

Adabiyah: Jurnal Pendidikan Islam

Vol 2 No 2 (2022): March

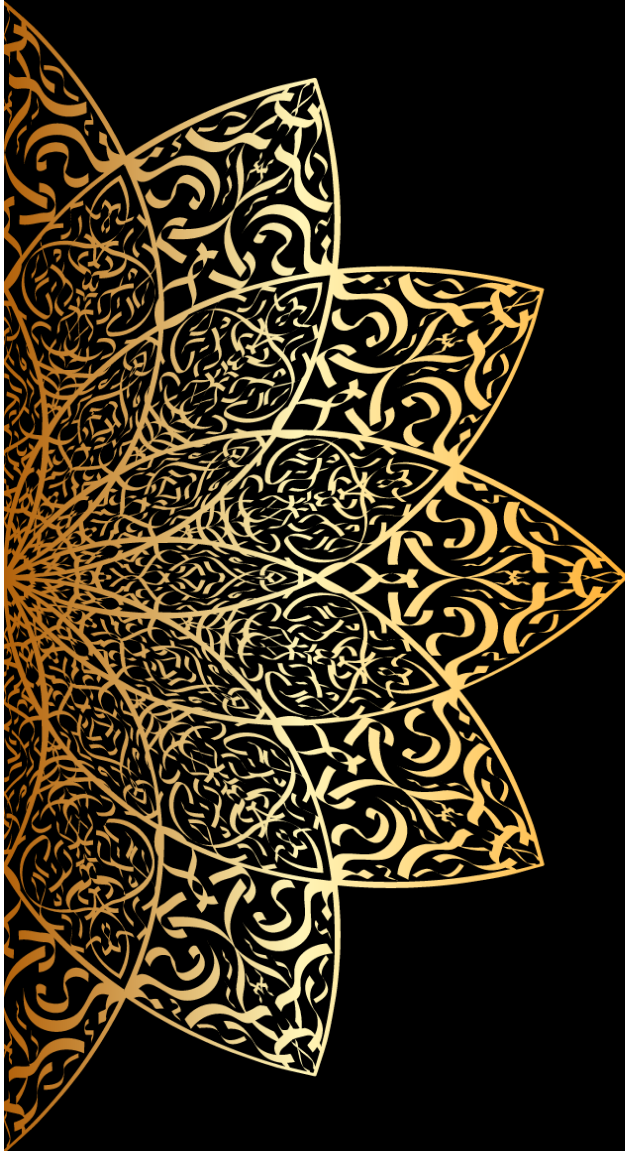
DOI: <https://doi.org/10.21070/adabiyah.v2i2.1647>

Article type: (Islamic High School Education)

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN 2598-8964 (Online)



IJIS

INDONESIAN JOURNAL OF ISLAMIC STUDIES

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Adabiyah: Jurnal Pendidikan Islam

Vol 2 No 2 (2022): March

DOI: <https://doi.org/10.21070/adabiyah.v2i2.1647>

Article type: (Islamic High School Education)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Managing Editor

Imam Fauji, Ph.D, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Editors

Dr Adi Bandonu, Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut, Indonesia ([Scopus](#))

Pro. Dr. Isa Anshori , Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya , Indonesia ([Scopus](#))

Wawan Herry Setyawan, Universitas Islam Kediri, Indonesia ([Scopus](#))

M. Bahak Udin By Arifin, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Dr. Nurdyansyah, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Dr. Istikomah, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Human Resource Management Problems for Private Madrasah Aliyah Teachers in Regency

Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten

Nor Fitria, nimoet33@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Istikomah, istikomah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

Management is the process of utilizing all the resources owned by the organization to achieve the goals that have been set. management in a broad sense is planning, organizing, directing, and controlling organizational resources to achieve goals effectively and efficiently. The objectives of this study are to describe the problems of teacher human resource management at private madrasah aliyah in Sampang regency. This study uses a qualitative approach, which aims to explain the problem of human resource management for private Madrasah aliyah teachers, a qualitative approach is considered a research procedure that produces descriptive data in the form of words from observations, interviews and documentation. Data collection techniques by reviewing documents, interviews, and observations. It is analyzed through the following stages: data reduction, data presentation, and verification. The results of this study indicate that the problem with teacher human resources is that the number of teachers who teach is not in accordance with their academic qualifications because the management function of teacher human resources in madrasah aliyah does not run optimally starting from planning, management, procurement, procurement, development, assessment, control, compensation and dismissal. and the causes of the problem of teacher human resources are divided into two factors, namely internal factors, the character of teachers, lack of teacher innovation, lack of motivation and indifference to various changes, limited funds available while external causes such as Madrasah environmental conditions and conditions of socio-cultural development of the community, lack of continuous support from organization in teacher HR Management.

