**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA**

**DI SMA MA’ARIF PERINTIS 04 TEMPUREJO**

**MINI RESEARC**

****

Oleh:

**Riayatul Husnan**

**NUP. 201907181**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER**

**LEMBAGA PENJAMIN MUTU**

**MEI 2021**

**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA**

**DI SMA MA’ARIF PERINTIS 04 TEMPUREJO**

**MINI RESEARC**

Diajukan Kepada Lembaga Penjamin Mutu IAIN Jember Untuk

Dipresentasikan dalam Seminar Diskusi Periodik Dosen

****

Oleh:

**Riayatul Husnan**

**NUP. 201907181**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER**

**LEMBAGA PENJAMIN MUTU**

**MEI 2021**

**DAFTAR ISI**

**Halaman Judul i**

**Daftar Isi ii**

**Bab I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang 1

B. Fokus Penelitian 2

C. Tujuan Penelitian 3

**BAB II PEMBAHASAN**

1. Rekrutmen dan Seleksi SDM di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo 4
2. Penempatan SDM di SMA Ma’arif Periintis 04 Tempurejo 5
3. Pembinaan SDM di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo 6
4. Evaluasi SDM di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo 8

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan 10

B. Saran 11

**Daftar Rujukan 11**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang sangat komplek dari segi elemen kehidupan meliputi komponen yang terkait antara satu dengan hal yang lain, apabila pendidikan ini di implementasikan dengan cara yang terencana dan juga teratur maka segala elemen yang terlibat didalamnya akan berjalan dengan lancar sesuain dengan apa yang diharapkan.

Pendidikan sangat penting bagi kita semua, karena pendidikan merupakan proses pendewasaan manusia. Dengan pendidikan kita bisa menjalani aktivitas kita sesuai dengan kapasitas keahlian kita masing-masing, Pendidikan merupakan ujung tombak maju mundurnya suatu bangsa ketika suatu bangsa mempunyai kualitas pendidikan yang baik maka proses pembangunan juga akan baik begitu juga sebaliknya jika pendidikannya buruk atau tertinggal maka sumberdaya manusia di Negara tersebut juga akan mengalami keterbelakangan dan ketertinggalan dengan Negara-negara lainnya.

Pentingnya pendidikan ini hingga Allah menyampaikan dan mengabadikan firmannya dalam Surat Almujadilah Ayat 11 Janji Allah dalam Ayat ini bahwa dia yang beriman kepada Allah apabila telah dikatakan kepada mereka untuk melapangkan dalam bermajlis maka Allah akan melapangkan untuknya dan Allah Akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan dia yang berilmu karna Allah maha melihat apapun yang telah kita kerjakan. Dalam kaitannya bahwa Allah memberikan derajat yang tinggi kepada orang-orang yang mempunyai ilmu karnannya begitu besar manfaat bagi orang yang mempunya ilmu dan memiliki tugas untuk mempersiapkan sumberdaya manusia sesuai dengan perkembangan zaman.

Pendidikan senantiasa berupaya menjadikan dan mengantarkan manusia kearah yang lebih baik, pendidikan kering dan gersang apabila tidak mencetak generasi-generasi yang bermutu baik dari segi spiritual maupun dari segi intelektual. Oleh karenanya untuk mewujudkan hal tersebut tentunya pendidikan membutuhkan penanganan atau pengelolalan yang baik dan berkualitas. Manajemen merupakan alat untuk mengelola sumberdaya manusia agar sesuai dengan tujuan keberhasilan pendidikan.

Manajemen sumberdaya manusia diperlukan untuk bisa meningkatkan sumberdaya manusia didalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Banyak yang mendefinisikan bahwa Sumberdaya Manusia merupak proses dimana didalamnya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan atau pengevaluasian dalam sebuah organisasi.[[1]](#footnote-1)

Secara konseptual semberdaya manusia betul-betul penting dalam tubuh organisasi sebab ujung tombak dari organisasi itu tercermin dari bagaimana dia pandai dan lihai dalam mengelola organisasinya sehingga hal itu berdampak pada kemajuan organisasi itu sendiri dan hal itu semua ditentukan oleh sumberdaya manusia yang dimiliki. Agar tercipta kondisi yang lebih baik sesuai dengan harapan maka perlu adanya manajemen yang baik terhadap sumberdaya manusia secara memadai agar tercapai tujuan yang diinginkan[[2]](#footnote-2)

MSDM atau yang dikenal dengan Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu langkah peningkatan kualitas pendidikan, pendidikan akan berhasil jika pengelolaan manajemen dengan adanya pengelolaan yang baik hal ini juga akan berdampak pula terhadap pendidikan ke depannya.

