

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di sekolah MTs NU Zadul Ma'ad yang terletak di Jl. Simpang Tiga. RT II Galagah. MTs NU Zadul Ma'ad merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berciri khas Agama Islam, berada dibawah naungan Kementerian Agama. Sekolah ini berada di atas sebidang tanah seluas 2.815 m² yang tanah tersebut berstatus hibah.

MTs NU Zadul Ma'ad merupakan suatu lembaga pendidikan yang didirikan pada tahun 1969. Pada tahun 1978 sekolah ini berstatus terakreditasi (Diakui) berdasarkan SK Kelembagaan No. Lo/3/429/Ixb/78 Tanggal 03 Januari 1978. Dengan nomor induk / NSS: 12123080011. Kepala sekolah saat ini bernama Hidayaturrahman, S.Sos, diangkat berdasarkan SK nomor: 076/C.44/Pengsh./VII-2003 tanggal 18 Juli 2003.

2. Keadaan Guru

Jumlah guru di MTs NU Zadul Ma'ad Alabio HSU pada tahun pelajaran 2010/2011 sebanyak 16 orang yang terdiri dari 1 orang kepala sekolah. Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan guru dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 1
KEADAAN GURU MTS NU ZADUL MA'AD ALABIO HSU
TAHUN PELAJARAN 2010/2011

No	Nama	Jabatan	Bidang Studi yang Diajarkan
1	Hidayaturrahman, S.Sos	Kamad	IPS Terpadu
2	Mina Lathifah, S.Pd.I	Wakamad	Matematika
3	Hidayatul Ulya, S.Pd.I	Pengelola Perpustakaan	Bahasa Inggris
4	M. Fuad Anshori, S.Pd.I	Tata Usaha	Fisika
5	M. Husni, S.Ag	Bidang PHBI	Fiqh
6	A.Syu'aidi, A.Ma.Pd	Bidang UKS	IPS Terpadu
7	Fuad	Bidang OSIS	Kertakes
8	M. Fitriyadi, A.Ma.Pd	Bidang Pramuka	Bahasa Indonesia
9	Fathimatul Husna, S.Pd.I	Wali Kelas	Matematika
10	Mawardi, S.Pd.I	Wali Kelas	Quran Hadits
11	Abdul Khaliq, S.Pd.I	Wali Kelas	Biologi
12	Hj. Najematannor, S.Pd.I	Wali Kelas	PKN
13	Zakiah, S.Pd.I	Guru	Bahasa Arab
14	Khairul Muna, S.Pd.I	Guru	Bahasa Inggris
15	Haris Fadillah, S.Pd.I	Guru	Orkes
16	Bahrudin	Guru	Akidah Akhlak

TABEL 2
KEADAAN GURU BERDASARKAN LATAR PENDIDIKAN
MTS NU ZADUL MA'AD ALABIO HSU
TAHUN PELAJARAN 2010/2011

Pendidikan Guru	Banyaknya	Kepegawaian
S1	4 Orang	PNS
S1	8 Orang	Non PNS
D2/D3	2 Orang	Non PNS
SLTA	2 Orang	Non PNS

3. Keadaan Siswa MTs NU Zadul Ma'ad Alabio HSU

MTs NU Zadul Ma'ad Alabio HSU pada tahun ajaran 2010/2011 memiliki siswa seluruhnya 160 orang yang terbagi 6 ruang kelas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 3
KEADAAN SISWA MTS NU ZADUL MA'AD ALABIO HSU
TAHUN PELAJARAN 2010/2011

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah Siswa
		Laki-laki	Perempuan	
1	I	33	28	61
2	II	24	30	54
3	III	19	26	45
	Jumlah	76	84	160

4. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs NU Zadul Ma'ad Alabio HSU

Adapun gedung MTs NU Zadul Ma'ad ini terletak di jalan Simpang Tiga Rt. 02 Gelagah, dengan bangunan yang bersifat semi permanen dengan luas tanah 2.815 m². Jumlah ruangnya adalah sebagai berikut :

TABEL 4
SARANA DAN PRASARANA
MTS NU ZADUL MA'AD ALABIO HSU
TAHUN PELAJARAN 2010/2011

No	Jenis Sarana	Jumlah	Kondisi
1	Ruang Kepala sekolah	1	Baik
2	Ruang Guru	1	Baik
3	Ruang Kelas	6	Baik
4	Ruang Perpustakaan	1	Baik
5	Ruang UKS	1	Baik
6	Ruang Tata Usaha	1	Baik
7	Ruang Aula	1	Baik
8	Tempat Parkir	1	Baik
9	Lapangan Olahraga	1	Baik
10	Mushalla	1	Baik
11	Koperasi Sekolah	1	Baik
12	Kantin	2	Baik
13	Tempat Parkir	1	Baik
14	WC	6	Baik

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di MTs NU Zadul Ma'ad Alabio HSU, diperoleh bahwa sarana dan fasilitas lainnya sudah memadai.

