

# Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Swasta Nurul Iman Desa Sidodadi Kecamatan Pardasuka Kabupaten Pringsewu Tahun Pelajaran 2023/2024

Rusmela Dewi

Universitas Islam An-Nur Lampung

Alamat: Jl. Pesantren No.01 Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan

Korespondensi penulis: [rusmeladewi@gmail.com](mailto:rusmeladewi@gmail.com)

**Abstract.** Many madrasahs are in the spotlight of the community regarding the quality of human resources of educators and education personnel, especially in madrasahs, this is because in addition to the very large number, the quality of management of educators and education personnel so far has not been able to be on par with other general education. However, madrasah institutions need to carry out strategies, one of which is the implementation of Planning, Organizing, Actuating, Controlling educators and education personnel continuously. The focus of this research is Human Empowerment Management in Educators and Education Personnel applied in Madrasah Aliyah Nurul Iman, in this case includes: Recruitment planning personal approach and selection that is not relevant to educational background. Organizing with placements that are directly arranged by the Head of the Foundation and the Head of Madrasah. Physical and non-physical movements through training are carried out periodically and control with the application of good discipline and dismissal is carried out if violations of discipline repeatedly. This research uses qualitative research with a case study design. Data and documents were collected and collected using in-depth interviews, participant observation and documentation studies. The purpose of this study is to compare human empowerment management among educators and education personnel in Madrasah Aliyah Nurul Iman. The comparison aspects include the comparison of management of Educator Recruitment Planning, Organizing educators and education personnel. The most important subjects in the study were the head of the madrasa, the teachers, the madrasah committees of the two schools. Madrasah Aliyah Nurul Iman, has many similarities and differences in several aspects, therefore it is mandatory to improve the quality of the madrasah and is expected to be a treasure and input for the madrasah.

**Keywords:** HR management, Educators

**Abstrak:** Banyak madrasah yang menjadi sorotan masyarakat terkait kualitas sumberdaya manusia pendidik dan tenaga pendididkan khususnya di madrasah, hal ini karena di samping jumlahnya yang sangat banyak namun kualitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sampai sejauh ini belum mampu sejajar dengan pendidikan umum lainnya. Kendatipun demikian lembaga madrasah perlu melaksanakan setrategi yang salah satunya adalah pelaksanaan Planning, Organizing, Actuating, Controlling pendidik dan tenaga kependidikan secara kontinu. Fokus penelitian ini adalah Manajemen Sumberdaya Manusia pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang diterapkan di Madrasah Aliyah Nurul Iman, dalam hal ini meliputi: Perencanaan rekrutmen pendekatan personal dan seleksi yang tidak relevan dengan latar belakang pendidikan. Pengorganisasian dengan penempatan yang diatur secara lansung oleh Ketua Yayasan dan Kepala Madrasah. Penggerakan fisik dan non-fisik melalui pelatihan dilaksanakan secara berkala dan pengontrolan dengan penerapan kedisiplinan yang baik dan pemberhentian dilakukan jika melanggar kedisiplinan secara berulang. 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. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membandingkan manajemen sumberdaya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Nurul Iman. Aspek perbandingan itu diantaranya, perbandingan manajemen Perencanaan Rekrutmen Pendidik, Pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan. Subjek terpenting dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, guru-guru, komite madrasah dari kedua sekolah tersebut. Madrasah Aliyah Nurul Iman, memiliki banyak persamaan dan perbedaan di beberapa aspek oleh karenanya wajib untuk meningkatkan mutu madrasah serta diharapkan dapat menjadi khazanah dan masukan bagi madrasah.

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

## LATAR BELAKANG

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 (E. Mulyasa, 2005).

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 (Abdul Aziz Wahab, 2008).

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 (Nanang Fattah, 2009).

Kepemimpinan dapat juga dianggap penting jika mampu secara efektif dan dilakukan dengan cara yang tepat dalam mengelola maupun memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota, dalam hal ini yaitu guru. Maka dari itu, untuk mengendalikan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus memaksimalkan perilaku yang bernilai positif dan meminimalkan perilaku yang bernilai negatif, menguasai penuh masalah-masalah tidak terduga yang tiba-tiba muncul ketika bekerja dan menemukan cara-cara yang tepat untuk

penyelesaiannya, mempelajari perubahan-perubahan yang ada di sekitarnya serta menggunakannya untuk kepentingan organisasi, menciptakan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, dan terakhir, membimbing, melatih, dan mengasah setiap anggota (Warisno, 2022).

