

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN MA TAHFIDZQUR'AN AL ISLAMI PESANGGARAN TAHUNPEMBELAJARAN2020/2021

Lutfi Wakhid¹, Triyanto²

e-mail: Lutfiwakhid1@gmail.com¹, Tri78409@gmail.com²

Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya suatu organisasi (personel) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu dan masyarakat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode kualitatif ialah sebagai metode penelitian ilmu sosial yang mengumpulkan data berupa kata-kata dan perbuatan atau tindakan, peneliti tidak menghitung data kualitatif yang telah di dapat, bahkan tidak menganalisis dengan angka-angka. Pada penelitian ini peneliti dalam melakukan penyajian data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran. Untuk mengetahui seperti apa mutu pelayanan di MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran. Serta untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pelayanan di MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran. Berdasarkan hasil temuan di atas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran bisa dikatakan baik hal ini di buktikan pada wawancara dengan kepala sekolah, peneliti juga melihat keadaan tenaga pendidik dan karyawan di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami sudah bisa di katakana bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, juga sudah memenuhi standarisasi tenaga kependidikan karna hampir dari semua guru-guru di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami tersebut sudah lulus S1. Keadaan siswa di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami, mereka cukup nyaman dalam proses belajar didalam kelas maupun di luar kelas, oleh karna itu walaupun lembaga ini bisa dikatakan lembaga masih baru namun untuk keadaan siswa, peneliti dapat menyimpulkan bisa di katakan baik. Mutu pelayanan di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran sudah bisa di katakana baik walaupun masih perlu banyak peningkatan lagi. Bagi lembaga sekolah MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran, bapak kepala sekolah khususnya hendaknya selalu berupaya memperhatikan dan selalu memberikan motivasi dan semangat kepada tenaga pendidik dan karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan semangat dan penuh dengan tanggung jawab.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Mutu Pelayanan

Abstract

Human Resource Management (HRM) is a form of acknowledgment of the importance of an organization (personnel) as a resource that can support the achievement of organizational goals, implementation of organizational functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the organization, individual, and society. The type of research used in this research is qualitative research, qualitative method is a social science research method that collects data in the form of words and actions or actions, and researchers do not calculate the qualitative data that has been obtained, and do not even calculate or analyze numbers. number. In this study, researchers in presenting the data through interviews, documentation, and observation. Data analysis uses data reduction, data presentation, drawing conclusions. This study aims to determine how the management of Human Resource Management (HRM) at MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran. To find out what the quality of service at MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran is like. To find out Human Resource Management (HRM) in improving the quality of services at MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran. Based on the findings above that Human Resource Management (HRM) at MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran can be said to be good, this is proven in interviews with school principals, researchers also look at the condition of educators and employees at MA Tahfidz Qur'an institutions Al Islami can already be said to be responsible for carrying out their duties, and has also met the standardization of educational staff because almost all of the teachers at the MA Tahfidz Qur'an Al Islami institution have graduated S1. The situation of students at the MA Tahfidz Qur'an Al Islami institution, they are quite comfortable in the learning process in the classroom and outside the classroom, therefore even though this institution can be said to be a new institution, for the condition of students, researchers can conclude that it can be said to be good. The quality of service at the MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran institution can be said to be good although it still needs a lot of improvement. For the MA Tahfiz Qur'an Al Islami Pesanggaran school institution, the principal in particular should always try to pay attention and always provide motivation and enthusiasm for educators and employees so that they can work with enthusiasm and full of responsibility.

Keywords: *Human Resource Management (HRM), Service Quality*

A. Pendahuluan

Salah satu hal yang dianggap sangat penting dalam bidang kehidupan adalah manajemen. Dengan adanya manajemen kinerja sebuah organisasi akan dapat berjalan secara maksimal. Demikian pula lembaga pendidikan, dengan manajemen yang baik sebuah institusi pendidikan akan berkembang secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Di Indonesia manajemen pendidikan merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia.