Dengan itu manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam suatu sebuah organisasi pemanfaatan potensi sumber daya manusia untuk dikontribusikan pada lembaga agar tercapai tujuan yang telah ditentukan.

1. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada:

1. Bagaimana Rekrutman dan seleksi di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo?
2. Bagaimana Penempatan di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo?
3. Bagaimana Pembinaan di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo?
4. Bagaimana Evaluasi di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo?
5. Tujuan Penelitian
6. Untuk Mendeskripsikan Rekrutman dan seleksi di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo
7. Untuk Mendeskripsikan Penempatan di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo
8. Untuk Mendeskripsikan Pembinaan di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo
9. Untuk Mendeskripsikan Evaluasi di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo

**BAB II**

**PEMBAHASAN**

1. **Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo**

Rekrutmen merupakan proses menghasilkan sekumpulan pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi tentunya menyesuaikan kebutuhan lembaga.[[3]](#footnote-3) Demikian juga di SMA Ma’arif 04 Periintis Tempurejo rekrutmen sebagai bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia di SMA Ma’arif Periintis 04 Tempurejo untuk pencarian calon guru atau tenaga kependidikan yang sudah sesuai dengan syarat yang di tentukan pada satuan lembaga pendidikan atau lembaga organisasi. Sedangkan seleksi merupkan proses pemilihan beberapa pelamar yang tentunya memenuhi kriteria yang sudah diharapkan guna menempati posisi yang sudah di tentukan.[[4]](#footnote-4)

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar dan karyawan di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo sesuai dengan apa yang telah di sampaikan oleh Bapak Heru Suwanda beliau selaku kepala sekolah di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo yaitu pelamar memasukkan berkas lamaran dan memberikan kepada tenaga umum/TU yang ditujukan kepada kepala sekolah. Kemudian semua berkas lamaran diseleksi yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh lembaga, setalah itu proses pemanggilan kepada pelamar yang nantinya langsung bertemu dengan kepala sekolah. Kemudian kepala sekolah langsung yang memimpin interview dan menentukan yang bersangkutan dinyatakan lulus atau diterima apa tidak.

Materi pada saat interview meliputi hal-hal yang besifat dasar yang wajib dimiliki oleh calon pegawai dilingkungan lembaga SMA Ma’Arif 04 Tempurejo antara lain: *Pertama*, Profil pribadi. Lembaga wajib mengetahui profil pribadi calon pegawai, jadi tidak hanya dicantumkan dalam lamaran saja akan tetapi pada saat interview calon pegawai juga menyebutkan secara langsung profil pribadinya baik dari aspek keluarga maupun riwayat pendidikannya. *Kedua,* penguasaan materi. sesuai kualifikasi yang dimiliki oleh pelamar penguasaan materi ditujukan guna seberapa tinggikah tingkat pemahaman calon pegawai terhadap materi yang akan dibidangi nantinya, karena tidak menutup kemungkinan banyak sarjana yang tidak

menguasai terhadap aspek kualifikasi yang dia miliki sehingga hal ini nantinya juga akan berpengaruh pada aspek kinerja pegawai dan keberhasilan tujuan pendidikan yang diinginkan. *Ketiga,* Menulis dan Membaca Al-Qur’an atau BTQ, BTQ salah satu persyaratan yang wajib dimiliki oleh calon pegawai dilembaga SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo hal itu menjadi tolak ukur dalam aspek keislaman yang dimiliki oleh calon pegawai. dari ketiga kriteria inilah yang yantinya calon tenaga pendidik dan karyawan bisa diterima atau tidak di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo.