Adapun Dessler berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.<sup>1</sup> Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat (Marno dan Triyo Supriyatno, 2008).

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 sekolah, kinerja staf, dan sebagainya. (Umaedi, 2004) Pendidikan 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 sekolah/madrasah, guru, bahan ajar, fasilitas, kondisi siswa, kondisi lingkungan, metode mengajar yang digunakan, sistem manajemen sekolah yang diterapkan dan dukungan orangtua/masyarakat tidak selamanya memiliki sifat dan bentuk yang konsisten yang dapat dikendalikan. Hal ini mengakibatkan penjelasan terhadap fenomena pendidikan bisa berbeda-beda baik karena waktu, tempat maupun subjek yang terlibat dalam proses. Dalam proses pendidikan tersebut di atas, kepala madrasah menempati posisi yang menentukan. Ibarat sebuah mobil, kepala madrasah merupakan motor penggerak pendidikan.

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

---

<sup>1</sup> . Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Barat: Permata Puri Media, 2010), h. 5

pesantren kearah suatu sistem pendidikan yang lebih memungkinkan lulusannya untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan sekolah umum, misalnya masalah kesamaan kesempatan kerja dan perolehan ijazah.(3) Adanya sikap mental pada sementara golongan umat Islam, hususnya santri yang terpukau pada barat sebagai sistem pendidikan mereka. (4) Sebagai upaya untuk menjembatani antara sistem pendidikan tradisional yang dilakukan oleh pesantren dan sistem pendidikan modern dari hasil akulturasi (Syafuruddin, 2002).

## **KAJIAN TEORITIS**

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

#### **1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikuti sertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Agar organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya dalam mencapai tujuan dapat efektif dan efisien, maka perlu dikelola dan diatur dengan sebaik-baiknya, yaitu dengan ilmu yang disebut manajemen (Sulistiyorini, 2006).

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di Madrasah terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas. Bisa saja Madrasah yang memiliki guru yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya diatas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan lulusan yang berkualitas (Maman Ukas, 2012). Hal ini bisa saja disebabkan karena tidak adanya visi, misi dan tujuan yang jelas, disamping kurangnya koordinasi tim kerja dengan pihak manajemen sekolah. Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan

kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan (Barnawi & M. Arifin, 2012).

Melihat peran tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya strategi rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. Rekrutmen pendidik dan kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan Madrasah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek (Sri Minarti, 2007).

Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan Madrasah mendapat tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah, karena di dalam keberlangsungan kegiatan Madrasa hunsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program Madrasah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila orang-orang yang ada di dalamnya kurang berkompeten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan Madrasah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Terkadang juga terjadi ketidaksesuaian penempatan personalia terhadap tugas dan fungsinya, misalnya menempatkan guru musik hanya berdasarkan bakat si pelamar bukan berdasarkan latar belakang pendidikan si pelamar tanpa didukung dengan pelatihan. Bahkan permasalahan tidak berhenti sampai di sini saja, mengingat peran tenaga pendidik dan kependidikan adalah pelaksana utama kegiatan pendidikan di sekolah. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah kerja dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang dicapai (Suyanto dan Jihad Asep, 2013).

## **2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Berbicara mengenai fungsi berarti berbicara pula masalah kegunaan manajemen dalam mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya langkah-langkah yang harus ditempuh. Dari pengertian manajemen yang berbeda-beda yang diungkapkan oleh pakar manajemen. Maka fungsi manajemen pun berbeda-beda pula tergantung pada sudut pandang mereka. Para ahlimanajemen mempunyai pendapat yang beraneka ragam tentang fungsi manajemen yang paling awal pendapat Fayol yaitu: Planning, Organizing, Commanding, Coordinating dan Controlling. Gulich membagi fungsi manajemen menjadi 7 yang dikenal dengan POSDCORB (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling, Reporting, Dan Budgeting). Sedangkan Terry menyatakan 4 fungsi manajemen yang dikenal dengan POAC (Planning, Organizing, Actuating, Dan Controlling). Pendapat di atas merupakan sebagian dari sekian banyak pendapat yang dikemukakan oleh para ahli. Para ahli tersebut memberikan pendapat yang beragam, namun pada intinya mempunyai kesamaan. Untuk memahami lebih jauh tentang fungsi-fungsi manajemen, di bawah ini akan dipaparkan tentang fungsi-fungsi manajemen, meliputi di dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal (formal leadership) dan kepemimpinan informal (informal leadership). Kepemimpinan formal terjadi apabila dilingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Sedangkan informal terjadi dimana, kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan (Syaiful Sagala, 2007).