Published date: 2022-03-09 00:00:00

Pendahuluan

Madrasah merupakan salah satu jenis lembaga pendidikan Islam yang mempunyai ciri yang khas, Di antara ciri khas madrasah dalam konteks pendidikan nasional, madrasah merupakan lembaga pendidikan bercirikan islam. Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan, sangat memerlukan pola manajemen sendiri, terutama untuk menuju pendidikan bermutu. Perkembangan madrasah sejak pertengahan tahun 1970, jauh berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya, terutama sejak di tetapkan UU NO. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), posisi madrasah sejajar dengan sekolah umum. UUSPN No. 20 tahun 2003 lebih tegas lagi, bahwa madrasah adalah sekolah umum sebagaimana sekolah umum lainnya [1]. Walaupun posisi madrasah sejajar dengan sekolah umum. Namun dari segi pengembangan madrasah masih tertinggal jauh bila di bandingkan dengan sekolah umum yang berstatus negeri yang segala sesuatunya tercukupi sekalipun dalam batas-batas minimal, misalnya guru, perpustakaan, laboratorium dan sarana pendidikan lainnya. Sedangkan Madrasah yang pada umumnya berstatus swasta, selalu saja mengalami serba kekurangan, misalnya, sarana prasana yang kurang memadai serta kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, yang belum memenuhi standat pendidikan baik dalam kesesuaian dengan jenjang pendidikan minimal, maupun kesesuaian bidang tugas dengan latar belakang pendidikannya, serta kurang memenuhi kriteria pendidikan prajabatannya, dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Permasalahan di atas semakin di perparah oleh tidak sedianya pendidik yang profesional, yaitu pendidik yang menguasai materi ilmu yang di ajarkan secara baik dan benar, juga harus mampu mengajarkan secara efisien dan efektif kepada para siswa, serta harus memiliki idealisme dan akhlak yang mulia. Para pendidik madrasah secara umum belum dapat dikatakan profesional. Hal ini di akibatkan oleh adanya sumber daya pendidik yang rata-rata di bawah katagori standat pendidik. Serta lebih di dasarkan pada motivasi keagamaan, dan bukan kompetensi profesionalitas. Para pendidik madrasah banyak berasal dari lembaga non keguruan. Mereka direkrut jadi pendidik karena alasan kebutuhan atau alasan lain yang jauh dari pertimbangan akademis dan kompetensi profesional. Berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi profesionalitas pendidik melalui pelatihan, seminar dan sebagainya masih belum menunjukkan hasil yang diharapkan. Hal tersebut terjadi karena kurang adanya motivasi untuk meningkatkan pengetahuannya [2].

Manajemen SDM merupakan titik penting dalam dunia pendidikan karena dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Jika pendidik berkualitas baik, baik pula kualitas pendidikannya karena pengajaran merupakan titik kekuatan pendidikan [3].

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien [4].

Tiap organisasi, termasuk Madrasah, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat yaitu tujuan:

1. Tujuan kemasyarakatan difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi.
2. Tujuan Organisasional adalah sasaran atau target organisasi yang di buat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan cara meningkatkan produktivitas organisasi dengan menyediakan pegawai yang terlatih, mendayagunakan pegawai yang efektif dan efisien. Tujuan Fungsional
3. Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi manajemen SDM agar menjalankan tugasnya dengan profesional dengan cara pelatihan dan pengembangan yang di dukung oleh organisasi atau lembaga.
4. Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi. Setiap SDM yang memasuki organisasi tentunya memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah memperoleh kompensasi. Oleh karena itu setiap individu harus rela memenuhi berbagai peraturan yang di tetapkan sehingga organisasi tujuan organisasi dapat tercapai [5].

