



Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Nurul Iman Situbondo

Hotik Ana^{1*}, Ashari²

¹ MTs Nurul Iman Seletreng, Kec. Kapongan, Kab. Situbondo, Jawa Timur

² Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, Pacet, Mojokerto Jawa Timur

*Corresponding Author: Hotikana0410@gmail.com¹. ashari@smpbp-au.sch.id².

Article History

Received: 03-06-2023

Accepted: 17-06-2023

Published: 22-06-2023

Keywords:

Human Resource

Management, Education

Quality

Abstract:

Human Resource Management in Improving Educational Quality (Study at MTs Nurul Iman Situbondo) Human resource management is a type of attempt to improve the quality of an educational institution's development. Improving the quality of human resources necessitates the development of a mechanism capable of regulating and optimizing numerous school human resource elements, such as educations and educational staff.

The goal of this study is to determine how MTs Nurul Iman Situbondo's natural environment influences the application of human resource management in improving the quality of education through elements of planning, organizing, directing, controlling, procurement, development, compensation, integration, maintenance, discipline, and dismissal.

The foundation of this study is the notion that human resources may raise an organization's standards and provide it a competitive edge. A comprehensive and focused educational program cannot be achieved without having high-quality human resources. Utilizing qualitative research techniques in this study. Based on facts from descriptions or descriptive language.

In this study, the data taken were observation, in-depth interviews, and documentation studies. The conclusion of this study are as follows: (1) MTs Nurul Iman is under the auspices of the PP Nurul Iman foundation (2) Human resource management from various perspectives; planning does not specify multiple needs but looks at the scale required, organizing is applied to participation in managing the organization, directing the job description that has been determined, controlling the determination process in the Quality Assurance (QA) section, procurement of planning for educators' needs, development of training both methodologies and programs, compensation, namely there is direct compensation and indivisible compensation (3) The quality of education employs process requirements to reach graduate competence standards. (4) There are still challenges to the HR system, and the system's efforts are being enhanced. (5) Dealing with employers is the solution. In order to accomplish educational standards, the growth of the human resource system must truly be capable of meeting existing educational standards, and its structure

How to cite : Ana, H., & Ashari, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Nurul Iman Situbondo*. Journal of Education Management Research, 1(1), 11–24. Retrieved from <https://journal.cahyaedu.com/index.php/jemr/article/view/13>

DOI : -

License : This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC-BY-SA)

Kata Kunci:

Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan

must also be examined.

Abstrak:

Manajemen sumber daya manusia berperan atas peningkatan standar pendidikan (Studi di MTs Nurul Iman Situbondo) Guna meningkatkan standar pembangunan institusi pendidikan, diantara pendekatan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan mekanisme yang dibutuhkan sebagai pengatur dan pengoptimalan berbagai unsur sumber daya manusia, termasuk tenaga pendidik dan kependidikan.

Penelitian ini didasari tujuan mengetahui efek lingkungan alam MTs Nurul Iman Situbondo terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan standar pendidikan melalui unsur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemecatan.

Landasan dari penelitian adalah gagasan bahwa sumber daya manusia mampu berperan dalam peningkatan standar organisasi dan memberi keunggulan kompetitif. Program pendidikan yang komprehensif dan terarah tidak dapat dicapai tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian memanfaatkan teknik kualitatif yang merujuk pada realita dari deskripsi atau bahasa deskriptif.

Pengambilan data pada studi ini melalui pengamatan, interviu, dan pengarsipan. Kesimpulan dari studi ini adalah sebagai berikut: (1) MTs Nurul Iman berada di bawah naungan yayasan PP Nurul Iman (2) Manajemen sumber daya manusia dari berbagai perspektif; perencanaan tidak menspesifikasikan beberapa kebutuhan tetapi melihat skala yang dibutuhkan, pengorganisasian diterapkan pada partisipasi dalam mengelola organisasi, mengarahkan gambaran tugas atau uraian jabatan yang telah ditentukan, mengontrol proses penentuan di bagian penjaminan mutu, pengadaan perencanaan bagi tenaga pendidik kebutuhan, pelatihan dan pengembangan baik metodologi maupun program, kompensasi yaitu ada kompensasi langsung dan kompensasi tak terpisahkan (3) Mutu pendidikan menggunakan persyaratan proses untuk mencapai standar kompetensi lulusan. (4) Masih ada tantangan pada sistem SDM, dan upaya sistem sedang ditingkatkan. (5) Berurusan dengan majikan adalah solusinya. Guna mencapai standar pendidikan, pertumbuhan sistem sumber daya manusia harus betul-betul memenuhi standar pendidikan yang ada, dan strukturnya juga harus diperiksa.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (*human resources*) yang memadai adalah hasil diantara berbagai pengkajian yang dilakukan oleh para pendidik di era kontemporer, yang telah menghasilkan inovasi dan pembaharuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kompetensi manajemen sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, staf, dan masyarakat yang terlibat, memegang peranan penting untuk pemenuhan kebutuhan, khususnya pemberdayaan *human resources* yang akan berdampak pada keefektifan pembelajaran dan hasil luaran institusi pendidikan.

