

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidik pada Lembaga Pendidikan Islam

Rifan Anas Fauzi^{1*}, Ainur Rofiq², Ali Wafa³

^{1,2,3} Universitas KH Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 23-06-2024

Disetujui: 28-08-2024

Diterbitkan: 31-08-2024

Kata kunci:

Manajemen Sumber Daya Manusia,
Mutu Pendidikan,
Layanan Pendidikan

ABSTRAK

Abstract: This study aims to analyze the role of human resource management (HRM) in improving the quality of educators in educational institutions. The research employs a qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, observations, and document studies. The subjects of the study include HR managers, school principals, and educators in several educational institutions in Indonesia. The findings indicate that HRM plays a significant role in enhancing the competencies and performance of educators. In conclusion, effective HRM is key to enhancing the quality of educators in educational institutions. The implications of this study suggest that educational institutions should adopt holistic HRM practices that focus on the continuous development of educators to achieve higher educational goals.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pendidik di lembaga pendidikan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. Subjek penelitian meliputi manajer SDM, kepala sekolah, dan pendidik di beberapa lembaga pendidikan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM memiliki peran yang signifikan dalam peningkatan kompetensi dan kinerja pendidik. Kesimpulannya, manajemen SDM yang efektif merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas pendidik di lembaga pendidikan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya lembaga pendidikan untuk mengadopsi praktik-praktik manajemen SDM yang holistik dan berfokus pada pengembangan pendidik secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Alamat Korespondensi:

Rifan Anas Fauzi

Universitas KH Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi, Indonesia

E-mail: rifananasfauzi484@gmail.com

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik dan kependidikan sangat mempengaruhi kualitas pendidikan; jika tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas tinggi, kualitas pendidikan yang diberikan juga akan lebih baik. Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 menyatakan bahwa (1) Tenaga kependidikan bertanggung jawab untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di institusi pendidikan. (2) Pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif. Pendidikan, selain menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas dan martabat manusia, juga merupakan tolok ukur martabat suatu bangsa. Kualitas suatu bangsa dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan di negara tersebut. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsa tersebut.

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional. Selanjutnya, sumber daya manusia (SDM) juga berperan sebagai modal dasar dalam pembangunan, yang terdiri dari dimensi kuantitatif, yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif, yaitu kualitas hidup penduduk (Miftahul & Mohammad, 2021). Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan pembangunan, yang bertujuan

untuk memperlancar pencapaian pembangunan nasional. Hal ini meliputi peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia, serta disiplin nasional yang mencerminkan kepatuhan terhadap hukum negara dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat (Nurul Hidayati Murtafiah, 2021).

Manajemen dalam praktiknya diperlukan ketika orang bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan (Jumadi, 2023). Perkembangan manajemen tersebut mengakibatkan semakin kompleksnya tugas pengelolaan organisasi, karena orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki perbedaan potensi dan tingkah laku. Perkembangan manajemen ini menimbulkan tantangan dan permasalahan, misalnya terhadap pimpinan sebagai penggerak dan pemotivasi pelaksana pekerjaan karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberhasilan para pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi itu, karena memimpin itu merupakan keharusan dari setiap manusia, ajaran islam telah memberikan ajaran tentang kondisi tersebut (Werdiningsih, 2021). Mutu dalam pendidikan adalah evaluasi proses pendidikan yang berfokus pada peningkatan kebutuhan dalam mencapai dan mengembangkan bakat peserta didik. Pada saat yang sama, mutu juga harus memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh stakeholder yang mendanai proses atau output dari pendidikan (Dian et al., 2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada dasarnya diakui memiliki pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan (Werdiningsih, 2021). Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dilengkapi dengan akal dan perasaan. tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Edward Demings yang dikutip dalam (Sallis, 2007), dalam konsep TQM menyatakan bahwa dalam manajemen mutu, seluruh orang dalam suatu instansi bertanggung jawab atas bidang di mana mereka bekerja, terutama posisi manajer senior di mana mereka berada. mereka harus memberikan tanggung jawabnya dan juga menjelaskan secara singkat tanggung jawab atas pengendalian kualitas produk. Menurutnya, jika terjadi cacat pada produk, tanggung jawab ada pada manajer senior untuk menentukan arah dan visi masa depan.