## **2. Jenis dan Tugas Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga (Dadang Suhardan, 2001), yaitu:

### 1. Tenaga struktural

Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan.

### 2. Tenaga fungsional

Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan.

### 3. Tenaga teknis

Merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif. Berikut ini disajikan penjabaran lengkap dari setiap pembagian jenis tenaga kependidikan yang berlaku.

**Tabel 1**  
**Pembagian Jenis Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan**

Setatus ketanagaan	Lingkungan kerja sekolah
<b>Tenaga Setruktural</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kekepala Sekolah</li> <li>➤ Wakil Kepala Sekolah</li> <li>➤ WAKA Bidang Kurikulum</li> <li>➤ WAKA Bidang Kesiswaan</li> <li>➤ WAKA BIDang Sarana dan Prasarana</li> <li>➤ WAKA Bidang Pelayanan Khusus</li> </ul>
<b>Tenaga Fungsional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Guru</li> <li>➤ Pembimbing/Penyuluh (Guru BP)</li> <li>➤ Pengembangan Kurikulum dan Teknologi Kependidikan</li> <li>➤ Pengembang tes</li> <li>➤ Pustakawan</li> </ul>
<b>Tenaga Teknis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Laboran</li> <li>➤ Teknisi Sumber Belajar</li> <li>➤ Pelatih (Olahraga) ; Kesenian &amp; Keterampilan</li> <li>➤ Petugas TU</li> </ul>

Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan itu adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Untuk lebih rinci di bawah ini disediakan tabel penjelasan dari setiap tugas yang harus dijalani setiap tenaga kependidikan.

Untuk mengelola sumber daya pendidikan yang terlibat di dalamnya, dibutuhkan pemimpin atau manager (kepsek) yang bertanggung jawab untuk membantu mewujudkan hasil

dan ketercapaian tujuan. Keberadaan kepala sekolah di dalam lembaga pendidikan sangat penting, karena ia adalah penentu dari kebijakan yang diambil dan pengendali jalannya kegiatan pendidikan.

Selain faktor *human* sebagai penggerak yang dapat mengatur sumber daya manusia, ada faktor lain yang menjadi penentu yaitu, sistem dan manajemen. Tanpa ada manajemen, sebuah lembaga pendidikan hanyalah sebuah perkumpulan murid, guru, dan tenaga kependidikan yang tidak menghasilkan apa-apa, karena tidak melakukan apa-apa, mudah mati bahkan ditinggalkan. Dengan adanya manajemen semua kegiatan, aktifitas, dan program dapat dijalankan dengan mudah. Dari sini dapat disimpulkan inti dari lembaga pendidikan adalah manajemen, dan inti manajemen adalah kepala sekolah, dan inti dari kepala sekolah adalah pengambilan keputusan dan kebijakan (Dede Rosyada, 2004).

Penilaian tenaga kependidikan tentang unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktifitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai, seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, latihan, dan lain-lain. Penilaian tenaga kependidikan untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja, maupun perkembangan pegawai sekolah dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :Promosi (pemindahan jabatan) merupakan perubahan kedudukan yang bersifat vertikal, sehingga berimplikasi pada wewenang tanggung jawab, dan penghasilan

## **B. Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Fungsi manajemen tenaga kerja yang kedua adalah perekrutan (*recruiting*) yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencarian tenaga kerja. Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko di dalam (Ary. H. Gunawan, 2000) mengemukakan bahwa “ Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan “. Menurut

Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, "The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan", Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Jadi manajemen rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien.

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindarkan terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidakiinginkan. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Menurut (Ibrahim Bafadal, 2008), analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.<sup>2</sup>Dari analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan. Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*). Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (*job spesifkasi*).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>3</sup> Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru.

---

<sup>2</sup> . *Ibid*, hlm. 34

<sup>3</sup> . Henry Simamora, *op. cit*, hlm. 191-195.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswinya. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki kepribadian seperti: Empati, pelindung siswa, pandai bergaul, Kritis dan tegas, kreatif, mampu menguasai diri, berwibawa, disiplin, berakhlak mulia serta menjadi tauladan bagi siswa. Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

Pegawai sebagai manusia memerlukan pembinaan dan pengembangan untuk memperbaiki dan meningkatkan dirinya termasuk dalam tugasnya. Pembinaan lebih berorientasi pencapaian standar minimal, yaitu disarankan untuk dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara itu, pengembangan lebih berorientasi pada perkembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi.<sup>4</sup> Usaha-usaha pengembangan itu melalui beberapa hal, diantaranya: pendidikan dan latihan (*inservice training*), tugas belajar, formasi dalam arti penempatan pada jabatan yang lebih dari semula, pemindahan jabatan, pemindahan lapangan dan pemindahan wilayah, usaha-usaha lain dalam bentuk seminar, workshop, konferensi, dan rapat dinas dalam berbagai bentuk. Dalam pengembangan pegawai negeri sipil, ada beberapa macam latihan jabatan yaitu latihan pra-jabatan (*preservice training atau preentry training*) dan latihan dalam jabatan (*inservice training*).

