meningkatkan pemahaman ini, analisis wajib dilakukan dengan berusaha mencari makna. (Rijali, 2019: 84).

3. Pemeriksaan Keabsahan Data, meliputi; Kredibilitas, Transferabilitas, Dependabilitas, dan Konfirmabilitas.

a. Kredibilitas (validasi internal)

Pengujian reliabilitas data bertujuan untuk menunjukkan bahwa data diamati dan dikumpulkan sesuai dengan kejadian yang terjadi secara alami di lapangan.

Derajat reliabilitas data (keabsahan data) dalam penelitian kualitatif digunakan untuk memenuhi kriteria kebenaran, baik bagi pembaca maupun bagi subjek yang diteliti.

b. Transferabilitas (validasi eksternal)

Kriteria transferabilitas mengacu pada transferabilitas hasil penelitian kualitatif ke konteks atau konteks lain. Peneliti dapat meningkatkan transferabilitas dengan melakukan pekerjaan yang menggambarkan konteks penelitian dan asumsi yang menjadi pusat penelitian. Hal ini akan memudahkan peneliti untuk mendeskripsikan hasil penelitiannya.

c. Dependabilitas (reliabilitas)

Audit mutu proses penelitian dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kualitas proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimulai dari konseptualisasi penelitian, pengumpulan data penelitian, interpretasi penelitian, hasil penelitian dan komunikasi hasil penelitian.

d. Konfirmabilitas (obyektivitas)

Untuk menentukan kepastian informasi, peneliti melakukan validasi data dengan informan yang berpengetahuan dan/atau informan lain. Validasi ini dilakukan bersamaan dengan audit Keamanan. Perbedaannya terletak pada inti ulasan. Validitas yang digunakan untuk mengevaluasi hasil penelitian didukung oleh literatur yang tersedia, khususnya mengenai deskripsi penelitian, temuan, dan pembahasan hasil penelitian. (Sugiono, 2016: 270-277).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam meningkatkan Kompetensi Lulusan di MA Ibnu Taimiyah Bogor

Serta hasil yang peneliti peroleh dari proses wawancara ialah perencanaan sumber daya manusia atau upaya pengadaan untuk MA Ibnu Taimiyah Bogor yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Tak setiap semester atau tahun ajaran membutuhkan guru atau staf baru. Perencanaan rekrutmen personel bersifat tidak terencana dan tak terstruktur, artinya tidak ada waktu khusus untuk penambahan personel dalam organisasi Ibnu Taimiyah. Namun, tergantung pada kebutuhan proses rekrutmen, administrasi sekolah menentukan terlebih dahulu posisi/pekerjaan yang akan direkrut dan persyaratan karyawan yang akan direkrut di sekolah. Persyaratan pekerjaan adalah kriteria atau karakteristik yang dapat mencakup keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dan pendidikan dari calon SDM yang akan di rekrut pun harus sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh bapak Tata Tambi, M.Pd. selaku Mudir MA Ibnu Taimiyah:

“Kalau secara formal perencanaan memang dimulai dari permintaan Madrasah Aliyah sendiri kebutuhannya apa saja, kita masih menyesuaikan, ketika MA butuh, misalkan jumlah guru yang ngajar sekarang untuk pelajaran-pelajaran tertentu ada yang nyampai 32 jam per minggu. Itu dianggap terlalu berat, standardnya kan 24 jam. Maka nanti dia mengajukan. Kami butuh tambahan guru untuk guru bahasa arab, butuh tambahan satu, Itu nanti akan kita carikan Pada bagian personalia. MA sendiri tidak ada bagian personalia itu artinya nanti ada RA, MI, MTs, MA mintanya itu ke

personalia pesantren, jadi personalia itu bukan khusus di MA. Jadi nanti ke semua unit atau ke pondok nya yang membutuhkan” (WP.TT.M.MAIT.27.08.2022).

Kemudian bapak Muammar Bafadhal selaku Kepala Sekolah menambahkan: “Adapun terkait kebutuhan guru, itu patut di lakukan biasanya di awal tahun ketika ada guru-guru yang keluar, tapi kalau tidak ada guru-guru yang keluar kita itu tidak perlu mencari, dan perencanaannya tentu kita akan mencari guru-guru yang memang punya basis di kurikulum itu (mata pelajaran yang sesuai dengan keahlian guru) (WP.MB.KS.MAIT.16.08.2022).

