

**Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya
Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam
(Studi Kasus di MI Darul Muta'allimin Patianrowo Nganjuk)**

Oleh:

Moh Ali Fauzi dan Binti Maunah

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Email: alifauzizefa@gmail.com

Abstract

The most important part of an organization apart from technology and capital is human resources (HR). This is because humans themselves control other elements. This study aims to examine and determine the Implementation of the Human Resource Management Strategy at MI Darul Muta'allimin Patianrowo Nganjuk in an effort to improve the quality of education. This research is a non-statistical analytical descriptive research with a qualitative approach with a case study design. Information obtained through interviews, observations and documentation. Based on the research results, it can be explained that the Implementation of the Human Resource Management Strategy at MI Darul Muta'allimin Patianrowo Nganjuk in an effort to improve the quality of education has quite a positive effect on the achievements and vision and mission of the madrasa program. The positive influence is caused by several factors in the management of human resource management. However, there are also some inhibiting factors, but all of them are solvable.

Keywords: Education, Management, HR, Quality of Education

A. Pendahuluan

Saat ini dunia sedang menghadapi masa perkembangan yang sangat pesat, perkembangan teknologi menjadi penopang segala aktivitas manusia, sehingga segala informasi dapat dengan mudah diakses dari belahan dunia manapun.¹ Termasuk lembaga pendidikan Islam yang ikut serta dalam pembangunan ini, lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan yang lebih besar untuk selalu bersaing dan meningkatkan kualitas pendidikannya. Dalam penelitian Akbar dan Novian tentang tantangan perkembangan teknologi yang dihadapi lembaga pendidikan, karena perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) saat ini berkembang pesat, maka lembaga pendidikan tidak lepas dari alat perkembangan teknologi seperti internet.² komputer dan alat teknologi informasi dan komunikasi lainnya yang dapat mendukung perkembangan

¹ Nizlel Huda and others, 'Pembuatan Video Pembelajaran Animasi Menggunakan Animaker Untuk Mendukung Kemampuan Literasi Teknologi Pada Guru SMP', in *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2021, II.

² Bastudin, 'Hambatan Utama Penggunaan Tik Dalam Pembelajaran Dan Strategi Mengatasinya - Situs Resmi Lpmp Sumsel', *LPMP Sumsel*, 2020.

Lembaga.³ Untuk menjawab tantangan global lembaga pendidikan yang menawarkan teknologi digital berada di ujung jari sumber daya manusianya, lembaga pendidikan harus memberikan pemahaman tentang sumber daya manusia untuk mengimplementasikan teknologi terbaru sehingga sumber daya manusia dalam hal ini dimungkinkan. sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menggunakan media pembelajaran digital. Dengan menyikapi hal tersebut, pemimpin pendidikan yang baik dapat mengubah tantangan tersebut menjadi peluang besar setiap kali meningkatkan kualitas pendidikannya dan berani mengambil resiko dalam menghadapi tantangan dan memecahkan masalah. masalah, khususnya di bidang pendidikan.

Di era globalisasi ini, dengan penduduk muslim terbesar di dunia, bangsa Indonesia juga menghadapi tantangan pendidikan yang besar.⁴ Pendidikan Islam di Indonesia harus mampu menghasilkan output yang sangat kompetitif. Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan seseorang.⁵ Mengingat pentingnya pendidikan bagi kehidupan manusia, maka Islam sebagai agama rahmatan lil alamin memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan pendidikan dan kelangsungan hidup manusia. Pendidikan sebagai suatu proses melahirkan banyak manfaat dan hikmah yang besar bagi kelangsungan hidup manusia.

Pendidikan mempunyai tugas pokok yang berkaitan dengan pembangunan, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, dimana diantaranya dilaksanakan secara terstruktur, sistematis dan terprogram dan berkelanjutan. Dinamika dan tuntutan yang berkembang di masyarakat juga harus dibarengi dengan dinamika pendidikan. Palsanya, perkembangan ini selalu disertai dengan berbagai perubahan kualitatif dan kuantitatif, baik perubahan normatif maupun administrative.⁶

Dalam ensiklopedia bahasa Indonesia, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik lembaga maupun perusahaan.⁷ SDM juga menjadi kunci yang menentukan berkembangnya sebuah

³ Syahrul Fauzi and Nidaul Fajrin, 'Peran Manajemen Pendidikan Islam Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Dan Masyarakat', *HEUTAGOGIA: Journal of Islamic Education*, 2.1 (2022), 17–32 <<https://doi.org/10.14421/hjie.2022.21-02>>.