Pada suatu institusi pendidikan memiliki keberhasilan program pendidikan yaitu menghasilkan *human resources* yang mampu berkembang di lingkungannya. Proses ini bergantung oleh berbagai faktor, antara lain adalah keefektifan pembelajaran; tenaga pendidik yang berkualitas dan kompeten; dan fasilitas yang memadai untuk mendukung siswa belajar. Namun, keberhasilan dunia pendidikan dalam menghasilkan kualitas

human resources bukan dipengaruhi oleh kuantitas ilmu pengetahuan yang diajarkan kepada siswa, melainkan *professional skill* yang terlatih dan tertanam. Maka, penting untuk tidak hanya berfokus pada pembangunan dan pengembangan saja, melainkan juga integritas sebagai dasar suatu keberhasilan

Perencanaan yang baik adalah kunci untuk pembudayaan *human resources*. Berkenaan dengan masalah ini, Sondang P. Siagian menyatakan:

“Ketika membahas rancangan *human resources*, faktor yang utama adalah tindakan yang diambil manajemen untuk memastikan bahwa pekerja yang tepat tersedia untuk segala kedudukan, pangkat, dan pekerjaan yang tidak berlawanan. Semua itu digunakan dalam hal capaian dan sasaran yang sudah dan akan diraih organisasi” (P. Siagian, 2018, hlm. 36)

Meningkatkan kualitas dan standar pendidikan adalah tujuan utama setiap kepala sekolah atau madrasah. Salah satu langkah menuju kualitas adalah peningkatan *human resources management*; fokus terpenting adalah kepuasan konsumen, pembaharuan berkelanjutan, dan menghormati *human resources* merupakan aset terpenting yang bernilai. *Human resources management* sangat menarik diantara semuanya, sebab *human resources* merupakan komponen terpenting bagi institusi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Ketika individu berkolaborasi untuk mencapai tujuan tertentu, manajemen diperlukan. Perbedaan potensi dan perilaku individu dalam organisasi menyebabkan pengelolaan organisasi menjadi semakin pelik seiring perkembangan manajemen. Perkembangan manajemen ini memunculkan masalah dan tantangan. Misalnya, pimpinan harus menggerakkan dan memotivasi pelaksana tugas kerja karena kinerja dan pencapaian manajer atau pemimpin sapat menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Memimpin adalah keharusan setiap orang, menurut Islam.

Human resources management sangat esensial meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah atau madrasah. Memiliki tenaga pendidik yang berkualitas akan sangat membantu keberlangsungan dan kemajuan sekolah atau madrasah. Selain itu, mutu pendidikan terlihat dari cara guru menjalankan perannya ketika mendidik, mengajar, dan membimbing dalam konteks lokal ataupun nasional. Input dan proses di perguruan tinggi menentukan mutu pendidikan (Siahaan et al., 2010, p. 8).

Konsep manajemen pada umumnya, *human resources management* dideskripsikan sebagai upaya untuk perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan penilai *human resources* di perguruan tinggi dengan demikian dapat berpartisipasi sebesar mungkin kepada perkembangan dan pencapaian program dan rencana kerja (Arwildayanto, 2012, hlm. 8).

Human resources management melakukan banyak hal, seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*), pengadaan (*procuring*), pengembangan (*developing*), kompensasi (*compensating*), integrasi (*integrating*), pemeliharaan (*maintaining*), kedisiplinan (*disciplinary*), dan pemberhentian (*termination*) (SP. Hasibuan, 2019, hlm. 21). Proses merencanakan *human resources* diawali oleh penentuan tujuan dan strategi operasional. Selanjutnya, perlu melakukan penilaian kebutuhan *human resources*, serta pengembangan peramalan. Selama proses pelaksanaan, tujuan yang telah ditetapkan untuk penyempurnaan harus dipantau, dinilai, dan dilaporkan sesuai dengan rencana. Lebih lanjut, perlu dilakukan upaya dalam peningkatan kompetensi pekerja dalam hal sistem, akademis, terkonsep, dan moralitas untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan atau posisi melalui pendidikan dan latihan (Umar, 2013, hlm. 534). Penting kaitannya dalam meningkatkan kualitas pendidikan bagi siswa.

Pengertian *human resources* merujuk pada Donnelly, Gibon dan ivancevich, sebagai berikut:

“Human resources mnagement is the proces of accomplishing organizational objekte by acquiring retaining, termaining, developing and property using the human resources in a organization”.(Desler, 2013, hlm. 2).

Dapat diartikan, bahwa *human resources management* ialah mekanisme untuk memenuhi kebutuhan bisnis melalui penerimaan, pembatasan, dan pengembangan kebijakan *human resources management* dan administrasi program di seluruh level organisasi. (Marnis, 2014, hlm. 10).

Pada kajian institusi pendidikan, permasalahan *human resources* termasuk vital dalam menaikkan kemampuan bersaing alumni. Kualitas tenaga pendidik dan kependidikan dalam menaikkan kemampuan bersaing alumni sangat esensial, sehingga institusi pendidikan dengan *human resources* islam yang tinggi akan mempunyai daya saing yang lebih tinggi (Dacholfany, 2017).