Manajemen pendidikan memerlukan sebuah perencanaan, pelaksanaan dan

pengawasan yang baik agar proses pendidikan berjalan dengan maksimal. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Nomor Urut 5 menyebutkan bahwa “Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”. Berdasarkan ketentuan undang-undang ini dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang bertugas untuk menunjang terselenggaranya kegiatan pendidikan di lembaga pendidikan. Adapun bidang tugas yang diemban oleh tenaga profesional ini adalah “melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jajaran pimpinan pada dinas pendidikan termasuk kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah berperan penting dalam lembaga pendidikan karena Sumber Daya Manusia (SDM) atau manusia selalu berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Dan manusianya juga yang menjadi sumber perencanaan untuk terwujudnya tujuan setiap lembaga pendidikan. Tujuan organisasi atau lembaga tidak akan terwujud tanpa peran dari sumber daya manusianya atau karyawan meskipun lembaga tersebut memiliki alat-alat yang canggih dan modern tapi jika peran aktif dari sumber daya manusianya atau karyawan tidak diikuti sertakan maka kegiatannya tidak akan berjalan dengan lancar (Hasibuan, 2001: 93).

Pelayanan merupakan aktifitas secara langsung yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga masyarakat mendapatkan kepuasan. Terlebih lagi jika pelayanan tersebut telah menerapkan sistem yang canggih dengan alat teknologi yang memadai. Dengan demikian waktu dan proses pelayanan dapat dilakukan secara maksimal. Salah satu harapan masyarakat adalah pelayanan yang dilakukan oleh pihak pemerintah atau organisasi lainnya sesuai dengan

perkembangan zaman dan perubahan sosial. Dengan demikian pelayanan di lembaga atau suatu organisasi memerlukan pengelolaan pelayanan yang baik dan profesional supaya dapat memberikan dampak yang baik kepada masyarakat. Adapun demikian pemerintah memiliki tanggung jawab dan kewenangan dalam menentukan standar pelayanan minimal (Zaenal, 2015: 79).

Pada perkembangannya kebanyakan sekolah atau madrasah telah mengembangkan berbagai program unggulan dalam memenuhi tuntutan kualitas yang di harapkan para orang tua dan masyarakat dari setiap lembaga pendidikan. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan sarat mutlak untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan mutu pelayanan yang ada di lembaga pendidikan sekolah maupun di madrasah. Seperti halnya di lembaga pendidikan MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggras, lembaga ini berdiri sekitar tahun 2017/2018 maka dari itu lembaga pendidikan MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggras merupakan lembaga yang masih sangat baru dan lembaga ini masih mau meluluskan peserta didik di tahun 2021 ini. Jika dilihat dari kondisi lembaga yang masih baru pastinya untuk manajemennya pun masih belum begitu baik dilihat dari segi alat-alat teknologi dan perlengkapan-perengkapan yang dapat mendukung proses pelayanan yang ada di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami. Melihat penjelasan di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggras. Penelitian ini bertuang pada judul "Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Di Lembaga Pendidikan MA Tahfidz Qur'an Al Islami Tahun Ajaran 2020/2021".

Menurut Hasibuan (2001:10) ada beberapa indikator di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu: 1). Pengadaan, pengadaan adalah fungsi operasional pertama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pengadaan karyawan sangatlah penting, karena untuk menempatkan orang-orang yang memiliki kompetensi, serasi, serta efektif tidaklah mudah. Karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan karena karyawan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi atau lembaga. 2). Pengembangan Karyawan, karyawan merupakan aset penting yang paling berharga dan merupakan tulang punggung suatu organisasi. Setiap karyawan memiliki peranannya sendiri dalam