⁴ Sutarman Sutarman, 'Pendidikan Islam Di Indonesia: Restropeksi Dan Proyeksi Modernisasi Pendidikan Islam Di Indonesia', *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)*, 1.2 (2013), 138–54 <<https://doi.org/10.26555/almisbah.v1i2.86>>.

⁵ Moh Sakir, 'Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional', *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 12.1 (2016), 103 <<https://doi.org/10.21154/cendekia.v12i1.370>>.

⁶ Binti Maunah, 'Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia: Kajian Deskripsi-Analitik Model Lembaga Pendidikan Islam', *Empirisma*, 24.2 (2015), 264–74 <<https://doi.org/10.30762/empirisma.v24i2.23>>.

⁷ Yudi Ardian Rahman, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4.2 (2020), 1–23.

perusahaan atau institusi. Pada dasarnya SDM berupa orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau lembaga sebagai penggerak tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, mau dan mampu berpartisipasi dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.⁸ Dalam demografi, konsep sumber daya manusia dapat disamakan dengan konsep kerja, yang meliputi kerja dan bukan Angkatan kerja.

Menurut Hadari Nawawi tentang konsep sumber daya manusia yaitu :a) Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga SDM, tenaga kerja, tenaga kerja atau karyawan). b) Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi untuk mewujudkan keberadaannya. c) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (intangible/non-moneter) dalam suatu organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (nyata) secara fisik dan non fisik, mewujudkan eksistensi organisasi tersebut.⁹

Ikhtisar fungsi kontrol dalam lima kombinasi: a) Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). b) Perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi (*motivating*), dan pengawasan. c) Perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan, dan pengawasan. d) Perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan, pengawasan, inovasi, dan memberi peranan. e) Perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi, pengawasan dan koordinasi.

Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia adalah proses di mana orang-orang secara manusiawi digunakan sebagai karyawan agar potensi fisik dan psikologis mereka bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Teori mengenai sumber daya manusia tidak terlepas dari bagian terpenting yaitu manusia. Manusia merupakan bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena manusia merupakan penentu eksistensi dari suatu Lembaga Pendidikan. Selain itu manusia merupakan ciptaan yang terbaik. Seperti dijelaskan dalam QS. At-Tin ayat 1-4 yang artinya:

⁸ Rizky Nuriyana Husaini and Utama Utama, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan', *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21.1 (2021) <<https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>>.

⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, ed. by Gadjah Mada University Press (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016).

(1) Demi (buah) tin dan (buah) zaitun, (2) demi gunung Sinai, (3) dan demi negeri (Makkah) yang aman ini, (4) sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (QS. At-Tin Ayat 1-4)

Manusia diciptakan dalam bentuk terbaik yang dilengkapi dengan akal pikiran. Kemampuan berpikir manusia inilah yang membuatnya mampu mengarahkan, mengelola dan mengembangkan lembaga Pendidikan.¹⁰ Manusia diciptakan dalam bentuk terbaik yang dilengkapi dengan akal pikiran. Keistimewaan ini membedakan manusia dari makhluk lain di bumi. Manusia memiliki kemampuan berpikir yang luar biasa, yang memungkinkannya untuk menggali potensi dan pengetahuan serta mengembangkan diri dalam berbagai aspek kehidupan. Namun, kemampuan berpikir manusia tidak hanya memberikan manfaat pada diri mereka sendiri, tetapi juga berdampak signifikan pada lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan adalah sarana di mana pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai disampaikan dan dibagikan kepada generasi muda. Kemampuan berpikir manusia menjadi landasan utama dalam mengarahkan, mengelola, dan mengembangkan lembaga pendidikan. Dengan berpikir rasional, manusia mampu merumuskan visi dan misi, merencanakan strategi pembelajaran yang efektif, serta mengambil keputusan yang tepat dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Lebih jauh lagi, kemampuan berpikir manusia memungkinkan adanya inovasi dan perbaikan terus-menerus dalam lembaga pendidikan. Dengan menggunakan akal pikiran, manusia dapat mengidentifikasi kelemahan, mengevaluasi metode pembelajaran, dan menciptakan pendekatan baru yang lebih efektif. Melalui proses berpikir kritis, lembaga pendidikan dapat beradaptasi dengan perubahan zaman, menghadapi tantangan baru, dan memenuhi kebutuhan pendidikan yang berkembang.

