

## **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH TERPADU AL-ANWAR DURENAN TRENGGALEK**

**Nadiya Fadhila Sakti**

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,  
Indonesia

[fadhilanadiya@gmail.com](mailto:fadhilanadiya@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to: (1) describe the planning of educator resource management in Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek. (2) Describe the implementation of educator resource management at the Integrated Madrasah Aliyah Al-Anwar Durenan Trenggalek. (3) Describe the efforts of the head of the madrasa in improving the quality of educators at the Al-Anwar Integrated Madrasah Al-Anwar Durenan Trenggalek. The type of research used in this research is field research with a qualitative descriptive approach. The data processed were the results of interviews with informants, namely the Principal and Teachers at the Al-Anwar Integrated Madrasah Al-Anwar Durenan Trenggalek. Data collection techniques used are by conducting observations, interviews, and documentation. Meanwhile, the data analysis technique was carried out by means of data reduction, data presentation, verification and drawing conclusions. The results showed that the human resources at Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek could be categorized as good or adequate both in quantity and quality. The implementation of human resource management in improving the quality of educators at Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek has been carried out well, especially in terms of: HR placement, HR training and development, performance appraisal using qualitative and quantitative assessments, as well as compensation/payment of incentives. Efforts to improve the quality of educators at Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek have been carried out well in terms of understanding the demands of the profession, achieving qualifications and competencies, building good and broad peer relations through professional organizations, developing work ethic, and adopting innovations in the use of communication and information technology.

**Keywords:** *Human Resource Management and Quality of Educators.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendeskripsikan perencanaan manajemen sumber daya pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek. (2) Menggambarkan implementasi manajemen sumber daya pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek. (3) Mendeskripsikan upaya kepala madrasah dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik di Madrasah

Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah field research dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang diolah adalah hasil wawancara dari informan yaitu Kepala Madrasah dan Tenaga Pendidik pada Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek dapat di kategorikan baik atau memadai baik kuantitas maupun kualitas. Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek sudah dilaksanakan dengan baik terutama dalam hal: penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja menggunakan penilaian kualitatif dan kuantitatif, serta kompensasi/pemberian honor insentif. Upaya dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidi di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek sudah dilakukan dengan baik dalam hal memahami tuntutan profesi, mencapai kualifikasi dan kompetensi, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi, mengembangkan etos kerja, dan mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kualitas Tenaga Pendidik.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu bidang yang harus diutamakan karena para siswa mempunyai berbagai potensi dalam dirinya. Adanya kecenderungan dewasa ini kembali pada pemikiran bahwa siswa akan belajar lebih baik jika lingkungan diciptakan alami. Belajar akan lebih bermakna jika siswa mengalami apa yang dipelajarinya, bukan mengetahuinya.

Pendidikan merupakan langkah yang harus ditempuh dalam hal mewujudkan masyarakat yang mempunyai daya saing tinggi. Pendidikan dapat diperoleh melalui lembaga pendidikan atau suatu madrasah. Suatu madrasah diwajibkan untuk memberikan berbagai penawaran terbaik terkait dengan kemampuan dan keterampilan yang kelak nantinya akan bermanfaat bagi masyarakat, sehingga tidak akan mengalami ketertinggalan.

Dalam hal pengoperasian, suatu madrasah membutuhkan berbagai macam sumber daya, diantaranya adalah sumber daya manusia, peralatan dan perlengkapan yang menunjang kinerja, sumber daya informasi serta sumber daya keuangan. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsi masing-masing, namun tetap saling berhubungan satu sama lain, sehingga tujuan yang diharapkan oleh madrasah tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia wajib ada dalam suatu madrasah. Sehebat apapun sistem dan teknologi yang ditawarkan, tidak akan berpengaruh apabila sumber daya manusia yang ditunjuk belum mampu mengoperasikan kedua hal tersebut. Begitu pula dengan informasi, selengkap apapun informasi yang diperoleh suatu madrasah, tidak akan berguna apabila madrasah tersebut tidak memiliki kemampuan yang cukup dalam menyaring dan mengolah suatu informasi.

