

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI MA NURUS SHOLAH JOMBANG  
TAHUN PELAJARAN 2022-2023**

Rohmah Kholifatul, Nawawi dan Shobirin Muhammad

STAI Bustanul Ulum Krai

[kholifatulrohmah5@gmail.com](mailto:kholifatulrohmah5@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Di MA Nurus Sholah Jombang Yosowilangun. dalam penelitian ini memfokuskan pada perencanaan, pengembangan dan evaluasi. Satu-satunya sumber daya manusia yang dimiliki perasaan, keinginan, keterampilan, wawasan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) adalah sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan kualitatif yang termasuk dalam penelitian kepustakaan yang bersifat deskriptif. Berdasarkan analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia meliputi, perencanaan meliputi *job* analisis dan merekrut, pengembangan yang meliputi pelatiha dan pembinaan, evaluasi menggunakan sifat evaluasi kinerja tenaga pendidik dengan terbuka dan rahasia.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia

**Abstrak:** this research discusses human resource management at MA Nurus Sholah Jombang Yosowilangun. In this research it focuses on planning, development, evaluation. The only human resources that have feelings, desires, skills, insight, encouragement, power and work (ratio, taste, and intention) are human resources. This research which uses qualitative research which is included in descriptive literature research. Based on the analysis of the results of this research, it shows that human resources include planning job analysis and recruiting, development including training and coacing, evaluation using the characteristics of evaluating the peformance of teaching staff openly and confidentially.

**Keyword:** human resource management

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam mendirikan lembaga pendidikan diberbagai tingkatan, kepala madrasah, *midle* kepala madrasah, dan staf atau tenaga pendidik, dalam investor atau pemodal. Masalah sumber daya manusia mengakibatkan kesulitan dilembaga pendidikan. Hal ini berdampak pada tersedianya sumber daya manusia yang mampu merancang dan melaksanakan tempat rencana dan kegiatan .<sup>1</sup>

Menurut Nawawi ada dua definisi sumber daya manusia makro dan mikro. Secara makro adalah semua manusia yang telah memasuki dunia kerja sebagai penduduk atau warga suatu negara atau dalam batas wilayah yang telah ditentukan baik yang telah maupun belum mendapatkan pekerjaan. Singkatnya mikro orang-orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu lembaga seperti kepengawaaian, tenaga pendidik, pengawas, pendidik pekerja dan lain-lain.<sup>2</sup>

Penelitian ini dilakukan di MA Nurus Sholah Jombangadalah pesantren yang berada bawah naungan yayasan. Sekolah memiliki tujuan terwujudnya peserta didik yang berakhlak mulia, cerdas, terampil, dan berprestasi. Untuk mewujudkan hal tersebut dilakukan pembiasaan dengan cara membaca jus amma mulai surat an naba'-al fatihah dan menghafal surat-surat tersebut kemudian menyeter hafalan sebanyak 5 surat yang terdapat pada jus amma mulai surat an naba'-al fatihah setiap selesai melakukan penilaian akhir (PAS).

Kegiatan belajar mengajardi MA Nurus Sholah Jombangdimulai pukul 06.45-13.00 WIB. Di awali dengan menyambut peserta didik dimulai 06.45-07.00. bel berbunyi pukul 07.00 peserta didik persiapan membaca jus amma mulai surat an naba'-al fatihah yang dibaca secara bersama-sama dengan tenaga pendidik dan peserta didik. kegiatan berlangsung sampai pada jam 08.30, pada jam 09.00 bel pelajaran pertama dimulai kelas X-XII. Dengan kegiatan belajar mengajar masuk pagi pukul 07.00.

---

<sup>1</sup> Candra wijaya, dkk, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan Dan Tenaga Pendidik*, (Medan: LPPPI, 2019), 3-4.

<sup>2</sup> Abdurrozaq Hasibuan, dkk, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, (jakarta: yayasan kita menulis 2021), 1-2.

Dalam skripsi karangan M. Zainuri Munim yang berjudul “penanaman nilai spiritual melalui hafalan jus amma 30 dikelas X madrasah aliyah negeri jember tahun pelajaran 2017/2018” keunikan dari skripsi tersebut hafalan jus amma merupakan program kepala madrasah untuk peserta didik harapannya tenaga pendidik dan kepala madrasah peserta didik selalu mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan banyak membaca dan menghafal jus amma. Menghafal dan membaca jus amma diwajibkan untuk peserta didik kelas X.

