

**MANAJEMAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU MA SALAFIAH PAJARAKAN PROBOLINGGO**

**Moh Hasan Rahmatullah<sup>1</sup>,**

Manajemen Pendidikan Islam, Email : [alrafayda22@gmail.com](mailto:alrafayda22@gmail.com) Fakultas Tarbiyah,  
Universitas Islam Zainul Hasan Genggong.

**Muhammad Hasanudin<sup>2</sup>**

Manajemen Pendidikan Islam, [moh.hasanudin1745@gmail.com](mailto:moh.hasanudin1745@gmail.com) Fakultas Tarbiyah,  
Universitas Islam Zainul Hasan Genggong.

**Moh Hasan Rahmatullah<sup>1</sup>, [alrafayda22@gmail.com](mailto:alrafayda22@gmail.com)**

*Abstrak*

Seiring dengan arus perkembangan ilmu dan teknologi yang terjadi di era globalisasi ini, benar-benar telah merubah cara sudut pandang manusia dan menuntut berbagai aspek kehidupan manusia untuk memulai aktifitas mereka dengan cara – cara yang baru dan sesuai dengan perkembangan zaman ini, tak bisa di pungkiri sektor pendidikan juga harus melakukan hal yang serupa supaya tidak ketinggalan zaman. Jurnal ini berjudul Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru MA salafiah. Penelitian ini di latar belakang oleh mengurangnya profesionalitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lembaga sekolah dan tenaga pendidik merupakan peran paling vital dalam mencapai suksesnya lembaga. Dalam jurnal ini peneliti menggunakan metode kualitatif dengan cara teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam manajemen sumber daya manusia ialah : 1). Pembekalan bagi para guru, 2). Pemanfaatan para pegawai yang sudah ada, 3). Membangun dan mengembangkan lembaga secara bersama-sama supaya sekolah dapat mencapai tujuannya, dan menjadikan lulusan yang berguna dimasa depan. Faktor pendukung diantaranya ialah, kepala madrasah telah memenuhi kompetensi manajerial, supervisi, sosial, kepribadian yang baik dan juga Kurikulum madrasah telah memiliki muatan lokal yang sesuai dengan karakter daerah. Sedangkan faktor penghambat diantaranya ialah, Tenaga pendidik masih ada yang belum memenuhi standar dan belum menyelesaikan Sarjana dan sedikit guru yang bersertifikas.

**Kata kunci :** *Manajemen, Sumber daya manusia, Meningkatkan kinerja guru.*

**LATAR BELAKANG**

Pendidikan merupakan human investment yang sangat strategis untuk mencetak generasi di masa mendatang. Format pendidikan yang lebih baik sudah barang tentu menjadi keharusan seperti saat ini. Masyarakat dengan berpengetahuan tinggi sudah menjadi sebuah keniscayaan, tidak terkecuali pada masyarakat Islam. Dalam catatan sejarah, peradaban Islam sebenarnya telah menunjukkan betapa pentingnya pendidikan yang komprehensif dan kondusif dalam rangka memajukan dan meninggikan martabat manusia<sup>1</sup>. Namun selama beberapa abad

terakhir, peradaban Islam seakan mengalami kemerosotan bahkan kemunduran akibat kurangnya pendidikan yang mencerdaskan.

Suatu sekolah akan mampu mencapai visi, misi, dan tujuannya apabila seluruh komponen sekolah dapat menjalankan peranan masing-masing dengan baik. Begitu juga dengan peran seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki tugas pokok dan fungsi yang meliputi: 1) Pendidik (Educator), 2) Manajer, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) Pemimpin (Leader), 6) Inovator, dan 7) Motivator. Diantara tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, salah satu tugas yang terkait dengan kemampuan manajerial atau pengelolaan adalah pemberdayaan manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Husein Umar (2005) ialah sebuah perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*Organizing*), penggerakan (*Actuating*), dan pengawasan (*Controlling*) atas pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja agar supaya mencapai tujuan dari organisasi atau pendidikan secara terpadu.

Pengelolaan kepegawaian pada dasarnya merupakan rangkaian kegiatan yang saling mendukung, terpadu dan saling berkesinambungan untuk mendapat tenaga-tenaga pegawai yang cukup dan mampu bekerja menurut kebutuhan lembaga, seperti halnya MA Salafiah..