menuju suatu keberhasilan ataupun kegagalan organisasinya. Pengembangan karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) ini sangat penting bagi organisasi/perusahaan dan juga bagi karyawan yang bersangkutan. 3). Kompensasi, pada umumnya kompensasi adalah satu hal penting bagi masyarakat terlebih bagi karyawan. Pengertian kompensasi merupakan hal fundamental bagi mereka, karena besar kecilnya kompensasi akan berpengaruh pada nilai atau hasil dari suatu kinerja diantara karyawan. Kompensasi adalah perolehan bagi karyawan yang berupa uang ataupun barang langsung atau tidak langsung sebagai gaji/imbalance dari pekerjaan atau jasa yang diberikan mereka untuk perusahaan (Hasibuan, 2002: 117). 4) Pengintegrasian, untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan sesuai yang diinginkan suatu organisasi atau lembaga, kepala atau pimpinan dari organisasi atau lembaga harus mampu memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka agar mau bekerja pada perusahaan. Pengintegrasian adalah sesuatu hal yang bisa dianggap sangat penting dan salah satu kunci untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan maupun lembaga (Hasibuan, 2002: 135). 5) Pemeliharaan, manusia merupakan unsur paling penting dalam proses organisasi ataupun proses kerja. Dalam hal ini manusialah yang sanggup menentukan maju mundurnya sebuah organisasi, dan pada dasarnya manusialah yang menjadi sumber daya yang perlu terus dipelihara. Tidak mungkin karyawan bersemangat bekerja dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jikalau kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik (Hasibuan, 2002: 179). 6) Kedisiplinan, disiplin sumber daya manusia perlu ditegakkan, karena dengan tidak adanya kedisiplinan yang mengatur dalam pelaksanaan setiap pekerjaan, maka pegawai akan bertindak sesuka hatinya, dan selalu menyalahgunakan wewenang yang ada. Dalam pengertian disiplin itu sendiri, disiplin diartikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pembelajaran kesopanan dan kerohanian. 7) Pemberhentian, pemberhentian adalah fungsi terakhir dari manajemen sumber daya manusia. Istilah lain dari pemberhentian adalah pemisahan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi perusahaan atau lembaga. Fungsi dari pemberhentian itu sendiri harus mendapatkan perhatian yang serius dari manajer perusahaan atau kepala organisasi atau kepala lembaga, karena pemberhentian itu

sendiri telah diatur oleh Undang-Undang, serta memberikan dampak resiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan. Didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 bahwa, seorang pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian dengan alasan: Pekerja tersebut berhalangan masuk dikarenakan sakit perut, menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus. Pekerja melakukan pekerjaan lain diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama (Hasibuan, 2002: 208).

Mutu merupakan realisasi dari ajaran *ihsan*, yakni berbuat baik kepada semua pihak, disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepada semua manusia dengan segala nikmatnya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun. *Ihsan* berasal dari kata *husn*, yang artinya menunjuk kualitas sesuatu yang baik dan indah. Menurut Rosid dan Hasanah (2019: 200) mutu pendidikan harus diupayakan secara optimal yang dilandasi dengan suatu perubahan yang terencana. Peningkatan mutu pendidikan bisa didapatkan dengan dua cara yaitu: peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi secara akademis dan berorientasi pada keterampilan hidup esensial. Ada tiga jadi *ihsan* menunjukkan satu kondisi kejiwaan manusia yang berupa penghayatan bahwa dirinya senantiasa diawasi oleh Allah. Perasaan ini akan melahirkan sikap hati-hati, waspada dan terkontrolnya suasana jiwa. Hal ini sesuai dalam Al Qur'an Surat Al Qhasas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ

اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّا لَا نُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan (QS. Al-Qasas Ayat 77).

Dari ayat di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa secara garis besar, mutu adalah keseluruhan ciri atau karakteristik produk atau jasa dalam suatu tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan.

Manfaat dari pelayanan prima adalah upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan suatu organisasi, lembaga, perusahaan serta dapat menjadi acuan untuk pengembangan standar mutu pelayanan. Standar pelayanan dapat diartikan sebagai tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk melakukan suatu pelayanan dan juga sebagai acuan untuk menilai kualitas suatu pelayanan. Pelayanan yang disebut prima jika pelanggan sudah merasa puas dan sesuai dengan harapan pelanggan (Mukarom, 2015:148).

B. Metode Penelitian

Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif ialah sebagai metode penelitian ilmu sosial yang mengumpulkan data berupa kata-kata dan perbuatan atau tindakan, dan peneliti tidak menghitung data kualitatif yang telah di dapat bahkan tidak menghitung atau menganalisis angka-angka (Afrizal, 2014:13). Berdasarkan definisi di atas, maka penelitian ini hanya akan mendeskripsikan dari sumber data yang di peroleh dari sumber data yang berupa kata-kata dan tidak berupa angka.