Tingkat pendidikan serta pengalaman memang harus diperhitungkan karena untuk menemukan tenaga ahli atau guru dan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Sehingga mampu memberikan kontribusi yang bagus untuk kemajuan lembaga tersebut. Oleh karena itu lembaga harus jeli dalam rekrutmen dan seleksi guru maupun karyawan sehingga berjalan sesuai dengan keinginan lembaga.

1. **Penempatan Sumber Daya Manusia di SMA Ma’arif Periintis 04 Tempurejo**

Setelah proses rekrutman di lakukan maka langkah berikutnya adalah Penempatan. Penempatan dilakukakan tentunya dilakukan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai atau guru di lingkungan pendidikan hal ini sesuai dengan singkronisasi antara kualifikasi dengan kompetensi yang dimiliki oleh calon pegawai SMA Ma’arif 04 Tempurejo.[[5]](#footnote-5)

Demikian juga dengan penempatan yang dilakukan di SMA Ma’arif Periintis 04 Tempurejo setelah mengadakan rekrutmen, selanjutnya karyawan-karyawan yang telah lolos seleksi ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian masing-masing, misalkan lulusan Strata satu Bahasa Indonesia dia akan mengajar Bahasa Indonesia, Matematika ya mengajar Matematika begitupn dengan guru-guru dan karyawan yang lain menyesuaikan dengan keahlian dan kempuannya. akan tetapi dilembaga ini ada beberapa guru-guru yang belum sesuai dengan bidangnya di karenakan kurangnya guru dibidang tersebut.

Pemimpin seyogyanya harus memahami setiap kondisi pegawai yang dibawahnya, karna hal itu akan sangat penting difahami oleh sosok pemimpin guna terciptanya kondusifitas di lingkungan lembaga pendidikan itu sendiri.

Dalam hal ini kepala SMA Ma’arif Periintis 04 Tempurejo melakukan penempatan guru yang didasarkan pada pertimbangan kepala madrasah dan hasil musyawarah yayasan yang dilihat dari kemampuan atau kompetensi sumber daya calon guru di SMA Ma’arif Periintis 04 Tempurejo Walaupun penempatan yang tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya, kepala madrasah berusaha memberikan motivasi agar personil dapat bekerja secara optimal sehingga produktivitas kerja personil dapat tercapai.

1. **Pembinaan Sumber Daya Manusia di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo**
	* + 1. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di SMA Ma’arif 04 Periintis Tempurejo selain kepala madrasah memberi kesempatan kepada guru untuk melatih dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Lembaga tersebut juga mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan pengembangan dari instansi pemerintah DEPAG. Selain itu guru mengikuti seminar dan workshop untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilannya secara individual, dan seluuh dewan guru wajib mengikuti program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Demi meningkatkan kemampuan keahlian seluruh pegawai maka perlu adanya Pelatihan dan pengembangan seluruh staff pegawai karena hal itu yang nantinya mendongkrak kualitas kemampuan pegawai satuan lembaga pendidikan. Dengan demikian pelatihan dan pengembanganakan memberikan dampak bagi lembaga sehingga lembaga semakin memiliki kualitas.

* + - 1. Pengintegrasian

Demi meningkatkan mutu di dalam lembaga pendidikan di perlukan pengintegrasian guna menyelaraskan berbagai pandangan, maka seorang pemimpin bisa menilai dari berbagai perspektif kelebihan dan kekurangan yang di miliki agar bisa menempatkan sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Masing-masing individu guru memiliki karakteristik serta pribadi yang berbeda-beda, maka untuk menghasilkan kesatuan tujuan, perbedaan yang ada harus dipahami secara mendasar.

Dilembaga SMA Ma’arif Temurejo kepala sekolah melakukan beberapa pendekatan diantaranya: 1) pendekatan pribadi, 2) pendekatan kelompok, 3) pendekatan emosional 3) Pendekatan Silaturrahim dan Pendekatan-pendekatan yang lain termasuk pendekatan spiritual. Selain itu, kepala sekolah memberikan motivasi serta mengadakan dan melibatkan guru dan karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan lembaga, sehingga para guru mempunyai komitmen yang kuat terhadap lembaga.