Untuk menjamin mutu pendidikan di Indonesia, mutu pendidikan dasar dan menengah juga diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah. Dalam peraturan ini, terdapat dua sistem penjaminan mutu satuan pendidikan: internal (dikdasme SPMI) dan eksternal (dikdasme SPME). Sistem penjaminan mutu internal dikelola oleh setiap satuan pendidikan formal. Hal ini berbeda dengan sistem penjaminan mutu yang dikelola atau dioperasikan secara eksternal, misalnya oleh lembaga di luar sektor pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan satuan pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan memerlukan pengelolaan internal organisasi lembaga pendidikan (Dian et al., 2022). Untuk mencapai mutu yang tinggi, sekolah juga harus fokus pada pengelolaan mutu pendidikan yang diberikan kepada seluruh siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu pendekatan untuk meningkatkan kualitas manajemen pendidikan adalah manajemen kualitas total (Syamsi et al., 2023). Manajemen kualitas total mengarahkan manajer dan karyawan organisasi untuk menerapkan program peningkatan kualitas berkelanjutan yang berfokus pada kepuasan pelanggan. Strategi yang digunakan berfokus pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi (Azizi et al., 2023).

Penerapan total quality management (TQM) membawa beberapa manfaat bagi dunia pendidikan. Secara khusus: Memperkuat sistem sekolah dan memberikan jalan serta arah perubahan menuju kemajuan. Ini membantu Anda bekerja dalam kelompok kerja sebagai teman dan bukan sebagai musuh. Mengupayakan program yang menangani berbagai aspek pendidikan, bukan hanya satu aspek saja, meningkatkan peran serta setiap orang yang terlibat dalam pengelolaan sekolah dan urusan universitas atau komunitas sekolah, mendorong orang tua dan siswa untuk memberikan saran guna memperbaiki lingkungan sekolah. mengendalikan keberadaan pihak-pihak terkait yang bertanggung jawab dalam menetapkan standar mutu pendidikan sekolah, dan juga bereaksi terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan sekolah, bersikaplah proaktif (Syarifah, 2021). Aspek “mutu” diharapkan

dapat menghasilkan lulusan (output) yang berdaya saing tinggi, mampu menjawab tuntutan dan kebutuhan masyarakat di era global serta memiliki orisinalitas budaya Indonesia dan pesantren itu sendiri. Filosofi mutu yang dapat dianut di pesantren adalah Total Quality manajemen (Alfian et al., 2022). Selanjutnya pengenalan Total Quality Management (TQM) di pesantren bertujuan untuk menerapkan filosofi Total Quality Management (TQM), yaitu perbaikan terus-menerus terhadap seluruh aktivitas manajemen di pesantren. Pada saat yang sama, upaya dilakukan untuk memuaskan pengguna pendidikan berdasarkan nilai-nilai agama Islam (Laksono et al., 2022). Oleh karena itu, sumber daya manusia sebagai komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dibina dan dikembangkan secara berkelanjutan agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu melaksanakan fungsinya secara profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kebutuhan mutlak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Namun, bagaimana pengelola sumber daya manusia agar manusia dapat memegang peranan utama dan optimal dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas bukanlah masalah yang sederhana. Kompleksitas ini dapat dilihat dengan mempertimbangkan arti dari pengelolaan itu sendiri.