Sedangkan keunikan yang menarik untuk diteliti mengadakan kegiatan pembacaan jus amma, yang dilakukan sebelum memulai pembelajaran yang diikuti oleh peserta didik yang dimulai kelas X-XII. Kegiatan ini merupakan program kepala madrasah supaya menanamkan nilai spiritual untuk peserta didik.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa, **pertama** tenaga pendidik MA Nurus Sholah Jombangmasih ada yang terlambat ke lembaga karena alasan tertentu. **Kedua** kurangnya tenaga pendidik profesional dalam proses belajar mengajar.

Oleh karenanya, peneliti ingin mengkaji secara mendalam dengan mengambil keputusan untuk memilih judul “ MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MA NURUS SHOLAH JOMBANGTAHUN PELAJARAN 2022-2023”

Pendekatan yang digunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif karena menggunakan metode ilmiah untuk memperoleh data kegiatan tentang perencanaan, pengembangan, dan evaluasi. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi nonpartisipasi yaitu pengamat yang digunakan untuk memperoleh informasi Untuk menganalisis data dan Metode Wawancara tanya dan jawab pertanyaan dan tanggapan dalam upaya untuk mendapatkan informasi dan data yang inginkan peneliti.<sup>3</sup> digunakan yaitu Data *Colletion*/Pengumpulan Data, Data *condensation* (kondensasi data), Data *Display*/Penyajian Data.

---

<sup>3</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2020), 296.

## PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang akan datang untuk melihat bahwa pasokan sumber daya manusia saat ini memadai untuk tujuan itu. Banyak lembaga pendidikan yang memadai keterbatasan sumber daya manusia dalam kegiatannya, seperti tenaga pendidik, waktu, dan kemampuan. Dengan demikian, lembaga pendidikan harus memiliki perencanaan agar kegiatan perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan secara efektif dan efisien dengan tujuan demi tujuan.<sup>4</sup> Ada dua kegiatan di perencanaan yaitu *job* analisis dan rekrutmen.

#### a. Analisis *Job* (analisis jabatan)

Analisis jabatan tenaga pendidik merupakan salah satu aset terpenting di lembaga pendidikan karena tenaga pendidik yang menjalankan lembaga pendidikan, melakukan analisis dan persiapan analisis jabatan. Analisis jabatan lembaga pendidikan akan menunjukkan beberapa banyak penempatan yang harus ada di lembaga pendidikan dan apa yang dibutuhkan persyaratannya. Sebelum mulai mencari, penting untuk melakukan analisis beban kerja untuk memutuskan beberapa banyak calon tenaga pendidik yang dibutuhkan berdasarkan analisis jabatan sebelumnya dan lowongan yang akan diberikan suatu hari nanti.

Analisis jabatan adalah prosedur yang menentukan tugas dan kewajiban suatu posisi serta karakteristik orang yang dapat memegang posisi tersebut. Informasi yang diperoleh dari analisis jabatan yang digunakan untuk , misalnya penarikan tenaga pendidik baru, seleksi, pengupahan, dan pelatihan.<sup>5</sup>

MA Nurus Sholah dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, manajemen harus menggunakan analisis jabatan untuk

---

<sup>4</sup> Endah Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga pendidikan Pendidikan", Vol. 3, No. 1 (januari-juni, 2018), 3.

<sup>5</sup> A. Rusdiana, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (jakarta: ARSAD PRESS, 2022) , 19.

membantu perekrutan tenaga pendidik. melalui analisis jabatan sebagai panduan, menentukan persyaratan yang diperlukan untuk merekrut dan penempatan untuk tenaga pendidik.

#### **b. Rekrumen**

Milkovich dan Boudreu mengatakan bahwa “rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan menarik kumpulan kandidat, yang nantinya adakn dipilih beberapa untuk menerima penawaran kerja”.<sup>6</sup>

Proses pencarian calon tenaga pendidik baru (pelamar) yang yang cocok untuk menjabat sebagai tenaga pendidik dikenal istilah rekrutmen. Kegiatan rekrutmen dimaksudnya untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada suatu lembaga pendidikan karena jumlah dan kualitas tenaga pendidik. oleh karena itu, kegiatan ini membutuhkan penarikan tenaga pendidik baru. berdasarkan kebutuhan dan persyaratannya. Berikut alasan harus melakukan merekrut tenaga pendidik:<sup>7</sup>

1. Berdirinya lembaga pendidikan baru
2. Adanya perluasan kegiatan lembaga pendidikan
3. Terciptanya pekerjaan yang baru
4. Adanya pemindahan pekerjaan ke lembaga pendidikan lain
5. Terdapat tenaga pendidik yang berhenti secara terhormat maupun tidak terhormat
6. Tenaga pendidik meninggal
7. Tenaga pendidik berhenti karena memasuki usia pensiun
8. Tenaga pendidik berhenti karena memasuki usia pensiun

---

<sup>6</sup> Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 104.