Lokasi penelitian bertempat di lembaga pendidikan MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran. Sumber data adalah dimana subyek mendapatkan data (Arikunto, 2002:203). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data Person, yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara. Menurut Ridwan (2010:51) pengertian teknik pengumpulan data ialah metode pengumpulan data atau cara-cara yang dapat di gunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang di gunakan peneliti dengan cara melakukan penelitian langsung atau penelitian di lapangan yang bertujuan untuk mendapatkan data yang di gunakan untuk menyusun tugas akhir, teknik pengumpulan data tersebut meliputi: observasi, wawancara dan dokumentasi. Langkah-langkah analisis data yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

C. Hasil dan Pembahasan

Pada bulan November 2018 pondok pesantren Al Islami pesanggaran mendirikan madrasah Aliyah dalam mencari solusi yang terbaik bagi para santri baik putra maupun putri. Dengan dukungan dan dorongan masyarakat sekitar

pondok pesantren Al Islami didirikanlah Lembaga Pendidikan yang di beri nama Madrasah Aliyah Tahfidz Al Quran Al Islami yang berada di bawah naungan Yayasan Al Islami Banyuwangi. Yang didalamnya terdapat bererapa lembaga yaitu :

1. Panti Asuhan NU Pesanggaran
2. Pondok Pesantren Al Islami
3. SMP NU Al Islami
4. MA Tahfidz Al Quran Al Islami
5. Madin Ula, Wustho dan Ulya Al Islami
6. TPQ Al Islami
7. PPS Al Islami

Pada tahap awal MA Tahfidz Al Quran Al Islami Pesanggaran didirikan, kami terpaksa belajar pada sore hari karena gedung yang kami gunakan adalah gedung SMP NU Al Islami Pesanggaran atas kerja sama dan dukungan kepala SMP NU Al Islami tersebut, jumlah siswa pertama kami sebanyak 82 orang. Sebagai sebuah lembaga formal maka merupakan suatu kebutuhan untuk membentuk pengurus struktural madrasah, sehingga pada akhir Juni tahun 2000 diadakan rapat yang menghasilkan keputusan yang menyangkut pengurus struktural madrasah, adapun hasil rapat tersebut adalah:

1. Kepala MA Tahfidz Al Qur'an Al Islami dijabat oleh Ahmad Jafaruddin, SE
2. Wakil kepala dijabat oleh Heri Siswanto, SE
3. Ketua BP3 dijabat oleh Akhmad Sukirno, S.Pd
4. Wakil ketua dijabat oleh BP3 Ahmad Zamzuli, S.Sos
5. Jumlah pengajar sebanyak 13 orang, umumnya putra Pesanggaran yang sangat peduli pada pendidikan.

Di awal-awal proses, belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar, namun kemudian mulai terasa adanya provokasi-provokasi dari pihak-pihak yang tidak senang yang mencoba menghasut siswa untuk tidak belajar di MA Tahfidz Al Qur'an Al Islami Pesanggaran karena lembaga pendidikannya berstatus swasta. Hal ini cukup berpengaruh terhadap MA Tahfidz Al Qur'an Al Islami Pesanggaran terutama dalam pengurangan jumlah siswa yang terjadi dari semester persemester.

MA Tahfidz Al Qur'an Al Islami Pesanggaran terus berbenah dan akan terus maju namun semua itu tidak akan terwujud tanpa ridha Allah dan dukungan dari kita semua baik materil dan spirituil. Makaberdasarkan SK tersebut di atas sekarang MA Tahfidz Al Qur'an Al Islami Pesanggaran berubah status menjadi Lebih baik.(MA Tahfidz Al Quran Al Islami, 2018).

Demikianlah sedikit gambaran tentang sejarah berdirinya MA Tahfidz Al Qur'an Al Islami Pesanggaran. Semoga dengan lika-liku kisah perjuangan dapat menjadi acuan bagi semua pihak dalam meningkatkan prestasi madrasah yang lebih baik lagi di MA Tahfidz Al Qur'an Al Islami yang akan datang (MA Tahfidz Al Quran AL Islami, 2018). Visi Madrasah adalah "Terbentuknya generasi yang jujur,kreatif, bertanggung jawab, berilmu amaliah dan berilmu amal ilmiah".Misi Madrasah: 1) Membentuk karakteristik peserta didik yang jujur, kreatif dan bertanggung jawab. 2). Meningkatkan prestasi secara akademik. 3). Meningkatkan kualitas mutu peserta didik dengan jiwa agamis.

