

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Sakban¹, Ifnaldi Nurmal², Rifanto bin Ridwan³
Program Pascasarjana IAIN Curup^{1,2,3}
syakban2019@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al-Mathitiriyah Kecamatan Rupit. Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif dengan metode deskriptif analisis yaitu metode yang berusaha memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan yang berasal dari berbagai sumber untuk kemudian dianalisis guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan. Penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu ataupun kelompok. Menggambarkan masalah social atau masalah kemanusiaan. Hasil Penelitian, kepala sekolah sangat berperan sekali dalam meningkatkan dan motivasi para guru, staf /karyawan, dalam meningkatkan prestasi siswa/ nya, yang sudah berjalan secara efektif dan kondisional. Dalam memberikan peluang dan kesempatan kepada para gurunya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah dan memberikan kesempatan bagi para guru yang untuk melanjutkan jenjang studi yang lebih tinggi, Simpulan, kepala MA Al-Mathiriyah melaksanakan, merencanakan, dan professional, serta ahli bidangnya, serta mampu memberi penghargaan, serta memberikan hukuman, jika melanggar kode etik guru.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine human resource management in the Madrasah Aliyah Al-Mathitiriyah Rupit District. This type of research is qualitative research with descriptive analytical methods, namely methods that attempt to systematically explain the discussion material originating from various sources for later analysis in order to obtain results as a conclusion. Qualitative research means the process of exploitation and understanding the meaning of individual or group behavior. Describes social problems or humanitarian problems. Research Results, principals are very instrumental in increasing and motivating teachers, staff / employees, in improving student achievement, which has been effective and conditional. In providing opportunities and opportunities for the teachers to take part in education and training held by the government and provide opportunities for teachers to continue their higher level of study, Conclusion, the head of MA Al-Mathiriyah carries out, plans, and professionals, as well as field experts, and able to give awards, and provide penalties, if it violates the teacher's code of ethics.

Keywords: Human Resource Management, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah kinerja. Kualitas kinerja, dan motivasi kerja.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan maka setiap Organisasi harus membutuhkan seorang pemimpin yang bisa membawa personil lebih baik, terutama di lembaga pendidikan, kepala madrasah sangat berperan penting terhadap guru, Karena Kepala Madrasah yang membawa perubahan yang lebih baik, kemudian guru merupakan komponen utama dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia dalam bidang pembangunan. Sebagaimana Sucipto dan Rafli Kokasih menyatakan bahwa guru sebagai pendidikan profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya (Soecipto, 2007). Masyarakat akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut di teladani atau tidak. Bagaimanakah guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan kepada anak didiknya, dan bagaimanakah cara guru berpakaian, berbicara serta gaya bergaul baik dengan siswa atau teman-temannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas.

Adapun di samping kerja guru yang baik, Guru juga harus memiliki disiplin yang baik juga dalam bekerja, yang dimaksud disini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan adalah pemantauan secara sadar akan aturan-aturan yang telah ditentukan : yaitu pemantauan aturan yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing terhadap keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar di sekolah (Sahertian, 1990). Dalam proses pembelajaran siswa, setiap guru mempunyai keinginan agar semua siswanya dapat memperoleh hasil belajar yang baik dan memuaskan. Harapan tersebut sering kali kandas tidak terwujud, sering mengalami kesulitan dalam belajar. Guru merupakan personil sekolah yang memiliki kesempatan untuk bertatap muka lebih banyak dengan siswa dibandingkan dengan personil sekolah lainnya. Oleh sebab itu, pesan dan tanggung jawab guru dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling disekolah sangat diharapkan.

Siswa merupakan focus kegiatan layanan disekolah. Dikatakan demikian karena semua kegiatan yang dilakukan oleh setiap unsur dalam organisasi sekolah bermuara pada siswa sebagai peserta didik. Guru yang baik harus bias menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif, sehingga siswa menyenangkan dan berminat terhadap pelajaran perlu bagi seorang guru untuk membangkitkan gairah siswa dalam belajar. Dalam hal ini adanya motivasi dan guru sehingga anak lebih giat dalam belajar.

Dilihat dari sisi aktualisasinya, pendidikan merupakan proses interaksi antara guru dengan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditentukan.

Pendidikan, peserta didik, dan tujuan pendidikan merupakan komponen utama pendidikan. Ketiganya membentuk suatu triagle, yang jika hilang salah satunya, maka hilanglah hakikat pendidikan. Namun demikian dalam situasi tertentu tugas guru dapat diwakilkan atau dibantu oleh unsur lain seperti media teknologi, tetapi tidak dapat digantikan. Medidik adalah pekerjaan professional. Oleh karena itu guru sebagai pelaku utama pendidikan merupakan pendidikan professional.

MA Al-Mathiriyah Muara Rupit masalah kemajuan pendidikan ini sudah boleh dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dengan tersedianya sarana perasarana pendidikan yang ada di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit tersebut adalah salah satu lembaga pendidikan agama tingkat MA yang ada di Muara Rupit. MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini adalah bukan merupakan pendidikan umum, melainkan hanyalah lembaga pendidikan non formal agama. Dengan demikian lembaga pendidikan tersebut hanya sekedar mempelajari bidang Study Agama saja sebagaimana kurikulum yang berlaku pada MA Al-Mathiriyah Muara Rupit.

Disamping hal tersebut, rasanya perlu penulis kemukakan bahwa MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini adalah lembaga pendidikan swasta yang mayoritas tenaga pengajarannya adalah terdiri dari pada guru swasta. Hal ini barang kali yang menyebabkan kurang faktor kedisiplinan guru yang mengajar pada madrasah tersebut dimana tenaga pengajarnya mayoritas adalah berstatus swasta/honorer, yang sudah barang tentu juga membawa pengaruh dalam proses belajar mengajar pada sekolah tersebut.

Mengingat mayoritas tenaga pengajar atau guru madrasah adalah swasta atau honor, jumlah seluruh guru yang ada di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit adalah 15 orang dan mereka juga mempunyai tanggung jawab di luar sekolah dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan primernya dalam aktivitas hidup dan kehidupannya sehari-hari, maka hal ini sering menyebabkan guru-guru tersebut absen dalam pelaksanaan tugasnya mengajar, yang pada akhirnya mengakibatkan kurangnya kedisiplinan guru dalam kegiatan, yang sudah barang tentu berakibat pula terhadap kurangnya kelancaran dalam proses belajar mengajar. Dilihat dari peserta didik yang belajar di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini, jumlah Siswa kelas satu sampai kelas 3 adalah 120 orang dan mayoritas adalah siswa-siswi MA Al-Mathiriyah Muara Rupit dalam lingkup pesantren.

Dari uraian di atas, maka jelaslah bahwa pemberian contoh suri tauladan yang baik akan sangat berpengaruh terhadap anak didik, terlebih-lebih disiplinnya kerja guru sebagai pendidik akan sangat berpengaruh pula terhadap disiplinnya siswa dalam memberikan motivasi belajar siswa dalam rangka menunjang keberhasilan dalam suatu proses pendidikan adalah kedisiplinan dan tenaga pendidik itu sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sebagaimana di ketahui apa adanya kedisiplinan maka proses belajar mengajar dalam mencapai tujuan pendidikan tidak akan berhasil sepenuhnya.

Proses pembinaan bagi terwujudnya pribadi yang disiplin memang bukanlah pekerjaan yang ringan, apalagi ketika pembinaan itu ditunjukkan kepada banyak orang. Sehingga sangat dibutuhkan ketelatenan yang tinggi dalam membina mereka agar mereka terbentuk menjadi manusia-manusia yang disiplin, maka sudah tidak asing lagi bahwa begitu banyak lembaga pendidikan yang masih belum begitu berhasil dalam membina disiplin guru. Kondisi inilah yang tengah

terjadi di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit sehingga hasil yang di dapatkan belum terwujud sebagaimana yang diharapkan.

Mengingat MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini merupakan madrasah yang baru berkembang sehingga fasilitas untuk memperlancar proses belajar mengajar belum begitu memadai dan belum dapat dimanfaatkan secara maksimal. Adapun faktor-faktor penerapan kinerja guru ini erat kaitannya dengan masalah prestasi belajar siswa. Kinerja guru salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa. Sesuai dengan dengan observasi penulis pada MA Al-Mathiriyah Muara Rupit, penulis menemukan suatu kenyataan bahwa terdapat guru yang terlambat masuk mengajar dikelas untuk mengajar sementara murid masih ada juga yang kekeliruan dikelas. Ada sebagian murid yang ribut, asyik dengan bicara dengan temannya, murid yang berpakaian tidak seragam, ada yang pakai sandal dan bahkan ada juga penulis temukan guru-guru yang mengajar juga pakai sandal, serta kurang memadai sarana prasarana yang ada (Dharma, 2005).

Karena itu, kualitas kerja guru harus mempunyai peranan yang penting dalam proses intraksi belajar mengajar. Ini berarti berkualitas tidaknya prestasi belajar siswa, kedisiplinan guru ikut menentukan, selain ditentukan oleh faktor-faktor lainnya seperti lingkungan keluarga, fasilitas, intelenjensi dan minat siswa itu sebagai individu itu sendiri. Kondisi inilah yang mengundang pertanyaan bagi penulis untuk mencoba menemukan jawaban secara ilmiah tentang mengapa disiplin kerja guru dalam proses belajar mengajar di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit belum berjalan secara optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif dengan metode deskriptif analisis yaitu metode yang berusaha memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan yang berasal dari berbagai sumber untuk kemudian dianalisis guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan. Penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu ataupun kelompok. Menggambarkan masalah social atau masalah kemanusiaan. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan menelaah tentang “ manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit”.

Penelitian ini dilakukan di MAN Al-Mathiriyah Lawang Agung Kecamatan rupit Kabupaten Musi Rawas Utara selama enam bulan, terhitung mulai tanggal 16 Desember 2017 Sampai dengan Juni 2018. Tempat Penelitian Di MAN Al-Mathiriyah Lawang Agung Kecamatan rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Peneliti tertarik melakukan penelitian di sekolah ini karena sekolah ini di pimpin oleh seorang kepala sekolah wirausahawan. Kepala sekolah MAN Al-Mathiriyah Lawang Agung Kecamatan rupit Kabupaten Musi Rawas Utara adalah seorang kepala sekolah yang kreatif dan inovatif, beliau dapat bimbingan dan melatih para guru staff tat usaha untuk menumbuhkan dan menciptakan sekolah dab santri yang berbasis inovasi, kretivitas yang sedang menjadi Irend utama adalah bagaimana santri dalam menghadapi masa dunia kedepannya dalam arti mempersiapkan sumber dayamanusia dari sekarang melalui pendidikan.

Guru sebagai informasi kunci (key information), sedangkan kepala madrasah dan siswa sebagai informasi tambahan. Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

Metode Observasi, Observasi adalah pengamatan serta langsung untuk mengetahui keadaan atau situasi yang ada hubungannya dengan daerah objek penelitian, observasi ialah pengumpulan data dengan cara pengamatan penelitian secara langsung terhadap objek penelitian. Dengan menggunakan metode observasi ini peneliti mengamati secara langsung kegiatan yang di jalan Oleh MA Al-Mathiriyah Tersebut yang di bombing dan di latih secara langsung oleh kepala sekolah. Di sini kepala sekolah berperan melatih para guru, staf tata usaha dan peserta didik agar menjadi kaderisasi sekolah dalam menghadapi era globalisasi. Selain itu juga Adapun Ovservasi dalam penelitian ini meliputi: a) historis Dan Geografis Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara, b) keadaan Guru Dan Pegawai Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara, c) keadaan Siswa Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara, d) keadaan Sarana Dan Prasarana Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.

Metode Wawancara (Interview). Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai kepala sekola sebagai key informan, dilanjutkan mewawancarai guru mata pelajaran sebagai subyek yang menerapkan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Mathiriah Kec. Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara. Adapun wawancara ini mengenai; a) bentuk peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang diterapkan dalam proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Al Mathiriah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara, b) strategi apa yang digunaka oleh kepala madrsah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Al Mathiriah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara, c) kendala yang di hadapi kepala madrasah dalam menerapkan kinerja guru terhadap proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.

Metode Dokumentasi. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Abdurrahman, 2006). Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Data dokumen yang diteliti di sini adalah perpustakaan sekolah, jumlah siswa dan tenaga guru, jumlah sarana dan prasarana, dan struktur organisasi Madrasah Aliyah Al Mathiriah Kec. Rupit. Kabupaten Musi Raws utara yang mendukung dalam penelitian ini.

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat di temukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 2010). Setelah data terkumpul, maka data tersebut dianalisa secara kuantitatif, yaitu menggunakan secara sebagai berikut. **Analisis Domain.** Analisis domain pada umumnya dilakukan untuk memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh tentang situasi sosial yang diteliti atau objek penelitian. Data diperoleh dari grand tour dan minitour question. Hasil berupa gambaran umum tentang objek yang diteliti, yang sebelumnya belum pernah diketahui (Sugiono, 2005). Dari pengertian diatas dan contoh tersebut didapati petunjuk tentang bagaimana cara mempergunakan analisis domain, cara berpikir ini digunakan untuk memperoleh gambaran umum tentang daerah yang di teliti yaitu Madrasah

Aliyah Al Mathiriah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara, maka tercakup dalamnya letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan tenaga pengejar, dan keadaan siswa yang semua ini termasuk unsur domain.

Analisis Taksonomi. Analisis taksonomi adalah analisis terhadap keseluruhan data yang terkumpul berdasarkan domain yang telah ditetapkan menjadi cover term oleh peneliti yang dapat diurai secara lebih rinci dan mendalam melalui analisis taksonomi (Beni, 2008). Pada analisis ini fokus penelitian terbatas pada domain tertentu yang sangat dalam upaya mendeskripsikan atau menjelaskan fenomena penelitian. Dalam menggunakan taksonomi penulis lebih mengutamakan penjelasan beberapa masalah, kejadian dan peristiwa yang terjadi di lapangan atau seluruh masalah yang diteliti lebih terfokus kepada beberapa masalah yang diteliti penulis sendiri.

Analisis Komponensial. Pada analisis komponensial, yang dicari untuk diorganisasikan dalam domain bukanlah keserupaan dalam domain, tetapi justru yang memiliki perbedaan atau yang kontras. Data ini dicari melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang terseleksi (Sugiono, 2008). Dengan menggunakan komponensial ini penulis mengambil suatu kesimpulan dari data wawancara yang bersifat umum atau domain sehingga terjadi suatu kesatuan yang utuh dan sempurna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia dan tenaga pendidikan dalam meningkatkan pengelolaan kinerja guru

Dari beberapa hasil wawancara diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa, etos kerja dan kinerja guru itu sangat erat kaitannya dengan kinerja guru, sehingga proses kegiatan dan usaha MA Al-Mathiriyah Rupit berjalan sesuai dengan visi dan misi MA Al-Mathiriyah.

Kalau berbicara mengenai masalah kepala madrasah dalam memimpin madrasah terutama di di MA Al-Mathiriyah, agar madrasah-madrasah ini tidak dipandang sebelah mata oleh masyarakat khususnya di kabupaten musu rawas utara, maka perlu adanya usaha- usaha yang harus dilakukan dan bagaimana upaya kepala MA Al-Mathiriyah rupit menjalankan tugasnya, sehingga bisa bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya setingkat SLTA khususnya di kabupaten musu rawas utara. Berikut wawancara penulis dengan kepala MA Al-Mathiriyah rupit. Sebagai seorang yang dianggap mampu, professional atau ahli, untuk meningkatkan kualitas masrasah khususnya di MA Al-Mathiriyah rupit ini, sehingga etos kerja guru semakin meningkat. Dalam hal ini kepala madrasah MA Al-Mathiriyah rupit menjelaskan bahwa :

Walaupun saya MA Al-Mathiriyah rupit, namun saya belum begitu ahli dalam membimbing dan mengarahkan guru namun saya tetap berusaha melakukan pendekatan-pendekatan personal/ perseorangan, dengan melalui analisis work dengan cara membentuk timework. Timework yang sudah dibentuk dan dijalankan serta sudah di SK kan yaitu dengan membentuk kelompok yaitu : kelompok mata pelajaran umum, kelompok mata pelajaran jurusan, kelompok mata pelajaran bahasa, serta membuat penugasan khusus yaitu SP guru yaitu PNS atau non PNS.

Seorang pemimpin yang profesional dalam bidangnya, Harus mampu me trik-trik atau memiimpin bawahannya dalam berbagai kondisi walaupun dengan keterbatasan yang dihadapida yang dimilikinya, dan juga ahli dalam melakukan dan mengatasi berbagai persolan-persoalan atau permasalahan-permasalahan yang ada disekitar lingkungannya serta bagaimana strategi dalam menentukan dan meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru di madrasah terutama di MA Al-Mathiriyah Rupit.

Seperti apa yang disampaikan juga oleh pak alxsander, pak aguscik, dan ibu marfiroh, mengenai keprofesionalitas atau sesorang dalam memimpin suatu lembaga terutama lembaga pendidikan di MA Al-Mathiriyah rupit.

Kepala MA Al-Mathiriyah Rupit, telah melakukan pendekatan-pendekatan personal dalam mendengar keluhan-keluhan yang dialami oleh bawahannya, salah satunya adalah bagaimana cara mengatasi kesulitan dalam menjalani proses pembelajaran di MA Al-Mathiriyah Rupit,serta memberikan tugas kepada kami untuk membuat kelompok kerja bidang studi yang berbagi dalam berbagai kelompok yaitu kelompok bidang studi jurusan, serta membuat kelompok khusus yaitu pembinaan-pembinaan dan pengawasan terhadap pegawai dalam meningkatkan etos kerja dan kinerja guru serta karyawan/staf yang nantinya disampaikan setiap persemester dan akhir tahun secara bersama-sama semua kelompok pada kegiatan tersebut sedah dibuatkan SK nya.

Sebagai seorang pemimpin yang profesional dan ahli dalam bidangnya, tentu dia harus lebih berhati-hati dalam dan memberikan pengalaman-pengalamannya kepada bawahannya, dan selalu m\engadakan pendekatan-pendekatan yang profesional vbaik secara personal maupun dengan cara lain apakah itu secara terbuka atau tertutup sehingga bawahannya merasa akan selalu diperhatikan dalam menjalankan tugasnya.

Dan juga pemimpin harus bisa member kesempatan dan peluang kepada orang yang dipercayainya untuk dapat membantu tugas-tugas beratnya dalam mengawasi kegiatan-kegiatan yang gunangnya untuk mengantisipasi apabila seorang pemimpin tidak berada dilokasi, termasuk di MA Al-Mathiriyah Rupit,sebagai orang kepercayaan adalah bapak/ibu guru yang ditunjuk dan diangkat sebagai wakil kepala sesuai dengan kemampuannya serta dapat dipercayai dan mampu melaksanakan tugasnya apabila masalah yang dihadapi oleh kepala madrasah tidak bisa diatasi. Karena seorang kepala madrasah tidak bisa berjalan sendiri tanpa bantuan dari orang kepercayaan.

Kepala madrasah tidak hanya sekedar pemimpin yang hanya memerintahkan dan menyuruh bawahannya bekerja tanpa ada pengawasan yang rutin dan mengevaluasi hasil kerja bawahannya. Seseorang pemimpin dalam mengawasi dan memperhatikan bawahannya dalam bekerja dengan baik dan sukses sesuai dengan tujuan yang dicapai, maka hendaknya diperhatikan pula jerih payahnya bagaimana member ganjaran atau pujian yang menyenangkan bagi bawahannya, walaupun hanya sekedarnya saja. Dan sebaliknya apabila bawahannya bekerja dalam melaksanakan t\ugasnya terbengkalai dan ambaradul atau tidak berbuah hasil, maka perlu diberi teguran dan serta diberikan hukuman yang sesuai dengan tingkatan keberhasilannya. Sehingga cara bapak selalu memotivasikan bawahannya untuk meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru.

Dalam rangka upaya meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru, maka seorang pemimpin dalam hal ini kepala Madrasah, perlu memberikan sanjungan/pujian kepada bawahannya apabila bawahannya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dan sebaliknya apabila bawahannya membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas, maka perlu diberi hukuman dimana hukuman itu jangan sampai menyinggung perasaan, apalagi meyakiti perasaannya, maka hendaklah melakukan dengan bijak dalam mengambil keputusan.

Pembinaan manajemen manusia dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengelola Madrasah

Berbicara mengenai menenejem etos kinerja guru dalam meningkatkan sumber daya manusia yang baik yaitu perlu semangat para dewan guru dalam melakukan suatu pekerjaan yang mendatangkan hasil dan dengan hasil kerja guru maka terciplah sumber daya yang baik dan bermutu. Dalam kehidupan sehari-hari, seorang agaknya akan sulit melakukan pekerjaan atau tugasnya dengan baik dan tekun serta memiliki komitmen terhadap criteria tersendiri. jika pekerjaan itu kurang bermakna baginya dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya. Cara kerja yang memandang pekerjaannya sebagai kegiatan untuk mencari nafkah semata-mata atau hanya untuk memperoleh upah atau gaji dang sadang pangan demi fisik jangka pendek, agaknya akan berbeda dengan cara kerja seorang memandang tugasnya atau pekerjaannya sebagai *Calling* dan amanah yang hendak di pertanggung jawabkan dihadapan tuhan. Munculnya sikap malas, santai dan tidak disiplin waktu bekerja dapat bersumber dari pandangan terhadap pekerjaan dan tujuan hidup.

Kinerja guru yang Nampak tidaklah hanya mengikuti pelatihan-pelatihan saja, akan tetapi akan dilihat bagaimana keberhasilan siswa/siswi yang dididik, dan dibimbing olehnya selama melaksanakan proses pembelajaran di madrasah/sekolah. Karena keberhasilan anak-anak atau siswa/I ini sangat menentukan sekali keberhasilan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kerjanya di madrasah atau sekolah tersebut.

Berikut ini wawancara penulis dengan kepala MA Al-Mathiriyah Rupit tentang salah satu kinerja guru yang tampak selama proses pembelajaran di madrasah ini.

Selama saya kepala madraah MA Al-Mathiriyah Rupit kurang lebih tiga tahun, saya sangat berterima kasihb sekalai semua kepada dewan guru dan staf lainnya yang telah bekerja keras membantu saya dalam mengejar ketercapaian/kelulusan 100% bagi anak didik kami dalam mengikuti ujian nasional (UN) atau Ujian Akhir Madraah Berstandar Nasional (UANMBN) dan begitu pula telah membimbing siswa/i dalam mengikuti berbagai perlombaan-perlombaan, diantaranya lomba Paskibraka, pramuka, dan lomba seni budaya islami, baik tingkat kabupaten taupun provinsi baik ya h diselenggarakan olek kemanag kabupaten/provinsi.

Semangat kerja bagi dewan guru, apakah ia professional atau kah tidak, kalau dia sanggup dan focus dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baiik, ikhlas dan penuh kesadaran seta bertanggung jawab, maka kinerja guru akan datang dengan sendirinya, dan akan menguntungkan bagi dirinya atau instansinya yang dimana ia bertugas. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan rasa kesadaran

yang tinggi dan ikhlas berkrja dan bekerja dengan seikhlas-iklasnya, asalkan mampu menjalankannya dengan tanggung jawab, maka pekerjaan itu dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan setiap orang, walaupun bukan bidangnya sekalipun.

Menurut saya apa yang dilakukan oleh kepala sekolah, sudah benar sesuai dengan kebijakannya, seperti dengan memenuhi jam mengajar para dewan guru yaitu dengan mata pelajaran yang serumpuh, karena ini menyangkut dengan peraturan undang-undang serta tuntunan kurikulum. Setelah menyimak atas pembinaan etos kerja guru ketercapaian kinerja guru MA Al-Mathiriyah dalam meningkatkan menejemen sumber daya manusia. Maka hasil dari hasil wawancara, menyimpulkan bahwa etos kerja guru di madrasah idak hanya mengajar atau bertatap muka di kelas, namun di tntut juga kegiatan luar jam mengajar yaitu berupa pelaksanaan kegiatan pembinaan dan estrakurikuler.

Upaya seorang pemimpin, akan dilihat bagaimana kerja bawahannya yang sudah dilaksanakannya melalui proses belajar mengajar dengan terbuktinya Bahwa diantaranya adalah perangkat pembelajaran, evaluasi, prestasi siswa disemua bidang, baik dibidang O2SN, Pramuka, seni budua, dan paskibraka, semua itu butuh pembinaan kepala sekolah kepada dewan guru dan kerja para dewan guru yang mengajar di madrasah tersebut.

Kinerja guru memang yang baik adalah bagaimana seorang guru itu juga mampu membuat dan melengkapi perangkat pembelajaran yang standard an sesuai dengan petunjuk dak teknis. Karena dalam melaksanakan tugasnya guru harus punya acuan dan pedoman dalam mengajar dikelas. Maka siswa yang diajarkan menjadi anak didik yang menjadi kebanggaan madrasah itu sendiri sehingga dengan adanya tersebut maka akan tercipta seumber daya manusia yang baik dan cerdas.

Menurut hemat penulis, setelah beberapa yang penulis wawancara kepada kepala sekolah MA-Al-Mathiriyah ada beberapa yang dapat diambil kesimpulan diantaranya adalah; Perlu adanya pembinaan terhadap kerja para guru sehingga akan menghasilkan guru yang disiplin dan siswa yang memuaskan; Menanamkan semangat guru atau kerja guru yang ikhlas dan penuh kesadaran sesuai dengan tofuksi yang ada pada guru salah satunya kelengkapan perangkat pembelajaran; Melibatkan semua dewan guru dan staf/karyawan dalam memecahkan suatu masalah dengan bentuk kerja kelompok dan evaluasi secara bersama-sama; Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja guru, perlu adanya usaha peningkatan ataupun pembinaan kesejahteraan para guru, dan syaf/karyawan; Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan bersahabat, dengan cara mengadakan pendekatan-pendekatan personal dalam melaksanakan suatu pekerjaan; Perlu adanya pembinaan- pembinaan bertahap terhadap kerja para guru. Sehingga akan menghasilkan keinerja guru yang memuaskan; Menanamkan semangat bekerja yang ikhlas yang penuh kesadaran sesuai dengan tofoksi yang ada pada guru salah satunya kelengkapan persngksts pembelajaran.

Factor dan pendukung dalam meningkatkan sumber daya manusia

Factor internal yang sangat pengaruh dalam menjalankan tugasnya adalah buku pegangan guru dan buku siswa yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Namun disatu sisi ada salah satu guru yang mencari buku lewat internet mengenai factor eksternal adanya perlunya dekungan atau respon serta komunikasi yang

lancer antara madrasah dengan komite serta masyarakat yang ada dilungkungan madrasah dalam hal ini ada beberapa upaya Kepala Madrasah MA Al-Mathiriyah dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin diantaranya :

Upaya kepala sekolah sangat penting dalam melaksanakan, merencanakan kedepan semua program madrasah yang disesuaikan dengan visi dan misi madrasah itu sendiri, dalam menghadapi persaingan antar pendidikan yang disesuaikan dengan perkembangan pendidikan yang begitu pesat pada saat sekarang ini dan juga kepala madrasah dituntut keahliannya dalam mengelola madrasah walaupun masih ada kekurangan-kekurangan yang dihadapi

Upaya kepala madrasah sebagai menejerial harus pandai menghargai kerja guru dan staf lainnya dalam bentuk apapun sehingga guru melaksanakan tugasnya tidak merasa terbebani.

Upaya kepala sekolah harus mampu mengadakan pendekatan-pendekatan baik pendekatan personal ataupun kelompok serta merespon semua masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dan stafnya serta member motivasi kepada seluruh dewan guru, dan staf dalam meningkatkan etos kerja yang baik dan sumber daya yang berkualitas.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangatlah bergantung pada\ kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala madrasah merupakan\ seorang pejabat yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru, staf/ karyawan dalam menentukan nasib siswa/I untuk mencapai tujuan pendidikan\ yang baik. Kepala MA Al-Mathiriyah merupakan kunci kesuksesan madrasah dalam mengadakan inovasi, kreativitas, kedisiplinan proses pelaksanaan kegiatan madrasah sehingga akan meningkatkan dan memperbaiki semua program dan proses pembelajaran semuanya \tergantung bagaimana upaya seorang kepala dalam bekerja dan meningkatkan etos kerja guru yang nantinya akan Nampak kinerja para gurunya

Dalam meningkatkan kerja guru yang berkualitas, usaha-usaha yang dilakukan kepala madrasah tidak hanya diserahkan kepada individu saja, tetapi melainkan juga harus melibatkan semua\ \komponen madrasah. Data-data yang telah berhasil dikumpulkan dianalisa,ditemukan sudut persoalannya,dan dimungkinkan didapatkan alternatif pemecahannya data-data yang telah terkumpul memberikan kesimpulan atas data atau informasi yang diperoleh dari orang-orang yang ditanya tentang kepala MA Al-Mathiriyah dalam meningkatkan etos kerja guru, dinilai cukup baik, dari informasi ini penulis dapat menyimpulkan bahwa upaya kepala sekolah MA Al-Mathiriyah dalam meningkatkan etos kerja guru memberikan hasil yang cukup memuaskan karena masing-masing pihak terkait dalam pelaksanaannya tidak lagi bersifat persial dan mengukur kinerja keberhasilan berdasarkan perspektif masing-masing.

Rasa memiliki profesi, dan penghargaan berupa upah dan gaji yang standar sesuai dengan anggaran yang ada. Serta sarana dan prasarana yang mendukung proses kelancaran pembelajaran dimadrasah. Yang menjadi factor penghambat dalam dalam upaya kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja dimadrasah adalah sarana prasarana pembelajaran yang masih belum lengkap, serta media lain yang berkaitan dengan kelancaran proses pembelajaran, dan juga anggaran pendidikan yang masih sangat terbatas, selain itu mengenai kompetensi dengan sekolah tingkat SLTA yang jaraknya yang tidak terlalu jauh dengan madrasah,

sebagian besar masyarakat rupit belum begitu mengenal lebih dalam bagaimana madrasah itu yang sebenarnya. Sehingga masing terkesan madrasah tempat alternative dalam mengatasi masalah yang dialami oleh sebagian siswa/I dari sekolah lain.

Factor dan pendukung dalam meningkatkan Etos sumber daya manusia di Madrasah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mathiriyah salah satunya sikap kejujuran, kesadaran, dan keikhlasan, guru dalam melaksanakan tugas. Dari hasil pengamatan wawancara dengan guru dapat dilihat dari perilaku dan sikap dalam keseharian yang dicerminkan dalam diri seorang guru adalah kedisiplinan, kepuasan serta kenyamanan. Kepala MA Al-Mathiriyah mengupayakan demikian rupa tentang bagaimana memanfaatkan segala sumber daya yang ada meskipun kondisi madrasah masih sangat sederhana, baik kondisi gedung, ruang belajar, serta sarana prasarana lainnya dalam mempelancar proses pembelajaran di madrasah. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh kepala MA Al-Mathiriyah mendapat dukungan positif dari seluruh gur dan staf/karyawan.

Dari beberapa guru mengemukakan bahwa kegiatan belajar mengajar senantiasa tetap dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan serta tanggung jawab sebagai guru. Dengan adanya sikap kesadaran, keikhlasan, dan kejujuran merupakan indentitas awal seseorang dapat dipercaya, sikap ini mampu mengembangkan pribadi guru didepan siswa. Diantara dukungan itu datang dari salah seorang guru yang diikut sertakan dalam beberapa pelatihan, seminar, workshop,, melanjutkan study pendidikan kejenjang lebih tinggi baik honor maupun yang PNS.

Faktor penghambat salah satunya ialah keterbatasan sarana prasarana yang menunjang bagi suasana kegiatan yang nyaman. Mengenai ruang belajar sudah cukup memadai, namun ada beberapa yang selalu menganjal dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yakni, buku-buku terbatas, dimana para gurunya untuk mendapatkan buku-buku tersebut, didapat dari kopian melalui internet beberapa peralatan dan perlengkapan yang ada kurang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik madrasah lain yang sudah maju. Pembelajaran merupakan intraksi siswa dengan lingkungan yang dipengaruhi factor internal maupun factor eksternal. Keterbatasan sarana yang dapat dilakukan dengan mengkondisikan lingkungannya agar menunjang terjadinya perubahan pada siswa. Kemudian suasana mengajar yang kurang mengairahkan. Ada tiga langkah strategi yang perlu diapresiasi bagi perubahan perilaku siswa dalam konteks pembelajaran di madrasah. 1) *appersepsi*, yaitu menghubungkan materi pembelajaran dengan pengalaman siswa atau dengan kompetensi yang telah dikuasi. *Appersepsi*, dapat dilakukan dalam bentuk pre-test yang sebaik-baiknya sesuai dengan kebutuhan 2) penyampaian materi dan latihan (*exercise*) seni pembelajaran dapat dilihat dari segi proses dan hasil. Dari segi proses, pembelajaran, baik fisik, mental maupun social. Mereka mampu menunjukkan kegiatan belajar dikatakan efektif dan berhasil apabila ada perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku positif pada siswa. 3) *evaluasi*, yaitu adanya pelaksanaan pembelajaran yang diakhiri dengan evaluasi atau pos-test. Tujuan utama evaluasi ini adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran di kelas. Dan juga menjadi tolak

ukur bagi guru dalam penyampaian dan keterbatasan siswa dalam menerima materi selama proses pembelajaran di madrasah.

SIMPULAN

Kepala MA Al-Mathiriyah dalam mengelola atau memimpin bawahannya hendaknya dapat melaksanakan, merencanakan, dan professional, serta ahli bidangnya, serta mampu member penghargaan dan pujian yang setinggi-tingginya, serta pujian atau sanjungan terhadap hasil kerja bawahannya. Namun tak terlepas dari itu, apabila bawahannya atau para guru yang melanggar kode etiknya dalam melaksanakan tugasnya beralih hukuman yang tidak sesuai dengan kode etik guru. Dan tak lepas kalah pentingnya adalah mendampingi dan mengawasi, membina, kerja para guru dengan cara melakukan pendekatan-pendekatan personal, sehingga para guru tersebut tersa termotivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepala sekolah sangat berperan sekali dalam meningkatkan dan motivasi para guru, staf /karyawan, dalam meningkatkan prestasi siswa/nya, yang sudah berjalan secara efektif dan kondisional. Contoh pada tahun 2003-2005 siswanya mencapai hasil yang memuaskan yaitu Rata-rata 100% ini menunjukkan bahwa salah satu dari etos kerja guru dalam menghasilkan kinerja guru. Dalam memberikan peluang dan kesempatan kepada para gurunya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah dan memberikan kesempatan bagi para guru yang untuk melanjutkan jenjang studi yang lebih tinggi. Seorang kepala sekolah yang cerdas, kreatif dan tanggap, dia harus mampu mengatasi dan mencari solusi dalam masalah yang dihadapi yaitu ;1) faktor personal atau individual yang meliputi pengetahuan, pengetahuan, motivasi, dan komitmen yang tinggi, 2) menciptakan suasana kerja yang menggairahkan dan penuh kekeluargaan, 3) volun atau upah gaji bukanlah factor utama dalam meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru, tetapi adalah kenyamanan kerja dan ketenangan hidup

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, F. (2006). *Metodologi Penelitian dan teknik penyusunan Skripsi*. Cet ke-1. Jakarta : Rineka Cipta
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen kinerja*. penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta
- Lexy J Moleong. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet ke-27. Bandung: Rosda Karya
- Saebani, B. A. (2008). *Metode Penelitian*. Cet ke-1. Bandung: Pustaka Setia
- Sahertian, F. (1990). *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Renika Cipta
- Soecipto dan Kosasi, R. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Cet ke-1. Bandung: Alfabeta