## **METODE 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

---

<sup>4</sup>.Mujamil Qomar, 2007, *Manajemen Pendidikan Islam*, PT Gelora Aksara Pratama:Malang, h. 133-134

basis sosial yang ada di Pardasuka. Melalui pendekatan tersebut, peneliti ingin memperoleh data berdasarkan situasi yang wajar dan akurat. Sukmadinata mengemukakan bahwa ada delapan karakteristik penelitian kualitatif, yaitu : (1) kajiannya bersifat naturalistic, melihat situasi apa adanya; (2) analisis yang bersifat induktif, mengungkapkan data khusus, detil untuk menemukan kategori, dimensi, hubungan penting dan asli dengan pertanyaan terbuka; (3) bersifat holistic, keseluruhan fenomena dipahami secara totalitas; (4) data kualitatif, deskripsi rinci dan dalam, persepsi pengalaman orang; (5) hubungan dan persepsi pribadi, terjadi hubungan akrab penelitian dengan informan; (6) dinamis, perubahan terjadi terus sehingga proses desainnya fleksibel; (7) orientasi keunikan dalam setiap situasi khas; (8) empati netral dalam pengertian subjektif murni, tidak dibuat-buat.

Dalam Penelitian deskriptif kualitatif, tidak ada perlakuan yang diberikan atau dikendalikan seperti yang dapat di jumpai dalam penelitian eksperimen. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk melukiskan variabel atau kondisi apa adanya dalam situasi, yang biasanya diarahkan untuk merumuskan hipotesis, tetapi lebih pada menggambarkan kondisi permasalahan penelitian sebagaimana adanya (Zuchri, 2021).

(Anggito & Johan, 2018) Mengungkapkan lima ciri pokok penelitian kualitatif, yaitu: (1) penelitian kualitatif menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data langsung; (2) penelitian kualitatif sifatnya deskriptif analitik; (3) penekanan penelitian kualitatif ada pada proses bukan pada hasil; (4) penelitian kualitatif sifatnya individual dan (5) penelitian kualitatif mengutamakan makna.<sup>5</sup> Tujuan Penelitian secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Nurul Iman. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sumber daya guru pun secara normal tidak akan produktif jika tidak diarahkan dan dikelola dengan baik melalui organisasi yang sistematis. Maka pemberdayaan dan pengorganisasian guru dalam suatu aktivitas tertentu menjadi suatu keharusan bagi setiap lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sebaik-baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi jika kualitas gurunya rendah maka sulit untuk menda ptakan

---

<sup>5</sup> . Nana Sudjana dan R. Ibrahim, *Metodologi Penelitian* (bandung : Remaja Rosdakarya, 1989

hasil pendidikan yang bermutu tinggi. Maka dari itu, kajian tentang kinerja guru masih merupakan hal penting untuk dibahas di dalam tulisan ini, yang hasilnya dapat dijadikan sebagai dasar (*legal aspect*) dalam upaya perancangan dan pengembangan kinerja dan kepemimpinan guru dalam pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan madrasah diperoleh data bahwa pengembangan SDM Madrasah MA Nurul Iman, di Desa Sidodadi Kabupaten Pringsewu, seperti mengikut sertakan di berbagai pelatihan mengajar dan studi untuk guru dan setiap tahun nya.<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah diperoleh data bahwa pengembangan pelatihan dan keterampilan untuk tenaga pendidik dan kependidikan sudah direncanakan setiap tahun untuk mengadakan pelatihan atau seminar. Kepala Madrasah sering kali memberikan suport kepada pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti Program kursus kependidikan bertujuan penting agar guru dapat mengikuti kursus yang berkaitan dengan spesialisasi keahliannya masing-masing demi peningkatan kompetensi pedagogiknya ke arah yang lebih baik. Misalnya kursus keterampilan berbasis kecakapan hidup (*life skill*) seperti kursus komputer, bahasa asing, SPSS untuk memudahkan guru dalam melakukan penilaian bagi para siswanya di kelas, maupun kursus lain yang diikutinya sesuai konsentrasi masing-masing yang dianggap penting dan memudahkan guru dalam menggunakan model pembelajaran yang efektif.

Hal ini ditekankan sekali bagi guru yang sudah sertifikasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan mereka dalam bidang pendidikan dan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan Madrasah diperoleh data bahwa pengembangan keterampilan untuk tenaga kependidikan bersamaan dengan pelatihan dan keterampilan yang diberikan kepada tenaga pendidik, salah satunya pernah dilaksanakan nya studi banding regional ke Madrasah Modern yang ada di Lampung sebagai pengembangan wawasan pengetahuan dalam bidang keterampilan tenaga pendidik juga keterampilan tenaga kependidikan.

### **Hasil Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah MA Nurul Iman, di Desa Sidodadi Kabupaten Pringsewu**

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 pundapat tidak berhasil. Perekrutan

---

<sup>6</sup> . Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah diperoleh data bahwa pengembangan SDM Madrasah Nurul Iman, 24 Januari 2024

tenaga pendidik dan kependidikan 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 tenaga pendidik dan kependidikan memberikan kesempatan kepada siapa saja yang melamar tenaga pendidik dan kependidikan secara kompetitif.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah MA Nurul Iman, di Desa Sidodadi Kabupaten Pringsewu bahwa Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititik beratkan pada orientasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil.<sup>7</sup> Namun, ini tidak menjamin bahwa kelangsungan sekolah bergantung pada keseimbangan penentuan sumber tenaga pendidik dan kependidikan. Yang jelas, masa depan sekolah salah satunya bergantung pada kelihaian manajemen SDM dalam menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang cakap, sesuai dengan motif orientasi sekolah.

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 Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah MA Nurul Iman, di Desa Sidodadi Kabupaten Pringsewu belum berjalan secara optimal, dalam mensinergisitkan fungsi-fungsi manajemen Planning, dalam sudut pandang Islam.

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.

---

<sup>7</sup> . hasil wawancara dengan Ketua Yayasan YMPI Putihdoh, tentang rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah YMPI putihdoh. Tanggal 30 Januari 2016

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 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 madrasah ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Aspek Pengorganisasian Sumber daya Manusia Pada MA Nurul Iman, di Desa Sidodadi Kabupaten Pringsewu, 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 MA Nurul Iman, di Desa Sidodadi Kabupaten Pringsewu tidak banyak yang berbeda karena dalam sistem pengorganisasian pada MA pada dasarnya sudah jelas hirarkinya dan panduannya sudah ada pada kebijakan Kementerian Agama Pusat.

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 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. (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 seorang pendidik dan tenaga kependidikan, dalam hal ini Kepala Sekolah sebagai supervisor yang dibantu beberapa orang yang ditunjuk.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdul Aziz Wahab. (2008). *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Anggito, A., & Johan, S. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. [https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi\\_penelitian\\_kualitatif/59V8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metodologi+penelitian+sugiyono+kualitatif&printsec=f](https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_penelitian_kualitatif/59V8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metodologi+penelitian+sugiyono+kualitatif&printsec=frontcover)rontcover
- Ary. H. Gunawan. (2000). *Sosiologi Pendidikan; Suatu Analisa Sosiologi Tentang Berbagai Problem Pendidikan*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Barnawi & M. Arifin. (2012). *Manajemen Sarana & Prasarana Madrasah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dadang Suhardan. (2001). *Organisasi dan Manajemen Pendidikan Nasional*. Dalam Pengantar Pengelolaan Pendidikan. Bandung: Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan UPI.
- Dede Rosyada. (2004). *Paradigma Pendidikan Demokratis*. Jakarta: Kencana.
- E. Mulyasa. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ibrahim Bafadal. (2008). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Cet Ke-4. Bumu Aksara.
- Maman Ukas. (2012). *Manajemen Pendidikan. Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Marno dan Triyo Supriyatno. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nanang Fattah. (2009). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sri Minarti. (2007). *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Arruz media: Yogyakarta.
- Sulistiyorini. (2006). *Manajemen Pendidikan Islam*. Elkaf: Tulungagung.
- Suyanto dan Jihad Asep. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta : Esensi Erlangga Group.
- Syafruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Syaiful Sagala. (2007). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Umaedi. (2004). *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah / Madrasah*. Jakarta :CEQM.
- Warisno, A. (2022). *Manajemen Pendidikan Karakter Siswa Di Sekolah Menengah Pertama*.
- Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.

