

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Singkat Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin

Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terletak di Jl. Kelayan A Gang. PGA No. 135 Banjarmasin, Desa Kelayan Dalam Kecamatan Banjarmasin Selatan Kota Banjarmasin Propinsi Kalimantan Selatan.

Sekolah ini berdiri pada tahun 1950 yang didirikan oleh seorang tokoh masyarakat dari kelayan A Banjarmasin yang bernama H. Ahmad Denan. Dua tahun kemudian istrinya Siti Mariam Meninggal. Mengingat permintaan masyarakat yang sangat antusias terhadap pendidikan agama, jadi pada tahun 1965 didirikan sebuah lembaga pendidikan yang pertama bernama Pendidikan Guru Agama Nahdlatul Ulama 4 tahun, kemudian pada tahun 1970 dikembangkan lebih lanjut bernama Pendidikan Guru Agama Nahdlatul Ulama 6 tahun.

1 Januari 1975, menghasilkan sebuah ketetapan sekolah tersebut dinamakan “Siti Mariam” sebagai tanda rasa hormat untuk mengenang istri H. Ahmad Denan yang telah meninggal. Setelah beberapa tahun PGA Nahdlatul Ulama berjalan, kemudian pada tanggal 1 Juli 1978 pemerintah mengeluarkan surat perintah tentang penyempitan PGA Nahdlatul Ulama 4 tahun menjadi Madrasah Tsanawiyah dan PGA Nahdlatul Ulama 6 tahun menjadi Madrasah Aliyah Siti Mariam. Pada 28 Oktober 1981 yayasan pendidikan islam 41

menetapkan dengan nama “ Yayasan Pendidikan Islam Siti Mariam” dan akta notarisnya Nomor : 83.

Madrasah Aliyah Siti Mariam yang berlokasi di Jalan Kelayan A Gg. PGA Kelurahan Kelayan Dalam Kecamatan Banjarmasin Selatan Kota Banjarmasin yang berstatus diakui pada tanggal 22 Agustus 1997 (status diakui) berdasarkan SK Menteri Agama No. E IV/PP.03.3/kep.84A/97 dengan nomor statistik madrasah 312.63.72.01.076. Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin ini terletak sangat strategis, karena berada di sekitar perumahan penduduk. Adapun batas-batasnya adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Jalan Gg. PGA.
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan MI Siti Mariam.
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan rumah penduduk.
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan komplek kuburan muslim.

2. Profil Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin

- a. Nama Madrasah : MA SITI MARIAM Banjarmasin
- b. Alamat
 - 1) Jalan : Kelayan A Gg PGA No 135
 - 2) Kelurahan : Kelayan Dalam
 - 3) Kecamatan : Banjarmasin Selatan
 - 4) Kota : Banjarmasin
 - 5) Propinsi : Kalimantan Selatan
 - 6) Nomor Telepon : (0511) 3269344
 - 7) Fax : -

- 8) Kode Pos : 70242
- c. Status Madrasah : Swasta
- d. Tahun Berdiri : 15 Juli 1978
- e. No.Statistik Madrasah (NSM) : 131263710081
- No. Pokok Sek Nas (NPSN) : 30315575
- f. SK. Akreditasi
- 1) Nomor : 119/BAP-SM/PROP-15/LL/IX/2014
- 2) Tanggal : 24 Oktober 2014
- 3) Hasil Akreditasi : B (Baik)
- g. Nama Kepala Madrasah : Drs. Riduansyah
- h. SK. Kepala Madrasah
- 1) Nomor : 22/YPI-SM/SK/VI/2008
- 2) Tanggal : 30 Juni 2008

3. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin

a. Visi:

Terwujudnya Lulusan Madrasah Yang Beriman, Berilmu dan Berakhlakul Karimah.

b. Misi:

- 1) Meningkatkan keimanan, ketaqwaan kepada Allah SWT dan berakhlak mulia di Madrasah.
- 2) Menumbuhkan semangat menuntut ilmu keagamaan Islam dan mengamalkannya.

- 3) Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran secara aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- 4) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif dan daya saing yang sehat kepada seluruh warga Madrasah baik dalam prestasi akademik maupun non akademik.
- 5) Membantu, memotivasi, dan memfasilitasi siswa untuk mengembangkan kemampuan, bakat dan minatnya sehingga dapat dikembangkan secara lebih optimal dan memiliki daya saing yang tinggi.
- 6) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga Madrasah, Komite Madrasah dan *stakeholders* dalam pengambilan keputusan.
- 7) Membangun kesadaran ukhuwah islamiyah dan mewujudkannya dalam kehidupan bermasyarakat.
- 8) Mewujudkan Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang mendapatkan kepercayaan masyarakat.

c. Tujuan:

- 1) Membentuk manusia yang beriman dan bertaqwa.
- 2) Membentuk manusia yang sehat jasmani dan rohani, serta berdisiplin tinggi.
- 3) Membentuk manusia yang cerdas, berpengetahuan dan menguasai sains dan teknologi.

- 4) Membentuk manusia yang berkepribadian dan mandiri.
- 5) Membentuk manusia yang mempunyai motivasi dan komitmen yang tinggi untuk mencapai prestasi dan keunggulan.
- 6) Membentuk manusia yang mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan bermasyarakat.
- 7) Membentuk manusia yang bertanggungjawab atas pengembangan umat, bangsa dan negara.

4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tabel II. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan 2017/2018

No	Guru/ Karyawan	PNS	GTY/ Honor	Jumlah	Keterangan
1	Magister (S.2)		3	3	
2	Sarjana (S.1)	1	19	20	
3	Karyawan / TU		1	1	
Total				24	

Tabel III. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan 2018/2019

No	Guru/ Karyawan	PNS	GTY/ Honor	Jumlah	Keterangan
1	Magister (S.2)		3	3	
2	Sarjana (S.1) Diploma (D. 3) Diploma (D. 2) SLTA	1	20	21	
3	Karyawan / TU		2	2	
Total				26	

5. Keadaan Peserta Didik

Tabel IV. Keadaan Peserta Didik 2018/2019

NO	KELAS	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LK	PR	
1.	X MIA	8	15	23
2.	X IIS	12	12	24
3.	XI MIA	5	17	23
4.	XI IIS	12	12	24
5.	XII MIA	6	19	25
6.	XII IIS 1	11	12	23
7.	XII IIS 2	17	6	23
	JUMLAH	71	93	165

6. Keadaan Sarana dan Prasarana

Tabel V. Keadaan Sarana dan Prasarana 2018/2019

No	Nama Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	Ruang Kepala Madrasah	(1 buah)
2.	Ruang Dewan Guru	(1 buah)
3.	Ruang Tata Usaha	(1 buah)
4.	Ruang Wakil Kepala Madrasah	(1 buah)
5.	Ruang Kelas	(7 buah)
6.	Mushalla	(1 buah)
7.	Ruang Perpustakaan	(1 buah)
8.	Lab. Bahasa	(0 buah)
9.	Lab. Kimia	(0 buah)
10.	Lab. Fisika	(0 buah)

11.	Lab. Biologi	(1 buah)
12.	Lab. Komputer	(0 buah)
13.	Ruang Multi Media	(0 buah)
14.	Ruang BP/BK	(1 buah)
15.	Koperasi Guru/Siswa	(0 buah)
16.	Pos Satpam	(0 buah)
17.	Ruang OSIS	(0 buah)
18.	Ruang PMR/UKS	(1 buah)
19.	Ruang Pramuka	(0 buah)
20.	Kantin Madrasah	(0 buah)
21.	Parkir Kendaraan Guru	(1 buah)
22.	Parkir Kendaraan Siswa	(1 buah)
23.	Gudang	(0 buah)
24.	WC Guru/TU	(1 buah)
25.	WC Siswa	(1 buah)

B. Penyajian Data

Data yang disajikan penulis dari hasil penelitian ini adalah data dari hasil penelitian di lapangan yang dikumpulkan dengan beberapa teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Data-data yang didapatkan penulis disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif yaitu dengan mengemukakan data yang diperoleh ke dalam bentuk penjelasan melalui uraian kata sehingga menjadi kalimat yang mudah untuk dipahami. Subjek yang diteliti untuk mendapatkan data-data tersebut adalah Kepala Madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan.