1. Manajemen SDM di MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran

Berdasarkan hasil temuandi atas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di MA Tahfidz Qur'an Al Islami pesanggaran cukup baik hal ini di buktikan pada wawancara dengan kepala sekolah, keadaan karyawan dan guru di lembaga Tahfidz Qur'an Al Islami sudah cukup baik dan memadai dan juga sudah memenuhi standarisasi karna hampir dari semua guru-guru tersebut sudah lulus S1. Keadaan siswa di lembaga ma tahfidz qur'an al islami sudah cukup baik walaupun lembaga ini bisa dikatakan lembaga baru namun untuk keadaan siswa sudah cukup baik. Kinerja dewan guru dalam mengajar peserta didik di dalam kelas sudah cukup baik bahkan bisa dikatakan lumayan baik dan anak juga merasa nyaman ketika proses belajar di dalam kelas berlangsung. Adapun upaya kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a). *Melakukan Perencanaan*, perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna.

Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia yang dilakukan kepala sekolah MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran diatur berdasarkan kebutuhan sekolah. Tidak setiap semester atau tiap tahun sekolah membutuhkan guru atau karyawan baru.

Dikarenakan MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran berada di bawah naungan dinas pendidikan kota Banyuwangi, maka dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia harus mendapatkan persetujuan dari kepala sekolah, jika dari pihak kepala sekolah tidak menyetujui adanya pengadaan, maka pengadaan di lembaga tersebut tidak akan pernah terjadi. Namun terkadang pihak sekolah yang menawarkan dengan sendirinya apakah sekolah memerlukan tenaga pendidik atau tidak. Kalau ternyata sekolah membutuhkan tenaga pendidik atau karyawan baru, maka dinas pendidikan kabupaten memberikan kebebasan untuk mengadakan perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia melalui tes dan wawancara terhadap pelamar yang telah mengajukan diri menjadi tenaga pendidik atau karyawan di MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran. Karena kualitas sumber daya manusia di setiap lembaga tergantung pada kualitas perecrutannya.

Dalam merekrut tenaga pendidik atau karyawan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu:

1. Pendidikan Minimal S1
2. Pengalaman
3. Nilai IP
4. Memiliki kelakuan baik

Kemudian jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran maka diadakan seleksi dengan cara test dan wawancara.

- b). *Seleksi*, setelah proses penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia sebagai calon tenaga pendidik atau tenaga pendidikan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon tenaga pendidik atau tenaga kependidikan tersebut. Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang layak diangkat sebagai individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang. Proses ini termasuk

panduan kebutuhan- kebutuhan kerja pelamar dalam organisasi. Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh guru atau karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh pihak sekolah.

- c). *Penempatan*, bagi para calon tenaga pendidik atau karyawan yang sudah terseleksi oleh pihak sekolah akan di tentukan tempat dan posisinya, maka kepala sekolah mengambil kebijakan untuk menentukan posisi/jabatan bagi tenaga pendidik atau karyawan yang telah diterima melalui proses jalur seleksi.

Untuk menentukan penempatan tenaga pendidik atau karyawan yang sudah direkrut dengan melalui seleksi, kepala sekolah MA Tahfidz Qur'an Al Islami akan menentukan tempat atau posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka. Atau bisa juga menjadi pengganti tenaga pendidik atau karyawan yang lama untuk pemindahan jabatandan bisa juga menjadi pengganti bagi para tenaga pendidik atau karyawan yang telah di berhentikan atau pemutusan hubungan kerja.

- d). *Penilaian Kerja*, penilaian prestasi kerja atau literature-literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dikenal dengan istilah *performance appraisal* yang didefinisikan sebagai suatu system pengukuran formal yang terstruktur untuk menilai dan mempengaruhi sifat-sifat tenaga pendidik atau karyawan dalam bekerja, tingkah laku, hasil pekerjaan, dan tingkat ketidakhadiran, untuk menemukan seberapa jauh yang diperoleh tenaga pendidik atau karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

- e). *Pelatihan dan pengembangan*, ini merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsi pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu untuk menjamin bahwa tenaga pendidik atau karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, dalam mengambil suatu tanggung jawab dan beradaptasi dengan perubahan kondisi.

- f) *Kompensasi*, dalam suatu lembaga formal masalah kesejahteraan atau kompensasi tenaga pendidik atau karyawan merupakan hal yang sangat penting, akan tetapi menjadi paling penting bagi tenaga pendidik atau karyawan maupun pihak lembaga atau sekolah itu sendiri. Karena dengan adanya kesejahteraan ini, para

tenaga pendidik atau karyawan akan menjadi lebih termotivasi dan lebih semangat untuk bekerja.

Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu tenaga pendidik atau karyawan yang ada di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran, selamaini dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, namun ada juga tenaga pendidik atau karyawan yang masih bekerja dengan bermalas-malasan.

g). *Jaminan Keselamatan Kerja*, untuk tenaga pendidik atau tenaga kependidikan merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Karena maju dan mundurnya sekolah terletak pada tenaga pendidik dan karyawan. Begitu pula di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran karna lembaga tersebut di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuwangi, selaku perantara berhak untuk mengajukan jaminan keselamatan kerja baik tenaga pendidik atau karyawan yang belum menjadi pegawai ke Dinas terkait yaitu Jasa Rahaarja atau BPJS yang didaftarkan melalui sekolah ataupun melalui Dinas Pendidikan.

h). *Pengembangan Karier*, begitu sekolah telah mendapat sejumlah tenaga pendidik dan karyawan atau anggota yang diperlukan, maka tiba saatnya untuk memelihara mereka, memberi penghargaan, dan berusaha menyediakan jabatan yang menarik sehingga dapat membuat mereka betah di tempat kerja. Sebagai bagian dan usaha-usaha tersebut, organisasi atau lembaga formal harus menciptakan dan mempertahankan hubungan-hubungan kerja yang efektif dengan para pendidik atau karyawan.

Pengembangan karier ini sangatlah penting guna memberi motivasi semangat dalam bekerja bagi para tenaga pendidik atau karyawan di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran sehingga dapat menjadi acuan atau rujukan adanya peningkatan status tenaga pendidik atau karyawan dalam meningkatkan karier yang telah ditetapkan oleh lembaga.

i). *Pelayanan Berkelanjutan atau Pensiun*, seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali kemasyarakat. Setiap organisasi

harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin, seorang manajemen sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

2. Pelayanan di MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran

Pelayanan di MA Tahfidz Qur'an Al Islami meliputi dua obyek, pelayan terhadap masyarakat dan pelayanan terhadap siswa. Yang di maksud pelayanan terhadap masyarakat adalah pelayanan yang berhubungan dengan orang tua siswa yang mau berkordinasi tentang putra, putrinya atau masyarakat sekitar yang ingin meminta pendapat tentang masalah pendidikan putra maupun putrinya, karna lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggran ini termasuk dalam naungan yayasan pondok pesantren Al Islami Pesanggaran maka tidak jarang masyarakat yang berkonsultasi atau meminta pendapat terhadap tenaga pendidik atau karyawan yang ada di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran.

Berdasarkan data di atas, bahwa pelayanan di MA Tahfidz Qur'an Al Islami pesanggaran sudah bisa dikatakan baik walaupun masih perlu banyak pembenahan lagi hal ini dibuktikan pada wawancara dengan kepala sekolah, keadaan yang ada di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami sudah cukup baik walau lembaga ma tahfidz qur'an al islami masih terlihat belum lama berdiri namun untuk pelayanan sudah bisa dikatakan baik dan memenuhi standarisasi. Tanggapan-tanggapan masyarakat terhadap pelayanan lembaga di MA Tahfidz Qur'an Al Islami sangatlah baik dan masyarakat juga merespon dengan baik dan sangat antusias dengan adanya lembaga tersebut. Pelayanan guru-guru terhadap siswa dan masyarakat sudah memenuhi standart kwalitas prima. semua itu terbukti dengan keadaan siswa yang setiap tahun siswa yang mendaftar di lembaga ini semakin meningkat. Pelayanan guru-guru terhadap siswa dan masyarakat sudah memenuhi standart kwalitas prima. semua itu terbukti dengan keadaan siswa yang setiap tahun siswa yang mendaftar di lembaga ini semakin meningkat.

Cara bapak kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pelayanan di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami ialah dengan selalu memberi motivasi dan semangat dan terkadang bapak kepala sekolah mengajak para karyawan dan guru-guru untuk liburan agar mereka tidak terlalu

stress dalam melaksanakan tugasnya maka dari itu perlu adanya refresing. Berdasarkan data yang di dapatkan penulis di lapangan dapat penulis analisis sebagai berikut:

Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran dalam meningkatkan mutu pelayanan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan tersendiri.

3. Manajemen (SDM) dalam meningkatkan mutu pelayanan di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran

Dalam manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pelayanan di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami, bapak kepala sekolah menggunakan beberapa langkah yaitu, langkah yang pertama sistem pengadaan karyawan yang mana pengadaan karyawan ini berfungsi untuk menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif.