Sumber daya manusia mempunyai berbagai peranan, diantaranya adalah sebagai pengemban misi organisasi yang memiliki visi, misi, sasaran dan tujuan. Dalam hal ini terletak pada kemampuan sumber daya manusia untuk mengemban misi tersebut dengan baik. Untuk itu perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai tujuan (I. Komang Ardana, 2012). Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dalam suatu madrasah dapat tercapai dengan baik apabila sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya unggul dan bersungguh-bersungguh dalam melakukan kerja sama.

Berbicara mengenai sumber daya manusia, tidak terlepas dari manajemen yang diterapkan. Manajemen sesuai fungsinya digunakan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengevaluasian. Suatu madrasah memerlukan cara untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, atau yang biasa disebut manajemen sumber daya manusia. Bukan menjadi suatu hal yang mudah dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia tersebut, dikarenakan banyak manusia dengan berbagai macam karakter yang terlibat dalam suatu madrasah.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pekerjaan yang tentunya tidak mudah, karena tujuannya menyangkut kepentingan masyarakat luas dan bukan untuk kepentingan pribadi. Terdapat bermacam tantangan yang bersumber dari:

1. Tantangan eksternal, tantangan yang berasal dari keadaan lingkungan eksternal yang seringkali berubah-ubah, sehingga menghambat organisasi atau perusahaan dalam beroperasi. Termasuk di dalamnya: keadaan karyawan, persaingan, pemerintahan, dan teknologi.
2. Tantangan organisasional atau internal, tantangan yang berasal dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri dan mempunyai pengaruh terhadap berbagai kegiatan yang diagendakan. Beberapa di antaranya adalah struktur organisasi, tuntutan karyawan, serta budaya organisasi.
3. Tantangan profesional, manajemen sumber daya manusia dikatakan berhasil apabila mampu melaksanakan berbagai kegiatan organisasi atau perusahaan dengan baik, sehingga tujuan dapat terealisasi (Hariandja, n.d.).

Hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan tenaga pendidik di suatu madrasah terbilang sangat erat. Sesuai dengan Undang-undang tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, 2005). Oleh karena itu, diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menciptakan tenaga pendidik yang sesuai dengan Undang-undang tersebut.

Keberlangsungan suatu madrasah tidak dapat dilepaskan dari peran para tenaga pendidik di madrasah tersebut. Diperlukan adanya kesempatan bagi tenaga pendidik untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki, mengajukan berbagai macam ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif. Penting untuk membangun suatu komunikasi yang harmonis antara tenaga pendidik dengan pimpinan madrasah. Selain itu, tenaga pendidik harus memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai

seorang pendidik, sebagai faktor pendorong untuk mengajar serta sebagai motivator bagi siswa untuk meningkatkan semangat belajar.

Terdapat beberapa faktor menarik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek ini, yaitu tidak pernah kekurangan siswa sejak pertama kali didirikan. Faktor lainnya adalah penerapan sekolah berbasis pondok, tentunya berbeda dengan madrasah lainnya. Setiap madrasah pasti memiliki permasalahan, tak terkecuali Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek. Melalui hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha, peneliti menemukan fakta bahwa lembaga pendidikan ini masih kekurangan pegawai, sehingga ada beberapa tenaga pendidik yang mempunyai tanggung jawab ganda. Misalnya, tenaga pendidik mata pelajaran matematika, selain mengajar siswa, juga diberikan tugas untuk mengurus perpustakaan. Hal tersebut tentunya akan menambah beban tenaga pendidik, sehingga Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) kurang optimal.