Segala sesuatu yang berkaitan dengan *human resources management* termasuk dalam kategori *human resources management*. Perencanaan *human resources* yang baik adalah dapat digunakan sebagai landasan untuk mengambil keputusan. Panduan tentang cara mendapatkan *human resources* untuk dipekerjakan di perusahaan atau organisasi harus diberikan oleh perencanaan *human resources*. (Fahmi, 2017, hlm. 16). Laju modernisasi yang pesat saat ini, mutu *human resources* yang dibutuhkan pasti akan muncul dalam waktu dekat, tetapi untuk mencapainya dibutuhkan program pendidikan yang berfokus untuk mempersiapkan dan mengembangkan *human resources* yang siap untuk mengikuti perubahan sosial yang pesat. Bersama dengan hal ini, manajemen yang efektif sangat penting untuk mengarah pada *human resources* yang bermutu. Kapabilitas *human resources* berperan agar mampu mencapai tujuan ini. *Human resources* dengan wawasan (*knowledge based worker*) dan keahlian (*Multiskilling Worker*) dibutuhkan kemampuan penyesuaian diri dengan transisi lingkungan.

Kejadian semacam ini menghadirkan rintangan baru dan peluang kepada sekolah atau madrasah agar memahami dan merancang konsep *human resources management* sebagai cara yang efektif untuk mengelola organisasi mereka. *Human resources management* diharuskan berpartisipasi secara aktif dalam merencanakan, mengelola, dan mengendalikan organisasi dalam hal alokasi dan pengembangan *human resources*. Kebijakan strategis dapat terlaksana dengan mengganti sistem kerja dari responsif menjadi produktif dan struktur fungsional.

Pada dunia pendidikan, keberhasilan organisasi secara keseluruhan bergantung pada sokongan *human resources management* yang besar dan komitmen pemimpin. Manajemen profesional akan membantu organisasi tumbuh kuat dan tangguh dalam improvisasi, menciptakan program yang dapat diandalkan, dipasarkan, dan meningkatkan standar pendidikan. Program-program ini berkembang bak program yang diunggulkan oleh masyarakat mendatang. Sekolah atau madrasah yang tidak dikelola dengan profesional akan mulai ditinggalkan masyarakat.

Tampaknya lembaga pendidikan dan sekolah harus terlibat dalam lebih dari sekadar berbagai tugas dan aktivitas administratif untuk mengatasi masalah tersebut di atas serta masalah dengan manajemen tugas dan aktivitas. Selain itu, operasional manajerial harus berhasil mencapai tujuan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas institusi, salah satunya melalui peningkatan kepuasan staf.

Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman berada di Kapongan Situbondo dan didirikan oleh yayasan lembaga pendidikan Nurul Iman pada tanggal 3 Mei 2005. Sekolah ini telah berkembang sangat pesat dalam hal manajemen dan lingkungan kerja. Sampai

saat ini, MTs Nurul Iman telah menjadi salah satu Madrasah Tsanawiyah yang paling diminati di Kabupaten Situbondo, khususnya di kecamatan Kapongan, karena memiliki kapasitas siswa yang paling banyak dibanding Madrasah lain di kecamatan tersebut. Namun, pendekatan manajemen untuk meningkatkan *human resources* dalam peningkatan standar pendidikan di MTs harus selalu diperbarui seiring berjalannya waktu. Sebab, kebijakan era yang selalu berubah, pendidikan tentu akan terbawa olehnya. Dalam hal ini, jelas, yang sangat penting. Kepala madrasah dan guru, bertindak sebagai manajer, sangat berperan aktif dalam membentuk *human resources* yang berkompeten. guru diharuskan memiliki kapasitas mengubah muridnya menjadi individu lain dalam batas-batas tiap profesinya akibat pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, pergolakan modernisasi, dan pesatnya perubahan ilmu pengetahuan. Terutama karena pendidik bukan satu-satunya yang memberikan pengajaran dalam teori belajar. Mereka harus memprioritaskan kualitas lulusan dan kemampuan siswa agar lulusan madrasah dapat bekerja dan menciptakan lapangan kerja sendiri. Dengan demikian, input yang berkualitas dan berkompeten harus disokong oleh tenaga kerja yang bermutu dan ahli. Sejalan dengan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, studi ini berusaha mempelajari lebih dalam tentang *management resources* di MTs Nurul Iman. Tujuan yang ingin di capai pada studi ini adalah untuk merekonstruksi mutu pendidikan di MTs Nurul Iman Kapongan serta mengidentifikasi elemen lain yang dapat membantu atau menghambat upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Diharapkan perguruan madrasah ini menjadi lembaga pendidikan terkemuka yang dikelola secara profesional.