Manajemen sumber daya yang baik dalam rangka mengembangkan bakat, minat, kecerdasan siswa serta upaya pengarahan pendidik untuk menghasilkan output yang berkualitas dan berdaya saing tinggi sehingga diperoleh mutu pendidikan, gambaran itulah yang menjadi alasan peneliti menjadikan obyek penelitian ini cocok yaitu Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah Blokagung merupakan madrasah yang bertempat strategis, yaitu bertempat di dusun blokagung desa karangdoro kecamatan tegalsari dan berada dalam lingkup pondok pesantren terbesar di banyuwangi yaitu pondok pesantren darussalam blokagung. Madrasah yang memiliki visi Unggul dalam kompetensi agama, unggul kompetensi akademik, life skill dan berakhlakul karimah ini mampu mencetak output dengan beragam prestasi. Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah Blokagung menjadi figur madrasah berprestasi yang memiliki daya saing tinggi di tingkat Kabupaten . Peserta didiknya yang memiliki segudang prestasi tidak hanya di tingkat kabupaten namun juga mencapai tingkat provinsi seperti keikutsertaan peserta perwakilan dari kabupaten dalam lomba cabang catur di jombang dan olimpiade di malang dan masih banyak lagi keikutsertaan di cabang lomba lainya selain itu juga beberapa kali menjadi juara umum lomba ossama yang di adakan oleh MA Al Amiriyyah dan di ikuti oleh sekolah tingkat SMP/MTs se kabupaten banyuwangi selain itu output nya juga memiliki daya saing yang tinggi dalam memasuki sekolah menengah atas ternama di kabupaten baik sekolah negeri maupun swasta melalui jalur rapor dan prestasi.

Dalam hal pencapaian - pencapaian prestasi/output dari siswa Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah Blokagung yang demikian tentu tidak terlepas dari proses, dan proses itu sendiri sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang mengelola dan melaksanakan proses tersebut merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal dan kemampuan managerial sehingga bisa mengelola sumber daya lainnya dengan baik. Berdasarkan paparan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu faktor dominan untuk mencapai visi dan misi lembaga serta mewujudkan pendidikan yang berkualitas dengan pengelolaan yang professional dan menerapkan fungsi-fungsi manjerial di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah Blokagung. Sehingga dalam penelitian ini peneliti memilih judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah Blokagung)”.

METODE

Pendekatan peneiltian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif karena data-data yang digunakan adalah data-data yang bukan angka serta bersifat mendeskripsikan hasil penelitian sebagai jawaban dari rumusan masalah penelitian dalam bentuk pemaparan apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dan ditanyakan pada objek terkait untuk mendapatkan data secara fakta. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Sugiono, 2016)

menyatakan bahwa pada tahap deskripsi peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dan ditanyakan untuk mendapatkan informasi dan data yang kemudian disusun secara jelas untuk mendapatkan hasil yang sesuai.

Sebagaimana Moelong memaparkan “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan sifat-sifat atau karakteristik suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu”(Moleong, 2019). Dalam hal ini Sugiyono menyatakan bahwa peneliti pada penelitian kaulitatif dituntut agar mampu mengorganisasikan semua teori yang dibaca, landasan teori yang dituliskan dalam penelitian lebih berfungsi untuk menunjukkan seberapa jauh peneliti memiliki teori dan memahami permasalahan tersebut yang sifatnya masih sementara.(Sugiono, 2016) Oleh karena itu landasan teori yang dikemukakan tidak merupakan harga mati, akan tetapi bersifat sementara. Peneliti kualitatif justru dituntut untuk melakukan *grounded research*, yaitu menemukan teori berdasarkan data yang diperoleh dilapangan atau situasi social. Melalui penelitian deskriptif peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Sebagai upaya untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang telah di uraikan, karena sifatnya menggunkan pendekatan analisis deskriptif. Dengan kata lain penelitian ini berupaya menggambarkan, menguraikan suatu keadaan yang sedang berlangsung berdasarkan fakta dan informasi yang diperoleh dari lapangan dan kemudian dianalisis berdasarkan variable yang satu dengan yang lainnya sebagai upaya untuk memberikan solusi.

