AL-DYAS
Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat

p-ISSN : 2964-4992
e-ISSN : 2964-4984

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/aldyas.v2i2.1279

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS MUHAMMADIYAH LIMA KAUM TANAH DATAR

Roni Saputra & Jamilus
UIN Mahmud Yunus Batusangkar ; UIN Imam Bonjol Padang
ronis5654@gmail.com ; jamilus@uinmybatusangkar.ac.id

Abstract

This study aims to describe the principal's leadership obligations in upholding justice in schools. This research was conducted at MTS Muhammadiyah, Tanah Datar. The approach used in this research is a case study. The results of the study of the principal's leadership obligations in improving justice in schools at MTS Muhammadiyahinclude a good personal approach with all school stakeholders; Planning the school as optimally as possible, analyzing challenges, obstacles and opportunities in the future; establish good cooperation with all educators, have educational efforts through collaboration, provide opportunities to improve educator practice, and encourage educator involvement in supporting school programs. These results have implications for teachers maximizing existing facilities and infrastructure to maximize the learning process, and schools already have a strong culture.

Keywords *: Principal of the Women's School, Leadership Obligations, Justice in Schools*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kewajiban kepemimpinan kepala sekolah dalam menegakan keadilan disekolah. Penelitian ini dilaksanakan di MTS Muhammadiyah Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Hasil kajian kewajiban kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan keadilan di sekolah di MTS Muhammadiyah lain pendekatan personal yang baik dengan seluruh stakeholder sekolah; merencanakan sekolah dengan semaksimal mungkin, menganalisis tantangan, hambatan, dan peluang di masa depan; menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh pendidik, memberdayakan upaya pendidikan melalui kerjasama, memberikan kesempatan untuk meningkatkan praktik pendidik, dan mendorong keterlibatan pendidik dalam mendukung program-program sekolah. Hasil tersebut berimplikasi pada guru memaksimalkan sarana dan prasarana yang ada untuk memaksimalkan proses pembelajaran, dan sekolah telah memiliki budaya yang kuat.

Kata Kunci : Kepala Sekolah Perempuan; Kewajiban Kepemimpinan; Keadilan di Sekolah

Jurnal Al-DYAS is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting untuk menunjang organisasi tersebut tetap eksis dengan menghasilkan berbagai berbagai karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan investasi suatu perusahaan atau lembaga pendidikan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia di dalam organiasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia dan sumber daya ini yang dapat membuat organisasi itu bisa bertahan dan berhasil dalam mengelola suatu lembaga atau institusi (Sangsurya et al., 2021).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan {goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Unsur MSDM adalah manusia dan didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan Iain-Iain. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung tergantung sumberdaya manusianya (Muslimah, 2020).

Rekrutmen merupakan proses awal menajemen sumber daya manusia Proses rekrutmen dilakukan setelah dilakukan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia Rekrutmen sangat menentukan keberhasilan proses perencanaan sumber daya manusia, karena proses rekrutmen adalah langkah awal sebelum dilanjutkan pada proses seleksi dan penempatan karyawan. Rekrutemn dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya (Mardiah, 2016).

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan

yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (Priyono, 2010). Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai berbagai informasi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Sedangkan perusahaan atau organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar-pelamar tersebut sebelum diangkat menjadi karyawan (Rahman, 2020).

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen & seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitamya (Mukri & Sa'diyah, 2021).

Seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan p atasan, tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, tidak loyal terhadap organisasi dan melakukan hal yang merugikan organisasi, ataupun korupsi serta kolusi. Sehingga berdampak buruk terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk menghindari dan mencegah terjadinya hal- hal yang menghalangi tercapainya tujuan organisasi maka lakukanlah proses seleksi sesuai dengan syariat Islam (Mardiah, 2016).

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan kuantitas dan kualitas pengetahuan yang dimiliki. Keadaan ini menjadi sangat penting karena dari pengetahuanlah manusia mempunyai dasar untuk bertindak, dan dari pengetahuanlah manusia bisa

meningkatkan kualitas hidupnya.Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan SDM ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa (Effendi, 2021). Menurut salah satu pakar yaitu Ahmad Susanto mengemukakan pendapatnya yaitu pembinaan adalah suatu kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas multidimensional melalui langkah perbaikan, pembaharuan, dan pengembangan progresifitas dalam diri (Cahyo, 2017).

Pembinaan guru dilakukan di lembaga pendidikan sebagai upaya peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya guru dalam melakukan pengelolaan lembaga pendidikannya. Pembinaan guru merupakan bentuk strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dalam pelaksaan proses belajar mengajar baik dikelas maupun diluar kelas (Nai & Wijayanti, 2018). Produktivitas dan prestasi lembaga pendidikan ditentukan salah satunya oleh semangat kerja guru. Seorang guru yang memiliki semangat kerja menggambarkan hubungan antara perasaan dengan sikap bahagia yang ada dalam jiwa personalnya maupun kebahagiaan dalam kelompok sebuah aktivitas kegiatan yang dilakukan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, pembinaan terhadap semangat kerja guru merupakan hal yang perlu dilakukan lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan semangat kerja yang tinggi agar guru dapat melaksanakan tugas yang dengan baik serta meningkatkan kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan profesionalitasnya. Mengingat posisi guru yang memegang peran penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Maka dalam makalah ini akan dibahas tentang konsep pembinaan guru, tujuan, fungsi, dan prinsip pembinaan guru, serta pembinaan semangat guru (Sunardi, 2015).