## KAJIAN LITERATUR

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Mondy dan Premeaux mendefinisikan manajemen adalah cara-cara atau aktivitas tertentu agar semua anggota dapat bekerja sesuai dengan prosedur, pembagian kerja, dan tanggung jawab yang diawasi untuk mencapai tujuan Bersama (Nazarudin, 2011). Sedangkan Malayu, mendefinisikan manajemen merupakan seni dalam mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan menerapkan fungsi manajemen, yakni *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan), dan *Controlling* (Pengawasan) untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Mesiono, 2012).

Sumber daya manusia merupakan perpaduan dari kemampuan daya pikir dan daya fisik yang ada pada diri seseorang. Berbeda dengan sifat dan perilaku yang ditentukan oleh keturunan ataupun lingkungan, prestasi kerja cenderung dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya (M. S. P. Hasibuan, 2016).

Sumber daya manusia mempunyai makna yang dijelaskan dalam 3 definisi: 1. Individu yang terlibat atau bekerja di suatu organisasi (dapat disebut tenaga kerja, karyawan, pekerja, atau personil); 2. Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; dan 3. Potensi yang merupakan aset di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2001).

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berisi tentang pengelolaan berbagai macam sumberdaya yang dimiliki, digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan berbagai kegiatan di suatu organisasi, sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, manajemen sangat penting dan harus ada dalam suatu organisasi. Hal tersebut tidak terlepas dari peran pimpinan yang bertugas sebagai penggerak dan pemegang kendali dari seluruh kegiatan yang ada di organisasi. Selain itu, pemimpin mempunyai wewenang atas pengambilan keputusan terkait dengan setiap hal menyangkut organisasi.

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat As Sajdah ayat 5 bahwa:

Artinya:

*Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (Departemen Agama, 2005).*

Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian anggota organisasi atau perusahaan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2008). Hal ini selaras dengan pendapat ahli, manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik (Henry, 2004).

Sedangkan menurut Schuler, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Sutrisno, 2009).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1) Rekrutmen

Yaitu proses pengadaan karyawan yang dilakukan dengan penetapan pekerjaan yang dibutuhkan oleh suatu organisasi serta pencarian calon pekerja yang memenuhi syarat, dalam arti lain memiliki keahlian yang tepat untuk menempati jabatan yang dibutuhkan (M. Hasibuan, 2009). Jadi, rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencari calon pekerja yang mempunyai kemungkinan untuk mengikuti tahap selanjutnya, yakni seleksi.

2) Seleksi

Tahap seleksi berisi beberapa tes yang digunakan untuk menguji ketrampilan dan pengetahuan dari calon pekerja. Tes yang diadakan memiliki standar kelulusan tertentu. Calon pekerja yang nilainya sudah memenuhi standar, bisa melanjutkan ke tahap selanjutnya. Namun, bagi calon pekerja yang mempunyai nilai di bawah standar, terpaksa harus berhenti dan tidak dapat mengikuti tes berikutnya (Bangun, 2012). Seleksi mempunyai arti suatu kegiatan yang digunakan untuk memilih dan mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi.

3) Kontrak Kerja

Kontrak kerja merupakan suatu kesepakatan yang dibuat antara organisasi dengan pekerja, berisi tentang syarat, hak dan kewajiban dari pekerja maupun organisasi itu sendiri. Perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada:

- a) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu.
- b) Perjanjian kerja atau perburuhan
- c) Perjanjian pemborongan pekerjaan (Lubis, 2000).

Kontrak kerja berpedoman terhadap hukum dan perundang-undangan yang berlaku, dapat dijadikan bukti apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran.

#### 4) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Penilaian didasarkan pada hasil kinerja masing-masing staf, pencapaian yang telah diberikan, hingga kesesuaian antara keahlian maupun pengetahuan dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

#### 5) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai (Harris, 1997). Perbedaan yang mendasar antara pelatihan dan pengembangan adalah jangka waktu yang dibutuhkan. Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki pada saat ini, sedangkan pengembangan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, mempelajari keahlian baru yang dibutuhkan pada masa mendatang.