Selain itu, penulis termotivasi untuk melakukan studi ini karena sejumlah alasan tambahan. Pertama, A. Malik Fadjar menegaskan bahwasanya pertumbuhan kependidikan merupakan usaha menantang sebab diperlukan persiapan yang matang dan terperinci. Selain itu, penelitian dan evaluasi harus didukung sebagai pertanyaan empiris yang dapat digunakan sebagai landasan yang bijak untuk pengembangan. Kedua, MTs Nurul Iman, seperti madrasah lainnya, menghadapi tantangan yang semakin besar sebagai akibat dari transisi masyarakat dan fungsi *human resources* dalam kehidupan dunia kerja mereka yang penuh masalah. MTs Nurul Iman harus memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendirian yang berkualitas agar mereka dapat berperan aktif dalam perubahan tersebut sambil tetap menjaga amanah untuk mempromosikan nilai-nilai moral dan agama dalam masyarakat yang selalu berubah. Guna menciptakan dan meningkatkan kualitas pendidikan, kontribusi nyata dan pengelolaan profesional diperlukan. Ini termasuk cara mengelola *human resources* di MTs Nurul Iman agar tetap profesional.

Mengamati permasalahan, penulis menyadari untuk melakukan studi lebih dalam mengenai cara manajemen SDM dapat meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Iman. Ini karena MTs Nurul Iman memiliki tingkat kepercayaan masyarakat yang tinggi dibandingkan dengan madrasah lain di Kabupaten Situbondo.

Meninjau uraian singkat ini, penulis ingin melakukan penelitian di MTs Nurul Iman dengan judul "Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Nurul Iman Situbondo." Menilik hasil studi di atas, ada beberapa alasan mengapa manajemen SDM belum dianggap optimal untuk meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Kapongan Situbondo. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, rumuskan masalah berikut: 1) Bagaimana *human resources management* dapat meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Iman Kapongan Situbondo? 2) Bagaimana penerapan *human resources management* dapat mengatasi kendala dalam

meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman Kapongan Situbondo?.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Kualitatif deskriptif mengumpulkan data berupa kata atau gambar dibanding angka (Danim, 2002, hlm. 51). Merujuk Bogdan dan Taylor, yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, studi kualitatif merupakan tata cara studi yang mendapatkan hasil data deskriptif dari individu, kelompok, dan perilakunya (J. Moleong, 2000, hlm. 3).

Tujuan dari studi deskriptif adalah untuk membuat prediksi yang sistematis, berdasarkan fakta, dan akurat tentang fakta dan karakteristik populasi atau periode tertentu. Tujuan dari studi ini adalah untuk menjelaskan kualitas dan manajemen perencanaan pendidikan di MTs Nurul Iman Kapongan (Muhadjir, 2007, hlm. 136–195).

Peneliti menjadi instrumen utama dalam studi kualitatif (alat pilihan dalam penelitian kualitatif adalah manusia), maka mereka harus hadir di lapangan (*the instrument of choice in naturalistic inquiry is the human*) (J. Moleong, 1999, hlm. 24).

Data primer penelitian berasal dari observasi dan wawancara. Dalam kegiatan observasi, siswa diamati melakukan kegiatan pembelajaran, rapat-rapat, dan diklat untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Data sekunder berasal dari dokumen, seperti tulisan, rekaman, dan gambar rencana strategis (program kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Human Resources Management* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Nurul Iman Situbondo

Kepala MTs Nurul Iman Situbondo mengakui bahwa *human resources management* sangat penting untuk meningkatkan standar pendidikan. Sebab, masing-masing tenaga kerja dan fasilitas pendukung mempunyai keuntungan, dan tiap *resources* mempunyai kapasitas.

Tenaga pendidik di MTs Nurul Iman Situbondo sangat senang dengan penerapan *human resources management* oleh kepala madrasah, atau lebih tepatnya, manajer. Mereka telah melaksanakan tugas yang diberikan secara bertanggung jawab dan profesional selaku pendidik.

Kepala Madrasah melakukan hal-hal berikut untuk menerapkan *human resources management*:

a. Melakukan Perencanaan *human resources* yang baik.

Perencanaan adalah pokok manajemen, sehingga segala tindakan organisasi harus dilandaskan padanya. Karena perencanaan berpeluang bagi pengambil keputusan untuk memanfaatkan *resources* yang dimiliki dengan cara efektif.

Pengadaan *human resources* di MTs Nurul Iman Situbondo dilakukan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sebagian semester atau tahun sekolah tidak membutuhkan pengajar baru.¹

MTs Nurul Iman berada di bawah naungan kementerian agama kota Situbondo, maka diperlukan persetujuan dari kepala madrasah untuk perencanaan *human resources*. Namun, pihak sekolah kadang-kadang bertanggung jawab untuk menentukan ketersediaan guru di sekolah. Oleh kementerian diberi wewenang untuk melakukan tes dan wawancara dengan

¹Wawancara dengan bapak H. Hariyanto, S.Pd.I 15 Mei 2022

pelamar untuk menjadi pendidik atau karyawan di MTs Nurul Imab Situbondo jika terbukti sekolah membutuhkannya.

b. Penarikan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)

Membenahi manajemen atau perekrutan menentukan kualitas perbaikan *human resources* MTs Nurul Iman Situbondo dipekerjakan berdasarkan kemampuan pelamar.