Melalui usaha-usaha dan kreativitas yang diciptakan oleh sumber daya manusia, organisasi dapat mengasilkan produk atau jasa yang berkualitas dan meningkatkan produktivitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi (Yuliawati, 2015).

METODE

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kualitatif dengan rancangan penelitian ini adalah kualitatif, studi kasus. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti sendiri sebagai instrumen utama yang dilakukan pada latar alamiah. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan terkait dengan Strategi yang dilakukan kepala sekolah perempuan dalam mencapai sekolah efektif, dan Faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan prestasi sekolah. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru-guru, dan orang tua siswa. Data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif melalui alur: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tempat penelitian ini di laksanakan di MTS Muhammadiyah .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekruitmen Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Lima Kaum

Langkah-langkah yang dilakukan oleh pelamar sebelum mengikuti tes seleksi adalah pelamar harus melengkapi beberapa berkas terkait dengan persyaratan lowongan pekerjaan yang diberikan oleh pihak MTs Muhammadiyah Lima Kaum ,adapun persyaratan yang diberikan oleh pihak MTs Muhammadiyah Lima Kaum adalah sebagai berikut: Fotocopy KTP, Surat Lamaran Kerja, Past Foto, Fotocopy ijasah terakhir, Surat Keterangan bersedia ditempatkan diposi yang dilamar.

Setelah berkas lamaran dimasukkan ke kantor MTs Muhammadiyah Lima Kaum , selanjutnya pihak MTs Muhammadiyah Lima Kaum akan melakukan seleksi berkas sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh pihak MTs Muhammadiyah Lima Kaum. Bagi pelamar yang lulus dalam seleksi berkas, pihak MTs Muhammadiyah Lima Kaum akan melakukan konfirmasi kepada pihak pelamar untuk selanjutnya akan mengikuti tes seleksi.

Adapun tes seleksi yang diberikan oleh MTs Muhammadiyah Lima Kaum terkait dengan perekrutan karyawan adalah sebagai berikut: Tes Wawancara merupakan Tes wawancara yang dilakukan mengenai kesiapan calon calon tenaga pendidik terhadap posisi yang akan dilamar, Tes baca Al Qur'an merupakan Tes baca Al-Qur'a ini dimana masing-masing peserta diharuskan dapat membaca Al Qur'an dengan baik.

Syarat Rekruitmen dan Syarat setelah diterima

Membuat surat lamaran, Mempunyai Ijazah minimal S1, Fasih membaca Al-Qur'an**,** Berpakaian Syar'I**,** Tidak terikat dengan Instansi Lain**,** Mencintai dunia pendidikan**,** Sehat jasmani dan rohani**,** Memiliki komitmen dan tannggung jawab terhadap kemajuan sekolah**,** Tertib ibadah, berkelakuan baik, sopan jujur & pekerja keras serta tidak merokok (Laki-Laki).

Setelah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dinyatakan lulus, maka pihak perserikatan akan memberikan kesempatan untuk melakukan training selama 3 bulan lamanya, selama masa training tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk dapat memiliki hafalan 1 juz al-qur'an, karakter yang baik, kompetensi dan pengalaman mengajar yang lebih meninggkat. Sehingga setelah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menyelesaikan masa trainingnya, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dibebaskan untuk memilih apakah akan tetap melanjutkan atau memilih akan mengundurkan diri, semua keputusan diserahkan oleh pihak perserikatan kepada yang bersangkutan.

Pembinanaa terhadap Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Evaluasi Sesama Karyawan

Pembinaan yang dilakukan terhadap Tenaga Pendidikatau Tenaga Kependidikan di MTs Muhammadiyah Lima Kaum adalah berupa training, workshop, pelatihan dan penataran sesuai dengan kebutuhan dari Tenaga Pendidik atau Tenaga Kependidikan MTs Muhammadiyah Lima Kaum.

Evaluasi yang dilakukan secara keseluruhan itu dilakukan persemester atau 2 kali dalam setahun, sedangkan untuk evaluasi hafalan tenaga pendidik itu dilakukan sekali persatu minggung. Evaluasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, seperti peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancar dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah Lima Kaum sudah berjalan secara optimal. Adapun pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan sudah

cukup baik, melihat kebutuhan kondisi sekolah, melihat kebutuhan guru, namun pemberian pendidikan, pelatihan dan pengembangan masih kurang kepada tenaga kependidikan, belum ada pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang spesifik bagi tenaga kependidikan, padahal tenaga kependidikan berpartisipasi dan mempunyai keterlibatan khusus dalam mengatur administrasi yang ada disekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Cahyo, A. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya SAing SDIT AR-Rahmah, Pacitan. *Muslim Heritage*, *1*(2), 263–286.

Effendi, M. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam*. *2*(1), 39–51.

Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, *1*(2), 223–235.

Mukri, R., & Sa'diyah, M. (2021). Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam: Studi Kasus SDIT Insantama Leuwiliang. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *3*(2), 268–279. https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.410

Muslimah. (2020). Strategi Rekrutmen dalam Manajemen Sumber. *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, *2*(2), 79–96.

Nai, H., & Wijayanti, W. (2018). Pelaksanaan tugas dan fungsi kepala sekolah pendidikan menengah negeri. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.10182

Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Zifatama Publisher* (Kedua, Vol. 53, Issue 9). Zifatama Publisher.

Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, *4*(2), 1–23.

Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(2), 766–778. https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644

Sunardi. (2015). Fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Manajer Pendidikan*.

Yuliawati, E. (2015). ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN SDM, KESESUIAN PENEMPATAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI WEAVING (Studi Kasus Pada PT.SANDRATEX Ciputat-Tangerang Selatan). In *Ekp*.