

Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Islamic Boarding School MAN 1 Surakarta

Ananda Annas Darmastutie^{1*}, Yusup Rohmadi²

^{1,2}Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta

Email: Annasda832@gmail.com^{1*}

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sering dilakukan dalam suatu organisasi, begitupun dalam pendidikan. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari perekrutan atau pengadaan, penempatan dan penugasan, pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan. Pada intinya, manajemen SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Fokus penelitian ini mengkaji gambaran umum pengelolaan SDM pendidikan di Islamic Boarding School MAN I Surakarta Pada Tahun 2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Fokus masalah penelitian dikembangkan menjadi beberapa subfokus, dengan hasil penelitian antara lain: 1) Sistem perekrutan sumber daya manusia sudah cukup baik; 2) Sistem penempatan SDM pendidikan cukup memadai; 3) Sistem pemeliharaan SDM pendidikan cukup baik dan efektif; dan 4) Sistem pengembangan SDM pendidikan di MAN I Surakarta cukup baik

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya manusia, Pendidikan*

Abstract

Human resource management (HR) is often carried out within an organization, as well as with education. Human resource management activities start from recruitment or procurement, placement and assignment, maintenance, coaching and development. In essence, HR management is a planning, organizing, coordinating, implementing, and supervising the procurement, development, provision of remuneration, integration, maintenance, and segregation of labor in the framework of achieve organizational goals. HR management can also be defined as a management and utilization of resources in individuals (employees). Management and utilization is developed optimally in the world of work to achieve organizational goals and individual employee development. The focus of this research examines the general description of the management of educational human resources in Islamic Boarding School MAN I Surakarta in the 2022/2023 Academic Year. This study uses a qualitative approach, collection data through observation, interviews, and documentation studies. The focus of the research problem is developed into several sub-focuses, with research results including: 1) The human resource recruitment system is sufficient Good; 2) The education HR placement system is adequate; 3) Education HR maintenance system is sufficient kind and effective; and 4) The educational human resource development system at MAN I Surakarta is quite good.

Keywords: *Management, Human Reource, Education*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini semakin berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi inipun berpengaruh besar terhadap gaya hidup dan kebiasaan manusia, apalagi jika tidak adanya filter atau penyaring berbagai hal sebagai dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tentu akan berpengaruh terhadap kinerja setiap manusia termasuk di bidang pendidikan. Ketika membicarakan sebuah perusahaan atau lembaga pendidikan, ada banyak bagian yang berada di dalamnya dan setiap bagian itu memiliki fungsinya masing-masing.

Dalam sebuah lembaga pendidikan terdiri dari beberapa bagian yaitu kesiswaan, kurikulum, sumber daya manusia, sarana prasarana, dan lain sebagainya. Kita tidak bisa mengatakan atau menganggap jika satu bagian lebih penting dari bagian lainnya. Namun manajemen sumber daya manusia adalah jantung dalam sebuah lembaga pendidikan maupun perusahaan, karena manajemen manusia berfungsi untuk menggerakkan seluruh karyawan dengan fungsi operasionalnya yaitu placement, memberikan dorongan pada bagian lain agar mereka bisa bekerja lebih baik dengan cara pengembangan atau development.

Lalu bagian ini juga berfungsi sebagai penyalur hak kepada bagian lain melalui fungsi kompensasi. Dan suatu lembaga akan dapat berfungsi dengan memadai apabila memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten yang bisa bersaing dalam dunia pendidikan di era globalisasi ini. Era globalisasi adalah era persaingan mutu atau kualitas. Maka lembaga pendidikan di era global ini hendaknya berbasis pada mutu. Dalam menyediakan jasa pendidikan dan mengembangkan sumber daya manusia, lembaga pendidikan hendaknya memperhatikan bahwa keunggulan merupakan hal yang sangat penting diutamakan saat ini. Parapeserta didik yang menimba ilmu pengetahuan dan skill di lembaga pendidikan pada dasarnya mengharapkan hasil berlipat ganda, yaitu ilmu pengetahuan, pengalaman, skill atau keterampilan, keyakinan, perilaku atau akhlak yang mulia (M.H. Ginanjar, 2015: 1013).