Mekanisme perekrutan menjadi krusial sebab mutu *human resources* yang dipekerjakan oleh perusahaan bergantung pada seberapa baik mereka dipekerjakan. Rencana *human resources* melibatkan rekrutmen pengembang cadangan calon karyawan.

Perekrutan hanya dapat dilakukan untuk kandidat yang telah mengajukan permohonan ke MTs Nurul Iman Situbondo dan memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan oleh kepala madrasah. Setelah itu, keputusan apakah kandidat diterima atau tidak akan dibuat.

Syarat perekrutan tenaga pendidik atau karyawan, yaitu:

- a. Minimal tamatan S1
- b. Riwayat bidang pekerjaan sebelumnya
- c. Nilai IP
- d. Berkelakuan baik

Setelah itu, setelah kandidat memenuhi syarat yang ditetapkan oleh kepala MTs Nurul Iman Situbondo, seleksi dilakukan melalui ujian dan interview.²

2. Seleksi

Setelah melalui proses perekrutan *human resources* dengan posisi calon guru selesai, tahap berikutnya adalah penyeleksian calon guru atau tenaga kependidikan. Proses pengumpulan data dikenal sebagai seleksi, yang dilakukan guna penilaian dan menentukan kelayakan kandidat yang akan diangkat sebagai individu atau kelompok dalam tempo waktu lama dan singkat secara sah. Panduan untuk kebutuhan kerja pelamar dan perusahaan adalah bagian dari proses ini. Mekanisme tahap seleksi juga penting karena memungkinkan dalam mendapatkan kandidat yang tepat untuk pemenuhan kebutuhan madrasah.

Selain itu, proses seleksi ini penting karena menghasilkan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang memiliki kesesuaian potensi dengan kriteria dan kebutuhan madrasah. MTs Nurul Iman Situbondo hanya melakukan wawancara dengan kepala atau wakil kepala madrasah bidang kurikulum setelah menerima banyak pelamar. Namun, MTs Nurul Iman Situbondo hanya mengikuti ujian dan interview dengan kandidat yang paling berminat.

Surat keterangan (SK) sebagai tenaga pendidik dan kependidikan diberikan apabila pelamar telah lolos tahapan seleksi atau lolos penerimaan sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan.

c. Implementasi *Human Resources Management* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Nurul Iman Situbondo.

Madrasah adalah institusi yang kompleks, dan karena itu tidak dapat berubah baik dengan sendirinya dengan mekanisme peningkatan standar tertentu karena sifatnya yang kompleks. Keberadaan guru yang berpengalaman

² Wawancara dengan Hj. Rida T.S, S. E 16 mei 2022

mendukung pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas. Karena pendidik adalah kunci keberhasilan implementasi peningkatan standar pendidikan. Oleh sebab itu, profesionalisme pendidikan harus diadakan upaya peningkatan dan pengembangan dalam kaitannya dengan penerapan *human resources management*.

Sistem pendidikan dan pengembangan madrasah harus didukung dengan ketersediaan guru yang berkualitas. Pembinaan guru sebagai *resources* merupakan upaya untuk peningkatan kompetensi guru untuk melakukan pembelajaran dengan baik. Program pembinaan sumber daya guru, seperti:

- Perencanaan
- Rekrutmen
- Seleksi

Oleh karena itu, merujuk pada pengamatan, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan guru dan kepala madrasah, implementasi *human resources management* di MTs Nurul Iman Situbondo dapat dijelaskan.

a. Melakukan perencanaan pembinaan *human resources* di MTs Nurul Iman Situbondo.

Perencanaan pembinaan *human resources* di MTs Nurul Iman Situbondo mencakup merencanakan pengembangan kurikulum pembelajaran dan membantu guru menganalisis dan menetapkan bahan ajar selaras dengan kalender pendidikan, yang terdiri dari program tahunan, program semester, program mingguan, dan rencana program pembelajaran. Menganut pernyataan kepala MTs Nurul Iman Situbondo selama wawancara, sebagai berikut:

“Ya tentu saja, dalam perencanaan implementasi *human resources management* yang ada di sini dalam mengupayakan pengembangan madrasah, saya menyarankan para guru untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan mengikuti kalender pendidikan, yang terdiri dari program tahunan, program semester, program mingguan, dan rencana program pembelajaran. Jika tidak, pastinya kegiatan pembelajaran menjadi lebih sulit”.³

Pernyataan kepala madrasah didukung bukti wawancara bersama guru, yaitu Hj. Rida T. S, S. E sebagai berikut:

“Betul, bahwa kepala madrasah meminta para guru di lokasi ini untuk merencanakan pembelajaran sesuai pedoman kalender pendidikan, yang mencakup program tahunan, semester, mingguan, dan rencana pembelajaran. Ini akan membantu proses pembelajaran menjadi lebih mudah”.⁴

Guna menyesuaikan pembelajaran dengan program madrasah, semua guru telah menerapkan pedoman yang dibuat oleh kepala madrasah. Ini menunjukkan bahwa guru-guru telah mengikuti pedoman ini sebelum pembelajaran dimulai.

b. Penarikan *Human Resources* di MTs Nurul Iman Situbondo

Kepala MTs Nurul Iman telah meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan pengajaran dan rekrutmen dengan merencanakan penarikan karyawan. *Human resources* MTs Nurul Iman Situbondo dipekerjakan berdasarkan kemampuan pelamar.

³ Wawancara dengan H. Hariyanto, S. Pd. I, 16 mei 2022

⁴ Wawancara dengan Hj. Rida T.S, S. E 16 mei 2022

Proses perekrutan terbilang krusial karena kualitas *human resources* didasarkan pada bagaimana mereka ditarik. Rekrutmen terkait dengan pengembangan cadangan calon karyawan sesuai dengan rencana *human resources*.

Pernyataan kepala madrasah diperkuat dengan hasil interview bersama dengan guru yaitu H. EcuK Suryono, S. Kom. I sebagai berikut:

"Benar adanya bahwa kepala madrasah mengorganisasikan sumber daya guru dengan meminta guru untuk membuat program keterampilan khusus bagi siswa mereka. Setelah mereka menerima tugas tambahan, guru harus membangun kegiatan ekstrakurikuler yang memiliki kecocokan pada potensi dan pembimbingan murid mereka".⁵

Ketika pengamatan, guru memfokuskan agar murid terlibat aktivitas ekstrakurikuler. Ini dapat dicapai melalui tanya jawab tentang topik setelah mempelajari maupun mempraktikkannya. Kegiatan ini berdampak langsung bagi murid, melatih keberanian dan menumbuhkan bakat mereka.

Menurut wawancara di atas, direktur MTs Nurul Iman Situbondo telah meminta guru untuk memprogram keterampilan khusus yang menyesuaikan kemampuan murid mereka. Namun, beberapa guru tidak melakukannya karena mereka hanya berfokus pada kegiatan belajar-mengajar pada kelasnya.

c. Kegiatan seleksi sumber daya guru di MTs Nurul Iman Situbondo

Mekanisme seleksi dimulai ketika penarikan atau perekrutan *human resources* sebagai calon guru atau tenaga kependidikan selesai. Seleksi merupakan mekanisme mengumpulkan data yang digunakan untuk menentukan secara hukum kelayakan kandidat yang diangkat sebagai individu atau organisasi dalam waktu lama dan singkat. Selama kegiatan berlangsung, kebutuhan kerja kandidat dan perusahaan dipertimbangkan.

Melalui penyeleksian, kepala madrasah memberikan pedoman untuk mencapai tujuan pembelajaran dan mendorong semua guru untuk bekerja sama. Pendapat Nurul Iman Situbondo, direktur MT:

"Saya biasanya menggunakan pendekatan dari hati ke hati dan memantau langsung kinerja guru untuk mengarahkan guru dalam pengembangan madrasah ini. Setiap bulan, saya juga mengadakan rapat koordinasi, tetapi terlalu banyak kegiatan membuat sesi tidak efisien."⁶

Temuan wawancara dengan kepala madrasah didukung oleh wawancara dengan instruktur, khalifah, S.Pd., yang menyatakan:

"Keputusan kepala sekolah untuk mengawasi kelas memotivasi guru agar lebih antusias selama kegiatan belajar-mengajar".⁷

Sebagai temuan interviu kepala madrasah memutuskan untuk melatih guru untuk pengembangan madrasah, agar guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan arahan yang diberikan oleh kepala madrasah. Namun, karena banyaknya kegiatan, arahan tersebut mungkin tidak sepenuhnya dilaksanakan, tetapi secara keseluruhan para guru telah bekerja dengan baik.

d. Upaya menghadapi kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman Situbondo

⁵ Wawancara dengan H. EcuK Suryono, S. Kom. I, 17 mei 2022

⁶ Wawancara dengan H, Hariyanto, s. Pd. I. 17 mei 2022

⁷ Wawancara dengan Kholifah, S. Pd 18 mei 2022

Usaha untuk menghadapi hambatan guna menaikkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Iman Situbondo yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Nurul Iman Situbondo adalah dengan beliau yang membidangi *human resources* dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Langkah-langkah yang dilakukan mengatasi hambatan peningkatan mutu pendidikan, antara lain :

a. Menerapkan sistem evaluasi yang efektif

Kegagalan MTs Nurul Iman Situbondo dalam meningkatkan kualitas pendidikan dapat diatasi dengan mengaplikasikan teknik evaluasi secara efektif dan mengadakan pembenahan yang berkelanjutan. Salah satu benefit dari teknik evaluasi adalah penemuan parameter penilaian keberhasilan dan kegagalan sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan. Parameter yang dimaksud berbentuk standar kriteria yang mengembangkan pelaksanaan *human resources management* dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Bersama ini dijelaskan oleh bapak H. Hariyanto, S. Pd. I dalam interview berikut:

“Guna menangani hambatan selama keberlangsungan peningkatan kualitas pendidikan, kita perlu mengevaluasi agar diketahui apakah ada peningkatan atau penurunan dalam capaian perkembangan guru dan siswa”.⁸

Proses evaluasi yang dilakukan di MTs Nurul Iman Situbondo bertujuan untuk mengevaluasi perjalanan program pendidikan, kualitas pendidikan, dan masalah yang terkait dengan kualitas pendidikan.