Dalam penelitian ini pemeriksaan keabsahan data menggunakan model triangulasi yakni peneliti mengumpulkan data sekaligus memeriksa kebenarannya. Seperti yang diungkapkan oleh Creswell menyatakan bahwa triangulasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada sekaligus memeriksa kredibilitas data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini yakni menggunakan analisis interaktif 3 model Miles dan Huberman yang meliputi, *reduksi data*, *penyajian data* dan *penarikan kesimpulan*.(Creswell & Creswell, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen mencakup empat aspek utama yang saling terkait: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan melibatkan penentuan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pengorganisasian, sebagai alat manajerial, berfokus pada penentuan tugas, pengelompokan tugas, pembagian kepada karyawan, dan pengaturan hubungan untuk mencapai tujuan secara efektif. Pelaksanaan adalah proses mendorong sumber daya manusia untuk bekerja sesuai keahlian dan melaksanakan rencana dalam aktivitas konkret yang diarahkan pada tujuan yang ditetapkan, dengan komunikasi yang baik dan sikap yang positif. Pengawasan, sebagai upaya menyeluruh, bertujuan memastikan kegiatan operasional berjalan sesuai dengan rencana, dan dalam konteks Islam, pengawasan ini dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak (Arief, 2021). Dengan ciri-ciri ini, dapat dipahami bahwa tanggung jawab untuk melaksanakan berbagai perencanaan yang telah diputuskan terletak pada manajernya. Cara ini lebih menitikberatkan pada kesadaran dan keikhlasan dalam bekerja.

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Pendidik

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum, yang meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian (Yahya et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia berfokus pada sumber daya manusia (SDM) sebagai pengambilan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Menurut Hidayat Syarief, kualitas sumber daya pendidik meliputi aspek rohani dan fisik, serta mencakup beberapa karakteristik penting. Seorang pendidik harus beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang tercermin dalam kejujuran dan akhlak mulia. Selain itu, mereka harus berbudaya ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), mampu menerapkan, mengembangkan, dan menguasai IPTEK yang berakar pada

budaya bangsa Indonesia. Pendidik juga harus menghargai waktu, memiliki etos kerja, disiplin, kreatif, dan produktif. Kemampuan untuk menerapkan IPTEK yang sesuai dengan budaya bangsa Indonesia sangat penting, ditambah dengan ketabahan moral, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi. Tidak kalah penting, pendidik harus memiliki kesehatan fisik yang baik, sehingga dapat berpikir dan bekerja secara produktif (Habibi, 2022).

Menurut Yeti Heryati, beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah sebagai berikut: 1) Membuat Keputusan Pembuatan keputusan adalah salah satu fungsi administrasi yang harus dilakukan oleh administrator, yang akan berdampak pada Lembaga; 2) Merencanakan: Merencanakan adalah membuat rencana untuk melakukan apa yang akan dilakukan. Perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai “the process by which managers ensure that they have the right personel, who care capable of completing those tasks that help organization reach its objectives”, menurut Stephen P. Robbins dan Marry Coulter (Werdingisih, 2021); 3) Mengorganisasikan: Kegiatan mengorganisasikan mencakup menyusun struktur dan membangun koneksi untuk mencapai tujuan bersama. Manajer lembaga pendidikan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab berdasarkan bagian dan bidangnya masing-masing. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan kerja berjalan secara sinergis, bekerja sama, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan lembaga (Witono, 2023); 4) Komunikasi: Komunikasi sangat penting untuk mencapai pekerjaan dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, sistem komunikasi yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Lewis, "Job of management is to get work done trough its people, and this can be accomplished only through a good communication system" (Hikmah et al., 2022), komunikasi yang memiliki tujuan berdampak pada sikap dan tindakan anggota organisasi pendidikan, baik secara individu maupun dalam kelompok; 5) Pengawasan: Menurut Oteng Sutisna dalam Yeti Heryati, pengawasan adalah suatu proses fungsi dan prinsip administrasi untuk melihat apa yang terjadi sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi. Dengan kata lain, pengawasan adalah upaya untuk membantu, membantu, dan menilai sumber daya manusia (pendidik) dalam pelaksanaan pelajaran dan pengembangan profesinya (Miftahul & Mohammad, 2021). Kegiatan mengawasi dalam dunia pendidikan merupakan proses yang benar-benar fokus terhadap objek (pendidik) dalam membantu dan memfasilitasi agar pendidik-pendidik semakin profesional sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Penilaian dapat diartikan sebagai seperangkat kegiatan yang dapat menentukan baik tidaknya program atau kegiatan organisasi yang sedang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Fungsi penilaian adalah sebagai berikut: 1) Komprehensif yaitu penilaian mencakup semua elemen secara keseluruhan; 2) Kooperatif yaitu melibatkan semua yang terkait; dan 3) Ekonomis yaitu tidak ada pengeluaran yang tidak perlu.