#### 6) Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan dalam bentuk apapun yang diterima oleh karyawan sebagai tanda terimakasih atas jasa atau hasil kerja yang diberikan kepada suatu organisasi (Notoatmodjo, 2009).

Tujuan diberikan kompensasi dari suatu organisasi kepada karyawan:

- 1) Mempererat hubungan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, sehingga hak dan kewajiban yang dimiliki masing-masing pihak dapat berjalan dengan baik.
- 2) Memberikan kebahagiaan dan kepuasan pada karyawan. Kompensasi sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi sudah sesuai, maka karyawan akan bekerja secara optimal dan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan.
- 3) Sebagai motivasi, dengan adanya kompensasi akan memacu semangat karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menciptakan disiplin kerja bagi karyawan (Sofyandi, 2008).

## 2. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik menurut Undang-undang bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Tahun, 2003).

Tenaga pendidik adalah tenaga profesional yang mempunyai tugas untuk merancang serta melaksanakan kegiatan belajar mengajar, serta menilai hasil belajar peserta didik. Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik berdasarkan pada Undang-undang yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, seni serta pengabdian kepada masyarakat (Undang-Undang No.14, 2007).

Adapun tugas tenaga pendidik, yaitu:

- a) Membuat inovasi dan revisi dalam sistem kependidikan yang kreatif, dinamis, dan mampu berinteraksi satu sama lain.
- b) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kepercayaan yang di amanahkan kepadanya (Sulistiyorini, 2006).

Tenaga pendidik dapat dikatakan profesional jika telah mengetahui, memahami, dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Tenaga pendidik dapat dikatakan berkualitas jika mampu professional dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional, pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan baik oleh pemerintah maupun masyarakat antara lain:

- a) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemamouan unutk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi (Upi & Pendidikan, n.d.).

Berikut merupakan jenis-jenis kompetensi yang harus dimiliki tenaga pendidik:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dalam hal pengelolaan kegiatan belajar mengajar, mulai dari perancangan bahan ajar, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik (Mulyasa, 2007).

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan yang berhubungan dengan sikap serta nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang (Soeomo, 1993).

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dalam melakukan komunikasi dan interaksi terhadap rekan se-profesi, peserta didik, wali murid, hingga masyarakat secara efektif dan efisien (Uno, 2007).

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi professional merupakan kemampuan tenaga pendidik untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam (Peraturan, n.d.).

Keempat jenis kompetensi di atas saling berkaitan antara satu dengan lainnya, tidak dapat berdiri sendiri. Empat bidang kompetensi tersebut perlu dipahami dan diterapkan oleh tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan di Indonesia.

Dalam kaitannya dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, beberapa pakar mendefinisikan sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu.
- b) Pemahaman (*understanding*), yaitu aspek kognitif dan afektif yang dimiliki oleh seseorang.
- c) Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan seseorang yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.
- d) Nilai (*value*), merupakan norma atau perilaku yang tidak dapat dipisahkan dari individu dan telah tertanam pada dirinya, sehingga menjadi dasar dari setiap perbuatan yang dilakukan.
- e) Sikap (*attitude*) yaitu pandangan atau perasaan seseorang terhadap suatu hal.
- f) Minat (*interest*) yaitu ketertarikan yang dimiliki seseorang terhadap suatu hal (Sanjaya, 2006).