MA Salafiah merupakan lembaga pendidikan swasta yang berbasis keislaman dan madrasah ini berada dibawah naungan pondok pesantren Darul Falah Pajarakan Kulon Probolinggo. Pada awal mulanya madrasah ini dipimpin oleh Alm. Bapak Imam Mahroji pada tahun 1999 sampai dengan 2005, kemudian setelah itu kepemimpinannya dipegang oleh Bapak Alimul Hakim selama satu tahun, yakni dari tahun 2006 sampai tahun 2007, dan pada tahun 2007 hingga sekarang di pimpin oleh bapak Badrui Kafi S.HI, M.M. Sekolah ini mulai berkembang dan menunjukkan berbagai perubahan kehidupan sehingga dikenal oleh masyarakat luas, sekolah yang berdiri di atas tanah seluas +500 meter persegi yang ber alamat di jl. Condong gang II KH. NAWAWI SODIR kel. Pajarakan kulon kec. Pajarakan probolinggo, Jawa timur.

Dari sekian banyak lembaga pendidikan, MA Salafiah terus berusaha semaksimal mungkin agar bisa mencetak generasi-generasi penerus berdasarkan pada

tujuan pendidikan nasional. Agar nanti tercipta pejuang-pejuang islam teguh pendirian dan cerdas memecahkan segala urusan dalam bidang kemasyarakatan terkait dengan acuan yang mengarah pada satuan pembelajaran. Untuk menciptakan pejuang islam teguh pendirian dan cerdas membutuhkan manajemen sumber daya manusia, yang baik dimana dengan adanya manajemen sumber daya manusia itu akan menjadi terarah terhadap tujuannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif (penggambaran). Maksudnya adalah dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data bersal dari naskah intrerview, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah aliyah Salafiah berlokasi di jl. Condong, dusun Pesantren, gang 02 Pajarakan Kulon, kec. Pajarakan kab. Probolinggo. Objek kajian dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah guru, kepala sekolah, pengelola yayasan.

Sumber data yang digunakan oleh peneliti itu ada dua, yaitu data primer dan data skunder.

Data primer diambil oleh peneliti secara langsung dengan observasi sekolah dan melakukan wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan pengurus yayasan. Sedangkan data skunder diambil dengan cara mengumpulkan membaca, menelaah, berbagai literature buku atau artikel maupun jurnal yang berhubungan objek penelitian. Analisis data diawali dengan memeriksa keabsahan data dengan metode triangulasi, yaitu memeriksa keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain. selanjutnya data tersebut diolah dan disajikan dengan analisi deskriptif dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Implementasi Manajemen SDM di MA Salafiah Pajarakan Probolinggo**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau lembaga. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia dalam hal ini merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Istilah sumber daya manusia dapat di sama artikan dengan pegawai, pekerja, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Kata pegawai lebih banyak digunakan di lingkungan kerja perkantoran dengan aktivitas kerja yang rutin. Penggunaan istilah sumber daya manusia ini di maksudkan untuk lebih memperluaskan kajian sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan tertentu saja. Penggunaan istilah sumber daya manusia (SDM) ini banyak di gunakan mulai tahun 1970-an, ketika aktivitas perencanaan tenaga manusia di banyak perusahaan dunia berangsur-angsur berpindah ke bagian personalia. Pada waktu yang sama, istilah perencanaan sumber daya manusia menggantikan perencanaan tenaga manusia, begitu juga istilah “personalia” diganti dengan “sumber daya manusia”, yang menunjukkan penekanan baru yang lebih besar pada aspek manusia.<sup>2</sup>

Sedangkan Kata Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Mary Parker Follet, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W.Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.<sup>3</sup>

Dalam proses manajemen terlibat beberapa komponen pokok yang ditampilkan oleh seorang pimpinan, yaitu; perencanaan (*Planning*), pengorganisasian(*Organizing*), kepemimpinan(*Leading*), dan pengawasan(*Controlling*). Sedangkan menurut Manullang Fungsi manajemen meliputi ; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Oleh sebab itu, manajemen diartikan sebagai proses merencanakan,

---

mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.<sup>4</sup>

Maka dari itu manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.<sup>5</sup>

Pengelolaan kepegawaian pada dasarnya merupakan totalitas rangkaian kegiatan yang saling mendukung, terpadu dan bersinambungan untuk mendapatkan tenaga-tenaga yang cukup dan mampu bekerja menurut kebutuhan lembaga. Rencana dalam mengelola pegawai didalam suatu lembaga butuh kerja sama yang kuat antara kepala madrasah, guru dan staf-staf lembaga tersebut. Di MA Salafiah ini kepala madrasah membuat kebijakan dalam bentuk rencana bagaimana semua pegawai lembaga bisa menanggung semua tanggung jawab mereka masing-masing agar dalam kegiatan belajar mengajar bisa berjalan efektif dan efisien. Kepala madrasah mengharap pada setiap mata pelajaran ada guru khusus yang mengampuh pelajarannya, karena sejauh ini di lembaga MA Salafiah masih banyak kekurangan tenaga pendidik yang memegang mata pelajaran, tidak jarang pada tiga mata pelajaran dipegang satu guru dan ada pula yang masih punya tanggung jawab yang lain seperti waka kurikulum dan waka TU yang masih aktif mengajar.