<sup>7</sup> Noviyanti, Dian Arlupi Utami, *Rekrutmen Kepegawaian*, (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), 5.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan pendidikan atau kemampuan melalui pelatihan dan pembinaan tenaga pendidik. Melalui program pendidikan dan pelatihan Pengembangan sumber daya manusia berupaya untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik atau individu. Inisiatif pengembangan sumber daya manusia berupa pelatihan dan pembinaan.

### a. Pelatihan

Pelatihan adalah untuk mendukung sumber daya manusia dalam membangun kapasitas yang dimiliki agar menjadi unggul dalam bidang pengetahuan dan kemampuan tenaga pendidik. pelatihan pengembangan tenaga pendidik dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Cara yang paling umum adalah *on the job training* (praktik), berupa penugasan dibawah bimbingan *supervisor* (pendidik senior) yang telah berpengalaman. Para tenaga pendidik yang senior membimbing tenaga pendidik baru atau tenaga pendidik yang belum berpengalaman untuk menyediakan bimbingan dukungan dan kesempatan belajar tersebut.<sup>8</sup>

Pelatihan memungkinkan tenaga pendidik menghimpun ilmu untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional guna membenahi rendahnya kemampuan tenaga pendidik. tenaga pendidik MA Nursholah Jombang yang diikuti dalam pelatihan yaitu pelatihan MGMP dan PKB melalui pelatihan *in service training* dilaksanakan secara langsung dengan bekerja dalam lingkungan belajar dan mengurangi pekerjaan serta dibawah pengawasan seorang supervisor. Tenaga pendidik mata pelajaran di tingkat kabupaten bergabung dalam MGMP. Pelatihan MGMP terdiri dari tukar pikiran dan pengalaman untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Eustasia Christine Martati, *Upaya Meningkatkan Kemampuan Tenaga pendidik Dalam Melaksanakan Ptk Melalui Model Pelatihan Dan Bimbingan Tutor Teman Sebaya*, (Jawa Tengah: YLGI, 2021), 29.

<sup>9</sup> Hendyat Soetopo, *Sisi Lain Kebijakan Profesionalisme Tenaga pendidik: Optk Hukum, Implementasi dan Rekonsepsi*, (Malang: UB Press, 2013), 153.

## **b. Pembinaan**

Tujuan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik agar menjadi profesional guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan proses hasil belajar melalui layanan profesional kepada tenaga pendidik. pembinaan digunakan untuk meningkatkan gairah tenaga pendidik dalam bekerja dan produktivitas secara efektif dan efisien dan bisa untuk meningkatkan proses kemampuan tenaga pendidik. Serta bisa memberikan bantuan dalam mengembangkan kinerja tenaga pendidik yang lebih baik sehingga kinerja tenaga pendidik mencapai dengan maksimal.

Pembinaan tenaga pendidik pada dasarnya melalui proses pengasahan atau pembinaan dari lembaga pendidikan, dimana tenaga pendidik sudah melalui pembinaan lembaga pendidikan. Maka dapat dikatakan pembinaan tumbuh sesuai dengan pembinaan profesional yang ditekuni tenaga pendidik. namun, belum bisa disebut profesional jika tenaga pendidik mendapatkan kendala dalam mendefinisikan lembaga pendidik.<sup>10</sup>

## **3. Evaluasi Sumber Daya Manusia**

Evaluasi kinerja tenaga pendidikan digunakan untuk mengetahui seberapa jauh dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan untuk mengetahui kompetensi tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala madrasah. Mengevaluasi sumber daya manusia supaya dapat tenaga pendidik ke depannya lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya. Dalam melakukan mengukur kinerja tenaga pendidik, standar kinerja tenaga pendidik dirasakan terkait dengan kuantitas tenaga pendidik menyelesaikan tugasnya. Kepala sekolah MA Nurus Sholah Jombang untuk evaluasi kinerja tenaga pendidik dengan terbuka meliputi kepala madrasah menegur tenaga

---

<sup>10</sup> Akmal Hawi, *Kompetensi Tenaga pendidik Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Prasada, 2013), 67.

pendidik apabila kurang disiplin, menilai tenaga pendidik tentang pembuatan RPP, silabus dan program tahunan.