Mengenai penyajian data ini penulis kelompokkan sesuai dengan urutan perumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya, agar memudahkan dalam

penyajian dan analisis data. Adapun data tentang optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin akan disajikan dalam bentuk uraian sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses sistematis yang dilakukan oleh lembaga dalam rangka memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, mempertahankan, memuaskan dan melepaskan. Proses sistematis tersebut merupakan rangkaian tindakan yang tersusun secara bertahap dan tepat sehingga menghasilkan sebuah pengaruh nyata terhadap pencapaian sebuah tujuan organisasi.

Proses sistematis tersebut dalam manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa kegiatan. Adapun proses manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa kegiatan yang dimulai dari awal hingga akhir secara sistematis, yaitu:

a. Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin adalah mendapatkan, menguraikan dan mengolah data pekerjaan menjadi sebuah informasi jabatan yang dapat dijadikan sebuah acuan dan prosedur kerja yang harus dikerjakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan mereka.

Analisis pekerjaan yang dilakukan Madrasah Aliyah Siti Mariam hanya terdapat kumpulan data deskripsi pekerjaan atau uraian tugas pengelola madrasah

yang terletak di ruang guru. Deskripsi pekerjaan digunakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mempermudah mengenal tugas-tugas yang harus dikerjakan. Namun, tidak ditemukan adanya spesifikasi pekerjaan yang dilakukan oleh pihak madrasah, hanya ditemukan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh tenaga pendidik dan kependidikan.

b. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin adalah perencanaan yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan itu sendiri yakni perekrutan, penempatan, pendidikan, pengupahan dan pemutusan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, beliau mengatakan bahwa:

Kami (madrasah) tentu selalu melakukan proses perencanaan terlebih dahulu ketika ingin melakukan suatu kegiatan, terlebih pada sumber daya manusia yang kami miliki disini. Perencanaan yang kami lakukan tentu dipikirkan sangat matang sekali dan atas dasar kebutuhan dari madrasah, seperti merencanakan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, merencanakan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai, merencanakan bagaimana untuk menambah wawasan dan kemampuan pada tenaga pendidik dan kependidikan, serta merencanakan upah dan pemutusan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan jikalau diperlukan.⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa pihak madrasah tidak asal-asalan dalam melakukan perencanaan untuk kedepannya pada sumber daya manusia yang dimiliki madrasah. Perencanaan dipikirkan dengan sangat matang dan sesuai dengan kebutuhan madrasah. Perencanaan dilakukan dari kegiatan awal sampai akhir pada proses manajemen sumber daya manusia.

⁵⁹Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

Pihak madrasah dalam hal perencanaan sumber daya manusia, terlebih pada perekrutan, penempatan dan orientasi menggunakan deskripsi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan digunakan untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang masih berstatus baru untuk mempermudah mengenal tugas-tugas yang harus dikerjakan. Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari hasil dokumentasi, bahwa menemukan deskripsi pekerjaan atau uraian tugas tenaga pendidik dan kependidikan tercetak dan ditempel pada salah satu dinding yang berada di ruang guru.

c. Perekrutan sumber daya manusia

Perekrutan sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin cukup sederhana, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, beliau mengatakan bahwa:

Ketika terjadinya kekosongan pada tenaga pengajar atau tata usaha yang berhenti atau cuti dikarenakan beberapa alasan, seperti menikah, melahirkan dan pindah tugas, maka pihak kami akan segera mencari penggantinya dengan berupaya membuat dan menginformasikan pengumuman lowongan pekerjaan.⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa pihak madrasah melakukan kegiatan perekrutan ketika mengetahui akan berhenti atau cutinya tenaga pendidik dan kependidikan pada madrasah tersebut. Berbagai alasan menjadi penyebab kekosongan tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin yakni, menikah, melahirkan dan pindah tugas untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang PNS. Kemudian untuk mencari pengganti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berhenti, maka

⁶⁰Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

dilakukanlah upaya menyebarkan informasi berupa pengumuman lowongan pekerjaan. Adapun media yang sering digunakan oleh Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin adalah media sosial berupa *facebook*, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, beliau mengatakan bahwa:

Kami biasanya menyebarkan pengumuman lowongan pekerjaan melalui berbagai media, seperti *facebook*. Dari situlah sering bermunculan orang-orang yang datang untuk melamar pekerjaan kepada kami dengan membawa surat lamaran dan persyaratan lainnya. Kemudian barulah kami melakukan tahap seleksi terhadap calon tersebut, apakah layak untuk diterima atau tidak.⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin dalam menyebarkan informasi berupa pengumuman lowongan pekerjaan menggunakan media sosial *facebook*. Sehingga penyebaran berita akan lebih cepat dan luas. Biasanya setelah tersebar luasnya pengumuman tersebut akan bermunculan orang-orang yang datang ke madrasah untuk menyerahkan surat lamaran dan beberapa persyaratan lainnya yang dibutuhkan. Kemudian pihak madrasah akan menampungnya terlebih dahulu dan dilakukan tahapan selanjutnya yaitu seleksi.

Agar tidak terjadi kekosongan secara mendadak yang dikarenakan peristiwa berhenti ataupun cutinya tenaga pendidik dan kependidikan yang bisa terjadi kapan saja, maka selalu dilakukan perencanaan terlebih dahulu dalam hal perekrutan ini pada awal semester atau tengah semester.

⁶¹Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

d. Seleksi sumber daya manusia

Seleksi yang dilakukan kepada calon tenaga pendidik dan kependidikan pada umumnya adalah wawancara, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, beliau mengatakan “Seleksi tidak berbentuk tertulis, cuma wawancara saja”.⁶²

Wawancara tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah dan terkadang pula dibantu oleh Wakamad bidang Kurikulum. Kepala Madrasah juga akan meminta pendapat dari rekan-rekan kerjanya terhadap calon tenaga pendidik dan kependidikan tersebut apakah layak untuk diterima atau tidak. Namun, tetap keputusan tertinggi berada pada seorang Kepala Madrasah.

e. Penempatan sumber daya manusia

Salah satu syarat yang dilihat dari seorang calon tenaga pendidik dan kependidikan yang mau melamar kerja pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin adalah sudah memiliki pengalaman bekerja pada dunia pendidikan, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, beliau mengatakan bahwa:

Apabila ada pelamar yang baru lulus dari perguruan tinggi kemungkinan tidak langsung kami terima, kecuali memang benar-benar diperlukan untuk mengisi kekosongan dalam artian terpaksa menerimanya. Karena kami lebih menitik beratkan kepada yang sudah pernah mengajar atau yang sedang mengajar tapi masih membutuhkan jam mengajar.⁶³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin dalam menerima calon tenaga pendidik dan

⁶²Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

⁶³Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

kependidikan sangat melihat pengalaman kerja dari calon pelamar. Jika baru lulus dari perguruan tinggi atau tidak pernah sama sekali melakukan kegiatan pada dunia pendidikan, maka kemungkinan tidak diterima oleh pihak madrasah, kecuali memang dalam keadaan terdesak memerlukan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru. Sedangkan pada calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah berpengalaman atau membutuhkan jam mengajar yang masih kurang pada sekolah lain, maka memiliki peluang yang cukup besar untuk diterima.