B. PENYAJIAN DATA

Sebelum data yang telah diperoleh di lapangan disajikan, terlebih dahulu perlu ditegaskan bahwa data tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil dari wawancara, observasi dan dokumenter sekolah.

Perubahan yang terjadi sebagai akibat tekanan dan pengaruh global telah mendorong sekolah untuk terus berupaya meningkatkan kualitas guru. Sekolah menempatkan prioritas utama untuk ditingkatkan kualitasnya melalui proses MSDM yang efektif dan berkelanjutan. Guru diharapkan mampu memberikan sumbangan efektif dan signifikan bagi kelangsungan sekolah dalam situasi yang terus mengalami perubahan.

Adanya masalah yang berkaitan dengan guru mendorong sekolah menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meminimalkan dan mengatasi masalah. Beberapa permasalahan yang sering dialami guru seperti jenuh dalam kegiatan pembelajaran, tidak dapat mengoperasikan atau memanfaatkan alat sebagai hasil kecanggihan teknologi dalam pembelajaran, dan tidak adanya upaya meningkatkan kemampuannya seperti ikut dalam pelatihan. Permasalahan tersebut harus diselesaikan melalui program manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan partisipasi dan

kemampuan guru dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Kegiatan pelatihan penggunaan media pembelajaran dengan program *Microsoft Power Point*, dan penggunaan internet merupakan kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh sekolah untuk meningkatkan kualitas kemampuan guru dalam pembelajaran khususnya dalam bidang penguasaan teknologi.

1. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru pada
MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara

Manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah yang juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya sekolah mempunyai sumber daya manusia pendidikan baik pendidik maupun sumber daya manusia lainnya untuk berkinerja secara optimal, dan hal ini jelas berakibat pada perlunya melakukan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan legal formal seperti kualifikasi dan kompetensi, maupun tuntutan lingkungan eksternal yang makin kompetitif di era globalisasi dewasa ini, yang menuntut kualitas sumber daya manusia yang makin meningkat yang mempunyai sikap kreatif dan inovatif serta siap dalam menghadapi ketatnya persaingan.

a) Pengadaan (rekrutmen)

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat guru, untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sekolah. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan / *job description* dan juga spesifikasi pekerjaan / *job specification*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru pada Mts NU Zadul Ma'ad Alabio, pengadaan guru di sekolah ini tidak berdasarkan aturan formal, melainkan apabila ada seorang calon guru ingin melamar untuk mengajar, maka calon pelamar wajib menyerahkan lamaran dan dipertimbangkan oleh pihak sekolah. Apabila oleh pihak sekolah merasa layak untuk mengajar dan bias memenuhi kualifikasi pada mata pelajaran yang akan diajarkan maka calon pelamar tersebut akan bias langsung mengajar.

b) Pengangkatan / penempatan

Pengangkatan dan penempatan adalah mengangkat dan menempatkan tenaga-tenaga guru baru pada tempat yang tepat dan kepada mereka yang dipercayakan tugas-tugas yang sesuai dengan keahliannya.

Keputusan penempatan melibatkan transfer internal, promosi, dan demosi yang selalu diinformasikan melalui berbagai macam pendekatan seleksi dan melalui penilaian kinerja. Pada tahun sekarang downsizing telah menjadi alasan beberapa promosi dan demosi yang

selalu diinformasikan melalui berbagaimacam pendekatan seleksi dan melalui penilaian kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala sekolah dan guru, proses penempatan dilakukan berdasarkan kualifikasi kependidikan calon guru,.

Jadi proses penempatan ini sesuai dengan lamaran dan ijazah calon pelamar, tetapi apabila posisi yang di lamar oleh calon guru tersebut sudah kelebihan tenaga pengajar maka lamaran tersebut untuk sementara tidak ditanggapi.

c) Pembinaan

Program pengembangan mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada para guru agar mereka tidak menjadi usang & untuk memenuhi keinginan karier mereka akibat perubahan lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian prestasi kerja yg bertujuan untuk melihat kinerja guru apakah sudah sesuai dengan apa yang diharapkan. Selanjutnya pengembangan dilakukan dengan bimbingan konseling, disiplin, serta berlanjut pada pengembangan organisasi sekolah.

Kegiatan pemeliharaan dilakukan dengan melihat prestasi kerja guru. Tidak hanya sekedar dievaluasi, tetapi juga menunjukkan seberapa baik berbagai kegiatan personalia telah dilakukan. Bila guru melaksanakan pekerjaan dengan baik maka mereka akan memperoleh

kompensasi yang layak dan adil, bila sebaliknya para guru mungkin akan berkumpul dan melakukan kegiatan kolektif.

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia sebagaimana yang ingin diwujudkan bertujuan untuk melakukan pendampingan guru yang memiliki potensi menjadi guru yang profesional. Dalam kegiatan pembinaan guru, prioritas pertama adalah memberikan pendampingan kepada guru bidang studi yang mengajar mata pelajaran Ujian Nasional. Kepada mereka dibekali dan dikirim ke sekolah sekolah unggulan untuk penyerapan pengalaman kepada teman sejawat tentang kiat-kiat yang digunakan di sekolah unggulan untuk mendorong anak didiknya mencapai nilai ujian nasional tertinggi, penyelenggara menyadari bahwa hasil yang diharapkan tidak bisa segera terwujud memerlukan proses yang cukup banyak memakan waktu. Dari kegiatan ini secara cepat memang belum bisa segera menampakkan hasil, namun dengan dilakukannya upaya-upaya di atas diharapkan ke depan dapat memetik hasil yang lebih baik.

Berikut beberapa pertemuan yang menunjang profesionalitas guru guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada MTs NU
Zadul Ma'ad Alabio :

TABEL 5
PELATIHAN YANG PERNAH DIKUTI OLEH GURU
MTs NU ZADUL MA'AD ALABIO HSU

No.	Nama Pelatihan yang diikuti (5 tahun terakhir)	Jumlah Guru	Lokasi Pelatihan	Tahun Pelatihan
1.	MGMP	9	MTsN Model Amuntai	2002/2003
2.	MGMP	3	SMP 4 Amuntai	2002/2003
3.	MGMP KKM Sei.Pandan	14	MIS Al-Yasriyah Alabio	2003/2004
4.	Sosialisasi KBK	10	MTs Asy-Syafi'iyah Alabio	2004/2005
5.	Pelatihan Guru PJOK	2	Diklat Banjarbaru	2005/2006
6.	Pelatihan Guru PJOK	1	Diklat Amuntai	2006/2007
7.	Sosialisasi KTSP	3	MTsN Model Amuntai	2006/2007
8.	Workshop KTSP Sistem Penilaian KKM	18	MTsN Sungai Pandan	2007/2008
9.	MGMP KKM HSU	2	MTsN Model Amuntai	2008/2009
10.	Diklat Sertifikasi	1	Diklat Banjarbaru	2008/2009
11.	Bintek UN 2009	3	Diknas HSU	2008/2009

d) Pengawasan

Untuk melaksanakan tugas pengawasan ini, pengawas sekolah melaksanakan fungsi supervisi, dalam hal ini supervisi akademik. Supervisi akademik adalah fungsi supervisi yang berkenaan dengan aspek pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan bimbingan di sekolah.

Sasaran supervisi akademik antara lain membantu guru dalam:

- (a) merencanakan kegiatan pembelajaran dan atau bimbingan, (b) melaksanakan kegiatan pembelajaran/ bimbingan, (c) menilai proses dan hasil pembelajaran/ bimbingan, (d) memanfaatkan hasil penilaian untuk peningkatan layanan pembelajaran/bimbingan, (e) memberikan

umpan balik secara tepat dan teratur dan terus menerus pada peserta didik, (f) melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, (g) memberikan bimbingan belajar pada peserta didik, (h) menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, (i) mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu dan media pembelajaran dan atau bimbingan, (j) memanfaatkan sumber-sumber belajar, (k) mengembangkan interaksi pembelajaran/bimbingan (metode, strategi, teknik, model, pendekatan dll.) yang tepat dan berdaya guna, (l) melakukan penelitian praktis bagi perbaikan pembelajaran/bimbingan, dan (m) mengembangkan inovasi pembelajaran/bimbingan.

Pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio proses pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah terhadap setiap guru pada jam kerja. Contoh format absensi guru pada Mts Zadul Ma'ad Alabio adalah sebagai berikut:

e) Penugasan

Menekankan pada pelaksanaan berbagai tugas dan pekerjaan oleh guru serta jenjang peningkatan posisi guru. Selain itu berkaitan pula dengan kontraprestasi untuk guru yang telah berhenti bekerja, baik yang sementara atau permanen maupun akibat pemutusan hubungan kerja sepihak.

Guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan adalah memosisikan dirinya sebagai orang tua ke dua. Dimana ia harus menarik simpati dan menjadi idola para siswanya. Adapun yang diberikan atau disampaikan guru hendaklah dapat memotivasi hidupnya terutama dalam belajar. Bila seorang guru berlaku kurang menarik, maka kegagalan awal akan tertanam dalam diri siswa.

Guru adalah posisi yang strategis bagi pemberdayaan dan pembelajaran suatu bangsa yang tidak mungkin digantikan oleh unsur manapun dalam kehidupan sebuah bangsa sejak dahulu. Semakin

signifikannya keberadaan guru melaksanakan peran dan tugasnya semakin terjamin terciptanya kehandalan dan terbinanya kesiapan seseorang. Dengan kata lain potret manusia yang akan datang tercermin dari potret guru di masa sekarang dan gerak maju dinamika kehidupan sangat bergantung dari "citra" guru di tengah-tengah masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala sekolah dan guru pada MTs NU ZAdul Ma'ad Alabio, proses penugasan di lakukan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing guru. Dalam hal ini apabila seorang guru diberikan wewenang oleh kepala sekolah untuk melakukan tugas yang sesuai dengan keahliannya

f) Kesejahteraan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, banyak faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah peningkatan kesejahteraan guru. Apalagi Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengamanatkan guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Karena itu tidak heran jika pemerintah pusat maupun pemerintah daerah peduli dan merasa perlu memberi penghargaan dan meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan khusus kepada guru yang bertugas di daerah khusus maupun pemberian subsidi tunjangan

fungsional bersumber dari dana APBN dan insentif guru berasal dana dari APBD.

Upah menurut pengertian Barat terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional : Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an surat At Taubah: 105 :

وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِّ

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْعَالَمِ إِلَىٰ

Tafsir dari ayat di atas adalah balasan di dunia dan di akherat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal Saleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefenisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan

manusia secara keseluruhan. Berikut adalah data gaji guru pada MTs NU Zadul Ma'ad :

TABEL 7
TUNJANGAN DAN HONOR GURU
MTs NU ZADUL MA'AD ALABIO HSU

No	Nama	JLH JAM PEL				HONOR/ JAM (Rp)	JUMLAH (Rp)	TUNJANGAN		TOTAL HONOR (Rp)	TAND TANG
		BLN	KRNG	LBH	TOTAL			JEN TUNJ	HONOR		
1	Hidayaturrehman, S.Sos	38	0	0	38	5000	190000	KAMAD	550000	740000	1
2	Mina Lathifah, S.Pd.I	22	0	0	22	5000	110000	BK	60000	170000	2
3	Hidayatul Ulya, S.Pd.I	81	0	0	81	5000	405000	WK IX A	50000	455000	3
4	M. Fuad Anshori, S.Pd.I	54	0	0	54	5000	270000	KRKLMB/BEND.BOS	150000	420000	4
5	M. Husni, S.Ag	81	0	0	81	5000	405000	WK IX B	50000	455000	5
6	A.Syu'aidi, A.Ma.Pd	114	0	0	114	5000	570000	PEM.BID.KES	75000	645000	6
7	Fuad	110	0	0	110	5000	550000	WK VIIB	50000	600000	7
8	M. Fitriyadi, A.Ma.Pd	82	0	0	82	5000	410000	WK VIII A	50000	460000	8
9	Fathimatul Husna, S.Pd.I	88	0	0	88	5000	440000	WK VIII B	50000	490000	9
10	Mawardi, S.Pd.I	96	0	0	96	5000	480000	TU/OSIS	225000	705000	10
11	Abdul Khaliq, S.Pd.I	94	0	0	94	5000	470000	WK VII A	50000	520000	11
12	Hj. Najemiatannor, S.Pd.I	90	0	0	90	5000	450000	PUSTAKAWAN	115000	565000	12
13	Zakiah, S.Pd.I	54	0	0	54	5000	270000	PEM.BID.KESENIAN	75000	345000	13
14	Khairul Muna, S.Pd.I	56	0	0	56	5000	280000	PEM.BID.KEAG	75000	355000	14
15	Haris Fadillah, S.Pd.I	52	0	0	52	5000	260000	PEM. PRAMUKA	300000	335000	15
16	Bahrudin		0	0	0	5000		PENJ SEKOLAH	2E+06	300000	16
	JUMLAH	1112	0	0	1112		5.560.000		2.000.000	7.560.000	

g) Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja dilakukan karena adanya mutasi atau pemindahan kerja, pensiun, meninggal dunia, dan sebagainya. Hal ini dilakukan supaya keterikatan hubungan kerja tidak ada. Pemutusan hubungan kerja di butuhkan karena untuk penyelesaian akhir masa tugas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, proses pemberhentian terjadi di MTs NU Zadul Ma'ad Alabio karena beberapa factor, yaitu:

1. Guru berhenti dari tugas pokoknya mengajar karena alasan pribadi.
 2. Pemberhentian mengajar kepada guru karena akhir masa kontrak kerja berdasarkan atas kesepakatan bersama antara guru dengan pihak sekolah.
 3. Pemberhentian mengajar karena mutasi yang diinginkan oleh guru itu sendiri atau pihak sekolah.
 4. Berhenti karena meninggal dunia atau memasuki masa pension.
2. Faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara

Berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan, ditemukan ada beberapa faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara, yaitu:

- a. Pengetahuan yang dimiliki kepala sekolah terhadap studi manajemen sumber daya manusia.

Kepala Sekolah sebagai pengelola pendidikan di sekolah memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama dalam hal meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah yang dipimpinnya. Perlu digarisbawahi bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia di sini, tidak hanya berkaitan dengan aspek profesional semata tetapi juga mencakup aspek manajerial sebagai seorang pendidik.

Kepala Sekolah memiliki peranan yang strategis dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang ada di sekolah untuk dapat mencapai tingkat kualitas sumber daya manusia yang diharapkan, baik sebagai educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), pencipta iklim kerja maupun sebagai wirausahawan.

- b. Manajemen personalia yaitu, data kongkrit tentang seluruh riwayat hidup para guru.

Mayoritas tenaga yang ada di MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara tersebut adalah lulusan S1 pendidikan, namun karena kurangnya pelatihan-pelatihan terhadap guru-guru tersebut mengakibatkan proses belajar mengajar yang ada sekolah tersebut menjadi kurang baik, hal tersebut sangat dirasakan oleh karena terbatasnya pengetahuan guru terhadap penggunaan penguasaan teknologi yang semakin canggih.

- c. Komponen lain, seperti sarana penunjang yang diperlukan oleh para guru dalam peningkatan kualitas guru yang dimilikinya serta alokasi dana yang diperlukan.

Sarana penunjang merupakan suatu hal yang sangat penting bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya para guru dalam memberikan pengajaran dan pendidikan kepada siswa, sehingga dengan terlengkapinya sarana penunjang tersebut membuat guru menjadi semangat dalam mengajar, terutama buku-buku yang relevan dan sarana penunjang lainnya seperti alat-alat teknologi sekarang yang sesuai dengan mata pelajaran yang dipegang oleh guru masing-masing.

C. ANALISIS DATA

1. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara

Fokus utama manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas SDM mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas.

Produktivitas, diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program dan sistem manajemen.

Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi sebagai penyedia barang/jasa yang kualitasnya buruk, perkembangan dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang.

Pelayanan, SDM sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen SDM harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan dan kebijakan SDM.

Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, dalam pelaksanaan pendidikannya sekolah sangat ditekankan adanya peningkatan kualitas

sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan. Layanan sekolah dapat dikatakan bermutu atau berkualitas jika dibuat secara sederhana tetapi penting dan memenuhi standart. Artinya, produk tersebut harus tepat sesuai dengan tujuan. Pada dasarnya mutu pendidikan dapat dipandang sebagai suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen satuan pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satuan pendidikan dimaksud adalah mencakup pendidikan pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Suatu organisasi, dimana perubahan organisasi lebih efektif bila mereka melakukan peran aktif dengan menolong atau mengarahkan perbaikan sekolah. Karena itu kepala sekolah yang efektif menolong akan memberikan perlindungan kepada sekolah dari perubahan-perubahan yang tidak menguntungkan.

Adapun yang paling penting bagi kepala sekolah adalah cita-cita tinggi dengan menyadari bahwa banyak yang harus dilakukannya bersama guru-guru dalam menentukan suatu perubahan yang akan menyenangkan. Salah satunya adalah memperbaiki dan meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Dan perubahan manajemen adalah langkah awal meraih kualitas, dan pilar utamanya adalah kepuasan pelanggan, perbaikan berkelanjutan, pengelolaan dengan fakta (data), dan menghargai sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management) dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, dapat maju dan berkembang dengan dukungan dari sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang, maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan atau sumber daya manusia di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia.

Dalam manajemen sumber daya manusia, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai kualitas pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga pendidik guna menciptakan pendidikan yang berkualitas.

Dalam menghadapi tantangan dan *image* masyarakat yang semakin kompleks yang berkembang saat ini, MTs NU Zadul Ma'ad Alabio melaksanakan kurikulum yang mengacu kepada kurikulum pendidikan nasional dan kurikulum pendidikan Islam, dimana kurikulum pendidikan Islam lebih bersifat problematik, strategis,

antipatif dan aplikatif untuk memecahkan problem-problem yang dihadapi umat manusia. Kurikulum pendidikan Islam diorientasikan dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik masa kini, masa akan datang yang berkorelasi dengan pembangunan sosial, kesejahteraan masyarakat, budaya dengan konteks global, teknologi informasi. Program kurikulum pendidikan Islam, perlu diorientasikan pada *learning competency (competency knowledge, skill, ability, dan social-cultural)*, relevan dengan kebutuhan otonomi daerah dan bersifat lentur serta adaptif terhadap perubahan. Metodologi pendidikan Islam dalam proses belajar mengajar harus menggunakan *learning based, student learning* dan bukan *teaching learning* dan diorientasi pada cara mengaktifkan peserta didik, cara untuk menemukan, cara memecahkan masalah dengan menggunakan paradigma holistik, rasional, partisipatori dengan pendekatan empirik deduktif yang akan menjadi kunci pengembangan peserta didik untuk dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas, kreatif, inovatif, yang mampu menerjemahkan agama dalam perilaku sosial di tengah kehidupan masyarakat global menuju masyarakat madani (*civil society*).

Dalam manajemen MTs NU Zadul Ma'ad Alabio menggunakan manajemen sumber daya manusia dan etos kerja yang mengacu terhadap Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)/*School-Based Management*, desentralisasi dan otonomi sekolah dengan melibatkan orang tua peserta didik, masyarakat dan pengguna lulusan secara aktif

dalam pengelolaan pendidikan. Dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan menuntut perencanaan dan langkah-langkah yang sistematis, operasional, pengawasan dan pengendalian secara profesional, dilakukan secara terpadu dan terintegrasi dalam sistem pengelolaan kegiatan manajemen pendidikan Islam.

MTs NU Zadul Ma'ad Alabio dalam pengembangan tengah mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dilandasi dengan nilai-nilai *ilahiyah*, kemanusiaan (*insaniyah*), masyarakat, lingkungan dan berbudaya. Dari kerangka pemikiran ini, maka MTs NU Zadul Ma'ad Alabio harus mengembangkan pendidikan yang integralistik, humanistik, pragmatis, dan berakar pada budaya. Konsep pendidikan yang Integralistik, secara utuh berorientasi pada nilai-nilai Ketuhanan (*Rabbaniyah-ilahiah*), nilai-nilai kemanusiaan (*insaniyah*) dan alam (*alamiyah*) pada umumnya sebagai suatu yang integralistik bagi perwujudan kehidupan *rahmatan lil 'alamin*. Konsep pendidikan humanistik, pendidikan yang berorientasi dan memandang manusia sebagai manusia (*humanisasi*) dengan menghargai hak-hak asasi manusia, hak untuk menyuarakan pendapat, mengembangkan potensi berpikir, berkemauan dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai luhur kemanusiaan. Konsep pendidikan pragmatis, memandang manusia sebagai makhluk fungsional yang perlu melangsungkan, mempertahankan, mengembangkan hidupnya baik secara jasmani maupun rohani serta mewujudkan manusia yang sadar akan kebutuhan-

kebutuhan hidupnya dengan memiliki kepekaan terhadap masalah-masalah kemanusiaan. Konsep pendidikan berakar pada budaya, dapat mewujudkan manusia yang memahami eksistensinya dengan memiliki kepribadian yang unggul, harga diri, percaya pada kemampuan sendiri, membangun budaya berdasarkan budaya sendiri yang didasarkan pada nilai-nilai *ilahiyyah*. Dari kerangka ini, maka kompetensi nilai-nilai ilahiyyah, *knowledge, skill, ability*, sosial kultural dan secara operasional dapat terintegrasi dengan masyarakatnya, lingkungan sosial-kultural, dan selalu menerima dan ikut serta melakukan perubahan.

Dengan pengembangan MTs NU Zadul Ma'ad Alabio melalui berbagai upaya yang dilakukan akan dapat meningkatkan prestasi dan membawa perubahan sehingga menjadi MTs yang unggul dan dapat bersaing dengan sekolah/ madrasah yang lain.

1. Pengadaan (rekrutmen)

Rekrutmen guru berarti keseluruhan proses mendapatkan guru baru, berdasarkan pada hasil perencanaan guru yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah rekrutment guru seharusnya diproses sendiri oleh sekolah, sedangkan pengangkatannya sebagai pegawai negeri tetap oleh pemerintah.

Terlepas apakah Kantor Dinas Pendidikan Nasional, yayasan pendidikan ataukah sekolah sendiri yang menyelenggarakannya, namun yang pasti proses pengadaan guru baru di sekolah harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, sehingga

betul-betul mendapatkan guru yang berwawasan luas, terampil mengelola pembelajaran, kreatif, mandiri, dan memiliki komitmen yang tinggi. Sekali lagi ditegaskan disini bahwa manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah mempersyaratkan sumber daya manusia (guru) yang berwawasan luas, terampil mengelola pembelajaran, kreatif, mandiri, dan memiliki komitmen yang tinggi. “Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu: (a). persiapan, (b). pengumuman penerimaan guru baru, (c). pendaftaran guru baru, (d). seleksi guru baru”.

2. Pengangkatan

Fungsi pengangkatan dan penempatan administrasi guru adalah mengangkat calon tenaga pengajar yang memang sudah diseleksi dan sudah dipertimbangkan oleh lembaga guna mendapatkan calon tenaga pengajar yang profesional. Sedangkan penempatan calon tenaga pengajar harus disesuaikan dengan bidang keahliannya masing-masing agar pelaksanaan tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif.

3. Pembinaan

Pembinaan terhadap guru sebagai sumber daya manusia memiliki peran yang esensial dalam meningkatkan performance sekolah maupun produktivitas guru itu. Pengembangan sumber daya manusia dapat membantu individu, kelompok-kelompok dan segala jenis organisasi menjadi lebih efektif.

Menurut Piet Suhertian “pengembangan ketenagaan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga yang

berada dalam suatu unit organisasi baik tenaga managerial, tenaga teknis edukatif maupun tenaga tata usaha yang memenuhi syarat jabatan yang ada sekarang dan untuk yang akan datang”.²⁷

Ada juga yang mengartikan bahwa pengembangan personal ialah proses perbaikan prestasi (performance) personal melalui pendekatan-pendekatan yang menekankan realisasi diri, pertumbuhan diri, dan perkembangan diri.²⁸

Dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja, masalah pembinaan pegawai menempati kedudukan yang penting. Program pembinaan pegawai meliputi aspek yang cukup luas antara lain : mengenai peningkatan kemampuan kerjanya, peningkatan dedikasi, moral dan disiplin kerja serta pengarah dan pembentukan motif kerja yang objektif. Peningkatan kemampuan dan kemahiran kerja dapat ditempuh dengan jalan menambah pengetahuan dan latihan-latihan bagi para personal melalui penataran atau *up grading*, tugas belajar, latihan kerja atau *job training* di lingkungan sendiri atau lingkungan lain dan di dalam atau di luar negeri.

Bentuk-bentuk peningkatan profesi juga bisa melalui :

- a) Pendidikan dan latihan (in service training)
- b) Tugas belajar
- c) Pemindahan jabatan, pemindahan lapangan kerja dan pemindahan wilayah.

²⁷ Piet Suhertian, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, Surabaya: Usaha Nasional, 1994, Cet. Ke-1, hal. 32

²⁸ Piet Suhertian, *Op Cit*, hal 168

Pembinaan harus dilakukan secara terus menerus dan secara sistematis atau pragmatis. Pembinaan ini sangatlah penting karena tuntutan perkembangan baik perkembangan ilmu pengetahuan, perkembangan teknologi maupun perkembangan yang lainnya.

Pentingnya pembinaan guru didasari oleh beberapa pemikiran bahwa (1) guru merupakan salah satu sumber ilmu pengetahuan bagi siswa yang harus memperkaya diri dengan ilmu pengetahuan yang baru, sehingga dapat memberikan informasi-informasi yang baru kepada siswa, (2) guru juga harus menyadari bahwa dirinya perlu untuk bertumbuh dan berkembang. Dengan gairah dan semangat kerja yang tinggi akan memungkinkan guru dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang menyenangkan peserta didik.

4. Pengawasan

Dalam melaksanakan fungsi pengawasan ini, pengawas hendaknya berperan sebagai:

- a) Mitra guru dalam meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran dan bimbingan di sekolah binaannya
- b) Inovator dan pelopor dalam mengembangkan inovasi pembelajaran dan bimbingan di sekolah binaannya
- c) Konsultan pendidikan di sekolah binaannya
- d) Konselor bagi kepala sekolah, guru dan seluruh staf sekolah
- e) Motivator untuk meningkatkan kinerja semua staf sekolah

5. Penugasan

Sebagai seorang pendidik yang memahami fungsi dan tugasnya, guru khususnya ia dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula dengan seperangkat latihan keterampilan keguruan dan pada kondisi itu pula ia belajar memersosialisasikan sikap keguruan yang diperlukannya. Seorang yang berpribadi khusus yakni ramuan dari pengetahuan sikap dan keterampilan keguruan yang akan ditransformasikan kepada anak didik atau siswanya.

Guru yang memahami fungsi dan tugasnya tidak hanya sebatas dinding sekolah saja, tetapi juga sebagai penghubung sekolah dengan masyarakat.

Seorang guru baru dikatakan sempurna jika fungsinya sebagai pendidik dan juga berfungsi sebagai pembimbing. Dalam hal ini pembimbing yang memiliki sarana dan serangkaian usaha dalam memajukan pendidikan. Seorang guru menjadi pendidik yang sekaligus sebagai seorang pembimbing. Contohnya guru sebagai pendidik dan pengajar sering kali akan melakukan pekerjaan bimbingan, seperti bimbingan belajar tentang keterampilan dan sebagainya dan untuk lebih jelasnya proses pendidikan kegiatan mendidik, mengajar dan membimbing sebagai yang tak dapat dipisahkan.

Membimbing dalam hal ini dapat dikatakan sebagai kegiatan menuntun anak didik dalam perkembangannya dengan jelas dan memberikan langkah dan arah yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

Sebagai pendidik guru harus berlaku membimbing dalam arti menuntun sesuai dengan kaidah yang baik dan mengarahkan perkembangan anak didik sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan, termasuk dalam hal ini yang terpenting ikut memecahkan persoalan-persoalan dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi anak didik. Dengan demikian diharapkan menciptakan perkembangan yang lebih baik pada diri siswa, baik perkembangan fisik maupun mental.

6. Kesejahteraan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, banyak faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah peningkatan kesejahteraan guru. Apalagi Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengamanatkan guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Karena itu tidak heran jika pemerintah pusat maupun pemerintah daerah peduli dan merasa perlu memberi penghargaan dan meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan khusus kepada guru yang bertugas di daerah khusus maupun pemberian subsidi tunjangan fungsional bersumber dari dana APBN dan insentif guru berasal dana dari APBD.

7. Pemberhentian

Fungsi pemutusan hubungan kerja administrasi guru ialah untuk mempertegas atau memperjelas keterikatan masa kerja yang sudah tidak ada. Hal ini misalnya adanya surat SK (surat keterangan) pensiun bahwa masa

kerja dilembaga tersebut sudah selesai oleh sebab itu pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dilakukan akhir selesai masa kerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara, meliputi:

a. Pengetahuan yang dimiliki kepala sekolah terhadap studi manajemen sumber daya manusia.

Terbatasnya pengetahuan kepala sekolah terhadap studi manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen guru menyebabkan terhambatnya pengembangan sumber daya manusia yang ada di MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara, sehingga membuat proses pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah tersebut menjadi kurang lancar, oleh sebab itu kendala tersebut harus ditangani oleh kepala sekolah dengan mengadakan pelatihan yang menunjang bagi kepala sekolah dan guru agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan wabil khusus meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar.

b. Manajemen personalia yaitu, data kongkrit tentang seluruh riwayat hidup para guru.

Manajemen sumber daya manusia (personalia) dalam meningkatkan kualitas pendidikan, didasari oleh:

1) Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan factor sentral dalam pendidikan, mengingat perannya yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

- 2) Selain merupakan modal yang paling vital, sumber daya manusia (SDM) juga merupakan pelanggan internal yang menentukan kualitas akhir suatu produk dan organisasi.
- 3) Mengingat pentingnya berbagai sektor pembangunan, maka sumber daya manusia perlu ditata atau manaj sedemikian rupa agar diperoleh hasil yang optimal.
- 4) Dengan pemanfaatan sumber daya manusia oleh manajer dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien, akan mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan sumber daya manusia dimulai dari melakukan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang mantap, penyusunan staf yang tepat dan profesional, pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik akan menjamin berfungsinya proses manajerial.
- 5) Guru merupakan sumber daya insani yang sangat penting peranannya dalam mendidik dan mengajar karena berhasilnya kegiatan belajar mengajar bergantung pada kemampuan guru dalam menyusun atau merancang belajar mengajar.
- 6) Manajemen sumber daya manusia termasuk salah satu bagian dari manajemen sekolah secara keseluruhan, dan manajemen sumber daya manusia menduduki tempat yang sangat penting. Dikatakan demikian karena guru adalah faktor sentral dalam pendidikan.
- 7) Sumber daya manusia merupakan factor penting bagi keberhasilan suatu sekolah, untuk itu sumber daya manusia perlu

dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen sumber daya manusia. Karena melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas.

Melihat dari hasil riwayat pendidikan guru maka dalam upaya peningkatan profesionalisme sumber daya manusia khususnya guru usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara ini adalah dengan memberikan pembinaan dan peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui kegiatan pelatihan, yang dipandang lebih efektif apabila dilakukan atas prakarsa dan keinginan guru sendiri. Kondisi pelatihan semacam ini jarang terjadi, karena biasanya dilakukan atas prakarsa atasan (bottom-up). Dalam pelatihan atas prakarsa guru dilandasi kesadaran atas peran dan tanggungjawab serta dorongan untuk meningkatkan kinerja.

- c. Komponen lain, seperti sarana penunjang yang diperlukan oleh para guru dalam peningkatan kompetensi profesional yang dimilikinya serta alokasi dana yang diperlukan

Dalam pelaksanaan pendidikan, faktor sarana dan prasarana merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya. Kelengkapan sarana prasarana dapat menunjang peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan jumlah sekolah dan fasilitas di sekolah sangat diperlukan.

Hasil observasi tentang hal ini yang penulis lakukan pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara diketahui pemenuhan sarana dan prasarana serta dana untuk menunjang peningkatan kualitas sumber daya

manusia sudah memenuhi kebutuhan para guru walau masih banyak yang harus dilakukan perbaikan baik dalam hal sarana yang bermuatan informasi dan teknologi untuk menunjang proses belajar mengajar, namun hal tersebut akan selalu diatasi secara bertahap oleh kepala sekolah dan seluruh personil sekolah dengan melihat dan menyesuaikan dengan alokasi dana yang ada.