Maka dari itu kepala madrasah MA Salafiah mempunyai rencana dan sebuah pengorganisasian yakni kerja keras, kerja cerdas, dan kerja sama antara kepala Madrasah, guru, dan siswa-siswi, oleh karna itu setiap guru melakukan pembelajaran sesuai dengan silabus yang telah dibuat oleh madrasah, bahkan guru harus bisa membuat kreatifitas dan inovasi sendiri agar proses KBM tidak fukum dalam artian bisa menciptakan suasana yang tidak membosankan didalam kelas dan mudah dicerna oleh siswa-siswi, serta meningkatkan kualitas belajar peserta didik.

Hal terakhir yang dilakukan kepala madrasah adalah pengevaluasian atau disebut dengan pengoreksian, yang mana hal tersebut bisa meletakkan yang tidak sesuai dan kekurangan dari perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan hal yang sudah dilewatinya, organisasi menggerakkan mereka untuk tercapainya tujuan, memelihara dan mengembangkan kemampuan pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya.

## **2. Kinerja Guru MA Salafiah Pajarakan Probolinggo**

Definisi kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, begitu juga sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang

yang tidak produktif atau kinerjanya rendah. Kinerja atau performansi berasal dari akar kata "to performance" yang mempunyai beberapa arti yang berarti:

- a) mengerjakan atau membawa.
- b) mengganti atau mengisi seperti sumpah.
- c) mengabisi atau menyelesaikan suatu penanganan.
- d) mengerjakan apa yang diharapkan dari seseorang atau mesin.<sup>6</sup>

Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, pimpinan lembaga pendidikan, administrator, supervisor, inovator, dan motivator atau apa pun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu institusi tertentu, baik lembaga internal maupun eksternal.

Sedangkan guru dalam bahasa jawa adalah menunjuk pada seorang yang harus digugu dan ditiru oleh semua murid bahkan masyarakat. Harus digugu artinya segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa dipercaya dan diyakini sebagai kebenaran oleh semua murid. Sedangkan ditiru artinya seorang guru harus menjadi suri teladan bagi semua muridnya.

Guru sebagai pendidik dan pengajar anak, guru diibaratkan seperti ibu kedua yang mengajarkan berbagai macam hal yang baru dan sebagai fasilitator anak supaya dapat belajar dan mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, hanya saja ruang lingkupnya guru berbeda, guru mendidik dan mengajar di sekolah negeri ataupun swasta.<sup>7</sup>

Jadi inti dari kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan di ukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>8</sup>

Madrasah aliyah Salafiah dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya dalam tenaga pendidik, guru harus mencapai tujuan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional guru di madrasah. Oleh karena itu, lembaga madrasah aliyah salafiah melaksanakan penilaian atau supervisi, dengan adanya program umum, program tahunan. disini menjadi acuan dan penyusunan proram kerja yang akan di gunakan sebagai dasar pijak di dalam menjalankan tugas pokok kurikulum.

Adapun bentuk-bentuk program umum adalah :

- A. membangun dan meningkatkan komitmen dan keaktifan peran serta guru mata pelajaran, wali kelas, guru piket, dan koordinator KBM guna meningkatkan mutu pembelajaran dan pendidikan di madrasah aliyah salafiyah.
-

- B. Mendorong guru mata pembelajaran, wali kelas, dan koordinator KBM untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.
- C. Meningkatkan peran aktif, kreatif dan inovatif selaku kurikulum.

Sedangkan bentuk program tahunan berdasarkan peran, tugas pokok dan kurikulum sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya, maka secara rinci program tahunan MA salafiah adalah secara berikut :

- a. Menentukan distribusi jam pelajaran.
  - b. Membuat kode mata pelajaran dengan pola senioritas.
  - c. Membuat kode mata pelajaran sesuai urutan yang ada di buku kurikulum.
  - d. Menentukan format buku kerja dan administrasi pembelajaran.
  - e. Menentukan jenis-jenis dan format administrasi wali kelas.
  - f. Membuat jadwal pembacaan jus AMMA DI Jam dan hari efektif,
  - g. Membuat komposisi wali kelas, guru mapel, dan guru piket.
  - h. Memeriksa administrasi wali kelas, seperti : raport, jurnal, leger, buku konseling/ buku catatan kasus, buku serah terima raport dan dll.
  - i. Menyediakan jadwal sesuai dengan kesediaan kusus guru.
  - j. Melapor dan membuat rencana koreksi PTS, PAS, dan ujian lainnya.
  - k. Menentukan besaran vakasi penilaian dan biaya yang tidak di RAPBM.
  - l. Membuat rencana pelaksanaan ujian harian, ujian harian mandiri, penilaian tengah semester, penilaian akhir semester, remidi, pengayaan, UAM, ujian praktek, try out dan ujian nasional.
  - m. Memeriksa administrasi koordinator KBM.
  - n. Membuat jadwal pendamping wali kelas untuk mengimput nilai raport, DII
- Dalam pengorganisasian suatu permasalahan pasti muncul karena manusia adalah makhluk sosial, bicara mengenai faktor pendukung dan faktor penghambat pasti akan muncul di organisasi dan lembaga pendidikan, akan tetapi kepala madrasah selalu menutupi adanya penghambat tersebut.

### **3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Salafiah Pajajaran Probolinggo**

Faktor pendukung manajemen SDM dalam peningkatan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Salafiah diantaranya ialah Madrasah Aliyah Salafiyah memiliki kepala madrasah yang telah memenuhi kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, dan sosial. Kurikulum madrasah telah memiliki muatan lokal yang sesuai dengan karakter daerah, kebutuhan sosial masyarakat, kondisi budaya, dan usia peserta didik. Sarana dan prasarana di MA Salafiah memadai, dari bagian kelas MA Salafiah mempunyai ruangan 3 kelas. Dan berkembangnya ilmu komputer baik ketika pelatihan TIK dan sistem ujiannya.

Sedangkan faktor penghambat manajemen SDM dalam peningkatan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Salafiah ialah sebagian dari tenaga pendidik belum memenuhi standar dan belum menyelesaikan sarjana, dan masih sedikit guru yang bersertifikasi, serta kurangnya tenaga pendidik yang ahli dalam bidangnya. Dan dari sarana dan prasarananya MA Salafiah belum memiliki pagar yang permanen, belum memiliki toilet yang sesuai dengan standar, dan juga belum mempunyai gedung perpustakaan untuk menambah wawasan siswa-siswi.

#### **4.1 KESIMPULAN DAN SARAN**

Maka poin pertama dari pembahasan diatas bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Poin yang ke-2 dari pembahasan tentang kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan di ukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Di Madrasah aliyah Salafiah dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya dalam tenaga pendidik, guru harus mencapai tujuan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional guru di madrasah. Oleh karena itu, lembaga madrasah aliyah salafiah melaksanakan penilaian atau supervisi, dengan adanya program umum, program tahunan.

Dan poin terakhir dari pembahasan diatas yakni faktor pendukung dan faktor penghambat di madrasah aliyah salafiah, banyak kita ketahui bahwasanyasuatu perusahaan atau lembaga ada kelebihan dan kekurangannya.

Faktor pendukung di MA Salafiah:

- Kepala sekolah yang memenuhi kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, dan sosial.
- Kurikulum madrasah telah memiliki muatan lokalMempunyai 3 ruang kelas.
- Mempunyai ruangan komputer.

Faktor penghambat:

- Tenaga pendidik belum memenuhi standar.
- Sedikit guru yang bersertifikasi.
- Belum mempunyai gedung perpustakaan untuk menambah wawasan siswa-siswi.

#### **DAFTAR REFERENSI**

Al Fadjar, Ansory, Meithiana Indrasari Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018.

Hasmiyati, Gani Ali, IlmuPendidikan Islam, (Jakarta: Quantum Teaching Ciputat Press Group, 2008).

Irham Fahmi, S.E., Ak., M.B.A. Manajemen Sumberd Daya Manusia Teori Dan Aplikasi . (Cetakan Pertama Januari 2020).

Ma. nullang, M &Amnullang Marihot. Amh.. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2008.

Nawawi, Hadari. Kepemimpinan yang efektif. Yogyakarta: Gadjahmada Press. .2013

Prof. Dr. Hj. Nurul Ulfatin Dan Teguh Triwiyanto, M.Pd. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Wali Press,

Syaiful Bahri Djamarah, Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005).

Sekretariat Negara RI, Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang  
Sistem Pendidikan Nasional, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003.