Status bekerja tenaga pendidik dan kependidikan yang diterima bermacam-macam, ada yang bisa langsung dipekerjakan, ada juga yang harus menunggu instruksi dari pihak madrasah yang biasanya di tempatkan pada awal atau tengah tahun. Hal ini sesuai dengan situasi, kondisi dan juga kebutuhan pada madrasah.

Proses penerimaan dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus honorer diterima atau tidaknya oleh Kepala Madrasah, yang kemudian akan diajukan kepada pihak Yayasan. Sedangkan untuk PNS dalam perihal penerimaan dan penempatannya adalah wewenang dari kantor, yang memohon kepada Yayasan untuk ditempatkan tenaga pendidik dan kependidikan pada madrasah, yang tinggal diterima oleh Kepala Madrasah. Sehingga dalam kegiatan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin memiliki pola yang sama dengan model yang berbeda.

f. Orientasi sumber daya manusia

Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin tidak menerapkan sistem orientasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang baru. Mereka dibiarkan untuk mengenal dan menyesuaikan diri terhadap budaya madrasah dengan

sendirinya, hal ini berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah, beliau mengatakan “Kami tidak menggunakan orientasi kepada mereka (tenaga pendidik dan kependidikan), seperti halnya siswa baru yang perlu mengikuti kegiatan MOS. Mungkin saja disekolah lain menerapkan sistem tersebut, tapi untuk kami tidak”.⁶⁴

g. Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia

Memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sangat diperhatikan sekali oleh pihak madrasah, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, beliau mengatakan bahwa:

Kami sering menerima undangan dari pihak-pihak atau lembaga tertentu dan biasanya setiap bidang studi ada mendapatkan undangan tersebut. Dengan dimintanya satu atau dua orang untuk mengikutinya. Namun tidak sembarangan undangan yang kami terima tawarannya. Dilihat dulu manfaat dan buruknya undangan diklat tersebut. Contohnya saja kami pada bulan ramadhan tadi menerima undangan yang menurut kami sangat bagus untuk diikuti, yakni pelatihan kurikulum oleh Kemeng selama tiga hari yang bertempat di Qmall Banjarbaru. Sehingga kami meminta Wakamad bidang Kurikulum untuk mengikutinya.⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa pihak madrasah sangat selektif dalam menerima surat undangan pendidikan dan pelatihan dari pihak-pihak atau lembaga tertentu. Misalkan dipandang bagus dan bermanfaat untuk dirinya pribadi maupun madrasah, maka undangan tersebut sangat layak dan patut untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Sedangkan untuk undangan yang diterima masih belum jelas manfaatnya, maka dipikirkan kembali untuk mengikutinya atau tidak sama sekali. Hal tersebut

⁶⁴Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

⁶⁵Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

dikhawatirkan akan membuang-membuang sumber daya saja, baik itu tenaga, waktu ataupun uang.

Tiap tenaga pendidik dan kependidikan terdapat pendidikan dan pelatihan yang berbeda-beda. Terkadang surat yang terima oleh pihak madrasah tidak mesti untuk semua tenaga pendidik dan kependidikan mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya. Maka dari itu, pihak sekolah memberikan kebebasan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mencari dan mengembangkan dirinya sesuai dengan bidangnya masing-masing, hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Madrasah dalam wawancara, beliau mengatakan “Karena tiap tenaga pendidik dan kependidikan ada juga yang terikat atau mengikuti beberapa lembaga-lembaga organisasi diluar dari madrasah, maka kami membebaskan mereka untuk mengembangkan diri disana saja. Dari madrasah sendiri tidak menyediakan pendidikan dan pelatihan khusus untuk mereka”.⁶⁶

Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari hasil dokumentasi, bahwa menemukan beberapa sertifikat pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin, yaitu Ibu Laila Sari, S.Pd. yang menjabat sebagai Wakamad Bidang Kesiswaan, Guru BP, Bendahara, Pengelola Perpustakaan (Kepala), Pembina OSIM dan Pembina Pramuka. Beliau sendiri aktif mengikuti beberapa kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang disarankan oleh madrasah maupun yang beliau ikuti diluar dari madrasah. Adapun beberapa pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh beliau berdasarkan data dokumentasi yang diperoleh penulis, antara lain yaitu:

⁶⁶Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

- 1) Kegiatan Musyawarah Ranting Banjarmasin Selatan ke-9;
- 2) Kegiatan Pemberdayaan Pengelolaan Perpustakaan Madrasah Tingkat Dasar (MI dan MTs);
- 3) Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar (KMD);
- 4) Sosialisasi HIPPRADA dan Workshop Pramuka sebagai upaya pengembangan diri;
- 5) Pendidikan dan Pelatihan Guru Bimbingan Konseling Madrasah Aliyah se Kalimantan Selatan, Tengah dan Timur;
- 6) Seminar Regional oleh Program D3 Ilmu Perpustakaan & Informasi Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin bekerjasama dengan *Madrasah Development Center (MDC)* Kalimantan Selatan;
- 7) Kegiatan Pesantren Ramadhan sebagai Panitia; dan
- 8) Kegiatan Gelar Senja.

h. Promosi dan mutasi sumber daya manusia

Promosi jabatan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin cukup selektif, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, beliau mengatakan bahwa:

Kami sangat selektif dalam memberikan kenaikan posisi jabatan pada mereka. Tentu kami akan melihat dari yang berkompeten dan jabatan yang ingin diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Misalkan saja guru BP kami posisikan pada bidang kesiswaan dan untuk guru IPA kami posisikan pada laboratorium.⁶⁷

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa pihak madrasah tidak sembarangan dalam memposisikan maupun meletakkan jabatan

⁶⁷Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

seorang tenaga pendidik dan kependidikan. Kinerja dari tenaga pendidik dan kependidikan sangat dilihat dan diamati untuk mencari calon yang tepat dalam mempromosikan jabatannya. Selain itu, tenaga pendidik dan kependidikan tersebut juga harus berkompeten pada bidangnya. Dan yang paling penting adalah latar belakang pendidikan dari tenaga pendidik dan kependidikan tersebut harus sesuai dengan jabatan yang akan dipromosikan kepadanya.

Pihak yayasan sendiri tidak ikut campur dalam perihal promosi jabatan ini, karena pihak yayasan memberikan kepercayaan kepada pihak madrasah untuk mengelolanya. Kepala Madrasah juga lebih tahu dan mengenal akan kemampuan dari tenaga pendidik dan kependidikan yang dimilikinya daripada pihak yayasan itu sendiri.