Mutu Pendidikan

Pengertian Mutu Pendidikan: Mutu pendidikan menciptakan lingkungan di mana pendidik, orang tua, pejabat pemerintah, wakil masyarakat, dan pemuka bisnis bekerja sama untuk memberikan kepada siswa sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah akademik, sosial, dan bisnis (Marzal, 2022). Karena sekolah yang unggul harus memengaruhi masyarakat secara keseluruhan, bukan hanya siswanya. Dalam Pendidikan Islam Pendidik profesional melalui proses pembelajaran, di mana mereka harus mampu menyelesaikan masalah. Pendidik harus meningkatkan kemampuan pelayanan pembelajaran mereka. Pendidik yang hebat dan profesional harus aktif dan kreatif saat memotivasi siswanya. Berikut ini adalah beberapa saran untuk menjadi pendidik profesional: 1) Pendidik harus berkomitmen pada kependidikan; 2) Pendidik harus menguasai proses pembelajaran, artinya mereka harus terus melakukan inovasi untuk meningkatkan Pelajaran; 3) Pendidik harus memahami apa yang diajarkannya dan memberi tahu siswa tujuan pembelajaran; 4) Pendidik harus mampu berbagi, bernegosiasi, dan bekerja sama dengan siswa, pendidik, orang tua, dan Masyarakat; dan 5) Pendidik harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pembelajaran (Hikmah et al., 2022).

Kualitas siswa di madrasah harus dikembangkan dengan mempertimbangkan ciri-ciri pendidikan Islam itu sendiri. Seorang siswa dapat dicirikan sebagai orang yang sedang mencari tahu. Dalam pendidikan Islam, hakikat ilmu berasal dari Allah swt., dan pendidikan adalah proses memperolehnya. Berdasarkan ungkapan di atas, posisi siswa adalah sebagai rekan pendidik dalam proses pendidikan. Dalam beberapa situasi, siswa adalah subjek pendidikan yang mengambil pengetahuan pendidik. Namun, di sisi lain, pendidik juga dapat berfungsi sebagai subjek yang menerima informasi dari siswa. Pendidik dan siswa harus berkolaborasi untuk membuat iklim belajar yang baik agar tujuan awal dapat dicapai. Dengan demikian, dalam perspektif Islam, pendidik dan siswa berfungsi sebagai satu sama lain sebagai komponen pendidikan.