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi penting yang sangat berpengaruh terhadap efektifitas perjalanan organisasi. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasi dan pada isu pendidikan utama supaya dapat menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut.
2. Pengorganisasian, adalah untuk mengorganisasikan semua pendidik dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan pendidikan secara efektif [6]. kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja untuk mencapai tujuan
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan

- karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
5. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
 6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
 7. Penilaian untuk evaluasi dan memberi penilaian atas prestasi apakah pendidik dan tenaga pendidikan yang dilatih dan di kembangkan memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan. Manfaat penilaian bagi pendidik dan tenaga pendidikan untuk menentukan rencana, tujuan dan pengembangan karir bagi diri mereka sendiri. Sedangkan manfaat penilaian bagi madrasah untuk pengambilan keputusan seperti program madrasah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi dan imbalan untuk efektifitas proses SDM [7].
 8. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
 9. Pengintergrasian, adalah kegiatan untuk mempersatu kan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
 10. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sam sampai pensiun.
 11. Kedisiplinan, merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
 12. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan [5]. pemberhentian pegawai di bagi dalam tiga jenis, yaitu: pemberhentian kemauan sendiri, seperti pindah tempat kerja, pemberhentian karena sebab lain[6].

pembertian oleh organisasi, dilakukan karena beberapa alasan

Berdasarkan dari uraian diatas peneliti bermaksud untuk meneliti problematikan manajemen sumber daya manusia guru di Madrasah aliyah Swasta di Kabupaten Sampang.

Kajian Literatur Terdahulu

Sebagai bahan referensi peneliti dalam menyusun artikel, maka peneliti akan menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah:

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Dewi Hajar	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTsN Karangnom Klaten) 2019	Hasil penelitian yang di dapatkan yaitu: manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kopetensi guru agar menjadi lebih profesional dan berkompeten dalam bidang dan kerjanya.
Perbedaannya adalah: penelitian tersebut pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah tertentu sedangkan peneliti lebih fokus pada problematika manajemen SDM di Madrasah swasta		
Fikri Haikal	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTsN Rantau Prapat Kabupaten Labuhan batu Sumatera Utara. 2019	Penelitian tersebut menunjukkan fungsi dari manajemen yang telah dilaksanakan di sekolah dalam mewujudkan tujuan visi dan misi sekolah sebagai komponenterpenting dan pendukung bagi berlangsungnya danberkembangnya manajemen sumber daya manusia di MTs Negeri Patikraja Banyumas..
Perbedaan yang peneliti temukan adalah: penelitian terdahulu membahas tentang implementasi manajemen SDM yang di batasi pada satu sekolah sedangkan peneliti yang digunakan sekarang, berfokus pada problematika manajemen SDM guru pada madrasah aliyah swasta di Kabupaten Sampang .		

Table 1. Penelitian Terdahulu

Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang di temukan, adapun manfaat bagi penelitian yang di harapkan, antara lain:

1. Memaparkan apa saja Problematika Manajemen SDM Guru MA Swasta di Kabupaten Sampang
2. Mengidentifikasi apa penyebab problematika Manajemen SDM guru MA swasta di Kabupaten Sampang

Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan dan manfaat bagi penelitian yang diharapkan antara lain:

1. Untuk memberikan ilmu pengetahuan baru, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia
2. Untuk memberikan wawasan tentang problematika Manajemen Sumber daya manusia guru
1. Untuk menambah ilmu pengetahuan peneliti dan sebagai bahan pembelajaran bagi peneliti dalam problematika manajemen sumber daya manusia guru
2. Sebagai tugas akhir penulis untuk memperoleh gelar Magister pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang di gunakan adalah melalui pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis kuantifikasi lainnya [8]. Apabila dilihat dari jenis penyajian datanya, penelitian menyajikan secara deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis mengenai fakta-fakta yang ditemukan di lapangan, bersifat verbal, kalimat-kalimat, fenomena-fenomena, dan tidak berupa angka-angka [9].