Yang kedua pengembangan karyawan, yang mana pengembangan karyawan sangatlah penting karna tanpa karyawan suatu lembaga tidak akan berjalan dengan baik, maka dari itu perlu adanya pengembangan karyawan. Karena karyawan adalah sumber daya yang sangat penting bagi suatu lembaga pendidikan, maka dari itu kepala sekolah lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran mengadakan pengembangan tenaga pendidik atau karyawan agar tenaga pendidik dan karyawan di MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran benar-benar bisa dipersiapkan untuk menghadapi situasi dan tantangan di masa mendatang bahkan untuk menghadapi situasi terburuk sekalipun. Pengembangan karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) ini sangat penting bagi lembaga pendidikan dan juga bagi karyawan yang bersangkutan.

Yang ketiga yaitu kompensasi pada umumnya kompensasi bagi masyarakat terlebih bagi karyawan adalah hal yang sangat penting. Pengertian kompensasi merupakan hal fundamental bagi mereka karena menurut para karyawan jumlah atau besaran kompensasi dapat mempresentasikan nilai dari suatu kinerja diantara mereka.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Manajemen SDM di MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran

Berdasarkan hasil temuan di atas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di MA Tahfidz Qur'an Al Islami pesanggaran bisa dikatakan baik hal ini di buktikan pada wawancara dengan kepala sekolah, peneliti juga melihat keadaan tenaga pendidik dan karyawan di lembaga MATahfidz Qur'an Al Islami sudah bisa di katakana bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, juga sudah memenuhi standarisasi tenaga kependidikan karna hampir dari semua guru-guru di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami tersebut sudah lulus S1. Dan ketika peneliti melakukan penelitian, peneliti melihat bahwa kinerja dewan guru dalam mengajar peserta didik di dalam kelas maupun di luar kelas sudah bisa dikatakan dan siswa atau peserta didik juga merasa nyaman ketika proses belajar mengajar berlangsung.

2. Pelayanan di MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran

Pelayanan di MA Tahfidz Qur'an Al Islami meliputi dua obyek, pelayan terhadap masyarakat dan pelayanan terhadap siswa. Yang di maksud pelayananterhadap masyarakat adalah pelayanan yang berhubungan dengan orang tua siswa yang mau berkordinasi tentang putra, putrinya atau masyarakat sekitar yang ingin meminta pendapat tentang masalah pendidikan putra maupun putrinya.

3. Manajemen (SDM) dalam meningkatkan mutu pelayanan di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami Pesanggaran.

Dalam memanajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pelayanan di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami, bapak kepala sekolah menggunakan beberapa langkah yaitu, langkah yang pertama sistem pengadaan karyawan yang mana pengadaan karyawan ini berfungsi untuk menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif. Karna karyawan adalah aset yang sangat penting bagi lembaga untuk menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas lembaga. Yang kedua pengembangan karyawan, yang mana pengembangan karyawan sangatlah

penting karna tanpa karyawan suatu lembaga tidak akan berjalan dengan baik, maka dari itu perlu adanya pengembangan karyawan. Yang ketiga yaitu kompensasi. Pada umumnya kompensasi bagi masyarakat terlebih bagi karyawan adalah hal yang sangat penting. Pengertian kompensasi merupakan hal fundamental bagi mereka karena menurut para karyawan jumlah atau besaran kompensasi dapat mempresentasikan nilai dari suatu kinerja diantara mereka.

E. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Edward, Salis. 2008. *Total Quality Management In Education, Manajemen Mutu Pendidikan*, London: Stylus Publishing Inc.
- Faturrohman, Muhammad. 2012. *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, Bandung: Anggota IKAPI
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat. 2017. *Ayat- Ayat Al Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan : Lpppi.
- Mukarom, Zaenal, 2015. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Margono, S. 2007. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nasution, S. 1998. *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsilo.
- Nasution, 1994. *Metodologi Penelitian Dasar*. Jakarta: Bulan Bintang
- Suprayogi Imam dan Tabroni, 2003. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyorini. 2021. *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 (1)). Pasal 39 ayat (1) *Undang-Undang System Pendidikan Nasional* No. 20 Tahun 2003

Vancevich, Dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Wenny, Anggraini. 2011. *Konsep Manajemen Mutu dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Wijaya Laksana Muhibudin, 2015. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabet