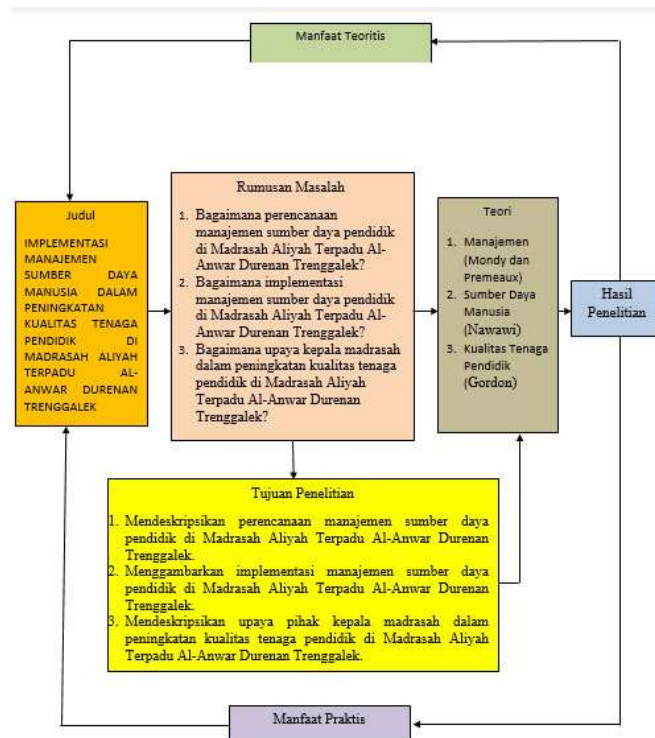
Berdasarkan Undang-undang kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas dan keprofesionalan (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, 2005).

### **3. Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian merupakan penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka penelitian ini disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang terkait. Penelitian tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek dapat digambarkan dengan kerangka penelitian sebagai berikut:

Bagan 1 Kerangka Penelitian





## METODE

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka peneliti harus mengetahui perencanaan, implementasi sumber daya pendidik, serta upaya kepala madrasah dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik dengan cara turun langsung ke lapangan. Penelitian kualitatif menurut Strauss dan Corbin merupakan jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan dengan prosedur statistik dan bentuk hitungan lainnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data hasil penelitian berupa kata-kata, menggunakan kalimat untuk memperoleh keterangan yang jelas, faktual dan terperinci, bukan dalam bentuk angka. Data yang dimaksud berasal dari naskah wawancara dengan informan, dokumentasi, dan catatan lapangan lainnya.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar, Kecamatan Durenan, Kabupaten Trenggalek yang berada di lingkungan pedesaan, tepatnya terletak di Jalan Raya Baruharjo, Durenan, Trenggalek. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada sistem pengelolaan lembaga pendidikan tersebut yang tergolong bagus, sehingga mampu menarik minat masyarakat untuk mendaftarkan putra/putri mereka di lembaga pendidikan tersebut. Memiliki jumlah siswa sekitar 300-an, merupakan sebuah pencapaian yang luar biasa, dikarenakan sekolah ini tergolong baru.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi/pengamatan, wawancara, dan dokumentasi (Purwanto, 2006). Sedangkan untuk analisis data menggunakan pendapat Sugiyono yang melalui pengumpulan

data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (Sugiyono, 2009).

## HASIL

### 1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek.

#### a. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Terpadu Al Anwar Durenan Trenggalek.

Pada peraturan menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2013 tentang standar kualifikasi seseorang untuk dapat di angkat menjadi kepala sekolah atau madrasah. Selain kualifikasi umum dan khusus dalam memperoleh jabatan kepala sekolah atau madrasah dituntut harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu; kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Selanjutnya dalam hal pengembangan pembelajaran diserahkan kepada masing-masing tenaga pendidik untuk melakukannya hal ini dikarenakan tenaga pendidik merupakan pihak yang terlibat langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran.

#### b. Kompetensi Profesional Tenaga Pendidika Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek.

Kompetensi profesional tenaga pendidik merupakan gambaran kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang yang mengampu jabatan sebagai tenaga pendidik yang menjadi ciri keprofesionalannya. Mengacu pada standar pendidik dan kependidikan berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia standar nasional pendidikan bahwa tenaga pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai seorang pendidik. Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi profesional dapat dilihat dari kemampuannya dalam memilih dan memilih serta pengelompokan materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik.

### 2. Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek.

Implementasi manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa kegiatan seperti yang sudah dijelaskan pada tinjauan teoritis, akan tetap dalam penelitian yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek ini meliputi beberapa kegiatan saja, yaitu: penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Untuk kegiatan perencanaan, rekrutmen dan seleksi SDM madrasah tersebut hanya melaporkan kepada kementrian agama Trenggalek tentang kekurangan tenaga pendidik.

#### a. Penempatan SDM

Penempatan SDM di madrasah ini berkaitan dengan pembagian wali kelas yang dilakukan setiap awal tahun pelajaran. Dalam hal ini selalu dirapatkan bersama antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik. Pergantian wali kelas dari kelas rendah ke kelas tinggi dan begitu pula sebaliknya wali kelas tinggi ke rendah, atau terkadang ada juga wali kelas yang tetap berada di kelasnya semula. Penempatan ini juga dilakukan dengan memperhatikan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik tersebut.

- b. Pelatihan dan Pengembangan SDM  
Pelatihan dan pengembangan SDM sangat penting bagi pendidik dan tenaga kependidikan karena perkembangan berbagai sektor kehidupan khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat sehingga mengharuskan tenaga pendidik meningkatkan kompetensinya.
  - c. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik  
Penilaian kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek dilakukan secara formal dan informal terhadap prestasi personal dalam bekerja. Penilaian secara informal dilakukan oleh kepala madrasah secara terus menerus mengenai kinerja bawahannya secara subyektif atau sebaliknya, kepala madrasah dapat menggunakan teknik-teknik penilaian formal dalam menilai kinerja bawahan, dan penilaian ini di usahakan untuk lebih objektif.
  - d. Kompensasi/Insentif  
Kompensasi/insentif di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek minimal memberikan ungkapan penghargaan atau pernyataan terima kasih kepada tenaga pendidik dan kependidikan terkait dengan tugas yang telah mereka lakukan, selanjutnya diberikan kesejahteraan dalam bentuk finansial dengan memperhatikan beban kerja atau sesuai tugas yang diberikan.
3. Upaya Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek.
- a. Memahami tuntutan standar profesi yang ada.  
Cara yang utama untuk memenuhi tuntutan standar profesi yang ada, tenaga pendidik dituntut untuk terus belajar sepanjang hayat, dengan membuka diri yakni mau mendengar dan melihat perkembangan baru dibidangnya. Seperti mengikuti Pelatihan dan Musyawarah Guru Bidang Studi (MGBS), mengikuti penataran, seminar/diskusi, serta memanfaatkan media cetak/massa.
  - b. Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang di persyaratkan.  
Di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek memiliki 26 tenaga pendidik berstatus honorer. Diketahui, terdapat 25 orang yang telah disertifikasi, sedangkan 1 lainnya masih belum. Tenaga pendidik yang ada di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek telah mengikuti jenjang pendidikan pada perguruan tinggi untuk tingkat sarjana. Tenaga pendidik yang belum lulus sertifikasi telah selesai mengikuti pelatihan dan menunggu pengumuman kelulusan.
  - c. Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi.  
Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi di antaranya Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), dan Kelompok Kerja Guru (KKG).

- d. Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen.

Dalam hal ini tenaga pendidik Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek sebagai mitra belajar peserta didik sudah berupaya dalam mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang baik dalam memberikan pelayanan walaupun masih ada beberapa tenaga pendidik yang terkadang lalai dalam hal ini salah satu contohnya adalah masih ada tenaga pendidik yang tidak tepat waktu datang ke madrasah sehingga jam belajar mengajar berkurang.

- e. Mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi.

Tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi kebanyakan sudah menggunakan media dan ide-ide baru dalam bidang teknologi untuk menunjang proses pembelajaran walaupun masih ada beberapa tenaga pendidik yang belum paham menggunakan komputer sehingga berpengaruh dalam mengelola pembelajaran.

## PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek.

Kepala madrasah sebagai pemimpin telah membuat program perencanaan kegiatan madrasah program tahunan, semester, dan evaluasi serta berbagai kegiatan yang akan dilakukan, pengelola sumber daya manusia, penyediaan sarana dan prasarana, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, serta memberikan arahan kepada warga madrasah. Kepala madrasah juga selalu memotivasi tenaga pendidik dengan peningkatan kesejahteraan dan kesempatan untuk bertanya dalam suasana yang menyenangkan, mengikutsertakan tenaga pendidik pada pelatihan, dan KKG (Kelompok Kerja Guru) untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan tenaga pendidik. Kepala madrasah dalam hal pengawasan juga melakukan pengawasan dalam pembuatan administrasi tenaga pendidik seperti pembuatan program semester, pembuatan RPP (Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran), baik langsung maupun tidak langsung, semua dievaluasi secara periodik minimal pada akhir semester maupun pada tahun ajaran baru. Ini dilakukan guna mengetahui apakah kegiatan yang dilakukan terlaksana dengan baik. Selanjutnya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dibutuhkan penerapan manajemen yang baik, disamping itu orang-orang yang ada di sekolah harus menjalin hubungan kerjasama yang baik, saling memberi motivasi dan memberikan gagasan-gagasan yang dapat mengembangkan kompetensi profesionalnya. Peluang dalam pembinaan kompetensi profesional dari hasil penelitian menunjukkan ada peluang dalam mengembangkan kompetensi profesional guru secara maksimal dengan melalui pendidikan, pelatihan, seminar-seminar pendidikan, dan penguasaan IT. Oleh karena itu, tenaga pendidik dengan kompetensi yang dimilikinya seperti kompetensi profesional sangat menentukan berhasil tidaknya sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Selanjutnya dalam meningkatkan kompetensi profesional, tenaga pendidik harus terus berusaha untuk mengembangkan

dan memanfaatkan momentum yang ada seperti melanjutkan jenjang pendidikan, mengikuti pelatihan dan seminar pendidikan, dan tidak berhenti mengembangkan kompetensi profesionalnya. Menjadi tenaga pendidik yang profesional, dituntut untuk memiliki beberapa hal, yaitu mempunyai komitmen pada siswa dan proses pembelajaran dipentingkan, menguasai secara mendalam materi pembelajaran yang akan diajarkan serta cara mengajarnya kepada siswa, tenaga pendidik memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi contohnya seperti memberikan tes essay, tenaga pendidik mampu berfikir secara sistematis tentang apa yang dilakukan.

## **2. Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek.**

Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola pendidikan harus berorientasi pada efektifitas segala aspek pendidikan sekolah baik dalam pertumbuhan dan perkembangan. Sebab sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menjunjung kualitas sumber daya manusia yang bermanfaat bagi lingkungan masyarakat, bangsa dan negara. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dipahami bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia apabila dilaksanakan dengan baik akan memberikan pengaruh yang positif bagi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Selanjutnya dalam hal perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi pegawai/tenaga pendidik baru, Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek untuk tenaga pendidik yang berstatus honorer rekrutmen dilakukan oleh pihak madrasah sendiri apabila sudah diterima, kepala madrasah melapor ke kementerian agama. Dalam hal penempatan khususnya wali kelas dapat dilakukan oleh kepala sekolah bersama tenaga pendidik dengan mengadakan rapat untuk menentukan wali kelas di tiap kelasnya. Pengembangan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah dengan meminta utusan tenaga pendidik yang sesuai dengan materi pelatihan, selain itu juga dilaksanakan KKG (Kelompok Kerja Guru) di tingkat kecamatan. Selanjutnya penilaian kinerja dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah yang ditunjuk untuk melakukan penilaian terhadap tenaga pendidik dengan merujuk pada standar penilaian yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kompensasi/pemberian honor atau insentif diberikan oleh kepala madrasah kepada tenaga pendidik biasanya dalam waktu tiga bulan sekali apabila dana BOS sudah cair dan upah jasa setiap bulan sekali. Keempat prosedur manajemen sumber daya manusia ini telah dilaksanakan dengan baik oleh kepala madrasah. Adapun hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek, khusus dalam penerapan metode pembelajaran masih ada tenaga pendidik yang selalu menggunakan metode yang sama setiap mengajar. Terhadap hambatan di atas, menurut pandangan peneliti, lebih terletak pada persoalan kesadaran personal tenaga pendidik dari pada sistem kontrol kepala madrasah. Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut, kepala madrasah hendaknya lebih kreatif menciptakan sistem atau mekanisme kontrol terhadap aktivitas penerapan metode pembelajaran yang dilakukan tenaga pendidik. Namun demikian, kunci dari permasalahan tersebut terletak pada kesadaran personal tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam mengajar. Meskipun sistem pengawasan telah didesain semaksimal mungkin, apabila tidak didukung oleh