Dalam hal pengintergrasian dapat dilakukan antara lain dengan cara menjalin kemitraan yang harmonis, memberikan motivasi, menjalin hubungan silaturrahim karena hal ini juga sesuai ajaran islam, selain bersaudara dalam pandangan agama sesame manusia tentunya juga sama karena berada dalam satu lembaga pendidikan dan satu organisasi dan musyawarah dalam memutuskan masalah yang berhubungan dengan lembaga maupun guru. Sehingga apa yang menjadi keinginan lembaga junga menjadi keinginan guru juga.

* + - 1. Kompensasi

Kompenasi merupakan salah satu bentuk cara agar mendorong atau memotivasi pegawai dan karyawan kita masing-masing karyawan atau pegawai memiliki karakter berbeda-beda antara satu dengan lainya sehingga cara mengatasinyapun berbeda, akan tetapi jika hal itu terjadi dilembaga pendidikan maka untuk mendorong dan memotivasi pegawai biasa dibuatlah aturan dan sistem kerja dilingkungan lembaga pendidikan kita.

 Kompensasi yang berlaku dan diterapkan di SMA Ma’arif 04 Periintis Tempurejo yaitu kompensasi dengan cara dihitung perjam mengajar atau ada tambahan dan tidaknya kompenasi menyesuaikan dengan jumlah jam mengajar masing-masing guru dan pegawai. Salain itu juga kompensasi yang diberikan kepada guru adalah tunjangan jabatan, tunjangan masa kerja, tunjangan fungsional dan tunjangan kinerja.

Kompensasi akan memberikan rangsangan dan motivasi kepada guru maupun karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisisen dan efektiftas kerja. Sehingga para guru dan karyawan akan menjalankan tugas lebih produktif.

* + - 1. Pemeliharaan

Pemeliharaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Pemeliharaan yang dilakukan oleh kepala madrasah di SMA Ma’arif 04 Periintis Tempurejo dengan kekeluargaan dan motivasi. Hal ini selalu diberikan kepada para guru dan karyawan guna meningkatkan motivasi kerja dan terjalinnya komunikasi dua arah.

Dengan pemeliharan yang dilakukan secara kontinyu akan menjadikan hubungan yang harmonis antara kepala madrasah dengan guru dan karyawan, sehingga akan membuat guru dan karyawan tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan lembaga.

1. **Evaluasi Sumber Daya Manusia di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo**

Evaluasi merupakan seperagkat alat guna mengukur tingkat keberhasilan sebuah program yang tentunya bisa dipertanggung jawabkan dan sudah disepakati.[[6]](#footnote-6) Berdasarkan hasil wawancara dan observasi Di SMA Ma’arif Periintis 04 Tempurejo, diketahui bahwa evaluasi selalu dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana efektitas kinerja personil di madrasah ini. Evaluasi di SMA Ma’arif Periintis 04 Tempurejo dilakukan oleh kepala madrasah dengan mengontrol langsung kegiatan pegawai yang meliputi kedisiplinan dan hasil pembelajaran di kelas contoh evaluasi yang di lakukan terkait kedisiplinan setiap hari guru datang wajib Ceklok atau Finger Print hal ini dilakukan gunan mengetahui kedisiplinan jam kedatangan hingga yang bersangkutan pulang dengan begitu akan diketahui bagaimana kedisiplinan egawai yang bersangkutan dan keterlambatan masing-masing guru,

sedangakan evaluasi dari hasil belajar yaitu dilihat dari nilai raport peserta didik dalam menempuh mata pelajaran yang dibimbing oleh guru yang bersangkutan bagaimana nilai rata-rata siswa dikelas tersebut lebihabanyak yang baik atau malah turun, dengan begitu nanti akan diketahui keberhasilan pembelajaran yang dilakukan bahkan tidak hanya itu untuk mengukur atau mengevaluasi hasil belajar siswa juga ada form khusus evaluasi (penilaian kerja) bagi guru mata pelajaran.