Manajemen sumber daya manusia harus berpartisipasi aktif dalam perencanaan, pengelolaan dan pengarahan organisasi, yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumber daya manusia. Mengubah sistem kerja reaktif menjadi proaktif dan mengubah struktur operasional menjadi lebih fleksibel dan menerapkan kebijakan strategis.¹¹ Berdasarkan hal tersebut, dunia pendidikan membutuhkan dukungan SDM yang kuat dan komitmen pimpinan sekolah untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan serta untuk pengembangan dan upaya mencapai keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pengajaran.

¹⁰ Kojin Mashudi, *Telaah Tafsir Al-Muyassar Jilid VI*, ed. by Inteligencia Media, Inteligens (Malang, 2009).

¹¹ Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy, 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal of Education Research*, 1.3 (2020) <<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>>.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan sangatlah strategis. Tugas terkait dengan perekrutan, penempatan, kebijakan gaji dan penghargaan, dan pengembangan karir berbasis kompetensi . Fungsi utama terkait dengan fungsi administrasi seperti perekrutan, sistem kompensasi, promosi, dll. Manajemen sumber daya manusia juga harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenuhi tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, employee engagement telah terbukti dapat memprediksi perilaku karyawan yang berhubungan secara teratur dengan partisipasi karyawan, khususnya.

Strategi dan proses dasar dalam manajemen Sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Pertama, rencana pribadi dan uraian tugas Mengembangkan hasil struktur organisasi dalam pekerjaan yang dikendalikan, pekerjaan apa dan seperti apa karyawan (detail pekerjaan). Kedua, perekrutan calon, dalam hal ini, tidak seorang pun boleh didiskriminasikan dalam pekerjaan atas dasar ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, asal negara atau usia dan pendidikan. Ketiga, mewawancarai dan menyeleksi karyawan melalui tes, meliputi tes kecerdasan, kemampuan fisik, prestasi, bakat dan kepribadian. Keempat, melatih karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kelima, nilai pegawai. Keenam, memberi penghargaan kepada karyawan.¹² Perhatikan gambar dibawah ini:



Gambar: Rencana Strategi Perusahaan

¹² N Jannah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di Era Revolusi Industri 4.0', *Pesat*, 5.4 (2019).

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang atau tenaga kerja untuk organisasi atau bisnis dengan cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. dan manajer SDM mencapai tujuan mereka dengan mencapai tujuan mereka. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan pangsa sumber daya manusia (karyawan) dalam suatu organisasi untuk mencapai produktivitas organisasi itu.¹³ Dapat dipahami bahwa segala kegiatan organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya bergantung pada orang-orang yang memimpin organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga efektif dan efisien dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Sasaran HRM tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen puncak, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi SDM dan orang-orang yang terpengaruh. Mengabaikan tugas ini dapat membahayakan kinerja, produktivitas, keuntungan, dan bahkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau bisnis.

Mutu pendidikan merupakan dua pengertian yaitu mutu dan pendidikan, yang berarti menunjuk produk yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan atau sekolah. Artinya, dapat diidentifikasi dari jumlah siswa berprestasi, serta lulusan dengan prestasi akademik, tujuan dan lain-lain.¹⁴

Berdasarkan definisi di atas, sekolah yang bermutu memiliki beberapa indikator yaitu : Pertama, jumlah siswa yang banyak, yang menunjukkan bahwa antusiasme masyarakat terhadap lembaga sangat tinggi. Kedua, Anda memiliki prestasi akademik dan non akademik. Ketiga, lulusan memenuhi tujuan kelembagaan, yang berarti memenuhi standar yang ditetapkan oleh sekolah.

Untuk meningkatkan mutu Pendidikan, pada tahun 2005 pemerintah mengeluarkan Keputusan RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan , keputusan ini merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia Peraturan Pemerintah menyatakan: Proses pembelajaran dalam satu satuan pembelajaran diselenggarakan interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, mendorong siswa untuk aktif berprestasi dan memberikan ruang yang cukup untuk inisiatif, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan keterampilan, minat dan perkembangan fisik dan pembelajaran psikis siswa proses membutuhkan contoh guru (sebagai contoh yang baik bagi siswa).Setiap satuan pendidikan merencanakan proses

¹³ Faizal Rizqi Sawaluddin and Ridwan Rustandi, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Persis 3 Pameungpeuk', *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5.4 (2020), 375–96 <<https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>>.

¹⁴ Yayat Hayati Djatmiko, 'Pengembangan Tenaga Pengajar Sebagai Mata Rantai Manajemen Pengendalian Mutu Terpadu Dalam Pendidikan', *Mimbar Pendidikan*, XXI.1 (2002).

pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran dan mengarahkan proses pembelajaran untuk melaksanakan proses pembelajaran. belajar aktif dan dinamis.¹⁵

Peraturan perundang-undangan pemerintah menunjukkan pentingnya memperhatikan mutu pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah . Upaya baik pemerintah harus dilanjutkan dengan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta. sekolah, menyelenggarakan kegiatan ilmiah yang mengembangkan potensi guru melalui seminar, pelatihan, lokakarya dan lainnya , sehingga guru menjadi tenaga profesional yang mampu mengembangkan diri.

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah sangat erat kaitannya dengan administrasi di sekolah. Pendidik dan tendik yang tahu mengelola Pendidikan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.¹⁶ Peningkatan sangat efektif dan mengesankan apabila pelaksanaan kegiatan pengembangan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan bidang kompetensi professional dan peningkatan mutu lembaga pendidikan.

Kualitas produk pendidikan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga pendidikan dapat secara optimal mengelola seluruh potensi, tenaga pengajar, siswa, proses pembelajaran, lembaga pendidikan, pembiayaan termasuk hubungan dengan masyarakat.¹⁷ Dalam peluang tersebut, lembaga pendidikan Islam harus mampu mengubah paradigma baru pendidikan yang mengarah pada kualitas segala kegiatan yang berinteraksi di dalamnya, kesemuanya mengarah pada pencapaian mutu.

Komponen yang terkait dengan mutu pendidikan terutama adalah kesiapan dan motivasi siswa. Kedua, profesionalisme dan kerjasama guru dalam organisasi sekolah. Ketiga, kurikulum memuat relevansi isi dan proses pembelajaran fungsional. Keempat, meliputi kecukupan dan efisiensi sarana dan prasarana dalam mendukung proses pembelajaran . Kelima, partisipasi masyarakat (orang tua, pengguna lulusan, dan perguruan tinggi) dalam pengembangan program pendidikan di sekolah.¹⁸

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah implementasi strategi manajemen sumber daya manusia dalam upaya untuk

¹⁵ Muhammad Fadhl, 'Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan', *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1.2 (2017) <<https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>>.

¹⁶ Nur Atikah and Yeni Resisca, 'Peningkatan Mutu Pendidikan Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar (SD)', *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 21.1 (2021) <<https://doi.org/10.24036/pedagogi.v21i1.1034>>.

¹⁷ Rubini Rubini, 'Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam', *Al-Manar*, 6.2 (2017) <<https://doi.org/10.36668/jal.v6i2.74>>.

¹⁸ Marsus Suti, 'Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pnedidikan', *Jurnal MEDTEK*, 3.2 (2011), 1-6.

meningkatkan mutu Lembaga Pendidikan islam. Kepala Madrasah yang merupakan ujung tombak memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu Lembaga pendidikan.

Penelitian terdahulu yang di paparkan oleh Rahmatullah, Wahyu Hidayat yang berjudul Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Smpn 2 Parepare yang menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah, kepala sekolah memainkan peran paling penting dalam kepegawaian. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti sebenarnya adalah pekerjaan yang dilakukan, menghasilkan sesuatu yang sangat diinginkan oleh karyawan. Kualitas tidak hanya cerdas, tetapi juga kompeten.