kesadaran tenaga pendidik itu sendiri, maka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik tidak akan dapat terbangun sebaik yang diharapkan.

### **3. Upaya Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek.**

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek sudah dilakukan dengan baik dalam hal memahami tuntutan standar profesi yang ada dilakukan dengan mengikuti Pelatihan dan Musyawarah Guru Bidang Studi (MGBS), mengikuti penataran, seminar/diskusi, serta memanfaatkan media cetak/massa. Mencapai kualifikasi dan kompetensi bahwa di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek mempunyai 26 tenaga pendidik berstatus honorer, selain itu ada 3 orang guru yang sudah disertifikasi sementara 23 lainnya telah selesai mengikuti pelatihan sertifikasi dan sementara menunggu pengumuman kelulusan. Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi di antaranya persatuan guru republik indonesia (PGRI), dan Kelompok Kerja Guru (KKG). Mengembangkan etos kerja, tenaga pendidik Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek sebagai mitra belajar peserta didik sudah berupaya dalam mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang baik dalam memberikan pelayanan walaupun masih ada beberapa tenaga pendidik yang kadang lalai dalam hal ini. Dan mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi, tenaga pendidik Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi kebanyakan sudah menggunakan media dan ide-ide baru dalam bidang teknologi untuk menunjang proses pembelajaran walaupun masih ada beberapa tenaga pendidik yang belum paham dalam mengoperasikan komputer.

## **REFERENSI**

- Undang-Undang No.14, (2007).  
Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.  
Departemen Agama, R. I. (2005). *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Special for Women*. Syaamil Al-Qur'an.  
Hariandja, M. T. E. (n.d.). No Title. In *Manajemen ....* (pp. 26–27).  
Harris, M. (1997). *Human Resource Management (A Practical Approach)*. Harcour Brance.  
Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.  
Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.  
Henry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.  
I. Komang Ardana, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.  
Lubis, S. K. (2000). *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika. 2000.  
Mesiono. (2012). *Manajemen dan Organisasi* (pp. 2–3). Ciptapustaka Media Perintis.  
Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1, edisi 10, terj.* Erlangga.  
Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.  
Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.  
Nazarudidin, A. (2011). *Al-Quran dan Manajemen Pendidikan*. In *Al-Quran dan*

- Manajemen Pendidikan* (p. 11). Ciptapustaka Media Perintis.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Peraturan, P. (n.d.). *Pemerintah RI Tahun 2005 (2005)*. Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Purwanto, N. (2006). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sanjaya, W. (2006). *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Kencana.
- Soeomo. (1993). *Dasar-dasar Interaksi Belajar Mengajar*. Usaha Nasional.
- Sofyandi, H. (2008). *MSDM*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). Memahami Penelitian Kualitatif. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Sulistiyorini. (2006). *Manajemen Pendidikan Islam*. Elkaf.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tahun, U. R. I. N. 20. (2003). Sistem Pendidikan Nasional. (*Bandung: Citra Umbar* :, 2003.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. (2005). *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- Uno, H. B. (2007). *Profesi Kependidikan*. Bumi Aksara.
- Upi, T. D. A. P., & Pendidikan, M. (n.d.). *No Title*.