Berdasarkan temuan wawancara tersebut di atas, disimpulkan bahwasanya satu diantara upaya mengatasi tantangan selama keberlangsungan peningkatan kualitas MTs Nurul Iman adalah dengan melakukan evaluasi yang efektif untuk mendapatkan gambaran tentang apa yang telah dicapai dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

b. Mengutamakan pelayanan prima

Proses pelayanan di MTs Nurul Iman Situbondo berfokus pada kepuasan konsumen dan peningkatan mutu yang berkesinambungan. Seperti yang telah dijelaskan oleh bapak H. Hariyanto, S. Pd. I dalam temuan wawancara sebagai berikut:

“Kepuasan konsumen merupakan prioritas kami dalam proses pelayanan, maka kami perlu mengetahui kebutuhan internal dan eksternal konsumen”.⁹

Salah satu prioritas *human resources management* di MTs Nurul Iman Situbondo adalah meningkatkan pelayanan.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa MTs Nurul Iman Situbondo berusaha meningkatkan kualitas pendidikan dengan memprioritaskan kepuasan konsumen melalui pelayanan terbaik.

c. Membangun kebersamaan

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, manajemen MTs Nurul Iman berusaha membangun kebersamaan. Upaya tersebut dilatarbelakangi oleh hasil pendidikan bukas hasil kolaborasi individu, melainkan seluruh civitas akademika secara kolektif, sebagaimana penjelasan bapak H. Hariyanto, S. Pd. I dalam temuan wawancara berikut:

⁸ Wawancara dengan H. Hariyanto, S. Pd. I, 18 mei 2022

⁹ Wawancara dengan H. Hariyanto, S. Pd. I, 18 mei 2022

“Dalam lembaga pendidikan, kerja tim atau kerja sama sangat penting karena banyak orang harus terlibat dalam proses meningkatkan kualitas pendidikan agar hasilnya sesuai dengan harapan kita”.¹⁰

Temuan wawancara tersebut diatas menunjukkan keefektifan dalam berkolaborasi adalah kunci untuk menangani hambatan yang dihadapi selama keberlangsungan peningkatan kualitas pendidikan di MTs Nurul Iman Situbondo.

d. Melaksanakan pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga administrasi.

Pelatihan dan pengembangan adalah cara MTs Nurul Iman dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan *human resources management*. Merujuk interpretasi tersebut, dijelaskan bahwa bimbingan dan pembangunan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan administrasi secara khusus, sehingga tugas dapat diselesaikan secara tepat.

human resources management MTs Nurul Iman Situbondo berusaha meningkatkan kualitas pendidikan dengan menyediakan training dan pembinaan khusus. Seperti penjelasan bapak H. Hariyanto, S. Pd. I dalam wawancara berikut:

“Salah satu cara untuk mengatasi kendala peningkatan kualitas pendidikan adalah dengan memberikan pelatihan dan bimbingan kepada tenaga administrasi. Kami melakukan ini dengan melibatkan mereka dalam pelatihan yang diselenggarakan pihak setempat”.¹¹

e. Melakukan penambahan tenaga guru dan staf

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, *human resources management* MTs Nurul Iman Situbondo menambah guru dan staf. Hal ini dijelaskan oleh kepala MTs Nurul Iman Situbondo H. Hariyanto, S. Pd. I dalam wawancara sebagai berikut:

“Madrasah kami masih kekurangan guru. Oleh karena itu, kami berusaha menambah jumlah guru yang ada. Guru-guru yang kami terima tidak memiliki hubungan dengan organisasi lain, yang berarti mereka benar-benar mencurahkan waktu mereka untuk sekolah ini. Sekaligus solusi membenahi standar pendidikan”.¹²

Hasil wawancara menunjukkan bahwa, dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Iman Situbondo, salah satu langkah yang diambil adalah menambah guru dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Ini karena MTs Nurul Iman masih kekurangan tenaga guru.

f. Melengkapi sarana dan prasarana

Melengkapi fasilitas di MTs Nurul Iman Situbondo menjadi hal yang fundamental pada peningkatan standar pendidikan, karena fasilitas yang terpenuhi memastikan bahwa institusi pendidikan mempertahankan keunggulannya. Manajemen madrasah harus memperhatikan fasilitas sesuai kebutuhan agar keberlangsungan belajar-mengajar dapat dilakukan secara maksimal dan efisien. Bapak H. Hariyanto, S. Pd. Memaparkan, bahwa:

¹⁰ Wawancara dengan H. Hariyanto, S. Pd. I, 18 mei 2022

¹¹ Wawancara dengan H. Hariyanto, S. Pd. I, 18 mei 2022

¹² Wawancara dengan H. Hariyanto, S. Pd. I, 18 mei 2022

“Upaya manajemen MTs Nurul Iman Situbondo untuk memperlengkapi sarana dan prasarana adalah cara untuk menangani hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Jika fasilitas telah memadai, proses peningkatan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman dapat berlangsung sebagaimana mestinya”.¹³

Fasilitas penunjang menjadi hal pokok selama kegiatan belajar-mengajar berlangsung, Tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia NO. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional “*Setiap tahun pendidikan formal maupun non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kewajiban peserta didik*”.