Tempat dan Subjek Penelitian

1. Tempat penelitian adalah lokasi yang di gunakan sebagai tempat penelitian. Lokasi yang di pilih ada MA aliyah Swasta yang berada di Kabupaten Sampang, berdasarkan pertimbangan antara lain:

1. Tempat terjadinya masalah yang ingi di teliti berada MA aliyah swasta di Kabupaten Sampang
2. Peneliti ingin mengetahui Problematika Manajemen sumber daya manusia guru MA aliyah swasta di Kabupaten Sampang

Subjek Penelitian

Mengingat pada penelitian ini jumlah Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Sampang ada 90 Madrasah Aliyah Swasta maka peneliti hanya melibatkan beberapa sekolah di Kabupaten Sampang, karena keterbatasan waktu, biaya dan sarana. Dalam kondisi seperti ini peneliti mengambil beberapa sekolah, sebagai representasi sekolah secara keseluruhan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan purposive sampling yaitu peneliti mengambil 3 madrasah aliyah Swasta di beberapa kecamatan yaitu di Kecamatan Karang Penang Madrasah Aliyah Darussalam, Kecamatan Omben Madrasah Aliyah Mambaul Ulum, Kecamatan Kedungdung Madrasah Aliyah Misbahus Sudur. memilih sekolah yang sesuai dengan kriteria masalah yang akan di teliti [10].

Sumber Data

Yang di maksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh [10]. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber yang pertama [11]. Peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah untuk mendapatkan data atau informasi tentang Problematika SDM Guru Madrasah Aliyah swasta di Kabupaten Sampang Madura. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi. Adapun yang menjadi sumber data primer adalah keadaan fisik dan infastruktur Madrasah Aliyah Swasta di kabupaten Sampang.
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber data pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen [11]. Adapun yang menjadi sumber data sekunder adalah profil madrasah, data guru dan jumlah siswa.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian deskriptif kualitatif menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengamati obyek penelitian secara langsung meninjau lokasi yang menjadi objek penelitian [12]. Adapun data yang ingin diperoleh dari observasi diantaranya adalah keadaan fisik dan infastruktur Madrasah Aliyah swasta di Kabupaten Sampang.

Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan pedoman wawancara. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode wawancara mendalam. Di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama [8]. Dari wawancara ini akan diperoleh respon kepala sekolah selaku informan penelitian yang berkaitan dengan Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia Guru MA aliyah Swasta di Kabupaten Sampang, Wawancara ini juga dilakukan untuk mengecek kebenaran dari dokumentasi yang diperoleh dari peneliti.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses mencari data yang bersumber pada catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, hasil notulensi, dokumen, acara dan sebagainya [13]. Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dokumen seperti profil sekolah, data guru data siswa dan dokumen-dokumen lain yang mendukung penelitian ini. Untuk membuktikan bahwasanya peneliti ini benar-benar dilakukan di tempat tersebut dan kegiatan yang bukan rekayasa.

Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data model Miles dan Huberman (1984), yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi [8].

Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai [14]. Dalam penelitian ini, data-data yang peneliti kumpulkan berupa profil sekolah, data guru dan data siswa yang dalam proses reduksi data ini penulis kemudian memilah data yang masuk dalam kategori problematika Manajemen SDM guru. Selain itu, hasil wawancara antara peneliti dengan informan kemudian dipilih secara cermat oleh peneliti untuk disajikan yang berupa indikator-indikator yang relevan dengan kebutuhan penelitian di wilayah Problematika Manajemen SDM guru.

Penyajian Data

Setelah data direduksi, selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan penyajian data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut [14]. Dalam penelitian ini, sebagian besar hasil penelitian disajikan peneliti dalam bentuk deskriptif sehingga peneliti dapat menggambarkan hal-hal yang berkaitan dengan Problematika Manajemen SDM Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Sampang secara lebih mendetail.

Verifikasi

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi [14]. Pada tahap ini, peneliti mencoba menyesuaikan temuan-temuan dilapangan sebagai hasil penelitian berupa fakta-fakta terkait Problematika Manajemen SDM Guru Madrasah Aliyah swasta di Kabupaten Sampang, dengan teori-teori yang diangkat oleh peneliti dalam kajian pustaka.

Hasil dan Pembahasan

Problematika adalah suatu kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang diharapkan dapat menyelesaikan atau dapat mengurangi kesenjangan itu [15]. Dengan kata lain, problematika adalah berbagai persoalan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya guru pada Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Sampang. terdapat berbagai problematika dalam manajemen sumber daya guru salah satunya belum tersandarisasi seperti adanya guru yang belum S1 dan kesesuaian bidang tugas dengan latar belakang pendidikannya seperti yang terjadi madrasah aliyah Darussalam ada dua guru yang tidak linier dimana guru pendidikan agama mengajar sosiologi dan bahasa arab dan ada tiga guru lulusan MA yang mengajar bahasa indonesia, penjaskes dan seni budaya. Untuk madrasah mambaul ulum ada enam guru yang lulusan MA atau SLTA yang mengajar parakom, bahasa indonesia, fiqih, seni budaya. Sedangkan aliyah misbahus sudur ada lima guru yang tidak linier dimana guru pendidikan islam mengajar PKN, guru sastra arab mengajar sejarah, prakarya, seni budaya dan SKI. Ada 6 mahasiswa yang belum lulus kuliah mengajar SKI, bahasa indonesia, bahasa inggris, fikih, akidah ahlak dan penjaskes. Problematika SDM guru ini terjadi di karenakan tidak berjalanya fungsi manajemen SDM yang meliputi yaitu:

1. Perencanaan yang di lakukan MA swasta di Kabupaten sampang, tidak ada perencanaan dalam perekrutan

- guru yang di cari dimana dalam mencari guru MA swasta adalah alumni yang pernah sekolah disana tidak dipertimbangkan antara kebutuhan madrasah dengan kualifikasi guru sehingga mengakibatkan banyaknya guru yang mengajar tidak linier. Dan tidak ada ketentuan yang jelas sehingga berdampak pada profil guru yang di dapat oleh madrasah. Tahap perencanaan rekrutment SDM guru mestinya dipahami sebagai rangkaian yang telah dipersiapkan sejak awal tidak hanya baru dimunculkan ketika terdapat SDM guru yang mengundurkan diri. dapat dipahami bahwa proses rekrutmen tenaga guru dimulai dari ketika guru adanya guru yang mengundurkan diri baru dicarikan penggantinya. Perencanaan sangat penting di lakukan karena perencanaan sumber daya manusia akan mempengaruhi jumlah dan mutu guru yang akan diterima.
2. Pengorganisasian SDM guru MA swasta di Kabupaten Sampang, di lakukan oleh kepala sekolah dengan membuat struktur madrasah seperti kepala sekolah, Bendahara, Kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, TU, dan wali kelas tapi struktur yang sudah disusun tidak berfungsi secara maksimal. Sebagaimana digambarkan, tidak berjalannya struktur secara maksimal disebabkan oleh aktifitas lain guru di luar madrasah selain itu tidak ada *job description* atau pembagian tugas yang di berikan yayasan untuk guru-guru yang memilki jabatan. Struktur yang di buat madrasah hanya sebatas administrasi madrasah dan ketidak mampuan kepala sekolah untuk menjalin kerjasama antar guru agar guru mau melakukan tugas yang sudah diberikan madrasah.
 3. Pengarahan SDM guru MA swasta di Kabupaten Sampang hanya dimaknai sebagai proses pelaksanaan rapat, dimana rapat yang di laksanakan hanya satu semester satu kali. Dan dalam rapat kepala sekolah tidak hanya memberi pengarahan tetapi juga evaluasi serta motivasi kepada guru agar menjalankan tugasnya lebih disiplin dan maksimal. mestinya pengarahan bisa saja dilakukan dalam waktu-waktu tertentu secara informal sehingga pesan-pesan penting dapat disampaikan secara berulang dan lebih membantu terwujudnya tujuan pengarahan itu sendiri.
 4. Pengadaan SDM guru MA Swasta di Kabupaten Sampang, diketahui bahwa mekanisme pengadaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di madrasah dilaksanakan begitu terjadi kekosongan posisi tenaga guru. Mekanisme rekrutmennya pun menggunakan saluran alumni, tetangga, dan SDM eksternal yang bersedia untuk direkrut. Satu kendala yang digambarkan adalah keterbatasan SDM yang memenuhi kriteria terutama terkait kesesuaian kompetensi SDM guru dengan kebutuhan madrasah. tidak maksimalnya pengadaan manajemen SDM karena tidak adanya proses perencanaan yang di lakukan untuk menganalisis kebutuhan SDM di madrasah hal ini berdampak pada pengadaan dan pelaksanaan manajemen SDM guru dikarenakan ketersediaan SDM guru disekitar madrasah yang memang tidak memadai. Hal ini dimulai dari kuantitas SDM yang tidak cukup sampai kesesuaian SDM yang tersedia dengan kebutuhan madrasah yang juga tidak sesuai. Dan dalam pengadaan guru tidak terdapat mekanisme tes masuk untuk guru baru. alasan kenapa madrasah tidak melaksanakan tes seleksi masuk guru. Ketersediaan guru dengan kebutuhan guru yang tidak sebanding sehingga madrasah hanya mampu menerima tenaga guru tanpa melakukan proses seleksi. Penyebab kendala ini juga telah ditemukan pada madrasah-madrasah sebelumnya. Selain ketidak sesuaian kompetensi, terlihat aspek penggajian yang tidak memenuhi kebutuhan guru juga menjadi penyebab dari problem pengadaan dan manajemen SDM guru.
 5. Pengendalian SDM guru MA swasta di Kabupaten Sampang, pada dasarnya madrasah telah memiliki peraturan namun untuk melaksanakan peraturan tersebut madrasah dihadapkan dengan faktor-faktor eksternal yang tidak mendukung keberadaan aturan madrasah. Misalnya akses jalan menuju madrasah yang tidak memadai sehingga berdampak pada waktu tempuh dari rumah guru ke madrasah. Belum lagi ketika cuaca tidak mendukung maka semakin rumit situasi yang dihadapi guru. Serta pekerjaan guru di luar madrasah yang petani. Tidak adanya peraturan tertulis yang di buat madrasah, dimana peraturan hanya disampaikan oleh kepala sekolah saat melakukan rapat hal ini terbukti tidak ada dokumen untuk tata tertib guru.
 6. Pengembangan SDM guru MA aliyah swasta di Kabupaten Sampang, Pendidikan dan pelatihan dapat membantu proses peningkatan ketrampilan kinerja guru melalui pengembangan. Pendidikan berorientasi pada teori sedangkan pelatihan yang di lakukan di dalam madrasah atau luar madrasah. program pengembangan guru di MA swasta di Kabupaten Sampang tidak pernah di lakukan karena kesibukan kepala sekolah di luar madrasah serta kurang berminatnya guru dalam mengembangkan potensinya. Karena faktor keinginan dan motivasi sdm guru untuk berkembang menjadi faktor penting keberadaan program terkait. Sekolah bisa menyiapkan sarana pengembangan diri, namun jika tidak ditunjang dengan keinginan dari sdm guru, proses pengembangan sdm tidak akan berjalan maksimal.
 7. Penilaian SDM guru MA aliyah swasta di Kabupaten Sampang, Kepala sekolah melakukan Penilaian untuk melihat kinerja guru dan mengevaluasi apakah pelatihan yang di lakukan madrasah dapat di kembangkan oleh guru. Dari penilaian dan evaluasi tersebut akan menghasilkan informasi untuk memperbaiki kesalahan yang di lakukan oleh guru. Tetapi penilaian SDM guru yang di lakukan oleh MA swasta di Kabupaten Sampang hanya sebatas penilaian kedisiplinan guru, kepala sekolah tidak pernah melakukan supervisi dalam menilai guru.
 8. Kompensasi MA aliyah Swasta di Kabupaten Sampang, Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa dari madrasah yang di berikan kepada guru maupun staf yang berprestasi dalam bentuk uang maupun tidak agar menjadi contoh dan motivasi bagi guru lain untuk meningkatkan potensinya dan lebih maksimal dalam bekerja. Kompensasi yang di berikan oleh MA swasta hanya berupa motivasi dan semangat agar guru tetap mampu memperhatikan prestasi yang diperoleh dan bisa ditularkan ke guru yang lain, Insentif tambahan baru diberikan jika sdm guru terlibat dalam proses pengurusan akreditasi dalam bentuk tambahan gaji. Jadi tidak adanya kompensasi yang diberikan madrasah untuk memotivasi guru baik dalam bentuk uang atau penghargaan dalam momentum tertentu.
 9. Pemberhentian SDM guru MA aliyah swasta di Kabupaten Sampang. Madrasah tidak pernah memecat guru,

dimana Guru berhenti karena kemaun sendiri, jadi pemberhentian guru pada madrasah bukan diakibatkan oleh manajemen Sumber daya guru tapi karena faktor guru tersebut sendiri yang memiliki inisiatif untuk berhenti. Di karenakan jalan menuju madrasah yang jauh, guru punya pekerjaan lain atau karena guru tersebut menikah.

Dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia ada beberapa penyebab yang menjadi penghambat sehingga fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berjalan maksimal. Sedangkan penyebab problematika manajemen SDM guru MA swasta di Kabupaten Sampang yaitu faktor keuangan madrasah sebagai penyebab awal dari persoalan manajemen sumber daya manusia di madrasah aliyah. Sumber pendapatan madrasah yang hanya berasal dari dana Bantuan Operasional Siswa (BOS) dan uang pribadi pemilik yayasan menyebabkan madrasah tidak memiliki keleluasaan finansial untuk merancang berbagai hal berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Selain persoalan finansial, kesadaran guru selaku tenaga pengajar terhadap tanggung jawabnya sendiri pun masih rendah. Sikap guru yang hanya sebatas mengugurkan kewajiban menjadi penyebab bagi tidak berjalannya manajemen SDM guru karena madrasah diperhadapkan dengan kebutuhan atas tenaga guru yang pada dasarnya juga kurang sehingga mekanisme pengendalian dari madrasah pun tidak berjalan. Faktor lain adalah kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan masih rendah sehingga sulit mengharapkan lahirnya proses yang interaktif antara sekolah, guru, dan lingkungan. Pada tahap berikutnya, sekolah akhirnya harus memecah fokus antara menjaga kelangsungan lembaga lewat kuantitas siswa dengan menerapkan manajemen SDM yang sesuai dengan standar. Jadi penyebab problematika SDM guru dapat diklasifikasikan kedalam dua kelompok yakni penyebab internal dan penyebab eksternal. Adapun penyebab problematika internal seperti Karakter guru kurangnya inovasi guru, lemahnya motivasi serta ketidakpedulian terhadap berbagai perubahan, terbatasnya dana yang tersedia sedangkan penyebab eksternal seperti Kondisi lingkungan madrasah serta kondisi perkembangan sosio kultural masyarakat, Kurang berkesinambungan dukungan dari organisasi dalam Manajemen SDM guru.

Simpulan

Problematika manajemen sumber daya guru pada Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Sampang antara lain adalah meliputi perencanaan; pengelolaan; pengarahan; pengadaan; pengendalian; pengembangan; penilaian; kompensasi; dan pemberhentian. Karena Fungsi manajemen sumber daya manusia guru yang tidak berjalan banyak guru yang belum tersatandarisasi. Artinya sebagian besar guru dalam menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Banyak guru yang mengajar tidak sesuai kualifikasi ijazah pendidikan akhir, karena sebagian besar lulusan yang ada di MAS di Kabupaten Sampang adalah pendidikan agama Islam. Hal ini menunjukkan adanya problem perencanaan dan pengadaan SDM guru MAS di Kabupaten Sampang. Problem ini berpengaruh terhadap kualitas guru, dimana guru kelas tidak mampu memformulasikan metode pembelajaran yang tepat berdasarkan spesifikasi mata pelajaran yang diajarkan. Kondisi diatas diperparah dengan kurangnya minat dan motivasi guru dalam mengupayakan peningkatan kualitas melalui program pengembangan yang disediakan oleh madrasah maupun pihak luar.

Penyebab problematika manajemen sumber daya guru pada Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Sampang secara umum dapat diklasifikasikan kedalam dua kelompok yakni penyebab internal dan penyebab eksternal. Adapun penyebab problematika internal seperti Karakter guru kurangnya inovasi guru, lemahnya motivasi serta ketidakpedulian terhadap berbagai perubahan, terbatasnya dana yang tersedia sedangkan penyebab eksternal seperti Kondisi lingkungan madrasah serta kondisi perkembangan sosio kultural masyarakat, Kurang berkesinambungan dukungan dari organisasi dalam Manajemen SDM guru.

References

1. B. Wibawa, Manajemen Pendidikan, PT Bumi Ak. Jakarta, 2017.
2. Daryanto dan M. Farid, Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
3. P. Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
4. R. Ahmadi, Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014.
5. B. Bungin, Metode Penelitian Sosial dan Format-format Kualitatif-Kuantitatif. Surabaya: Airlangga University Press, 2001.
6. Musfiqon, Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
7. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2009.
8. B. Bungin, Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana, 2010.
9. S. Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
10. Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D. 2012. doi: 10.1007/s11116-011-9347-8.
11. Syukir, Dasar-Dasar Strategis Dakwah Islam. Surabaya: Al-Ikhlash, 1983.