Pimpinan madrasah merencanakan perekrutan tenaga pendidik berdasarkan evaluasi, data, dan kebutuhan tenaga. Mereka juga selalu melibatkan semua unsur pengelola madrasah ketika tahun pelajaran hampir berakhir. Dalam proses perekrutan dan seleksi, penting untuk mempertimbangkan kontribusi sumber internal dan eksternal sambil mempertimbangkan keberhasilannya. Ini mencakup pemanfaatan komponen sumber daya manusia yang diatur oleh kepala sekolah. MTs Al-Amiriyah mengambil beberapa langkah penting dalam perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pertama, dalam proses perekrutan, madrasah mengikuti prosedur umum yang mirip dengan madrasah lain, di mana pimpinan hanya dapat menilai tenaga kerja sebagai tenaga pendidik. Kedua, seleksi dan orientasi dilakukan untuk memilih tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah dan kemampuan mereka. Calon tenaga baru harus memahami aturan internal dan berpartisipasi dalam orientasi formal maupun non-formal, yang memberi mereka kesempatan untuk bersosialisasi dan beradaptasi dengan seluruh stakeholder madrasah. Ketiga, proses penempatan sumber daya pendidik di MTs Al-Amiriyah dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi, kinerja, loyalitas, dan kedisiplinan, baik untuk karyawan baru maupun lama. Pimpinan madrasah secara cermat menentukan jumlah dan penempatan karyawan pendidik, sehingga dapat memadukan keduanya sesuai dengan peraturan yang berlaku di MTs Al-Amiriyah dan Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Pengorganisasian sumber daya pendidik di MTs Al-Amiriyah dilakukan dengan struktur organisasi yang sistematis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tenaga kependidikan, seperti bagian tata usaha, memainkan peran penting dalam keberhasilan siswa dengan mengelola data pendidik dan siswa secara efisien. Kepala madrasah bertanggung jawab penuh atas manajemen madrasah, namun untuk memperlancar proses manajemen dan kegiatan belajar mengajar, kepala madrasah menunjuk wakil-wakil yang kompeten dalam bidang kurikulum, sarana prasarana, kesiswaan, dan humas. Wakil-wakil ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan tanpa mengorbankan keahlian dan profesionalitas masing-masing. Selain itu, wali kelas juga berperan penting dalam mengatur kelas dan memberikan masukan kepada pendidik baru untuk meningkatkan kreativitas dan minat belajar siswa di MTs Al-Amiriyah.

Pemanfaatan sumber daya pendidik di MTs Al-Amiriyah dilakukan melalui berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidik sering dikirim untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di berbagai bidang, meskipun belum optimal, dan kepala madrasah mengatasi ini dengan menyebarkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan kepada seluruh pendidik. Forum MGMP juga dimanfaatkan untuk berbagi solusi dalam pembelajaran dan meningkatkan kepercayaan diri siswa. Selain itu, kepala madrasah menerapkan disiplin waktu yang ketat untuk semua staf dan siswa, sehingga menghargai waktu menjadi bagian dari budaya madrasah. Pengembangan karier pendidik juga didorong, meskipun proses perizinan yang sulit dari pemerintah menjadi tantangan, namun tetap bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan dan mendorong kreativitas. Di sisi lain, meskipun kompensasi yang diberikan belum setara dengan usaha yang dikeluarkan, manajemen tetap berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pendidik melalui pemanfaatan dana bantuan yang dialokasikan sesuai dengan tanggung jawab madrasah.

Pengawasan sumber daya pendidik di MTs Al-Amiriyah dilakukan oleh pimpinan madrasah sesuai dengan prosedur yang berlaku, meskipun pengawasan oleh kepala madrasah tidak merata dan

sering hanya dilakukan sebagai formalitas, terutama saat kepala madrasah tidak bisa hadir. Pengawasan ini bertujuan untuk membiasakan pendidik dalam memberikan contoh moral yang baik, seperti tiba tepat waktu, sehingga dapat menjadi teladan bagi siswa. Selain itu, penilaian kinerja pendidik dilakukan melalui dua pendekatan: Penilaian Kinerja Pendidik Sumatif, yang digunakan untuk menilai hasil kerja, dan Penilaian Kinerja Pendidik Formatif, yang bertujuan untuk menentukan tujuan kerja pendidik. Dengan melihat laporan dan tugas yang dibuat di awal dan akhir tahun ajaran, kepala madrasah dapat mengidentifikasi pendidik yang menunjukkan kinerja baik dan loyalitas terhadap tugasnya.