Dari hasil wawancara dengan mudir dan kepala sekolah tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan perekrutan SDM tidak terjadwal atau terstruktur, yang berarti tidak ada waktu khusus untuk menambah SDM untuk bergabung dengan lembaga Ibnu Taimiyah. Akan tetapi sesuai kebutuhan dalam proses perekrutan, manajemen sekolah menentukan terlebih dahulu tentang jabatan/pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan dipekerjakan di sekolah. Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Dan pendidikan dari calon SDM yang akan di rekrut pun harus sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan. Hal ini disampaikan oleh bapak Habibi selaku bagian Personalia/SDM pesantren yang menyatakan:

“Kalau Secara umum untuk menjadi Tenaga Pendidik Pesantren harus Si, kemudian linear antara ijazah sama yang diampu, itu yang menjadi patokan utama rekrutmen tenaga pendidik untuk di pesantren ataupun dimadrasah” (WP.H.SSDM.MAIT.21.09.22).

Bapak Tata Tambi selaku Mudir/Sekretariat Yayasan juga menambahkan:

“Bagian personalia membuat semacam iklan lowongan pekerjaan, nanti baru di proses untuk rekrutment pegawai, kalau masing-masing cocok dalam latihan, calon pegawai juga merasa nyaman dengan hak-hak yang akan di terima dan kewajibanya pesantren juga melihat kompetensinya sudah seperti yang di harapkan, kemudian tanda tangan surat pemulihan kerja. Nanti ada masa percobaan kalau untuk guru 6 bulan/satu semester, kalau untuk non guru tenaga pendidikan itu 3 bulan” (WP.TT.M.MAIT.27.08.2022).

Bila pelamar telah lolos seleksi atau diterima menjadi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan, maka dikeluarkan surat keterangan (SK) sebagai tenaga pendidik dan kependidikan bagi tenaga honorer serta tugas diserahkan mengenai tupoksinya kepada kepala madrasah atau ketua unit sekolah. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh bapak Habibi selaku staff SDM Yayasan:

“Bagian personalia atau SDM pesantren hanya merekrut sampai penandatanganan surat SPK dan mengenai tupoksi nya di serahkan kepada kepala madrasah atau kepala unit sekolah” (WP.H.SSDM.MAIT.21.09.2022).

Dari gambaran hasil wawancara diatas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan atau dibuat kepala sekolah yaitu untuk merencanakan tenaga pendidik. Serta yang dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat *urgent* diperlukan agar tidak terjadi kesalahan dalam *recruitment* dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan *recruitment* untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik.

Perekrutan atau penarikan tenaga pendidik ialah usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang diperlukan untuk mengisi jabatan-jabatan eksklusif yang masih kosong. Rekrutmen tenaga pendidik MA Ibnu Taimiyah Bogor menggunakan cara menyebarluaskan pengumuman penerimaan tenaga pendidik dalam bidang yang diperlukan.

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kompetensi lulusan di MA Ibnu Taimiyah Bogor

Dalam wawancara bersama bapak Tata Tambi selaku Mudir, menemukan hasil bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang ada di MA Ibnu Taimiyah secara umum sama dengan pelaksanaan manajemen yang ada di pesantren lain, yaitu mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh yayasan yaitu terkait jam kerja, kurikulum, kode etik dan lain sebagainya. Alur dari pelaksanaannya mengikuti ketentuan yang sudah direncanakan pada tahap perencanaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Tata Tambi selaku Mudir, beliau mengatakan:

“Tadi kan untuk perencanaan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja itu melihat kebutuhan yang real yang di rasakan di lapangan oleh MA nya, dalam pelaksanaannya sudah bisa dikatakan mengikuti alur yang sudah direncanakan” (WP.TT.M.MAIT.27.08.2022).

Kepala sekolah menambahkan buat melakukan arahan dan bimbingan kepada tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas layanan dan juga meningkatkan komunikasi serta kerjasama pengajar, maka guru-guru mendapatkan pelatihan mengajar sehingga memiliki kualitas dan metode mengajar yang mudah dipahami oleh siswa sehingga mudah direalisasikan dalam mencapai tujuan yang maksimal.

“Dalam pelaksanaannya, guru-guru kita beri pelatihan mengajar, sehingga mereka sekarang sudah memiliki formula-formula bagaimana menjadikan anak-anak ini fokus dalam menjawab soal-soal tertulis maupun tidak tertulis” (WP.MB.KS.MAIT.16.08.2022).

Sedangkan hasil wawancara dengan kurikulum memberikan pendapat yang hampir sama terkait dengan menggerakkan atau mengarahkan tenaga pendidik agar *rencana* dan pengorganisasian bisa direalisasikan serta mencapai tujuan yang maksimal yaitu, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Kepala sekolah melakukan arahan dan bimbingan kepada tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas layanan dan juga meningkatkan komunikasi dan kerjasama guru” (WP.AB.K.MAIT.23.08.2022).

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MA Ibnu Taimiyah sudah sangat baik, hal ini karena kepala sekolah menjalankan tanggungjawabnya dengan mengarahkan serta nasihat kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja dan saling bekerja sama antara pengajar dalam meningkatkan kompetensi lulusan. Selain itu kepala sekolah memberikan training yang berguna untuk meningkatkan kualitas diri pengajar sehingga mampu memberikan *feed back* yang baik untuk siswa sehingga menghasilkan lulusan yang mempunyai kualitas yang baik pula.

Faktor Pendukung Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Lulusan Di MA Ibnu Taimiyah Bogor.

Peneliti menemukan bahwa faktor pendukung dalam manajemen sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan kompetensi lulusan di MA Ibnu Taimiyah Bogor meliputi:

a. Sarana prasarana yang mendukung

Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap lingkungan dan fasilitas sekolah, semua sarana pokok pembelajaran sudah lengkap, seperti ruang kelas, asrama, masjid, laboratorium, lapangan, ruang guru. Bukan hanya fasilitas bagi siswa yang diberikan secara lengkap, MA Ibnu Taimiyah juga menyediakan sarana prasarana yang nyaman sebagai penunjang guru dalam bekerja, yaitu para guru mendapatkan rumah dinas, hal tersebut yang menunjang keberhasilan pendidikan di MA Ibnu Taimiyah sehingga proses belajar mengajar bisa dilaksanakan tanpa ada kendala yang besar.

b. Fasilitas Pendidikan Bagi Anak-anak Guru dan Karyawan

MA Ibnu Taimiyah memberikan fasilitas bukan hanya untuk guru atau pendidiknya, akan tetapi keluarga dan anak dari guru tersebut pun diberikan fasilitas berupa beasiswa dan dana pendidikan yang diberikan secara *full* sampai anak tersebut lulus, hal tersebut lembaga berikan sebagai rasa apresiasi dan terima kasih atas royalti yang diberikan guru dan karyawan terhadap lembaga MA Ibnu Taimiyah.

c. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas

Selain dari sarana prasarana yang lengkap dan tunjangan bagi guru, salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan kualitas lulusan siswa MA Ibnu Taimiyah adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, adanya tenaga pendidik yang berkompeten dalam bidangnya, sehingga ilmu yang diberikan sesuai dengan keahlian dan jurusan yang pernah dipelajari oleh pendidik di bangku kuliahnya.

Berdasarkan hasil dari beberapa wawancara dan observasi penulis di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor pendukung yang ada di dalam peningkatan kompetensi lulusan Madrasah Aliyah Ibnu Taimiyah Bogor yaitu, sarana dan prasarana fasilitas yang mendukung, para anak karyawan atau pendidik mendapatkan tunjangan pendidikan gratis dan sumber daya manusia pendidik yang berkompeten di bidangnya. Semua hal tersebut yang membantu dalam kelancaran proses belajar mengajar di MA Ibnu Taimiyah sehingga bisa terlaksana secara optimal dan kondusif.

Faktor penghambat manajemen sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan Kompetensi lulusan di MA Ibnu Taimiyah Bogor.

Berdasarkan dari data wawancara dengan pihak sekolah menjelaskan bahwa faktor penghambat dalam sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan kompetensi lulusan di Madrasah Aliyah Ibnu Taimiyah meliputi:

a. Pemutusan kontrak kerja secara sepihak

Hambatan yang pertama yang dirasakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di MA Ibnu Taimiyah adalah adanya sumber daya pendidik/guru yang tiba-tiba keluar atau memutuskan kontraknya secara sepihak sebelum selesai masa kontraknya, yang itu menghambat dalam proses belajar mengajar di MA Ibnu Taimiyah, jadi ada kekosongan dalam pembelajaran di kelas, dan sulit untuk langsung mencari penggantinya.

Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak Tata Tambi selaku mudir pesantren, beliau mengatakan:

“Kemudian misalnya ada pengajar yang pindah ditengah jalan sebenarnya dari surat perijinan kerja sudah disebutkan, bahwa seorang guru itu tidak boleh pindah atau keluar di tengah-tengah semester pembelajaran. Tapi yang namanya orang udah mau keluar ya mau gimana lagi. Jadi putus ditengah jalan akhirnya mencari pengganti, dan itupun sulit untuk mencari pengganti yang sesuai dengan kompetensi” (WP.TT.M.MAIT.27.08.2022).

Senada dengan yang disampaikan bapak Habibi selaku staff SDM pesantren:

“Jika ada karyawan yang tiba-tiba keluar dan tidak sesuai perjanjian kontrak kerja dan SPK yang telah ditandatangani” (WP.H.SSDM.MAIT.21.09.2022).

b. Gaji yang tidak kompetitif

Permasalahan atau hambatan yang bisa dikatakan besar dalam manajemen sumber daya manusia di MA Ibnu Taimiyah adalah berhubungan dengan penggajian atau upah untuk para karyawan dan pendidik. Hal ini karena pesantren Ibnu taimiyah belum bisa memberikan standar gaji UMR, sehingga banyak dari karyawan atau pengajar yang memutuskan untuk keluar dan beralih mengajar di lembaga yang lain.

c. Padatnya Kegiatan Siswa

Kemudian faktor penghambat selanjutnya adalah dari sisi siswanya, sebagian siswa tidak bisa fokus dalam memahami pembelajaran umum dikelas dikarenakan padatnya jadwal dan aktivitas yang diberikan pesantren untuk siswa tersebut, mulai dari hafalan Al-Qur'an, pembelajaran kelas sampai dengan kegiatan ekstrakurikuler, banyaknya jadwal dan padatnya aktifitas siswa tersebut yang membuat siswa tidak bisa maksimal dalam memahami semua pelajaran.

Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa 3 faktor penghambat manajemen sumberdaya manusia pendidik dalam meningkatkan kompetensi lulusan diantaranya, yaitu; 1). Sumber Daya Manusia (SDM) yang tiba-tiba keluar atau memutuskan kontrak nya sebelum selesai masa kontrak nya, 2). pesantren Ibnu taimiyah belum bisa memberikan standar gaji UMR 3). Padatnya kegiatan siswa.

Evaluasi Sumber Daya Manusia pendidik dalam meningkatkan kompetensi lulusan di MA Ibnu Taimiyah Bogor

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa di Madrasah Aliyah Ibnu Taimiyah Bogor melakukan evaluasi melalui pihak internal dan eksternal. Evaluasi eksternal dilakukan oleh supervisi dari luar sekolah dan evaluasi internal dilakukan oleh kepala madrasah dan wakil. Ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Mudir pesantren yaitu bapak Tata Tambi, beliau mengatakan:

“Evaluasinya ada dua, yaitu dari supervisi luar (kemenag) dan dari dalam madrasah yaitu kepala madrasah. jadi dalam satu semester itu semua diharapkan minimal sekali kepala madrasah memberikan penilaian terhadap guru-guru dari kelengkapan administrasinya, bagaimana cara pengajarannya dari situlah nanti akan muncul catatan-catatan evaluasi dan tidak semua ditangani oleh kepala madrasah karena cukup banyak gurunya, rombongan belajarnya terlalu banyak kalau ditangani kepala madrasah semua, jadi harus bagi tugas dengan wakil kepala madrasah, jadi kita disini saling melengkapi” (WP.TT.M.MAIT.27.08.2022).

Hal ini juga selaras dengan yang disampaikan bapak Muammar Bafadhol selaku kepala sekolah bahwa evaluasi dilakukan setiap dua bulan sekali dan ditangani oleh kepala madrasah atau guru senior yang bersangkutan. Beliau menyampaikan:

“Biasanya supervisi di kelas dilakukan setiap dua bulan sekali. Kadang saya sendiri yang masuk ke kelas atau saya menugaskan guru-guru yang senior untuk memberikan supervisi kepada guru-guru. Jadi kita melakukan manajemen setiap guru” (WP.MB.KS.MAIT.16.08.2022).

Evaluasi juga dilakukan secara khusus oleh unit yayasan tanpa melibatkan para guru dan staff, hanya dilakukan oleh petinggi yayasan, yang kemudian hasil dari rapat tersebut disampaikan pada saat rapat kepada seluruh elemen. Sebagaimana yang disampaikan oleh staff SDM pesantren yaitu bapak Habibi, beliau mengatakan:

“Pihak unit biasanya mengadakan rapat sendiri dan hasil rapat tersebut juga disampaikan pada rapat bersama guru-guru pesantren” (WP.H.SSDM.MAIT.21.08.2022).

Dalam evaluasi bukan hanya guru yang menilai siswa akan tetapi para siswa diberikan kebijakan untuk menilai kinerja pendidik di lingkungan sekolah dalam mengajar. Hal ini disampaikan oleh bapak Ade Kurniawan selaku staff tata usaha MA Ibnu Taimiyah. Beliau mengatakan:

“Siswa juga sekarang diterapkan absensi kehadiran guru, kelambatan juga dicatat. Siswa yang menilainya, mereka di kasih formulir sama sekolah sehingga siswa yang menilai guru, ada juga guru yang menilai siswa. Ya untuk menjaga ketepatan hadir, ketepatan jam mengajarnya, sampai pulang jam berapa. Karna kan kita sama-sama butuh perbaikan pastinya harus ada sumber data yang valid yang tertulis, kalau kualitatif aja kan validitasnya agak kurang, kalau tertuliskan enak” (WP.AK.TU.MAIT.13.08.2022).

Dalam evaluasi bukan hanya guru yang menilai siswa akan tetapi para siswa diberikan kebijakan untuk menilai kinerja pendidik di lingkungan sekolah dalam mengajar. Dari uraian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam evaluasi yang dilakukan manajemen Madrasah Ibnu Taimiyah Bogor melalui evaluasi internal yang melibatkan pihak pesantren, kepala Madrasah, tenaga pendidik. Adapun evaluasi eksternal adanya pengawasan dari kemenag dan dinas pendidikan melalui supervisi. Mekanisme evaluasinya mengadakan rapat rutin bersama seluruh stakeholder sekolah dan dibantu oleh siswa yang diwakili oleh ketua kelas dan para siswa dikelas, serta dari hasil rapat itu akan dirundingkan bersama mudir pesantren.

D. KESIMPULAN

1. Perencanaan manajemen sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan kompetensi lulusan di MA Ibnu Taimiyah Bogor sudah sangat baik. Hal ini dikarenakan perencanaan atau pengadaan sumber daya manusianya diatur berdasarkan kebutuhan sekolah, tidak setiap semester atau tahun sekolah membutuhkan guru atau karyawan baru. Dan ada tahapan dalam perencanaan perekrutan SDM di MA Ibnu Taimiyah Bogor yaitu sebagai berikut 1). bagian personalia membuat dan menyebarkan iklan lowongan pekerjaan via media sosial,

- 2). Lamaran yang masuk kemudian diproses, 3). Melakukan wawancara, 4). tanda tangan surat pemulihan kerja. 5). masa percobaan.
2. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi lulusan di MA Ibnu Taimiyah Bogor sudah sangat baik, hal ini karena kepala sekolah menjalankan tanggung jawabnya dengan mengarahkan dan nasihat kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja dan saling bekerja sama antara guru dalam meningkatkan kompetensi lulusan. Selain itu kepala sekolah memberikan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kualitas diri pengajar sehingga mampu memberikan feedback yang baik untuk siswa sehingga menghasilkan lulusan yang mempunyai kualitas yang baik pula.
 3. Faktor pendukung manajemen sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan kompetensi lulusan di MA Ibnu Taimiyah Bogor yaitu, sarana dan prasarana (fasilitas) yang mendukung, para anak karyawan atau pendidik mendapatkan tunjangan pendidikan gratis dan sumber daya manusia pendidik yang berkompeten di bidangnya. Semua hal tersebut yang membantu dalam kelancaran proses belajar mengajar di MA Ibnu Taimiyah sehingga bisa terlaksana secara optimal dan kondusif.
 4. Faktor penghambat manajemen sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan kompetensi lulusan di MA Ibnu Taimiyah Bogor ada 3 faktor yaitu; 1). Sumber Daya Manusia (SDM) yang tiba-tiba keluar atau memutuskan kontrak nya sebelum selesai masa kontrak nya, 2). MA Ibnu taimiyah belum bisa memberikan standar gaji UMR 3). Padatnya kegiatan siswa.
 5. Evaluasi sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan kompetensi lulusan di MA Ibnu Taimiyah Bogor melalui dua evaluasi, yaitu evaluasi internal dan eksternal. Evaluasi internal melibatkan pihak pesantren, kepala madrasah dan tenaga pendidik. Adapun evaluasi eksternal adanya pengawasan dari kemenag dan dinas pendidikan melalui supervisi. Mekanisme evaluasinya mengadakan rapat rutin bersama seluruh stakeholder sekolah dan dibantu oleh siswa yang diwakili oleh ketua kelas dan para siswa dikelas, serta dari hasil rapat itu akan dirundingkan bersama mudir pesantren. Maka solusi yang didapat dari menjalankan mekanisme evaluasi disekolah adalah memberikan arahan dan teguran kepada SDM yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H. et al. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Hasnadi. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*.
- Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. In *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* (Vol. 21, Issue 1). <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Irwan Fathurrochman. (2017). *Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah / Panti Asuhan Anak Soleh Curup*.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*.
- Rahmania, A. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Manusia Guru Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi. *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan*.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmu Dakwah*.
- Robbins, S. P. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sugiono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Suhariandi, F. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*.