Berdasarkan interview mendalam tersebut, ditarik kesimpulan yakni sarpras memainkan peran esensial sebagai solusi atas hambatan dalam peningkatan mutu pendidikan. Ini karena sarana dan prasarana membantu memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi.

g. Mewujudkan proses pembelajaran efektif

Melalui implementasi pendekatan pembelajaran yang efektif, manajemen MTs Nurul Iman Situbondo lebih menekankan pada pemberdayaan siswa secara aktif. Siswa tidak hanya mendapatkan pemahaman tentang subjek yang diajarkan, tetapi juga belajar bagaimana membuat kebiasaan, karakter, dan sikap yang dapat digunakan sebagai nilai yang dapat dihayati dan dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari.

Merujuk bapak H. Hariyanto, S. Pd. I, pada temuan wawancara menyatakan:

“Merupakan komitmen bersama untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Iman Situbondo. Namun, proses ini tidak terlepas dari hambatan, dan satu diantara cara untuk menangani hambatan yang ada adalah melalui peningkatan mutu pembelajaran.”.¹⁴

Berdasarkan wawancara di atas, secara garis besar bahwa *human resources management* MTs Nurul Iman Situbondo berusaha mengatasi kendala dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan menerapkan proses pembelajaran yang efektif.

KESIMPULAN

Guna meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Iman Situbondo, *human resources management* dilakukan pada empat tahap: perancangan *human resources*, pengorganisasian *human resources*, pelaksanaan *human resources*, dan evaluasi *human resources*. Perencanaan *human resources* mencakup pembentukan visi dan misi *human resources*; pembangunan *human resources* mencakup: a) meningkatkan kemampuan guru, b) meningkatkan keahlian guru, c) training dan ekspansi keterampilan siswa, dan d) merencanakan Kegiatan pembelajaran, motivasi untuk belajar, penerapan 9 nilai budaya organisasi, dan kolaborasi adalah semua bagian dari pelaksanaan *human resources*. Dalam pengorganisasian pembelajaran, guru terlibat dalam setiap kelas dan membantu guru khusus dalam hal permintaan pembelajaran. Evaluasi mingguan, evaluasi rutin bulanan, dan evaluasi semester digunakan untuk menilai *human*

¹³ Wawancara dengan H. Hariyanto, S. Pd. I, 18 mei 2022

¹⁴ Wawancara dengan H. Hariyanto, S. Pd. I, 18 mei 2022

resources.

Peningkatan mutu pendidikan di MTs Nurul Iman Situbondo, *human resources management* digunakan dalam beberapa langkah, antara lain: a) melakukan analisis kebutuhan dan informasi, b) merekrut guru, c) menginduksi pegawai baru dengan tujuan menampilkan bursa kerja yang baru, d) menempatkan guru, e) memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada staf agar dapat melaksanakan tugas semaksimal mungkin, dan f) melakukan supervisi terhadap kinerja.

Sistem evaluasi yang efektif digunakan di MTs Nurul Iman Situbondo untuk mengatasi hambatan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan menggunakan sistem evaluasi ini, manajemen MTs Nurul Iman dapat mengetahui apa yang gagal dan berhasil dalam meningkatkan kualitas, dan bagaimana cara mengatasi kegagalan tersebut. Selain itu, MTs Nurul Iman memberikan pelayanan prima untuk memenuhi kepuasan siswa. Selain itu, MTs Nurul Iman Situbondo melakukan training dan ekspansi untuk staf administrasi dan perekrutan guru serta staf. Karena kurangnya tenaga pendidik dan kependidikan, manajemen MTs Nurul Iman melengkapi sarana dan prasarana untuk memenuhi kebutuhan siswa. Selain itu, manajemen MTs Nurul Iman Situbondo melakukan training dan ekspansi untuk staf administrasi dan perekrutan guru serta staf. Karena kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan, manajemen memutuskan untuk merekrut guru dan staf, dan memenuhi fasilitas yang memadai guna peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwildayanto, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ideas Publishing.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(01). <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>
- Danim, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif Rancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*. Remaja Rosdakarya.
- Desler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Human Resource Management*. Prenhalindo.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- J. Moleong, L. (1999). *Metodologi Penelitian Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- J. Moleong, L. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marnis, P. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Muhadjir, N. (2007). *Metodologi keilmuan: Paradigma Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Rake Sarasin.
- P. Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Shobri, M. (2017). Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Hasan Jufri. *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman*, 3(1), 11-26. <https://doi.org/10.37348/cendekia.v3i1.32>
- SP. Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Umar, H. (2013). *Manajemen Teori, praktek, dan Riset pendidikan*. Bumi Aksara.

Copyright Holder:

© Hotik Ana & Ashari. (2023)

First Publication Right:

© Journal of Education Management Research (JEMR)

This article is under:

