GHAITSA Islamic Education Journal

Publish by: Yayasan Darussalam Bengkulu
https://siducat.org/index.php/ghaitsa
ISSN-ONLINE: 2721-1592
|Vol. (5) Issue (2) Juni 2024 | Hal. 167-172 |
This Work is licensed under CC BY 4.0

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan untuk Memperbaiki Pelayanan Pendidikan di MI. Ma"arif Bego Yogyakarta

Nurlena

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mail:
jnurlhena@gmail.com

Abstract: The purpose of this study was to determine the management of human resource development, the educational achievements of existing education personnel, and educational services in madrasah. This study uses qualitative research with a naturalistic inquiry approach. The primary data in this study are the head of madrasah, teaching staff and education staff. Meanwhile, secondary data are data and archives related to this research. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques were performed by data reduction, data presentation, and data verification. The results showed that: First, human resource development management has not been realized because of the need for careful planning in financing, facilities and infrastructure, time, who is responsible for developing HR development programs, good coordination of the head of madrasah and existing education personnel for activities can run smoothly, and the need for supervision so that it can be seen that HR development activities have been going according to plan or not. The head of the madrasah has carried out his duties properly using a social approach to make it easy for education staff to express their opinions. In the education staff development strategy, namely selection, placement of employees, and the welfare of education personnel, it has been running and has received attention by madrasas. Second, in terms of the work performance of the teaching workforce, special attention is still needed because the assessment of the work performance of education personnel is already in madrasah, but the data has not been documented. Third, the supporting factors for human resource development management in improving work performance to improve education services, namely support from the government and foundations related to funds and implementation of HR development programs, as well as adequate facilities and infrastructure. Meanwhile, the inhibiting factor for the management of human resource development in improving the work performance of education personnel is to improve education services in MI. Ma'arif Bego, namely inadequate facilities and infrastructure, educational staff who are not suitable for their fields, and lack of motivation to move forward from education personnel. So in this case, the results of the management of human resource development that have not been maximal, have not been able to improve the work performance of teaching personnel and improve educational services in MI. Ma'arif Bego.

Keywords: Management; human resources; madrasah; education services;

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen keorganisasian, karena ia lebih memusatkan perhatiannya pada unsur manusia (man). Maka dari itu manajemen sumber daya manusia menjadi cara dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga memberikan dampak positif yang memberikan pengaruh kepada lembaga/ organisasi.

Dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia, ada suatu proses yang diharapkan dapat menjadi cara agar organisasi dapat mencapai tujuan tersebut yaitu dengan melalui pengembangan sumber daya manusia. Karena pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Istilah pengembangan (development) yang dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan sumber daya manusia berarti segala upaya untuk lebih meningkatkan potensi sumber daya manusia agar dapat lebih berkualitas, professional, dan juga dapat diartikan sebagai penyiapan seseorang agar dapat memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi serta dapat memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi maupun lembaga yang semakin meningkat.

Mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. baik pemerintah dan kalangan swasta mereka berlomba untuk mewujudkan hal tersebut dengan berbagai usaha pembangunan yang lebih berkualitas. Salah satunya yaitu memberikan pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan.

Pengembangan Sumber daya manusia tenaga kependidikan adalah untuk mempersiapkan tenaga kependidikan dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan lebih mengarah kepada kesempatan belajar yang bertujuan untuk membantu kepada pengembangan tenaga kependidikan. Dengan meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, tentu dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan itu sendiri. Sehingga, tenaga kependidikan yang mempunyai profesionalisme yang tinggi dan sesuai dengan standar nasional tenaga kependidikan. Prestasi kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung keberhasilan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja yang tidak terasah dapat merugikan lembaga pendidikan, apabila dibiarkan tanpa dicarikan solusi untuk mengatasinya.

Setelah tenaga kependidikan bekerja maka perlu dilaksanakan penilaian dan apabila memang ada yang kurang dari sistem penilaian tersebut, maka dari itu perlu ada pengembangan sumber daya manusia. Agar prestasi kerja tenaga kependidikan dapat meningkat yang memberikan pengaruh positif kepada lembaga pendidikan. Pengembangan SDM juga dirasa penting karena karena manfaatnya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan di berbagai bidang, dan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat.

Maka SDM juga harus lebih mengasah kemampuannya agar dapat memberikan sumbangsi terbaiknya untuk lembaga yang dinaungi. Tentu dalam merealisasikan pengembangan Sumber daya Manusia akan ada faktor pendukung dan penghambatnya.

Namun diharapkan faktor penghambat dapat menjadi evalusi untuk lembaga agar tercapainya pelaksanaan yang lancar, dan faktor pendukung menjadi tolak ukur untuk lembaga agar dapat memanfaatkannya dengan baik. Sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidikan di lembaga tersebut.

Pengembangan Sumber daya manusia tenaga kependidikan adalah untuk mempersiapkan tenaga kependidikan dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan lebih mengarah kepada kesempatan belajar yang bertujuan untuk membantu pengembangan para tenaga kependidikan. Dengan meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, tentu dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan itu sendiri. Sehingga, tenaga kependidikan yang mempunyai profesionalisme yang tinggi dan sesuai dengan standar nasional tenaga kependidikan, maka diharapkan dapat memperbaiki pelayanan pendidikan di lembaga sekolah tersebut. Prestasi kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung keberhasilan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja yang tidak terasah dapat merugikan lembaga pendidikan, apabila dibiarkan tanpa dicarikan solusi untuk mengatasinya. Maka, pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan dan lembaga dapat memperbaiki pelayanan pendidikannya. Melalui manajemen pengembangan sumber daya manusia diharapkan semua tujuan tersebut dapat terpenuhi.

Pengembangan tenaga kependidikan yang brtujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan tenaga kependidikan, agar lebih produktif. Dengan dilakukan pelatihan-pelatihan melalui program pengembangan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja individu dan mempersiapkan pegawai untuk menjabat lebih tinggi.

MI. Ma'arif Bego adalah sekolah Islam yang berdiri di bawah Yayasan Pondok Pesantren Pangeran Diponegoro. MI Ma'arif Bego terletak di Desa Sembego, Maguwoharjo, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Pernah hampir ditutup, namun dengan usaha dari yayasan, lembaga madrasah, dan warga sekolah akhirnya MI Ma'arif Bego dapat kembali bangkit dan menjadi madrasah yang berkembang pesat dan bermutu baik. Tentu dalam hal tersebut, ada kebijakan-kebijakan dan strategi yang digunakan madrasah, salah satunya dalam peningkatan prestasi kerja tenaga kependidikan.

Hasil observasi awal penulis dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia, saat perencanaannya, rekruitmen dan seleksi tenaga kependidikan disesuaikan dengan bidangnya masing-masing, agar pembagian tugas sesuai dengan bidang sehingga tenaga kependidikan dapat menyelesaikan tugasnya tampa hambatan. Tenaga kependidikan di MI Ma'arif Bego telah mengikuti pelatihan- pelatihan seperti sosialisasi dan workshop. Dalam penilaian prestasi kerja, setiap tahun diadakan penilaian kinerja tenaga kependidikan dilihat dari peningkatan kemampuan dan keahlian tenaga kependidikan tersebut. Untuk tenaga kependidikan yang masih belum maksimal dalam penilaian prestasi kerja, akan diberikan pengembangan atau pelatihan kembali supaya dapat meningkat prestasi kerjanya pada tahun berikutnya.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tesis di MI. Ma'arif Bego dengan judul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan untuk Memperbaiki Pelayanan Pendidikan di MI. Maarif Sembego Yogyakarta".

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian naturalistic inquiry. yaitu penelitian yang menggunakan metode pendekatan secara langsung berdasarkan aktivitas yang terjadi secara langsung di lapangan. ciri yang menonjol dari penelitian kualitatif adalah cara mengamati dan pengumpulan data yang dilakukan secara alamiah artinya tanpa memanipulasi subjek yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pembahasan hasil penelian ini adalah

1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan prestasi kerja Tenaga Kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego belum terlaksana secara maksimal terlihat dari dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia yang belum terealisasikan karena perlunya perencanaan yang matang dan siap dalam segala hal terutama dalam pembiayaan, sarana dan prasarana, waktu, siapa saja yang bertanggung jawab untuk mengembangan program pengembangan SDM, koordinasi yang baik dari kepala madrasah dan tenaga kependidikan yang ada agar kegiatan dapat berjalan dengan lancar, dan tperlunya pengawasan agar dapat diketahui kegiatan pengembangan SDM seperti sosialisasi telah berjalan sesuai dengan perencanaan atau belum sesuai dengan perencanaan. Sebelum membuat program pengembangan baik kepala madrasah dan tenaga kependidikan telah memikirkan hal tersebut, sehingga saat program pengembangan SDM nanti telah terealisasikan dapat berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat kepada tenaga kependidikan yang ada, yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta.

Pendekatan SDM yang digunakan kepala madrasah adalah pendekatan sosial. Meskipun kepala madrasah memberikan kesempatan kepada para pegawai tetapi pegawai masih perlu dorongan dan motivasi agar berani untuk mengemukakan pendapatnya demi kemajuan madrasah dan lancarnya program pengembangan SDM. Dalam pengembangan tenaga kependidikan telah diperhatikan oleh madrasah dalam seleksi, penempatan pegawai, dan kesejahteraan tenaga kependidikan.

2. Dalam prestasi kerja tenaga kependidikan masih diperlukan perhatian lebih. Penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan belum terdokumentasikan. Hanya tenaga pendidik

yang telah PNS yang memiliki SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), sedangkan tenaga kependidikan penilaian prestasi kerjanya dengan sistem voting atau sistem manual.

3. faktor pendukung manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego yaitu: dukungan dari pemerintah dan yayasan terkait dana dan pelaksanaan program pengembangan SDM dan sarana dan prasarana yang memadai. Sedangkan faktor penghambat manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego yaitu sarana prasarana yang tidak memadai, tenaga kependidikan yang tidak sesuai bidang, dan kurangnya motivasi untuk maju dari tenaga kependidikan menyebabkan kurang disiplin dan memahami mengenai tugas dan tanggung jawabnya dapat menjadi penghambat dalam menjalankan tugas dalam menjalankan pelayanan pendidikan.

Hasil observasi mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI Ma'arif Bego Yogyakarta telah baik. Namun dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia belum terealisasi secara maksimal, dikarenakan madrasah masih fokus terhadap tenaga pendidik dalam meningkatkan kemampuan terutama dalam proses belajar mengajar, karena tujuan madrasah juga ingin mencetak lulusan yang berprestasi tentu diperlukan profesionalitas guru yang baik dalam menyampaikan pembelajaran dan dengan media yang sesuai, maka madrasah mengadakan program workshop dalam setiap bulan atau tiga bulan sekali. Sedangkan untuk tenaga kependidikan sendiri dalam program pengembangan berasal dari undangan diluar madrasah dan belum rutin dilaksanakan. Sehingga tenaga kependidikan harus memiliki motivasi dalam diri agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya, dengan memperbanyak belajar dan mengasah kemampuan secara baik melalui buku, mengikuti seminar, dan lain-lain yang ada diluar madrasah.

Maka dari hasil di atas manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan belum berjalan secara maksimal di MI. Ma'arif Bego.

4. KESIMPULAN

Sehubungan kesimpulan yang diuraikan diatas, maka hal-hal dapat diperhatikan dalam implementasi manajemen kinerja tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 4 Palembang sebagai berikut:

Hendaknya kepada kepala madrasah, merealisasikan program pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan agar tenaga kependidikan mendapatkan pengetahuan yang lebih kaya dalam meningkatkan prestasi dan menjalani tugasnya dalam melayani pendidikan.

Hendaknya kepada madrasah, memberikan penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan berbentuk SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) atau dalam arsip kepegawaian secara berkala agar dapat terdokumentasikan dengan rapi, sehingga semua data lengkap tidak ada yang kurang, yang mana dalam hal ini, akan memberikan umpan balik kepada

tenaga kependidikan untuk memperbaiki prestasi kerjanya maupun kinerjanya..Dalam perbaikan pelayanan pendidikan hendaknya madrasah memenuhi standar sarana dan prasarana yang ada dan menyesuaikan dengan kebutuhan pada zaman sekarang, terutama teknologi seperti komputer maupun LCD. Agar tenaga kependidikan yang ada dapat memahami teknologi dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Bagi peneliti selanjutnya, penulis berharap peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian secara luas pada jenjang lembaga pendidikan yang lebih tinggi dan sekolah Negeri yang unggul. Agar dapat menambah khasanah keilmuwan yang lebih luas dan dapat mendalami lebih mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Hidayat dan Nurasyiah, Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu, Jurnal Ilmiah Cano Economos, Volume. 6, No. 1, Januari 2017, hal. 74

Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, (Jakarta, Kencana Prenamedia Group, 2008), hal. 34. Salim dan Syahrun, Metodologi Penelitian, (Bandung: Citapustaka Media, 2011), hal. 47.

Ibnu Yarham Yamanie dan Syaharudin Y, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda, Jurnal Manajemen, Volume.8, Nomor 1, Tahun 2016, hal.57.

Kalista Sekar Widena, Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Dimesiasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume. 61, Nomor.1, Agustus 2018, hal. 203.

M. Ma'ruf Abdullah, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Banjarmasin: Antasari Press, 2007), hal. 1.

Mohammad Arief, Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi Dari Pengembangan Ilmu Manajemen, Jurnal Ekonomi Modernisasi, Volume 6, Nomor 2, Juni 2010, hal. 178.

Ruslan Mas'ud, LCA, Robin Jonathan, dkk, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kbaupaten Kutai Timur, Hal. 3.

Rina Milyati Yuniastuti, Pengaruh Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Oganik Agro System di Bandar Lampung, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume. 1, Nomor 2, April 2011, hal.215.