MI Darul Muta'allimin Patianrowo Nganjuk yang didirikan pada tahun 2001 adalah Madrasah Ibtida'iyah swasta yang mempunyai orientasi pendidikan masa depan, lembaga tersebut termasuk Lembaga Pendidikan Islam berprestasi baik dari segi akademik maupun non akademik. MI Darul Muta'allimin Patianrowo Nganjuk lahir sebagai wadah untuk menampung siswa yang ada di lingkungan kecamatan patianrowo. MI Darul Muta'allimin merupakan madrasah Ibtida'iyah yang menggunakan metode Ummi dalam mata pelajaran muatan Lokal, hal tersebutlah yang menjadi daya tarik tersendiri dari masyarakat sekitar

Keberhasilan MI darul Muta'allimin sebagai madrasah Ibtida'iyah yang menjadi tujuan utama dari para wali murid selain dikarenakan adanya pembelajaran mengaji dengan metode Ummi juga peran kepala madrasah yang bisa dikatakan berhasil dalam membina tenaga pendidik dan kependidikan di Lembaga tersebut.

Alasan-alasan yang telah dikemukakan tersebut dapat menjadi indikator bahwa manajemen yang dilakkan oleh kepala madrasah kepada pendidik dan tenaga kependidikan di MI darul Muta'allimin bisa dikatakan berhasil. oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang komprehensif melalui penelitian ilmiah untuk mengumpulkan informasi tentang manajemen sumber daya manusia dan organisasi yang baik.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Maksudnya adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif tidak berupa angka-angka, tetapi datanya berasal dari wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, memo dan dokumen resmi lainnya.¹⁹ Penelitian ini dilaksanakan di di Madrasah Ibtidaiyah Darul Muta'allimin yang berlokasi di Dusun Sugihwaras Desa Babadan

¹⁹ Walid Fajar Antariksa, 'Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu', *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 10.1 (2017), 47-56 <<https://doi.org/10.18860/madrasah.v10i1.5096>>.

Kecamatan Patianrowo Kabupaten Nganjuk. Peneliti memilih lokasi di MI Darul Muta'allimin karena sekolah tersebut merupakan Madrasah Ibtidaiyah yang berkembang pesat dan memiliki siswa yang cukup banyak. Obyek kajian dalam penelitian ini adalah Peran Manajemen Sumber daya manusia dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah guru, kepala Madrasah.

Sumber data dibagi menjadi dua yaitu, data primer dan data sekunder. Peneliti mengumpulkan data primer dengan observasi langsung ke sekolah dan wawancara dengan kepala madrasah dan guru. Namun, data sekunder dikumpulkan dari buku atau artikel atau jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian dengan mengumpulkan dan mengkaji literatur yang berbeda.

B. Pembahasan

Berdasarkan pengamatan penulis dan wawancara mendalam dengan Narasumber, dapat disajikan data penelitian mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), di antaranya meliputi: perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian dan kinerja, pengelolaan dan perencanaan karir, kompensasi sumber daya manusia sekolah (guru) dalam meningkatkan mutu madrasah.

1. Perencanaan

Perencanaan mengenai kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di MI Darul Muta'allimin dilakukan dengan memperhatikan keadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang telah ada. Perekrutan pegawai baru didasarkan pada hasil evaluasi dan analisis kebutuhan tenaga kerja, yang dilakukan oleh administrasi sekolah setiap akhir tahun pelajaran dengan melihat data Sekolah untuk melihat apakah ada guru mutasi, mengundurkan diri dan masalah lain yang menghalangi guru untuk memenuhi tugasnya.

2. Rekrutmen SDM

Dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MI Darul Muta'allimin sepenuhnya dilakukan oleh pihak sekolah dan Yayasan hal tersebut dikarenakan MI Darul Muta'allimin adalah Madrasah Ibtida'iyah swasta dibawah naungan Yayasan. Model rekrutmen yang diterapkan oleh manajemen MI Darul Muta'allimin dilakukan secara terbuka yaitu dengan pengumuman atau iklan yang dilakukan di media elektronik dan dibagikan secara umum. Dalam rekrutmen ini, manajemen MI Darul Muta'allimin berupaya menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi, artinya manajemen sekolah membuka peluang terbuka bagi calon yang

memiliki kualifikasi atau pengetahuan di bidangnya yang direkomendasikan berdasarkan peraturan dan juga ketentuan yang ditetapkan oleh pihak sekolah. Walaupun demikian dalam perekrutan tenaga pendidik MI Darul Muta'allimin juga mempertimbangkan hal-hal lain yang bersifat kepribadian hal tersebut dilakukan dengan cara mencari informasi mengenai kepribadian calon tenaga pendidik dan kependidikan. Terutama dalam perekrutan guru mengaji yang dimana selain melewati proses administrasi seperti data juga terdapat persyaratan harus memiliki sertifikat Tahsin mengaji dengan metode Ummi, hal tersebut dilakukan agar menjamin kualitas dan kesetaraan kompetensi dari tenaga pendidik.

3. Seleksi SDM

Pada proses seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan di MI Darul Muta'allimin sendiri memang tidak melakukan tahapan yang panjang. Bagi Calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah memenuhi syarat seperti pada tahap rekrutmen bisa dinyatakan lulus dengan mempertimbangkan sesuai kebutuhan dari Lembaga. Berikutnya calon tenaga pendidik atau kependidikan setelah dinyatakan diterima diharuskan untuk menandatangani perjanjian yang dimana isinya pendidik dan tenaga kependidikan tidak diperbolehkan mengundurkan diri sebelum kurang dari 1 tahun sejak diterima.

4. Orientasi dan Penempatan

Pada tahapan orientasi di MI Darul Muta'allimin dilakukan orientasi secara non formal dimana pendidik dan tenaga pendidik diharapkan proaktif dalam mengenal lingkungan madrasah. Berikutnya pada tahapan penempatan pendidik di MI Darul Muta'allimin dipersilahkan untuk langsung mengisi tempat sesuai dengan yang sudah disebutkan dalam edaran perekrutan. Berbeda untuk tenaga kependidikan baru diberikan waktu untuk memulai dan memahami data-data dari tenaga kependidikan sebelumnya.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan di MI Darul Muta'allimin dilakukan dengan memberikan pelatihan berupa arahan, pedoman atau motivasi oleh kepala madrasah yang semuanya dilembagakan menjadi program aksi nyata melalui pertemuan mingguan dan bulanan. MI Darul Muta'allimin selalu mengirim pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti workshop yang sesuai dengan bidang dari pendidik dan tenaga kependidikan, hal tersebut dsambut baik oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang dimana dengan adanya kegiatan tersebut dapat meningkatkan kompetensi. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Berpartisipasi dalam forum MGMP,

manajemen MI Darul Muta'allimin membuat program yang diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan peran lebih besar di forum tersebut. Program study lanjut, Kepala madrasah MI Darul Muta'allimin memberikan kesempatan yang luas bagi pendidik dan tenaga kependidikan, terutama bagi guru mengaji karena memang ada beberapa guru mengaji yang masih mempunyai ijazah tingkat menengah atas.

6. Penilaian Kerja

Penilaian kepala madrasah MI Darul Muta'allimin bagi pendidik adalah dengan melakukan supervisi kunjungan kelas dengan melihat bagaimana proses kegiatan belajar mengajar. Kemudian bagi tenaga kependidikan kepala madrasah memberikan penilaian dengan melihat ketuntasan dalam pengerjaan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Setelah melakukan penilaian-penilaian tersebut kepala madrasah kemudian melakukan evaluasi bersama guna meningkatkan kinerja dimasa yang akan mendatang.

Orientasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan baru memang tidak diberikan secara formal tetapi dengan diberikannya kebebasan bagi pendidik dan tenaga kependidikan baru untuk proaktif dalam mengenal lingkungan madrasah tidak mengurangi nilai dari harapan kepala madrasah agar pendidik dan tenaga kependidikan baru dapat menyesuaikan diri dengan keadaan dan lingkungan kerja.

Penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah dilakukan dengan cara supervisi dan penyelesaian pada target yang sudah ditentukan. Setelah dilakukan penilaian bagi tenaga pendidik yang memenuhi harapan sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh kepala madrasah akan diberikan hadiah. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk apresiasi kepada tenaga pendidik yang sudah berusaha sangat keras dan sebagai motivasi kepada tenaga pendidik yang lain agar lebih bersemangat untuk Meningkatkan kompetensinya.

C. Penutup

Kapasitas manajemen perencanaan SDM MI Daru Muta'allimin Patianrowo telah direncanakan dan diselenggarakan secara sistematis dan berdasarkan kemandirian dan peraturan pemerintah. Pelaksanaan seleksi dirasa telah memenuhi syarat professional dimana dalam perekrutan calon tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan proses transparan dan telah melalui tahapan-tahapan yang telah ditentukan. Walaupun demikian terdapat pertimbangan khusus bagi calon pendidik dan kependidikan yaitu

dengan mempertimbangkan kepribadian, dan terutama terdapat syarat khusus bagi tenaga pendidik yang melamar sebagai guru mengaji.

Referensi

- Antariksa, Walid Fajar, 'Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu', *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 10.1 (2017), 47–56 <<https://doi.org/10.18860/madrasah.v10i1.5096>>
- Atikah, Nur, and Yeni Resisca, 'Peningkatan Mutu Pendidikan Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar (SD)', *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 21.1 (2021) <<https://doi.org/10.24036/pedagogi.v21i1.1034>>
- Bastudin, 'Hambatan Utama Penggunaan Tik Dalam Pembelajaran Dan Strategi Mengatasinya - Situs Resmi Lpmp Sumsel', *LPMP Sumsel*, 2020
- Djatkiko, Yayat Hayati, 'Pengembangan Tenaga Pengajar Sebagai Mata Rantai Manajemen Pengendalian Mutu Terpadu Dalam Pendidikan', *Mimbar Pendidikan*, XXI.1 (2002)
- Fadhli, Muhammad, 'Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan', *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1.2 (2017) <<https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>>
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, ed. by Gadjah Mada University Press (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016)
- Huda, Nizlel, Jefri Marzal, Novfrerma, Ari Frianto, Febbry Romundza, and Wahyu Fitroh, 'Pembuatan Video Pembelajaran Animasi Menggunakan Animaker Untuk Mendukung Kemampuan Literasi Teknologi Pada Guru SMP', in *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2021, II
- Husaini, Rizky Nuriyana, and Sutarna Sutarna, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan', *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21.1 (2021) <<https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>>
- Jannah, N, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di Era Revolusi Industri 4.0', *Pesat*, 5.4 (2019)
- Mashudi, Kojin, *Telaah Tafsir Al-Muyassar Jilid VI*, ed. by Inteligencia Media, Inteligencia (Malang, 2009)
- Maunah, Binti, 'Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia: Kajian Deskripsi-Analitik Model Lembaga Pendidikan Islam', *Empirisma*, 24.2 (2015), 264–74 <<https://doi.org/10.30762/empirisma.v24i2.23>>
- Rahman, Yudi Ardian, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4.2 (2020), 1–23
- Rubini, Rubini, 'Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam', *Al-Manar*, 6.2 (2017)

<<https://doi.org/10.36668/jal.v6i2.74>>

Sakir, Moh, 'Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional', *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 12.1 (2016), 103

<<https://doi.org/10.21154/cendekia.v12i1.370>>

Sawaluddin, Faizal Rizqi, and Ridwan Rustandi, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Persis 3 Pameungpeuk', *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5.4 (2020), 375–96

<<https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>>

Sutarman, Sutarmn, 'Pendidikan Islam Di Indonesia: Restropeksi Dan Proyeksi Modernisasi Pendidikan Islam Di Indonesia', *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)*, 1.2 (2013), 138–54 <<https://doi.org/10.26555/almisbah.v1i2.86>>

Suti, Marsus, 'Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pnedidikan', *Jurnal MEDTEK*, 3.2 (2011), 1–6

Syahrul Fauzi, and Nidaul Fajrin, 'Peran Manajemen Pendidikan Islam Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Dan Masyarakat', *HEUTAGOGIA: Journal of Islamic Education*, 2.1 (2022), 17–32 <<https://doi.org/10.14421/hjie.2022.21-02>>

Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy, 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal of Education Research*, 1.3 (2020)

<<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>>