SIMPULAN

Untuk memenuhi kebutuhan pengadaan SDM, MTs Al-Amiriyah merencanakan sumber daya pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, MTs Al-Amiriyah melakukan rekrutmen, seleksi, dan orientasi pendidik serta penempatan pendidik yang sesuai dengan keahlian dan pekerjaan mereka. Pengorganisasian dilakukan berdasarkan profesionalitas sumber daya pendidik. Kepala madrasah sangat berperan dalam memberikan posisi utama dan materi untuk mengevaluasi struktur organisasi. Sumber daya pendidik mencakup pendidikan dan pelatihan, penataran, Musyawarah Pendidik Mata Pelajaran, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya, pengembangan profesional pendidik, dan pembayaran kompensasi atau balas jasa. Pengawasan dilakukan dengan teliti. Sebagai pemimpin, kepala madrasah mengunjungi kelas dan menilai kinerja pendidik. Selain itu menggunakan PKG formatif sebagai target awal tahun dan PKG sumatif untuk menilai hasil kinerja. Diharapkan tulisan ini dapat menjadi bahan dan tambahan literatur dalam dunia pendidikan. Khususnya pada lembaga pendidikan madrasah

REFERENSI

- Alfian, M., Hapzi Ali, Kemas Imron Rosadi, & Fitriyani Fitriyani. (2022). Factors Influencing Education Quality Management: Continuous Improvement, Leadership Style and Customer Satisfactio (Literature Review Mpi). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1079–1087. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6.1307>
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Azizi, M. H., Bakri, S., & Choiriyah, S. (2023). Implementation of Total Quality Management in the Ministry of Religion-Based Education. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 125–136. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.3067>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Mixed Methods Procedures. In *Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Dian, D., Faizal, I., & Hasanah, N. D. (2022). Leadership and Capacity Building; The Construction of Madrasah Quality Improvement. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 79–90. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3179>
- Habibi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Di Lembaga Pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 1–11.
- Hikmah, J., Pendidikan, J., & Vol, I. (2022). *Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam Vol.11 No1 Januari–Juni 2022*. 11, 301–308.
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 84–90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Laksono, H., Majeri, H., Sukaesih, R., Hermawan, B., & Taufik. (2022). Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pembangunan Budaya Organisasi. *Al-Afkar Journal for Islamic Studies*, 5(3), 173–186.

- Marzal. (2022). Perencanaan Perbaikan Mutu berkelanjutan Madrasahungguldi Kota Palembang. *Jurnal Perspektif*, 15(2), 186-197.
- Miftahul, H., & Mohammad, E. (2021). Implementasi Manejemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *Al Mujaddid: Jurnal Ilmu-Ilmu Agama*, 3(1), 36-47.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Nurul Hidayati Murtafiah. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 10(2), Hlm. 789-812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Sallis, E. (2007). *TOTAL QUALTY MANAGEMEN IN EDUCATION (MNAJEMEN MUTU PENDIDIKAN) (yanto Dwi, Ita (ed.); 7th ed.)*. IRCiSoD.
- Sugiono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r \& d. *Bandung: Alfabeta*, 288. <https://doi.org/https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046>
- Syamsi, B., Fauzan, U., Malihah, N., Islam, U., Sultan, N., Muhammad, A., Samarinda, I., Islam, U., & Salatiga, N. (2023). *Implementasi Peningkatan Mutu Pendidikan dengan Pendekatan*. 4, 888-902. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i4.593>
- Syarifah, L. S. (2021). Bagaimana pemasaran jasa pendidikan mempengaruhi pesantren: Efek pada aspek mutu. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 34-42. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.38115>
- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 113-124. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>
- Witono, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam. *Unisan Jurnal*, Vol. 2(2), Hlm. 49-55.
- Yahya, M., Alisyahbana, A. N. Q. A., Isma, A., Annas, N. A., & Nurjannah, R. A. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kompetensi Guru SMK 1 Wahyu Makassar. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 661-670. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3759/2441>.