Evaluasi yang diadakan di SMA Ma’arif Periintis 04 Tempurejo. dilaksanakan untuk mengetahui efektifitas belajar dan mengajar, prestasi mengajar guru, perkembangan dan kemajuan yang dicapai dalam pembelajaran. Selain hal tersebut, dengan evaluasi dapat diketahui kekurangan dan perkembangan yang dicapai, sehingga bisa dicarikan cara perbaikan di masa-masa yang akan datang.

Berdasarkan fenomena dan data hasil temuan di lapangan di atas, maka dapat dikatakan bahwa dalam fungsi evaluasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk melihat dan mengevaluasi sampai sejauh mana rencana-rencana yang telah dilakukan dan hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Evaluasi seperti ini tentunya akan lebih efektif dan efisien bagi kepala madrasah untuk melihat kinerja personil di lembaga yang dipimpinnya.

**BAB III**

**PENUTUP**

1. Kesimpulan

Kesimpulan dari paper ini yang berjudul Analisis Manajemen Sumber daya Manusia di SMA Ma’arif Perintis 04 Tempurejo yang berkaitan dengan MSDM antara lain tentang (1) Rekrutman, rekrutman dilembaga SMA Ma’arif 04 Perintis Tempurejo yaitu dengan mengajukan berkas lamaran formasi yang di tujukan kepada pimpinan lembaga (Kepala Sekolah) yang kemudian dilanjutkan dengan pemanggilan untuk dilakukan interview dan uji kelayakan menjadi pendidik mapupun karyawan.

(2) Penempatan, Penempatan Sumberdaya Manusia Secara umum sudah sesuai dengan profesionalisme masing-masing guru dan staff yang ada, akan tetapi masih ada sebagian yang belom sesiai dengan bidangnya dikarenakan kurangnya tenanga pendidik yang menempati pada bidang mata pelajaran tersebut. (3) Pembinaan, Pembinaan pegawai dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang intensive pada pegawai di SMA Ma’arif 04 Perintis Tempurejo (4) Evaluasi, Evaluasi yang dilakukan selama ini antara lain bersifat administrative dan juga dengan melihat hasil belajar siswa apabila tidak sesuai dengan great yangdi tentukan maka sekolah akan memnggil guru yang bersangkutan.

1. Saran
2. Untuk Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai pemimpin dan pusat kontrol di lembaga pendidikan seyogyanya memaksimalkan dan meningkatkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan juga kepala madrasah tidak merangkap sebagai ketua yayasan, agar fungsi kepemimpinan kepala madrasah dapat berjalan dengan efektif dan efisien demi kemajuan lembaga yang dipimpinnya.

1. Untuk Guru dan Karyawan

Guru dan karyawan sebagai mitra kerja kepala madrasah diharapkan dapat selalu meningkatkan profesionalitasnya dan selalu mengembangkan kemampuannya, serta mampu bekerja sama baik dengan kepala madrasah maupun dengan sesama guru dan karyawan.

**DAFTAR ISI**

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Fattah, Nanang. 2011. *Landasan Manajemen Sumber Pendidikan.* Bandung: Rosdakarya.

Ike Kusdyah Rachmawati, 2008. *Manajeman Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: ANDI Ofset.

Meldona, 2009. *Manajemen SDM Perspektif Integratif,* Malang: Uin Malang Press.

Tjutju Yunarsih dan Suatno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

Wukir, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam sekolah*, Bantul Yogyakarta: Multi Presindo.

1. Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajeman Sumber Daya Manusia* (Jogjakarta: ANDI Ofset, 2008), 3. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 10. [↑](#footnote-ref-2)
3. Wukir, *Manajemen sumberdaya manusia dalam Sekolah,* (Bantul Yogyakarta: Multi Presindo) 69 [↑](#footnote-ref-3)
4. Meldona, *Manajemen SDM Perspektif Integratif,* (Malang: Uin Malang Press, 2009), 157 [↑](#footnote-ref-4)
5. Tjutju Yunarsih dan Suatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011),

 116 [↑](#footnote-ref-5)
6. Fattah, *Landasan Manajemen Sumberdaya Pendidikan,*  [↑](#footnote-ref-6)