Mengadakan evaluasi tenaga pendidik untuk membangun sistem penilaian kinerja tenaga pendidik dan memotivasi tenaga pendidik supaya lebih semangat dalam memperbaharui lembaga pendidik ke depannya. Menilai kinerja tenaga pendidik sangatlah penting dari fungsi manajemen yang perlu dilakukan supaya dapat mengetahui kendala apa saja yang dihadapi oleh kinerja tenaga pendidik saat melakukan tugasnya dan memperbaiki kesalahan-kesalahan sebelumnya, sehingga kinerja tenaga pendidik dapat dicapai secara maksimal.

## **KESIMPULAN**

Dari pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia mempunyai Beberapa tugas manajemen yang perlu di perhatikan yaitu

### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

perencanaan meliputi kegiatan analisis *job* upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, manajemen harus menggunakan analisis jabatan untuk membantu perekrutan tenaga pendidik. melalui analisis jabatan sebagai panduan, menentukan persyaratan yang diperlukan untuk merekrut dan penempatan untuk tenaga pendidik. Merekrut yaitu mencari calon tenaga pendidik baru untuk dipekerjakan dalam lembaga pendidikan. untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada suatu lembaga pendidikan karena jumlah dan kualitas tenaga pendidik. oleh karena itu, kegiatan ini membutuhkan penarikan tenaga pendidik baru.

### **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan meliputi Pelatihan memungkinkan tenaga pendidik menghimpun ilmu untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional guna membenahi rendahnya kemampuan tenaga pendidik. tenaga pendidik MA Nurus Sholah Jombang yang diikuti dalam pelatihan yaitu pelatihan MGMP dan PKB melalui pelatihan *in service training* dilaksanakan secara langsung dengan bekerja dalam lingkungan belajar. pembinaan digunakan untuk meningkatkan gairah tenaga pendidik dalam bekerja dan produktivitas secara efektif dan efisien dan bisa untuk meningkatkan proses kemampuan tenaga pendidik yang meliputi supervisi, rapat bulanan tenaga pendidik.

### **3. Evaluasi Sumber Daya Manusia**

Evaluasi kinerja tenaga pendidikan digunakan untuk mengetahui seberapa jauh dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan untuk mengetahui kompetensi tenaga pendidik. yang dilakukan oleh kepala madrasah MA Nurus Sholah Jombang mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dengan menggunakan evaluasi terbuka meliputi kepala madrasah

menegur tenaga pendidik apabila kurang disiplin, menilai tenaga pendidik tentang pembuatan RPP, silabus dan program tahunan. Mengadakan evaluasi tenaga pendidik untuk tujuannya membangun sistem penilaian kinerja tenaga pendidik dan memotivasi tenaga pendidik.

Bahwa di MA Nurus Sholah Jombang memenuhi sesuai teori yang di atas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Abdurrozaq. dkk. 2021. Perencanaan Dan Pengembangan SDM. jakarta: yayasan kita menulis
- Hawi, Akmal. 2013. Kompetensi Tenaga pendidik Pendidikan Agama Islam. Jakarta: Pt Raja Grafindo Prasada
- Martati, Eustasia Christine. 2021. Upaya Meningkatkan Kemampuan Tenaga pendidik Dalam Melaksanakan Ptk Melalui Model Pelatihan Dan Bimbingan Tutor Teman Sebaya. Jawa Tengah: YLGI
- Rusdiana,A. 2022. Manajemen Sumber daya Manusia. jakarta: ARSAD PRES
- Sugiono. 296. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfabeta. 2020
- Soetopo, Hendyat. 2013. Sisi Lain Kebijakan Profesionalisme Tenaga pendidik: Optk Hukum, Implementasi dan Rekonsepsi. Malang: UB Press
- Thamrin. 2019. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Utami, Noviyanti Dian Arlupi. 2019. Rekrutmen Kepegawaian. Jawa Tengah: Lakeisha
- Winarti, Endah. 2018. perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan pendidikan. Vol. 3, No. 1 januari-juni
- wijaya, Candra. Dkk. 2019 Manajemen Sumber Daya Pendidikan Dan Tenaga Pendidik. Medan: LPPPI