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah berkaitan dengan personil atau sumber daya manusia itu sendiri yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu tenaga pendidik seperti guru maupun tenaga kependidikan seperti tenaga administratif. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan sekolah dengan organisasi lainnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang cukup besar dalam pelaksanaan pendidikan. Pendidikan yang merupakan suatu proses tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia, karena salah satu aspek penting itu adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Selain itu, manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia selaku perencana, pelaku, dan juga penentu agar terwujudnya tujuan organisasi. Tujuanpun tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai itu sendiri, meskipun alat-alat yang dimiliki lembaga pendidikan begitu canggih namun sumber daya manusianya belum mendukung maka kegiatanpun tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini berlaku juga dalam dunia pendidikan, karena secara teknis proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi. Untuk menjadikan sumber daya manusia dapat berfungsi dengan baik secara efektif dan efisien, maka perlu adanya pengelolaan yang baik (good governance), mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir dalam fungsi manajemen pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Madrasah Aliyah negeri 1 Surakarta awal mulanya adalah Madrasah Aliyah Al-Islam Surakarta di bawah Yayasan Al-Islam pada tahun lima puluhan. Karena keinginan pemerintah untuk mendirikan Madrasah Aliyah Negeri, maka pemerintah meminta kepada Yayasan Al-Islam untuk mengangkat status madrasah tersebut dari swasta menjadi negeri. Dengan adanya negosiasi dan telah dicapainya kesepakatan diantara kedua belah pihak, Yayasan Al-Islam merelakan sebagian siswa-siswinya dimasukkan ke Madrasah Aliyah Negeri. Penerimaan Madrasah ini didasarkan surat keputusan menteri Agama RINo.180 Tahun 1967 tanggal 21 Juli 1967 dengan nama Madrasah Aliyah Agama Islam Negeri (MAAIN) Surakarta. Yang lokasinya masih satu tempat dengan MA Al-Islam sehingga dalam satu lokasi terdapat tiga lembaga pendidikan : 1. Sekolah Menengah Atas (SMA) Al - Islam yang dikepalai oleh H.A. Ruslan, BA. 2. Madrasah Aliyah Al-Islam yang dikepalai oleh KA.Mustafa. 3. Madrasah Aliyah Agama Islam Negeri (MAAIN) yang dikepalai KM. Ma'muri (Kyai Muhammad Ma'muri). MAAIN satu lokasi dengan Al-Islam di Jl. Honggowongso 65. Surakarta, selama 10 tahun. Kemudian pindah ke Grobogan. Madrasah ini baru menempati lokasi sendiri pada tgl 10 Mei 1977, bertempat di Jl. Sumpah Pemuda. Sejak tahun 1990 MAN 1 Surakarta dipercaya oleh pemerintah untuk menyelenggarakan Madrasah Aliyah Program Khusus (MAPK) yang kemudian berubah nama menjadi Madrasah Aliyah Keagamaan (MAK).

Hal ini berdasarkan Surat keputusan Menteri Agama RI No. 138 tahun 1990. Tahun 2001, dengan bantuan dari IDB (Islamic Development Bank) MAN 1 Surakarta membuka program Workshop yang menempati lokal 3 di Jl. Sumpah Pemuda No. 29. Workshop keterampilan yang dibuka adalah tata busana, maintenance & repair computer, dan kesekretarian yang bertujuan memberi bekal vokasional bagi peserta didik yang tidak melanjutkan studi karena beban ekonomi keluarga. Pada tahun 2006 MAN 1 Surakarta mengembangkan

program pendidikannya dengan membuka Program Boarding School yakni program berasrama bagi peserta didik yang berkesentrasi pada pengembangan akademik tinggi untuk siap bersaing di berbagai even lomba akademis seperti olimpiade, karya ilmiah, penelitian dan sejenisnya serta mempersiapkan peserta didik siap bersaing kursi di perguruan tinggi ternama pada jurusan yang prospektif seperti UGM, IPB, ITS, UIN Jakarta, UIN Malang (jejaring kerjasama Depag) dan PTN lain seperti STAN, STPN, STT Telkom, UNS, UNDIP, dan lainnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa recruitment dilakukan oleh wakil kepala madrasah yang menganalisa kebutuhan formasi guru dan karyawan yang dibutuhkan. Apabila terdapat formasi yang dibutuhkan maka dibukalah recruitment oleh pihak wakil kepala madrasah melalui media sosial seperti facebook dan whatsapp. Selain itu wakil kepala madrasah juga bekerja sama dengan kepala bagian tata usaha untuk menyebarkan surat lowongan formasi baru melalui media sosial.

Recruitment dilakukan pada saat terdapat kekosongan posisi, biasanya dibuka pada awal tahun ajaran baru, namun terkadang juga dilakukan saat akhir semester. Hal ini tergantung dengan kebutuhan formasi guru dan karyawan yang dibutuhkan saat itu. Recruitment dilakukan apabila ada guru yang pensiun, pindah, dan mengalami sakit parah yang mengakibatkan guru tersebut tidak dapat menjalankan tugasnya dalam mengajar.

Adapun prosedur recruitment dalam penerimaan calon guru dan karyawan baru adalah dengan sebagai berikut: a) dibukanya pengumuman lowongan formasi guru dan karyawan, b) lamaran yang dikirim oleh calon akan diseleksi secara administrasi, c) pelamar yang dianggap memenuhi kriteria dipanggil untuk diseleksi, d) mengadakan seleksi dengan tes wawancara, tes menulis Bahasa Arab, tes kompetensi dan tes microteaching yang dilakukan oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, komite dan guru bidang studi yang bersangkutan, e) apabila dinyatakan diterima maka guru baru tersebut kemudian diberikan penugasan dan kontrak kerja oleh pihak madrasah.

Kendala yang dihadapi lebih sering dijumpai berasal dari calon pelamar. Dari kurangnya minat pelamar seperti apabila sudah diterima tetapi memilih untuk mengundurkan diri, sehingga pihak madrasah mengalami kerugian waktu dan tenaga. Yang kedua yaitu kendala waktu, ketika terdapat formasi guru dan karyawan yang kosong namun terjadi di akhir semester. Apabila diterima maka penugasan akan diberikan ketika tahun ajaran baru dimulai.

Penempatan dan penugasan guru baru dilakukan oleh kepala madrasah yang mendelegasikan kepada wakil kepala madrasah bagian kurikulum jika yang dibutuhkan adalah formasi guru. Jika yang dibutuhkan adalah tenaga kependidikan, staf dan karyawan maka dibebankan kepada kepala tata usaha. Penempatan guru baru disesuaikan dengan kompetensi guru, hal ini dilakukan untuk mencegah adanya ketidaksesuaian pembelajaran antara guru dengan bidang studinya.

Strategi dalam penempatan guru di MAN 1 Surakarta dibagi menjadi kelompok tertentu karena terdapat program-program pilihan yang ada di MAN 1 Surakarta yaitu program regular, full day, boarding school, program keagamaan dan keterampilan. Strategi dalam pembagian guru tersebut ialah dengan jika guru tersebut belum berpengalaman namun berprestasi maka guru tersebut akan ditempatkan di kelas yang belum unggulan. Namun apabila guru tersebut sudah berpengalaman dan berprestasi maka guru tersebut ditempatkan di kelas unggulan.

Jadi dapat disimpulkan bahwasannya penempatan guru ini disesuaikan dengan kemampuan dan tingkat pendidikan. Selain itu di MAN 1 Surakarta juga terdapat system dikotomi atau pemisahan antara kelas laki-laki dengan kelas perempuan. Jadi apabila kelas tersebut berisi anak perempuan maka guru olahraga yang seharusnya mengajar adalah guru olah raga perempuan, dan begitu juga sebaliknya. Kendala yang dihadapi biasanya masih sering dijumpai guru-guru baru yang belum siap mental apabila ditempatkan di kelas unggulan, selain itu juga penugasan itu sering tidak sesuai dengan kemampuan guru tersebut. Solusi yang diambil yaitu berkoordinasi dengan guru-guru lama yang sudah berpengalaman dan diadakan rotasi jabatan.

Pemeliharaan SDM ini merupakan usaha meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi atau institusi pendidikan ini. Berikut merupakan proses pemeliharaan sumber daya manusia di MAN 1 Surakarta : 1. Kompensasi masa depan, jika guru ingin mendaftar CPNS akan lebih mudah dikarenakan sudah berstatus sebagai sekolah negeri 2) Tunjangan guru tidak tetap 3) Jaminan Kesehatan dengan adanya dokter di ruang Kesehatan madrasah.

Kendala dalam pemeliharaan ini adalah kemampuan madrasah dalam memberikan gaji terkendala dari

keterlambatan pemasukan dana dari siswa seperti SPP. Ketika sudah seperti itu maka pihak madrasah harus mencari pinjaman dana untuk membayar gaji guru tidak tetap tersebut. Pembinaan guru di MAN 1 Surakarta dilakukan secara formal dengan kegiatan pembinaan guru dari wakil kepala madrasah dan pengawas.

Pembinaan ini biasanya dilakukan setiap satu bulan sekali, namun setelah pandemic pembinaan dilakukan secara daring melalui aplikasi zoom meeting. Namun pembinaan secara daring dirasa kurang efektif dan harus diadakan pembinaan lanjutan. Model pembinaan di MAN 1 Surakarta dibagi menjadi tiga yaitu secara formal, fonn pengajian keluarga MAN 1 Surakarta dan pembinaan melalui media sosial melalui group whatsapp. Selain itu juga terdapat pembinaan kelompok kecil yang dilakukan oleh tim kurikulum, tim IT dan sebagainya. Pembinaan ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan madrasah. Kepala madrasah selalu mengawasi dan menganalisa apabila terjadi ketidakcocokan metode pembelajaran yang dilakukan guru atau masalah dalam struktur kepegawaian di MAN 1 Surakarta. Pembinaan ini bisa berupa pemberian motivasi dan pembinaan tentang metodologi pembelajaran yang efektif.

Tujuan diadakannya pembinaan ini ialah untuk menjaga stabilitas dan untuk mencegah ketimpangan diantara guru dan karyawan. Selain itu juga berfungsi untuk menyelaraskan tugas agar pembagian tugas terlaksana dengan baik. Dampak yang timbul setelah dilakukannya pembinaan ini ialah meningkatnya kinerja guru dan karyawan, metode pembelajaran yang semakin kreatif, siswa menjadi lebih bersemangat dalam belajar.

Adapun kendala yang dihadapi saat pembinaan ini ialah penyesuaian waktu dalam melakukan pembinaan harus di atur sebaik mungkin agar tidak bertabrakan dengan jadwal mengajar guru di kelas, keaktifan guru saat pembinaan, mentalitas pembina dan hubungan antar guru dengan atasan yang kurang harmonis. Pembinaan guru dan karyawan harus dilakukan dengan seni pembinaan dan manajemen yang baik, apabila pembinaan dilakukan dengan mengandalkan ego atau amarah maka nasihat baik pun tidak akan bisa diterima oleh pihak manapun.

Oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki jiwa seni dalam membina bawahannya dengan baik selain itu juga harus memiliki jiwa kepemimpinan yang terarah. Diharapkan adanya perubahan system pembinaan dan manajemen yang lebih baik lagi, oleh karen aitu harus diadakannya penataan ulang manajemen teknologi dan manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

SIMPULAN

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi focus penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia di Islamic Boarding School MAN 1 Surakarta pada Tahun 2023 dapat disimpulkan bahwa pengelolaan dan pendayagunaan SDM dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi MAN 1 Surakarta. Dalam hal ini, MAN 1 Surakarta sebagai institusi formal telah mengembangkan program pendidikan dimulai dari proses rekrutmen SDM yang berkualitas dan melaksanakan pengembangan individu pegawai.

Pengelolaan dan pengembangan SDM pendidikan di MAN 1 Surakarta meliputi; rekrutmen, penempatan, pemeliharaan, dan pengembangan SDM tersebut. Dalam hal ini, MAN 1 Surakarta sebagai institusi formal telah mengembangkan program pendidikan dimulai dari proses rekrutmen SDM yang berkualitas dan melaksanakan pengembangan individu pegawai. Pengelolaan dan pengembangan SDM pendidikan di MAN 1 Surakarta meliputi; rekmtmen, penempatan, pemeliharaan, dan pengembangan SDM tersebut. Namun masih perlu diadakannya perekrutan secara selektif agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing. Serta hams ada kesesuaian antara latar belakang Pendidikan dengan keahlian agar nantinya sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan formasi dan kompetensi mengajarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, M.J. (2009). *Rahasia Sukses Manajemen Rasulullah*. Surakarta: Ziyad Visi Media.
- Alma, B., dan Hurriyati, R. (2008). *Manajemen Corporate dan Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan: Fokus pada Mutu dan Layanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Christopher, E, dan Rekha, J. (2010). *How effective is Man Power Planning in reducing Labour Turnover in Information Technology Enabled Services Organization*. Asian Journal of Management Research.
- Ginanjari, M.H. (2015). *Tantangan dan Peluang Lembaga Pendidikan Islam di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN*

- (MEA). Edukasi Islami: Jumal Pendidikan Islam, 4(8).
- Ginanjari, M.H. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Peningkatan Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 3 Karawang Jawa Barat*. Islamic Management: Jumal Manajemen Pendidikan Islam, 1(2).
- Ginanjari, M.H. dan Maya, R. (2018). *Evaluasi Program Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA HASMI Islamic Boarding School Bogar Jawa Barat*. Prosiding: The 1st Annual Conference on Islamic Education Management (ACIEM). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 1(1)
- Maya, R. dan Lesmana, I. (2018). *Pemikiran Prof Dr. Mujamil Qomar, MAg. tentang Manajemen Pendidikan Agama Islam*. Islamic Manajemen: Jumal Manajemen Pendidikan Islam, 01(02).
- Nurdin, LB. (2018). *Faktor-faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogar*. Islamic Manajemen, Vol.1, (1).
- Nuryanta, N. (2008). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*. El-Tarbawi: Jumal Pendidikan Islam, Universitas Islam Indonesia, 1(1).
- Prabu, A.M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramayulis. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rusman. (2012). *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad