

## Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guru Dan Karyawan di MAN 2 Manggarai Tahun Pelajaran 2023/2024

Mansur Amriatul

Universitas Islam An-Nur Lampung

Alamat: Jl. Pesantren No.01 Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan

Korespondensi penulis: [amriatul@gmail.com](mailto:amriatul@gmail.com)

**Abstract.** *The first step to create quality educational outcomes requires attention to the quality of the components of the education system that are human resources. The components of the education system that are human resources include educators / teachers. Thus, within the scope of Madrasah the response to face the era of globalization and nation building is carried out by striving to improve the quality of human resources of teachers and Madrasah employees in providing services. So that later the expected educational goals can be achieved well, especially in preparing qualified cadres of the nation, able to compete and able to face the challenges of the times in the future. Based on the presentation of the research report and the discussion of the research findings that the author has described in the previous chapter, it can be concluded that the quality of human resources (HR) in MAN 2 Manggarai Manggarai Regency can be said to be quite good, but still needs to be developed and improved. This is because the discipline of teachers and employees is still lacking, in terms of placement / distribution of tasks in this school there are still teachers who hold subjects that are not in accordance with their respective fields. In terms of discipline in the implementation of learning service duties, MAN 2 Manggarai teachers of Manggarai Regency have used learning tools in accordance with the provisions and have followed the development of education well, especially regarding learning problems.*

**Keywords:** *Human Resources, Teachers, and Employees*

**Abstrak:** Langkah awal untuk menciptakan hasil pendidikan yang berkualitas diperlukan perhatian terhadap kualitas komponen-komponen sistem pendidikan yang bersifat human resources. Komponen-komponen sistem pendidikan yang bersifat human resources diantaranya adalah tenaga pendidik/ guru. Dengan demikian, dalam lingkup Madrasah respon menghadapi era globalisasi dan pembangunan bangsa dilakukan dengan mengupayakan peningkatan kualitas SDM guru dan karyawan Madrasah dalam memberikan pelayanan pendidikan. Sehingga nantinya tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik terutama dalam mempersiapkan kader-kader bangsa yang berkualitas, mampu bersaing serta mampu menghadapi tantangan zaman dimasa depan. Berdasarkan pemaparan laporan hasil penelitian dan pembahasan hasil temuan penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya Kualitas Sumber Daya manusia (SDM) di MAN 2 Manggarai Kabupaten Manggarai dapat dikatakan cukup baik, namun masih perlu untuk terus dikembangkan dan ditingkatkan. Hal ini karena kedisiplinan Guru dan Karyawan masih kurang, dalam hal penempatan/pembagian tugas di Sekolah ini masih terdapat guru-guru yang memegang mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam hal kedisiplinan pelaksanaan tugas layanan pembelajaran, guru-guru MAN 2 Manggarai Kabupaten Manggarai sudah menggunakan perangkat pembelajaran sesuai dengan ketentuan serta telah mengikuti perkembangan pendidikan dengan baik terutama mengenai masalah pembelajaran.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia, Guru, dan Karyawan

### LATAR BELAKANG

Manusia diciptakan Allah Swt lahir dengan membawa fitrah. Adanya sifat fitrah tersebut dapat tersalurkan dengan baik dalam proses kehidupan manusia apabila terdapat suatu arahan atau bimbingan. Sebagai Makhluk Tuhan yang telah dikaruniai kemampuan dasar

yang bersifat rohaniah dan jasmaniah itulah yang di sepanjang sejarah pertumbuhannya merupakan modal dasar untuk mengembangkan kehidupannya disegala bidang. Adapun sarana utama yang dibutuhkan dalam pengembangan kehidupan manusia adalah melalui pendidikan (Abdul Rahim, 2022).

Bagaimanapun luas sempitnya pengertian pendidikan, namun masalah pendidikan merupakan masalah yang berhubungan langsung dengan hidup dan kehidupan manusia. Sebagai hal yang urgen, pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia terutama untuk menjadikan manusia sebagai *Insan Kamil*. Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang selalu merindukan kesempurnaan, oleh karena dengan segala potensi yang telah dimilikinya, berusaha maju dan berkembang untuk mencapai kesempurnaan baik secara jasmani maupun rohani. Kehidupan tidak lepas dari pengaruh lingkungan yang senantiasa mengalami perubahan. Adanya perubahan-perubahan di berbagai dimensi kehidupan inilah menciptakan berbagai tantangan yang beraneka bentuk (Hambali dkk., 2022).

Dalam menghadapi laju perkembangan zaman yang kian pesat ini maka bangsa Indonesia membutuhkan generasi bangsa yang berkualitas serta kompeten dalam bidang IPTEK maupun pemahaman dan pengamalan ajaran agama yang baik dan benar. Salah satu respon yang dapat dilakukan dalam menyikapi laju perkembangan zaman adalah dengan upaya meningkatkan kualitas Sumber daya manusia. Bertambahnya jumlah penduduk secara kuantitas saja tanpa dibarengi kualitas sumber daya manusia akan menjadi penghambat proses pembangunan. Madrasah yang sejak lama mempunyai andil yang besar dalam melahirkan para pendiri/pejuang tanah air, kelompok Islam (santri) bahkan tokoh-tokoh Islam yang ada sekarang. Bahkan Madrasah juga telah berhasil membina serta mengembangkan kehidupan beragama di Indonesia serta ikut berperan dalam menanamkan rasa kebangsaan ke dalam jiwa rakyat Indonesia (Nurmalasari & Karimah, 2020).

Langkah awal untuk menciptakan hasil pendidikan yang berkualitas diperlukan perhatian terhadap kualitas komponen-komponen sistem pendidikan yang bersifat *human resources*. Komponen-komponen sistem pendidikan yang bersifat *human resources* diantaranya adalah tenaga pendidik/ guru.

Selain itu, kualitas karyawan Madrasah juga ikut berpartisipasi dalam rangka mensukseskan penyelenggaraan pendidikan di Madrasah. Sehingga hal ini dapat menimbulkan kesan terhadap kualitas pelayanan pendidikan di Madrasah benar-benar baik

dan terstruktur. Memberi pelayanan terbaik adalah salah satu upaya menumbuhkan kepercayaan konsumen. Bila peserta didik diibaratkan konsumen, maka diperlukan upaya-upaya untuk memberi pelayanan terbaik agar mereka bisa belajar secara optimal. Kepuasan peserta didik akan dapat mengangkat citra Madrasah tersebut, sehingga disenangi oleh masyarakat dan akhirnya menjadi sekolah favorit.

Pada dasarnya masalah kualitas menyangkut juga dengan masalah pelayanan. Pelayanan prima (*Excellence Service*) sangat diperlukan disetiap Madrasah agar peserta didik betah di Madrasah sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan secara optimal. Atas dasar ini maka sebagai lembaga pendidikan Islam yang akan mencetak lulusan pendidikan yang ber IMTAQ dan berkualitas, maka Madrasah harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dan karyawan Madrasah. Dimana keduanya adalah faktor penting dalam menentukan berjalannya roda pendidikan serta dalam menghasilkan lulusan pendidikan yang mampu berfikir strategis dan berwawasan masa depan dengan adanya keseimbangan antara IMTAQ dan IPTEK (Fitria dkk., 2022).

Banyak hal yang dapat dilakukan oleh guru dan kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Sebagai guru upaya yang dilakukan dapat berupa pemberian motivasi kepada siswa, melakukan metode pembelajaran yang menyenangkan, memberi latihan-latihan, membimbing siswa, mengadakan try out, memberikan tindak lanjut terhadap hasil belajar siswa, mengadakan remedial bagi siswa tidak tuntas, mengadakan pengayaan bagi siswa yang sudah tuntas dan Kemampuan berfikir kritis ini sangat penting dimiliki oleh siswa untuk menghadapi berbagai tantangan, mampu memecahkan masalah yang dihadapi, mengambil keputusan yang tepat sehingga dapat menolong dirinya dan orang lain dalam menghadapi tantangan kehidupan di era globalisasi. Dengan kemampuan berfikir kritis, siswa terbiasa dalam memecahkan permasalahan yang nyata dan harus dipecahkan (Efrina & Warisno, 2021).

Dengan hal ini, maka secara tidak langsung Madrasah berperan dalam menambah modal pembangunan Nasional. Yang mana salah satu modal pembangunan Nasional adalah sumber daya manusia yang berkualitas; yaitu sumber daya manusia yang sehat fisik, mental dan sosial serta mempunyai produktivitas yang optimal. Prasyarat mutlak ini harus dipenuhi terlebih dahulu dalam usaha mencapai tujuan pembangunan (Sunarto, 2008).

Dengan demikian, dalam lingkup Madrasah respon menghadapi era globalisasi dan pembangunan bangsa dilakukan dengan mengupayakan peningkatkan kualitas SDM guru

dan karyawan Madrasah dalam memberikan pelayanan pendidikan. Sehingga nantinya tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik terutama dalam mempersiapkan kader-kader bangsa yang berkualitas, mampu bersaing serta mampu menghadapi tantangan zaman dimasa depan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Arti dan Pentingnya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Dalam penciptaan sempurna manusia, maka manusia harus mampu mengelola bumi dan seisinya dengan sebaik-baiknya. Hal ini menjadi karakteristik Sumber daya manusia berkualitas yang diantaranya adalah Mampu menjalankan peran manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi, alam yang tunduk dan dikuasai oleh manusia bukan manusia yang tunduk pada alam, Sumber daya manusia yang mampu berkompetisi dengan yang lain sesuai dengan tantangan yang berkembang (Nurmalasari & Karimah, 2020).

Dalam Al-Quran terdapat sejumlah pernyataan yang mendudukan manusia sebagai makhluk pilihan, makhluk yang berkualitas, makhluk kreatif dan produktif. Kesemuanya itu antara lain diistilahkan sebagai *khalifah* di bumi, makhluk yang diunggulkan, pewaris kekayaan bumi, penakluk sumber daya alam dan lain-lain. Kesanggupan manusia dalam memadukan potensi untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadikannya sebagai makhluk yang berbudi tinggi. Ada beberapa istilah yang diperkenalkan Al Quran yang mengacu pada makna pokok manusia, diantaranya adalah: *Basyar, al-insan, an-nas, al-anam*.

Dalam arti yang luas, pendidikan berfungsi menunjang pembangunan bangsa, yakni menghasilkan tenaga-tenaga pembangunan yang terampil, menguasai ilmu dan teknologi sesuai dengan kebutuhan. Melalui pendidikan diharapkan dapat menambah jumlah penduduk secara kualitas. Karena jumlah penduduk yang besar tanpa disertai kualitas SDM justru akan menjadi penghambat proses pembangunan Nasional. Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber-sumber tenaga manusia yang ada pada suatu negara tertentu tidak terlampaui dititikberatkan pada jumlahnya akan tetapi pada kualifikasi serta kemampuan dari sumber tenaga tadi berupa nilai-nilai, keterampilan, sikap dan ilmu pengetahuan (Jaap Scheerens, 2003).

Secara konseptual, Sumber Daya Manusia (SDM) memandang manusia sebagai satu kesatuan jasmani dan rohani yang tidak terpisahkan. Sehingga untuk meningkatkan kualitas SDM harus mempunyai arah dan tujuan yang jelas. Arah dan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan taraf hidup dan memanfaatkan jumlah penduduk yang besar sebagai

kekuatan pembangunan bangsa. Hal ini menjadika pentingnya membangun sebuah upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Upaya tersebut dilakukan melalui usaha-usaha pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan potensi SDM bangsa. Adapun usaha-usaha tersebut antara lain dengan meningkatkan mutu gizi, meningkatkan pelayanan kesehatan, memperluas fasilitas serta memperbaiki mutu pendidikan dan latihan. Payaman. J. Simanjuntak mengatakan bahwa pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja (Abdul Majid, 2005).

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Berbicara tentang Sumber Daya Manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas adalah menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk). Kuantitas SDM dalam pembangunan, kurang penting kontribusinya bila tidak disertai dengan kualitas. Ini akan menjadi beban proses pembangunan. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh karena itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan diberbagai bidang maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu syarat utama (Faiqoh, 2019).

Dalam Islam, konsep mengenai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) banyak sekali dijelaskan dalam Al-Quran. Salah satunya terdapat dalam surat Ali Imran: 191.

*Artinya: "Yaitu orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan Ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, Maka peliharalah kami dari siksa neraka" (Q.S Ali Imran: 191).*

Ayat di atas menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) berkualitas dalam perspektif Islam adalah individu yang mampu mencapai derajat *ulul albab*. Dalam ayat ini dapat mengandung maksud bahwa sosok *Ulul Albab* adalah pribadi yang mampu berdaya guna dan berhasil guna dalam tiga aktifitas, yaitu: *dzikir*, *Fikir* dan *Fi'il* (berkarya).

Kemampuan *dzikir Ulul Albab* memberi arti bahwa mereka selalu sadar sebagai hamba Allah. *Dzikir* yang dimaksud adalah *dzikir pasif*. Yaitu berdzikir kepada Allah seperti biasa dilakukan dalam beribadah maupun *dzikir aktif* yaitu berfikir mendalam tentang alam

dan seisinya. Sedangkan kemampuan berpikir *Ulul Albab* adalah berpikir tentang penciptaan langit dan bumi, tidak identik dengan melamun, menghayal akan tetapi ini diartikan dalam tindakan nyata yang mencakup praktek penelitian dan eksperimen untuk mengetahui kebesaran Allah, yang berarti untuk melakukan kemajuan-kemajuan dalam bidang sains dan teknologi. Kemampuan *fi'il* atau beramal shalih *Ulul Albab* sedikitnya merangkum tiga dimensi. Pertama, profesionalisme; kedua transenden berupa pengabdian dan keikhlasan; ketiga, kemaslahatan bagi kehidupan pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh *Ulul Albab* didasarkan pada keahlian dan rasa tanggung jawab tinggi. Apalagi amal shalih selalu terkait dengan dimensi keutamaan dan transenden, maka mereka lakukan dengan kualitas tinggi (Umaedi, 2004).

Untuk itu upaya meningkatkan kualitas SDM diarahkan pada dua aspek tersebut. Dalam meningkatkan kualitas fisik dapat diusahakan melalui program-program kesehatan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik maka diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian pada hakekatnya peningkatan SDM merupakan upaya mengaktualisasikan dan mengembangkan seluruh potensi manusia sebagai subjek pembangunan sesuai dengan tuntutan zamannya.

### **Peningkatan Kualitas Guru Madrasah**

Kemampuan guru dalam hubungannya dengan kegiatan belajar-mengajar dan hasil belajar siswa karena proses belajar-mengajar dan hasil belajar yang diperoleh siswa tidak hanya ditentukan oleh sekolah, pola dan struktur serta isi kurikulumnya, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan guru yang mengajar dalam membimbing siswa.

Dengan demikian guru yang memiliki kemampuan tentu akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menyenangkan serta akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil siswa berada pada tingkat optimal. Fungsi dan peran guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Untuk itu fungsi dan peran guru adalah sebagai berikut (Syafuruddin, 2002):

- 1) Guru sebagai pendidik dan pengajar, yakni harus memiliki kestabilan emosi, bersikap realistis, bersikap jujur dan terbuka, peka terhadap perkembangan. Untuk mencapai semua itu guru harus menguasai berbagai bahan pelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, menguasai teori dan praktek kependidikan
- 2) Guru sebagai anggota masyarakat, yakni harus pandai bergaul dengan

masyarakat. Untuk itu guru harus menguasai psikologi social, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, dan sebagai anggota masyarakat, guru harus memiliki ketrampilan membina kelompok, ketrampilan bekerja sama dalam kelompok, ketrampilan menyelesaikan tugas bersama dengan kelompok.

- 3) Guru sebagai pemimpin, yakni harus mampu memimpin. Untuk itu guru perlu memiliki kepribadian, menguasai ilmu.
- 4) Guru sebagai pelaksana administrasi, yakni akan dihadapkan kepada administrasi yang harus dikerjakan di sekolah

Kedudukan Guru dalam pendidikan menempati posisi yang sangat penting. Hal ini perlu mendapat perhatian yang serius agar penyelenggaraan pendidikan di Madrasah dapat tercapai sesuai dengan Tujuan pendidikan Nasional sebagaimana yang terdapat dalam Undang-undang Sisdiknas No. 20/ 2003 pasal 1. Dalam menciptakan lulusan pendidikan yang berkualitas tentunya perlu adanya keseimbangan dengan guru/ tenaga pendidik yang berkualitas pula. Kualitas guru merupakan bentuk kemampuan/ profesionalitasnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Menurut *Hadari Nawawi*, guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki keterampilan, kreatifitas dan aktif dalam kegiatan proses belajar mengajar serta mampu mengarahkan perkembangan anak didiknya untuk menjadi anggota masyarakat sebagai manusia yang dewasa dan berguna (Suyanto dan Jihad Asep, 2013). Kualitas guru dapat dilihat dari dua segi, yakni kualitas guru dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses guru dapat dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian peserta didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses belajar mengajar. Sedangkan dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikan mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan mengkaji dan mendeskripsikan tentang keadaan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Upaya Peningkatan Kualitas SDM Guru, dan Upaya Peningkatan Kualitas SDM Karyawan di MAN 2 Manggarai Kabupaten Manggarai Tahun Pelajaran 2023/2024. Dengan mengambil ruang lingkup pada produktivitas Guru dalam proses belajar mengajar serta produktivitas Karyawan dalam membantu berjalannya pendidikan di

Madrasah. Sesuai dengan fokus penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif (Anggito & Johan, 2018).

Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara *holistic* (utuh). Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesisnya, tetapi perlu memandangnya sebagai dari suatu keutuhan.

Berdasarkan teori yang telah disebutkan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan secara menyeluruh dengan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran dari orang secara individu maupun kelompok, baik yang diperoleh dari data observasi, wawancara maupun dokumentasi. Tujuan dari penelitian ini adalah menggambarkan realitas penelitian.

#### **A. Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya dapat berupa benda, gerak, atau proses tertentu. Sedangkan apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber data. Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

*Data Primer* adalah data yang bersumber dari informan yang mengetahui secara jelas dan rinci mengenai masalah yang sedang diteliti. Menurut Moleong, bahwa kata-kata atau ucapan lisan dan perilaku manusia merupakan data utama atau data primer dalam suatu penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah kata-kata, ucapan dari informan yang berkaitan dengan keadaan Kualitas SDM, Upaya Peningkatan Kualitas SDM Guru, Karyawan di MAN 2 Manggarai Kabupaten Manggarai.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Snow Ball Sampling*, yaitu informan kunci akan menunjuk orang yang mengetahuinya salah yang akan diteliti untuk melengkapi keterangan, dan orang yang ditunjuk tersebut akan menunjuk orang lain lagi bila keterangannya masih kurang lengkap, dan orang yang ditunjuk tersebut akan menunjuk orang lain lagi bila keterangan yang diberikan kurang memadai dan begitu seterusnya. Untuk memperoleh kejelasan informasi data, penulis berusaha mendapatkan data dari informan mengenai Informasi tentang keadaan Kualitas SDM, Upaya

Peningkatan Kualitas SDM Guru dari ranah non fisik, yakni produktivitas Guru dalam proses belajar mengajar dan Upaya Peningkatan Kualitas SDM karyawan dari ranah non fisik, yakni produktivitas karyawan dalam membantu berjalannya pendidikan di MAN 2 Manggarai Kabupaten Manggarai Sedangkan *data sekunder* berasal dari dokumen-dokumen berupa catatan-catatan kepegawaian guru maupun karyawan pendukung yang lainnya serta hal-hal yang berkenaan dengan Upaya Peningkatan Kualitas SDM di MAN 2 Manggarai Kabupaten Manggarai.

## **B. Teknik Analisis Data**

Setelah semua data yang diperlukan terkumpul, maka langkah penulis berikutnya adalah menggunakan analisis data. Analisis data bermaksud pertama-tama adalah mengorganisasikan data. Data yang terkumpul banyak sekali yang terdiri dari catatan lapangan, hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

Pekerjaan analisis data dalam hal ini adalah mengatur, mengelompokkan dan mengkategorikan serta menguraikannya. Analisis data ini dipergunakan untuk memperoleh gambaran atau kesimpulan yang jelas tentang permasalahan dari obyek yang diteliti. Analisis data menurut Patton, adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Dimana penelitian ini menggambarkan dan mendeskripsikan secara sistematis tentang keadaan kualitas SDM, upaya peningkatan kualitas Sumber daya manusia guru dan karyawan di Sekolah. Sebagaimana setelah data-data tersebut terkumpul kemudian dilakukan analisis untuk mencari jawabannya yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan di MAN 2 Manggarai**

Jadi upaya yang dilakukan MAN 2 Manggarai dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan Sekolah adalah dengan pembinaan dari kepala sekolah langsung. Prosesnya dilakukan dengan cara mengumpulkan seluruh karyawan minimal setiap satu bulan sekali, kemudian bila ada kekurangan maupun hambatan dalam bekerja, kepala sekolah memberikan pengarahan, solusi serta pembinaan.

Kinerja karyawan yang tinggi akan dapat menaikkan citra Sekolah menjadi

lembaga pendidikan yang memiliki pelayanan yang baik dan memuaskan bagi para pelanggan pendidikan. Untuk memupuk jiwa keagamaan dan semangat berjuang, di Sekolah ini juga diadakan kegiatan rutin keagamaan. Kegiatan ini diadakan setiap hari sabtu, bentuknya adalah kegiatan istighosah yang sekaligus diikuti oleh seluruh guru, karyawan dan siswa Sekolah. Kegiatan istighosah bersama ini dilaksanakan pada pukul 09.30 WITA sampai selesai. Untuk memberikan penyegaran kepada para tenaga pengajar maupun karyawan Sekolah, Sekolah ini juga mengadakan Kegiatan Karyawisata Fungsional. Sebagaimana peneliti lihat pada dinding kegiatan Sekolah bahwasanya kegiatan ini telah terlaksana pada bulan Juni minggu keempat.

Jadi mengenai pelatihan khusus tentang kepegawaian, Sekolah ini belum pernah mengikutkan pegawai-pegawainya dalam kegiatan tersebut. Upaya peningkatan kerja karyawan masih dibawah bimbingan dan arahan kepala Sekolah. Namun dalam upaya yang dilakukan ini, ada beberapa hambatan diantaranya kurangnya kedisiplinan kerja baik guru maupun karyawan. Hal ini salahsatunya disebabkan karena tuntutan ekonomi.

Berdasarkan hasil Wawancara peneliti dengan beberapa responden di atas, bahwa penting sekali adanya kerjasama antar komponen pendidikan. Hal ini diupayakan Sekolah dengan mengadakan kerjasama menjunjung nilai kekeluargaan dan kebersamaan baik kerjasama antar sesama guru/karyawan maupun kerjasama dengan pihak Yayasan. Adapun bentuk dari nilai kekeluargaan dan kebersamaan antar guru maupun karyawan Sekolah dengan Yayasan adalah dengan adanya agenda khusus untuk melakukan rapat musyawarah bersama untuk mengevaluasi hasil kerja serta berusaha memecahkan masalah bila memang ada.

### **Kualitas Sumber daya manusia (SDM) di MAN 2 Manggarai**

Sumber daya manusia (SDM), dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Dalam lingkup Sekolah, SDM yang perlu sekali di tingkatkan antarlain adalah siswa, guru dan karyawan. Adapun jumlah siswa di MAN 2 Manggarai sebanyak 256 siswa, sedangkan jumlah karyawan maupun tenaga pengajar yang dimiliki sebanyak 51 orang. Hal yang perlu diketahui bahwa sebenarnya dalam mewujudkan cita-cita pendidikan di Sekolah yang telah terangkum dalam visi, misi dan tujuan tidak semata-mata ditentukan oleh kuantitas yang dimiliki lembaga/ Sekolah. Akan tetapi faktor penekanan dan peningkatan kualitas merupakan hal terpenting dilakukan dari

pada kuantitas. Keadaan sumber daya manusia (SDM) yang terdiri dari guru dan karyawan di MAN 2 Manggarai ini ternyata dapat dikatakan cukup, dan perlu terus dilakukan pengembangan.

Dalam teori dikatakan bahwa indikator sumber daya manusia berkualitas adalah tampilnya lulusan pendidikan yang memiliki kekuatan aqidah dan spiritual, keunggulan moral dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dikaitkan dengan temuan di lapangan bahwa guru maupun karyawan di Sekolah ini rata-rata lulusan perguruan tinggi berbasis Islam, selebihnya adalah alumni pondok pesantren yang telah dipercaya Yayasan dapat membantu berjalannya pendidikan di Sekolah. Namun dalam hal penempatan/ pembagian matapelajaran, di Sekolah ini masih banyak guru-guru yang memegang matapelajaran yang tidak sesuai dengan fak/ bidangnya.

Ketidaksesuaian ini sebenarnya dapat menimbulkan pertanyaan, apakah seorang guru itu benar-benar mampu mentranferkan ilmu yang bukan bidang/ faknya? Pertanyaan yang butuh jawaban ini selanjutnya dapat menjadi mungkin menimbulkan pertanyaan baru, yakni bagaimanakah dengan hasil pembelajaran yang akan dicapai siswa? Dalam hal ini perlu diperjelas dan ditekankan lagi bahwa penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serasa wajib dimiliki oleh semua guru maupun karyawan Sekolah sebagai pengelola pendidikan.

Jadi bukan hanya satu bidang pengetahuan saja yang harus dikuasai, akan tetapi berbagai macam bidang pengetahuan minim harus diketahui oleh para pengelola pendidikan. Mengingat berbagai tantangan dan banyaknya harapan masyarakat dalam menanti peran insan ulul albab di tengah-tengah kehidupan mereka. Sebagaimana dalam teori disebutkan bahwa ulul albab adalah sosok sumber daya manusia berkualitas dalam perspektif Islam.

Partisipasi MAN 2 Manggarai ini sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam tentu mempunyai misi berhasil dan sukses dalam menghasilkan tenaga-tenaga pembangunan yang terampil. Hal ini dilakukan dengan berbagai cara, salahsatunya adalah dengan senantiasa berupaya mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) guru-guru serta tenaga kependidikan lainnya.

Dalam melakukan upaya peningkatan produktivitas karyawan, Sekolah ini bertumpu pada pentingnya pembinaan dan pengawasan langsung dari kepala Sekolah. Hal ini dilakukan dengan cara mengumpulkan seluruh karyawan minimal setiap satu bulan sekali kemudian bila ada kekurangan maupun hambatan dalam bekerja, kepala sekolah memberikan pengarahan, solusi serta pembinaan. Selain itu untuk memupuk

jiwa keagamaan dan semangat berjuang, Sekolah ini juga mengadakan kegiatan rutin keagamaan dan kegiatan karyawan fungsional.

Hasil temuan penelitian di lapangan tersebut di atas nampaknya sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa Pendidikan informal, penempatan pegawai, ataupun pengarahan dan bimbingan pimpinan sangat dibutuhkan. Tingkah laku pimpinan merupakan teladan dan contoh bagi para karyawan. Bila dikaitkan antara temuan penelitian dan teori maka sebagai solusi dan langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM (produktivitas) guru dan karyawan Sekolah adalah dengan menanamkan moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi terhadap tugas yang diemban.

Selain itu langkah dalam upaya meningkatkan kualitas SDM guru maupun karyawan Sekolah diantaranya adalah pentingnya keberadaan kepala Sekolah sebagai motivator dan pembina bagi karyawan maupun guru. Terutama dalam meningkatkan kedisiplinan di lingkungan kerja. Karena masalah kedisiplinan guru dan karyawan Sekolah ini penting sekali dalam menjalankan proses pendidikan di Sekolah. Hal ini sejalan dengan teori bahwa karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pemaparan laporan hasil penelitian dan pembahasan hasil temuan penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya Kualitas Sumber Daya manusia (SDM) di MAN 2 Manggarai Kabupaten Manggarai dapat dikatakan cukup baik, namun masih perlu untuk terus dikembangkan dan ditingkatkan. Hal ini karena kedisiplinan Guru dan Karyawan masih kurang, dalam hal penempatan/pembagian tugas di Sekolah ini masih terdapat guru-guru yang memegang mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam hal kedisiplinan pelaksanaan tugas layanan pembelajaran, guru-guru MAN 2 Manggarai Kabupaten Manggarai sudah menggunakan perangkat pembelajaran sesuai dengan ketentuan serta telah mengikuti perkembangan pendidikan dengan baik terutama mengenai masalah pembelajaran.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdul Majid. (2005). *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru. Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Abdul Rahim. (2022). Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. *Journal of Educational Research*, 1(1), 181–202. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.62>
- Anggito, A., & Johan, S. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif.* [https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi\\_penelitian\\_kualitatif/59V8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metodologi+penelitian+sugiyono+kualitatif&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_penelitian_kualitatif/59V8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metodologi+penelitian+sugiyono+kualitatif&printsec=frontcover)
- Efrina, L., & Warisno, A. (2021). *Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin.* 3.
- Faiqoh, D. (2019). Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 98–110. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.1938>
- Fitria, R. N., Alwasih, A., & Hakim, M. N. (2022). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 11–19. <https://doi.org/10.59373/academicus.v1i1.3>
- Hambali, H., Rozi, F., & Nuraini, D. (2022). HUMANISTIC LEARNING THEORY; UPAYA DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI MADRASAH. *Autentik : Jurnal Pengembangan Pendidikan Dasar*, 6(2), 349–359. <https://doi.org/10.36379/autentik.v6i2.268>
- Jaap Scheerens. (2003). *Peningkatan Mutu Sekolah.* Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). *PERAN MANAJEMEN SDM DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK.* 2(1).
- Sunarto. (2008). *Perkembangan Peserta Didik.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Suyanto dan Jihad Asep. (2013). *Menjadi Guru Profesional.* Jakarta : Esensi Erlangga Group.
- Syafruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan.* Jakarta: Grasindo.
- Umaedi. (2004). *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah / Madrasah.* Jakarta :CEQM.