Sedangkan untuk mutasi sendiri dari pihak madrasah tidak pernah melakukannya, hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Madrasah dalam wawancara, beliau mengatakan “Tidak pernah melakukan mutasi, karena madrasah ini banyak dihuni oleh swasta. Walaupun ada juga mutasi, tapi bukan dari pihak madrasah, melainkan pihak kantor yang memutasikan mereka yang PNS tersebut”.⁶⁸

Maka dari itu, pihak madrasah sering melakukan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dikarenakan adanya yang cuti dan mutasi dari pihak berwenang atas dasar tenaga pendidik dan kependidikan yang PNS tersebut. Untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus swasta berdasarkan pernyataan Kepala Madrasah tidak pernah dimutasi, tapi kebanyakan dari tenaga

⁶⁸Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

pendidik dan kependidikan tersebut mencari jam mengajar tambahan pada lembaga pendidikan diluar dari Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin.

i. Kompensasi sumber daya manusia

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, bahwa untuk kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yaitu berupa honor, jarang menggunakan kompensasi berupa materi lainnya. Jumlah pembagian honor tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilihat dari kemampuan keuangan madrasah. Madrasah Aliyah Siti Mariam sendiri mempunyai dua saluran pemasukan dana, yaitu BP3 dan BOS.

Sistem dari pembagian pemasukan dana dari BP3 dan BOS tersebut berdasarkan status tenaga pendidik dan kependidikan memiliki perbedaan, baik itu PNS, sertifikasi dan swasta. Tenaga pendidik dan kependidikan yang PNS dan sertifikasi tidak mendapatkan dana dari BOS, tetapi tetap mendapatkan dana dari BP3, tentu hal ini berdasarkan kebijakan dari madrasah. Semua tenaga pendidik dan kependidikan, baik itu PNS, sertifikasi dan swasta berhak mendapatkan dana dari BP3. Tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki jabatan, seperti Wakamad dan Wali Kelas mendapat dana tambahan dari BP3 selain dari honor untuk jam mengajar. Untuk honor sendiri diberikan sama rata tiap tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan jam mengajarnya. Sedangkan untuk dana dari BOS hanya diberikan untuk jam mengajar saja, bukan untuk tambahan jabatan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan tersebut.

j. Pemutusan sumber daya manusia

Pemutusan tenaga pendidik dan kependidikan sangat jarang dilakukan oleh pihak madrasah, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, beliau mengatakan bahwa:

Kami jarang melakukan pemutusan terhadap guru, karena mereka jarang melanggar peraturan. Walaupun ada yang melanggar namun tidak terlalu berat dan masih bisa untuk dimaafkan. Sehingga kami hanya memberikan teguran ataupun peringatan saja, tidak sampai mengeluarkannya dari madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa tidak selalu pelanggaran yang diperbuat akan langsung dilakukan terhadap pendidik dan kependidikan. Mereka yang melanggar peraturan dari madrasah hanya diberi teguran dan peringatan agar tidak melakukannya lagi di kemudian hari.

Sampai sekarang masih belum ada peristiwa pihak madrasah yang mengeluarkan tenaga pendidik dan kependidikannya. Kecuali tenaga pendidik dan kependidikan yang keluar dari madrasah dikarenakan pindah tugas atau sudah merasa tidak bisa mengajar lagi disebabkan oleh faktor usia ataupun penyakit.

Pada Madrasah Aliyah Siti Mariam tidak mengenal istilah pensiun terhadap tenaga pendidik dan kependidikannya, hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Madrasah dalam wawancara, beliau mengatakan “Tidak ada istilah pensiunan di Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin, tergantung kepada mereka saja apakah ingin tetap melakukan kegiatan mengajar atau tidak. Tapi terkadang juga ada tenaga pendidik dan kependidikan yang kami pertahankan, karena masih dibutuhkan oleh madrasah”.⁶⁹

⁶⁹Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

2. Motivasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan akan memiliki tingkat motivasi yang baik apabila segala kebutuhannya terpenuhi, karena dapat mendorong tingkat rasa puas yang tinggi, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, beliau mengatakan bahwa:

Terdapat beberapa dari mereka yang dilihat dari motivasi kerjanya sangat bersungguh-sungguh dalam bekerja dan terdapat pula yang masih kurang dalam bekerjanya. Mungkin hal ini bisa terjadi karena kebutuhan-kebutuhannya masih belum terpuaskan dan tentu ini masih menjadi pr dan bahan evaluasi bagi kami agar dapat membuat mereka memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi.⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin berada dalam kategori sedang. Belum terpenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi salah satu faktor penyebab hal tersebut. Kebutuhan yang belum terpenuhi, seperti kebutuhan akan perhatian dan dukungan dari pemimpin dan rekan kerja, serta faktor di luar madrasah (eksternal).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Laila Sari, beliau mengatakan bahwa:

Semua pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan, jika diberikan tugas oleh Kepala Madrasah berarti beliau percaya bahwa saya sanggup untuk menjalankannya. Dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan

⁷⁰Riduansyah, Kepala Madrasah MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

karena Allah SWT serta sesuai dengan prosedur yang ada. Tidak pernah lupa untuk menilai diri bahwa masih memiliki kekurangan dalam bekerja.⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa Ibu Laila Sari mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya selalu dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan prosedur yang ada, sehingga kesalahan dalam bekerja dapat teratasi.

Adapun Ibu Laila Sari, S.Pd Menjadi tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin kurang lebih sudah 20 tahun. Sekarang beliau menjabat sebagai Wakamad Bidang Kesiswaan, Guru BP, Bendahara, Pengelola Perpustakaan (Kepala), Pembina OSIM dan Pembina Pramuka.

Terdapat beberapa tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki lebih dari satu jabatan atau merangkap tugas, seperti tenaga pengajar yang menjadi bagian tata usaha madrasah. Ibu Laila Sari dalam wawancara, beliau mengatakan “Memang benar untuk sebuah jabatan yang diberikan seharusnya cukup satu saja agar dapat dengan fokus mengerjakannya, namun tetap saya kerjakan karena memang diberi tanggung jawab atas pekerjaan tersebut oleh Kepala Madrasah dan orang yang memiliki kemampuan akan jabatan tersebut terbatas pula”.⁷²

Ibu Laila Sari terlihat sudah merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukannya sebagai tenaga pendidik dan kependidikan, apalagi kalau pekerjaan tersebut membuahkan hasil yang baik untuk diri pribadi ataupun madrasah.

⁷¹Laila Sari, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019.

⁷²Laila Sari, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019

Namun kalau ada hasil dari pekerjaan yang dilakukannya terasa kurang maksimal maka tentu akan terus memperbaikinya, hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu Laila Sari dalam wawancara, beliau mengatakan “saya selalu menikmati pekerjaan yang sulit atau mudah, karena dengan begitu akan mengurangi rasa stres kita terhadap pekerjaan yang kita lakukan dan beban kerja juga akan berkurang”.⁷³

Hubungan Kepala Madrasah dengan tenaga pendidik dan kependidikannya cukup baik, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Laila, beliau mengatakan bahwa:

Hubungan saya dengan Kepala Madrasah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari setiap saya memberikan saran ataupun masukan untuk pengelolaan madrasah, beliau akan selalu mendengar dengan baik dan akan menampung saran ataupun masukan tersebut. Saran ataupun masukan akan langsung ditindak oleh beliau jika dinilai bagus dan positif untuk madrasah, seperti pada kegiatan ramadhan para peserta didik saya sarankan untuk melakukan ziarah ke makam pendiri madrasah dan beliau langsung menyetujuinya. Kepala Madrasah selalu memberikan wewenang secara bebas kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengambil keputusan, namun tetap saja saya akan melapor kepada Kepala Madrasah agar beliau juga tahu dan bisa memberikan pendapat dan masukan.⁷⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa Kepala Madrasah memiliki sifat terbuka dalam memimpin sehingga membuat nyaman tenaga pendidik dan kependidikannya dalam bertugas. Setiap saran dan masukan akan selalu ditindak lanjuti olehnya. Sedangkan hubungan untuk sesama tenaga pendidik dan kependidikan berjalan dengan baik dan harmoni, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Laila Sari, beliau mengatakan bahwa:

⁷³Laila Sari, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019

⁷⁴Laila Sari, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019

Hubungan sesama tenaga pendidik dan kependidikan terjalin dengan sangat baik dan selalu bekerja sama dalam membangun madrasah agar lebih baik, seperti saat pemilihan anggota OSIM, maka dari pembina OSIM yang lain bertugas dalam perihal administrasinya dan ketika sudah terpilih maka untuk pengawas yang berada di lapangan akan saya tangani mereka selaku Wakamad Bidang Kesiswaan.⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa tiap tenaga pendidik dan kependidikan saling bekerja sama, baik ketika proses belajar mengajar ataupun pada kegaitan madrasah lainnya. Tentu dalam hal ini komunikasi yang baik sangatlah penting untuk digunakan oleh semua pihak madrasah. Adapun komunikasi terjalin dengan sangat baik dan lancar, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Laila Sari, beliau mengatakan bahwa:

Menurut saya komunikasi terjalin dengan lancar dengan sesama tenaga pendidik dan kependidikan. Karena menurut saya pribadi tidak ada yang perlu menjadi sebuah rahasia atau perlu ditutupi dalam hal pengelolaan madrasah. Ketika saya menemukan sesuatu hal yang menurut diri pribadi tidak baik, maka akan saya laporkan ke Kepala Madrasah. Tentu apa yang saya perbuat ini mendapat respon yang positif dan terkadang pula mendapat respon yang negatif dari tenaga pendidik dan kependidikan yang lainnya. Karena terkadang apa yang saya keluhkan dan sampaikan kepada mereka dalam bentuk emosi, sehingga mendapat balasan emosi juga dari mereka. Tapi dengan cara seperti inilah terciptanya sebuah kerjasama dalam mengatasi berbagai permasalahan. Kepala Madrasah akan suka apabila selalu terjadi musyawarah yang dilakukan dalam setiap mengatasi masalah yang ada di madrasah.⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa perlu selalu melakukan komunikasi antar tenaga pendidik dan kependidikan agar selalu tahu akan permasalahan yang sedang di dapat dan bisa mengatasinya dengan bekerjasama. Setiap tenaga pendidik dan kependidikan melakukan komunikasi

⁷⁵Laila Sari, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019

⁷⁶Laila Sari, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019

tidak semerta-merta hanya untuk basa-basi biasa, tapi sering digunakan untuk mencari solusi dalam berbagai permasalahan yang ada pada madrasah.

Selain faktor komunikasi untuk meningkat motivasi dan kepuasan kerja adalah dapat menyampaikan pendapat dengan mudah. Merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat sangat dirasakan oleh Ibu Laila Sari, hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu Laila Sari dalam wawancara, beliau mengatakan “Sangat mudah sekali saya menyampaikan unak-unak yang ada di kepala saat dalam rapat. Dari pada saling menyampaikan pendapat kita pada satu atau dua orang saja, akan lebih mudah menurut saya menyampaikan berbagai keluhan-kesah pada saat rapat”.⁷⁷

Rapat dilakukan untuk mengetahui kondisi tenaga pendidik dan kependidikan apakah memiliki berbagai permasalahan atau tidak. Sehingga dapat diberikan solusi dan masukan untuk menyelesaikannya. Cara seperti ini dilakukan untuk mengurangi beban kerja dan dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan supaya lebih produktif.

Kejenuhan pada saat bekerja juga pernah dialami oleh Ibu Laila Sari, namun beliau tetap terus semangat dan selalu ingat bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah sebuah amanah dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Laila Sari, beliau mengatakan bahwa:

Terkadang pernah juga merasa jenuh dalam melaksanakan tugas. Jenuh tersebut sering dirasakan apabila pekerjaan yang dilakukan menumpuk dan banyak yang belum selesai dikerjakan. Namun untuk

⁷⁷Laila Sari, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019

mengatasi sebuah kejenuhan tentu semua pekerjaan yang tersebut harus dilaksanakan dan dikerjakan. Kejenuhan tidak bisa di diamkan saja, tapi harus di kerjakan dengan melawannya. Karena kejenuhan yang tidak dilawan, maka akan membuat diri pribadi stres dan pekerjaan tidak akan selesai. Kejenuhan dalam sebuah pekerjaan adalah hal biasa, namun jangan sampai berlama-lama dan terus untuk melawannya untuk bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan. Usahakan melakukan perkerjaan dengan bertahap dan mengerjakannya dengan semampunya dulu, jangan terlalu dipaksa, karena akan membuat stres pada diri. Sebenarnya saya jarang merasa jenuh, namun yang sering adalah stres. Maka dari itu, bekerjalah dengan bersungguh-sungguh karena Allah ta'ala dan tidak mengaharap imbalan yang lebih, karena itu hanyalah nilai tambahan saja, yang penting bisa mengabdikan diri kepada madrasah.⁷⁸

Berdasarkan pandangan Ibu Laila Sari mengenai adanya tenaga pendidik tenaga pendidik yang sering terlihat tidak mengajar atau meninggalkan kelas, belum tentu bisa dikatakan membolos. Hal ini karena tiap tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan terkadang memiliki kesibukannya tersendiri diluar madrasah atau ada urusan mendadak yang perlu diselesaikan atau dengan alasan lainnya. Maka dari itu, tenaga pendidik dan kependidikan tersebut tidak bisa juga dikatakan membolos, tapi cuma meninggalkan ruangan kerja untuk sementara saja.

Pendidikan dan pelatihan sering ditawarkan kepada tenaga pendidik dan kependidikan apabila memang ada kegiatan tersebut dilaksanakan. Namun berdasarkan pernyataan ibu Laila ketika mengikuti pendidikan dan pelatihan sering sekali tidak mendapat sertifikat. Sehingga apabila diminta untuk menampilkan bukti pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan baik itu berupa sertifikat atau hal lainnya, maka tidak bisa memperlihatkannya. Itulah yang menjadi keluh-kesah beliau ketika mengikuti sebuah pendidikan dan pelatihan.

⁷⁸Laila Sari, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019

Walaupun ada juga mendapat materi lain, seperti uang, konsumsi, ilmu dan foto-foto. Akan tetapi, tetap saja hal yang paling sering dicari untuk pendataan pasti berupa sertifikat mengikuti kegiatan.

Mengenai gaji tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin menurut Ibu Laila Sari masih belum sesuai harapan, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Laila Sari, beliau mengatakan bahwa:

Gaji yang diterima memang jauh dari harapan, saya pikir setiap orang merasakan hal seperti itu, pasti merasa tidak pernah puas terhadap gaji yang diterima dan ingin mendapat yang lebih dari itu. Mengapa saya sebut demikian, karena bisa kita lihat contoh pada PNS yang begitu banyak mendapat uang, lauk, tunjangan, gaji, sertifikasi dan lain sebagainya, tetap saja apabila uang tersebut belum tercairkan saat penggajian ada saja yang ribut mengenai hal ini. Maka dari itu menurut saya tidak ada gaji yang sesuai dengan harapan, namun apapun yang kita terima (gaji) itu adalah rejeki yang harus disyukuri dan dinikmati supaya lebih barokah. Urusan gaji apakah sesuai dengan harapan atau tidak, hal ini tentu kembali lagi pada diri masing-masing untuk menilainya dan mempergunakan gaji tersebut. Menurut saya gaji yang paling tinggi adalah sebuah kesehatan, karena dengan itu kita bisa bekerja dengan maksimal.⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa Ibu Laila Sari tidak pernah memandang upah sedikit atau banyak terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan. Setiap pekerjaan harus dilakukan dengan maksimal dan bersungguh-sungguh untuk menjadikan madrasah lebih baik dan bagus. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan harus selalu antusias dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Walaupun sebenarnya mendapat tanggung jawab yang banyak (jabatan) dan gaji pun sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan tersebut, beliau tetap bersyukur dan tidak pernah iri terhadap gaji yang diberikan terhadap orang lain.

⁷⁹Laila Sari, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan MA Siti Mariam Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 15 Mei 2019

3. Upaya Mengoptimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah terdapat beberapa upaya yang dilakukan madrasah untuk terus mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia, yaitu terus melakukan evaluasi terhadap setiap aktifitas-aktifitas atau proses dari manajemen sumber daya manusia. Evaluasi dilakukan untuk membuat setiap tindakan yang dilakukan oleh pihak madrasah harus sesuai dengan visi dan misi madrasah.

Adapun beberapa upaya yang dilakukan hasil dari melakukan evaluasi terhadap proses manajemen sumber daya manusia yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Tetap melakukan proses perencanaan sumber daya manusia dengan sematang mungkin, agar dapat meminimalisir kesalahan pada masa akan datang;
- b. Memantau absensi tenaga pendidik dan kependidikan, baik absen tertulis yang ada pada tiap kelas ataupun *fingerprint*, untuk mengetahui mereka yang mangkir dari tugas;
- c. Menyebarkan informasi lowongan pekerjaan lebih bervariasi;
- d. Mencari tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan bidangnya;
- e. Meningkatkan proses seleksi sumber daya manusia. Sehingga tidak hanya wawancara yang diberlakukan, tapi juga ada seleksi lain yang digunakan, seperti tes tertulis.
- f. Memberikan pengenalan atau orientasi yang mendasar mengenai budaya madrasah terhadap calon tenaga pendidik dan kependidikan

yang baru bertugas tanpa harus membuang banyak tenaga, waktu dan uang;

- g. Memberikan pendidikan dan pelatihan secara terus menerus;
- h. Melakukan supervisi dengan lebih maksimal; dan
- i. Terus melakukan komunikasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, agar mengetahui kondisi kerja atau performa yang sedang dialami oleh mereka.

Upaya di atas tentu sangat diharapkan pihak madrasah agar dapat terlaksana dan dipertahankan dalam pengerjaannya. Kemudian juga memperbaiki atau merubah solusi tersebut yang masih kurang efektif dalam memberikan hasil yang optimal terhadap manajemen sumber daya manusia.

C. Analisis Data

Pada analisis ini akan dikemukakan data mengenai Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin yang meliputi manajemen sumber daya manusia, motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan dan upaya mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin adalah mendapatkan, menguraikan dan mengolah data pekerjaan menjadi sebuah informasi jabatan yang dapat dijadikan sebuah acuan dan prosedur kerja yang harus dikerjakan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan mereka. Terdapat kumpulan data deskripsi pekerjaan atau uraian tugas pengelola madrasah yang terletak di ruang guru. Namun, tidak ditemukan adanya spesifikasi pekerjaan yang dilakukan oleh pihak madrasah, hanya ditemukan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh tenaga pendidik dan kependidikan.

Umar yang dikutip oleh Triton PB dalam bukunya mengatakan bahwa analisis pekerjaan merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, analisis pekerjaan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terlaksana dengan cukup baik, karena sudah mendapatkan, menguraikan dan mengolah data pekerjaan menjadi sebuah informasi jabatan yang dapat dijadikan sebuah acuan dan prosedur kerja yang harus dikerjakan. Namun, penulis tidak menemukan adanya spesifikasi pekerjaan, hanya deksripsi pekerjaan yang tersedia. Karena penting sekali kedua kumpulan data ini diperlukan oleh pihak madrasah untuk menentukan orang yang tepat untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga dapat menempatkan orang yang benar pada

posisi atau jabatan yang tepat. Tidak hanya mempermudah pihak madrasah, tapi dari luar madrasah juga akan dapat mengetahui informasi-informasi dari jabatan tersebut.

b. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin adalah perencanaan yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan itu sendiri. Pihak madrasah tidak asal-asalan dalam melakukan perencanaan untuk kedepannya pada sumber daya manusia yang dimiliki madrasah. Perencanaan dipikirkan dengan sangat matang dan sesuai dengan kebutuhan madrasah.

I Komang Ardana, dkk dalam bukunya mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia sebagai proses yang sistematis dan terus menerus dalam menganalisis kebutuhan lembaga pendidikan dan sumber daya manusia dalam kondisi yang selalu berubah dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang lembaga pendidikan. Hal ini merupakan bagian integral dari perencanaan dan anggaran lembaga pendidikan, karena pembiayaan dan perkiraan sumber daya manusia akan terpengaruh dan dipengaruhi oleh rencana jangka panjang lembaga pendidikan.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, perencanaan sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terlaksana dengan baik, karena perencanaan sumber daya manusia dilakukan tidak sembarangan dan dipikirkan dengan sangat matang. Perencanaan sumber daya manusia tidak hanya dilakukan semerta-merta untuk rekrutmen saja, tapi semua

kegiatan dilakukan perencanaan terlebih dahulu, dari awal sampai akhir kegiatan sumber daya manusia. Paling penting adalah perencanaan sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin dilakukan sesuai dengan kebutuhan dari madrasah. Sehingga dapat mengatasi kesalahan yang terjadi pada masa yang akan datang. Tentu hal ini karena perencanaan sumber daya manusia harus terus mengikuti perkembangan dan tuntutan perubahan yang selalu berubah.

c. Perekrutan sumber daya manusia

Perekrutan sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin cukup sederhana, pihak madrasah melakukan kegiatan perekrutan ketika mengetahui akan berhenti atau cutinya tenaga pendidik dan kependidikan pada madrasah tersebut. Untuk mencari pengganti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berhenti, maka dilakukanlah upaya menyebarkan informasi berupa pengumuman lowongan pekerjaan. Adapun media yang sering digunakan oleh Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin adalah media sosial berupa *facebook*. Setelah tersebar luasnya pengumuman tersebut akan bermunculan orang-orang yang datang ke madrasah untuk menyerahkan surat lamaran dan beberapa persyaratan lainnya yang dibutuhkan. Kemudian pihak madrasah akan menampungnya terlebih dahulu dan dilakukan tahapan selanjutnya yaitu seleksi.

I Komang Ardana, dkk dalam bukunya mengatakan bahwa proses penarikan atau perekrutan sangat penting karena kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Penarikan adalah usaha untuk mencari dan mempengaruhi sumber daya manusia agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam lembaga pendidikan. Jika penarikan berhasil

maka banyak para pelamar yang memasukkan lamarannya sehingga ada peluang untuk memilih dengan bebas.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, perekrutan atau pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terlaksana dengan baik. Memang benar apa yang dilakukan Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin, karena sebuah organisasi akan melakukan perekrutan apabila terjadinya kekosongan sumber daya manusia. Perekrutan yang asal-asalan tanpa melihat dari segi kebutuhan dari madrasah, maka akan membuat daya tampung yang berlebihan. Kemudian *facebook* salah satu media sosial yang digunakan oleh madrasah untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan adalah pilihan yang tepat, karena berita akan tersebar lebih cepat dan luas. Dan keputusan yang tepat untuk menampung terlebih dahulu para pelamar, agar bisa dengan bebas memilih yang terbaik.

d. Seleksi sumber daya manusia

Seleksi yang dilakukan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin adalah wawancara saja. Kepala Madrasah juga akan meminta pendapat dari rekan-rekan kerjanya terhadap calon tenaga pendidik dan kependidikan yang melamar apakah layak untuk diterima atau tidak.

I Komang Ardana, dkk dalam bukunya mengatakan bahwa bagi lembaga atau perusahaan dengan membludaknya jumlah pencari kerja yang mengajukan lamaran mempunyai dampak positif walaupun ada juga dampak negatifnya. Semakin banyak pelamar, makin besar kesempatan untuk memilih yang terbaik.

Sebaliknya makin banyak pelamar alokasi dana, tenaga dan waktu yang dimanfaatkan untuk menyeleksi para pelamar cukup besar

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, seleksi pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terlaksana dengan cukup baik, karena dengan banyaknya lamar yang masuk pada madrasah tentu akan menyita waktu panitia seleksi dalam melakukan seleksi terhadap calon tenaga pendidik dan kependidikan tersebut. Maka dari itu seleksi yang dilakukan hanyalah wawancara saja. Namun alangkah baiknya juga menggunakan seleksi yang lebih dari sekedar wawancara, sehingga bisa menemukan tenaga pendidik dan kependidikan yang memang berkompeten dan layak apabila berhasil lulus dari seleksi yang begitu sulit. Banyak cara melakukan seleksi yang bisa dilakukan oleh madrasah yang tidak akan menyita waktu salah satunya yaitu dengan melihat latar belakang pendidikan atau pengalaman kerjanya.

e. Penempatan sumber daya manusia

Salah satu syarat yang dilihat dari seorang calon tenaga pendidik dan kependidikan yang mau melamar kerja pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin adalah sudah memiliki pengalaman bekerja pada dunia pendidikan. Status bekerja tenaga pendidik dan kependidikan yang diterima bermacam-macam, ada yang bisa langsung dipekerjakan, ada juga yang harus menunggu instruksi dari pihak madrasah yang biasanya di tempatkan pada awal atau tengah tahun.

I Komang Ardana, dkk dalam bukunya mengatakan bahwa setelah seseorang sumber daya manusia lulus seleksi dan memperoleh pengangkatan

status sebagai pegawai maka yang bersangkutan perlu segera ditempatkan pada posisi yang tepat bukan saja menjadi idaman organisasi, tetapi juga menjadi pegawai tersebut. Dengan demikian yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, penempatan sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terlaksana dengan baik, karena penerimaan dan penempatan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada, baik itu honorer ataupun PNS. Tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah dinyatakan diterima bekerja ada yang langsung dipekerjakan, ada juga yang harus menunggu instruksi dari pihak madrasah yang biasanya di tempatkan pada awal atau tengah tahun ajaran. Hal ini tentu sesuai dengan situasi, kondisi dan juga kebutuhan pada madrasah.

f. Orientasi sumber daya manusia

Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin tidak menerapkan sistem orientasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang baru. Mereka dibiarkan untuk mengenal dan menyesuaikan diri terhadap budaya madrasah dengan sendirinya.

I Komang Ardana dalam bukunya mengatakan bahwa orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan pegawai baru dengan pegawai lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki organisasi. Orientasi merupakan suatu proses untuk mengetahui dan mengenal tempatnya dalam totalitas hubungan pekerjaan, ruang lingkup organisasi dan berbagai macam kebijakan organisasi yang harus ditaati oleh pegawai baru.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, orientasi sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terlaksana dengan cukup baik. Pihak madrasah ingin tenaga pendidik dan kependidikan yang baru agar bisa mandiri dalam mengenal seluk beluk madrasah. Namun alangkah baiknya agar tenaga pendidik dan kependidikan yang baru dapat diberi pengenalan secara menyeluruh atas semua kegiatan lembaga pendidikan, sehingga dapat menghindari timbulnya kekacauan yang dihadapi oleh tenaga pendidikan dan kependidikan baru atas tugas dan pekerjaan, serta bisa juga untuk menghemat waktu, tenaga dan biaya dengan memberikan pengenalan awal yang dipandang penting dari madrasah.

g. Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia

Memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sangat diperhatikan sekali oleh pihak madrasah. Pihak madrasah sangat selektif dalam menerima surat undangan pendidikan dan pelatihan dari pihak-pihak atau lembaga tertentu. Tiap tenaga pendidik dan kependidikan terdapat pendidikan dan pelatihan yang berbeda-beda. Terkadang surat yang terima oleh pihak madrasah tidak mesti untuk semua tenaga pendidik dan kependidikan mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya. Maka dari itu, pihak sekolah memberikan kebebasan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mencari dan mengembangkan dirinya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

I Komang Ardana, dkk dalam bukunya mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk pegawai baru agar dapat menjalankan tugas-tugas

baru yang dibebankan dan untuk pegawai lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa datang. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan itu merupakan proses yang berlanjut bukan proses yang sesaat saja.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terlaksana dengan baik. Pihak madrasah memberikan pendidikan dan pelatihan dari luar dengan sangat selektif, mengingat akan penting atau tidaknya pendidikan dan pelatihan tersebut diikuti. Namun Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin tidak memberikan pendidikan dan pelatihan tersendiri, mengingat hal ini butuh banyak biaya, waktu dan tenaga dalam menyelenggarakannya. Oleh karena itu, pihak madrasah membebaskan tenaga pendidik dan kependidikannya untuk mengembangkan dirinya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tanpa harus berkaitan dengan madrasah yang mengelolanya, tentu hal ini sangat bagus untuk memberikan kebebasan kepada mereka untuk bisa lebih leluasa dalam mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan.

h. Promosi dan mutasi sumber daya manusia

Promosi jabatan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin cukup selektif, pihak madrasah tidak sembarangan dalam memposisikan maupun meletakkan jabatan seorang tenaga pendidik dan kependidikan. Kinerja dari tenaga pendidik dan kependidikan sangat dilihat dan diamati untuk mencari calon yang tepat dalam mempromosikan jabatannya. Selain itu, tenaga pendidik dan kependidikan tersebut juga harus berkompeten pada bidangnya. Dan yang paling penting adalah latar belakang pendidikan dari tenaga pendidik dan kependidikan

tersebut harus sesuai dengan jabatan yang akan dipromosikan kepadanya. Sedangkan untuk mutasi sendiri dari pihak madrasah tidak pernah melakukannya.

I Komang Ardana, dkk dalam bukunya mengatakan bahwa promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri pegawai pada waktu sebelumnya. Sedangkan mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, promosi dan mutasi sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terlaksana dengan baik, karena sudah melaksanakannya sesuai dengan prosedur yang ada. Pihak madrasah tidak sembarangan dalam memposisikan maupun meletakkan jabatan seorang tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu melihat dari kinerja, berkompeten pada bidangnya dan latar belakang pendidikan. Untuk mutasi pun tidak pernah dilakukan oleh pihak madrasah, kecuali dari kantor. Sehingga tidak pernah memaksakan untuk melakukan mutasi pada tenaga pendidik dan kependidikannya.

i. Kompensasi sumber daya manusia

Kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yaitu berupa honor, jarang menggunakan kompensasi berupa materi lainnya. Jumlah pembagian honor tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilihat dari kemampuan keuangan madrasah. Madrasah Aliyah Siti Mariam sendiri mempunyai dua saluran pemasukan dana, yaitu BP3 dan BOS. Sistem dari pembagian pemasukan dana dari BP3 dan BOS tersebut berdasarkan status tenaga pendidik dan kependidikan memiliki perbedaan, baik itu PNS, sertifikasi dan swasta.

Roosje Kalangi dalam bukunya mengatakan bahwa segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Kompensasi dapat berupa upah dan gaji. Bila kompensasi dikelola dengan baik, akan dapat membantu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha. Dengan adanya kompensasi dapat menciptakan motivasi dan memberikan peluang bagi pegawai untuk bekerja sesuai karier secara tepat dan sesuai dengan indeks kinerja utama yang telah dilaksanakan.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, kompensasi sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terlaksana dengan baik. Pihak madrasah memberikan kompensasi sangat adil dan memang disesuaikan dengan prosedur yang ada. Kompensasi terkelola dengan sangat baik karena dari setiap tenaga pendidik dan kependidikan diberikan secara berbeda dan

terdapat beberapa faktor yang membedakan jumlah kompensasinya tersebut, baik dalam hal kinerja, status dan jabatan.

j. Pemutusan sumber daya manusia

Pemutusan tenaga pendidik dan kependidikan sangat jarang dilakukan oleh pihak madrasah, karena tidak selalu pelanggaran yang diperbuat akan langsung dilakukan pemutusan terhadap pendidik dan kependidikan. Mereka yang melanggar peraturan dari madrasah hanya diberi teguran dan peringatan agar tidak melakukannya lagi di kemudian hari.

I Komang Ardana, dkk dalam bukunya mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian dapat terjadi setelah pegawai di terima dalam organisasi tersebut kemudian keluar atau dikeluarkan. Dengan pemutusan hubungan kerja ini masing-masing pihak tidak lagi terikat sebagai tenaga pendidik dan kependidikan di suatu lembaga pendidikan.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, pemutusan sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terlaksana dengan baik. Pemutusan tidak dilakukan semerta-merta untuk mengurangi jumlah tenaga pendidik dan kependidikan dengan sembarangan, namun sangat dilihat dari kinerja dan sikap dari mereka tersebut apakah masih layak untuk dipertahankan. Walaupun beberapa tenaga pendidik dan kependidikan yang memang harusnya pensiun, tapi tetap diperbolehkan untuk bekerja dan pihak madrasah melakukan hal ini kepada mereka tanpa adanya paksaan untuk terus menyuruh mereka bekerja, tapi memberikan kebebasan kepada mereka untuk memilih pensiun atau tidak.

Jadi, dari beberapa proses manajemen sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin terlaksana dengan baik, walaupun masih ada beberapa yang perlu diperbaiki dan ada pula yang perlu dipertahankan.

2. Motivasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin berada dalam kategori sedang. Belum terpenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi salah satu faktor penyebab hal tersebut. Kebutuhan yang belum terpenuhi, seperti kebutuhan akan perhatian dan dukungan dari pemimpin dan rekan kerja, serta faktor di luar madrasah (eksternal).

Jusmaliani dalam bukunya mengatakan bahwa berdasarkan pengamatan empirik, teori-teori motivasi umumnya berangkat dari anggapan bahwa pada diri manusia terdapat kegelisahan (*tension*) yang timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan. Jika kebutuhan ini telah terpuaskan maka kegelisahan tadi lenyap untuk sementara dan kemudian akan timbul lagi seiring dengan munculnya kebutuhan-kebutuhan baru yang juga menuntut agar dipuaskan.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, tingkat motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan cukup baik, yakni dalam kategori sedang. Tentu tenaga pendidik dan kependidikan yang motivasi dan kepuasan kerjanya tinggi adalah mereka yang kebutuhannya sudah terpenuhi, seperti ada tenaga pendidik dan kependidikan yang semangat bekerja saat sudah menerima gaji dari madrasah. Sedangkan untuk motivasi dan kepuasan kerja yang rendah adalah mereka yang kebutuhannya belum terpenuhi dan mereka akan

merasa gelisah kalau kebutuhan tersebut belum terpenuhi, seperti tenaga pendidik dan kependidikan yang keluar kelas saat jam mengajar karena ada urusan yang perlu diselesaikan terlebih dahulu diluar dari madrasah. Adapun untuk terus membuat tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi maka perlu adanya pengawasan langsung dari Kepala Madrasah dan perlu adanya tindakan untuk membuat kebutuhan mereka terpenuhi, sehingga kepuasan kerja mereka akan menjadi kekuatan pula untuk membangun mutu madrasah.

3. Upaya Mengoptimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah terdapat beberapa upaya yang dilakukan madrasah untuk terus mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia, yaitu terus melakukan evaluasi terhadap setiap aktifitas-aktifitas atau proses dari manajemen sumber daya manusia. Evaluasi dilakukan untuk membuat setiap tindakan yang dilakukan oleh pihak madrasah harus sesuai dengan visi dan misi madrasah. .

Didin Kurniadin dan Imam Machali dalam bukunya mengatakan bahwa agar pekerjaan berjalan sesuai dengan visi, misi dan program kerja, maka dibutuhkan pengawasan/evaluasi, baik dalam tahap perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan. Sehingga dengan hal tersebut dapat segera dilakukan koreksi, antisipasi dan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan situasi dan kondisi.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori di atas, upaya mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam dilakukan dengan baik. Hal tersebut karena melakukan evaluasi disetiap

proses manajemen sumber daya manusia. Dengan melakukan evaluasi maka dapat ditemukan kesalahan atau kekurangan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Melakukan evaluasi secara terus menerus ketika selesai melakukan aktifitas sumber daya manusia adalah solusi yang tepat. Namun evaluasi saja tidak cukup apabila hanya sebuah evaluasi semata saja dan tidak ditindak lanjuti di aktifitas manajemen sumber daya manusia selanjutnya. Maka dari itu, langkah organisasi ini harus didukung oleh manajemen sumber daya manusia secara benar, efektif dan efisien, agar dengan demikian seluruh tenaga pendidik dan kependidikan mampu memberikan kontribusi yang terbaik bagi madrasah.