

Research Article

Implementation of Educator Resources and Education Personnel at MTs YP. Ummul Quraa Tembung, Percut Sei Tuan District, Deli Serdang Regency, North Sumatra Province

Azra Humaira

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

E-mail: areumhumaira@gmail.com

Fatin Syahirah

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

E-mail: fatinsyahirah1250@gmail.com

Salwa Nabila Damanik

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

E-mail: salwadm712@gmail.com

Salwa Putri Verhan

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

E-mail: putriverhan@gmail.com

M. Khalid Pay Hasibuan

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

E-mail: mhdkhalid552@gmail.com

Copyright © 2025 by Authors, Published by Quality, Journal of Education, Arabic and Islamic Studies.

Received : December 29, 2024

Revised : January 15, 2025

Accepted : January 30, 2025

Available online : February 11, 2025

How to Cite: Azra Humaira, Fatin Syahirah, Salwa Nabila Damanik, Salwa Putri Verhan, & M. Khalid Pay Hasibuan. (2025). Implementation of Educator Resources and Education Personnel at MTs YP. Ummul Quraa Tembung, Percut Sei Tuan District, Deli Serdang Regency, North Sumatra Province. Quality : Journal Of Education, Arabic And Islamic Studies, 3(1), 58-65. <https://doi.org/10.58355/qwt.v3i1.90>

Abstract

This study aims to describe (1) resource planning for educators and education personnel, (2) recruitment and selection, and (3) training and development at MTs YP. Ummul Quraa. This type of research is descriptive with a qualitative approach. The research subjects consisted of the madrasah head and teachers. Data were collected through observation, interviews, and documentation, then analyzed using the Miles and Huberman interactive analysis model. The

results showed that (1) planning is done through deliberation with teachers to determine the qualifications needed, (2) recruitment and selection is done through disseminating vacancy information and interviews to ensure the suitability of candidates, and (3) training is done by recommending employees to attend external training to improve skills. MTs YP. Ummul Quraa continues to strive to improve the quality of teaching and education resources on an ongoing basis.

Keywords: Implementation of Resources, Educators, Education Personnel.

Penerapan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs YP. Ummul Quraa Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan (1) perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, (2) rekrutmen dan seleksi, serta (3) pelatihan dan pengembangan di MTs YP. Ummul Quraa. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah dan guru. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan model analisis interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) perencanaan dilakukan melalui musyawarah dengan guru untuk menentukan kualifikasi yang dibutuhkan, (2) rekrutmen dan seleksi dilakukan melalui penyebaran informasi lowongan dan wawancara untuk memastikan kecocokan kandidat, dan (3) pelatihan dilakukan dengan merekomendasikan pegawai untuk mengikuti pelatihan eksternal guna meningkatkan keterampilan. MTs YP. Ummul Quraa terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Penerapan Sumber Daya, Pendidik, Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting karena seiring dengan perkembangan zaman, kemajuan ilmu pengetahuan akan terus berlanjut. Memiliki tenaga kerja yang profesional dan kompeten di bidangnya akan membuat organisasi semakin maju. Setiap institusi memiliki pandangan berbeda mengenai cara mencapai hasil terbaik dengan memperhatikan perilaku pegawainya. Kualitas sumber daya manusia menjadi tolok ukur untuk menilai apakah tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai atau tidak.

Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga pendidikan, baik yang bersifat swasta maupun negeri, serta lembaga terkait lainnya, untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif. Terutama di tingkat sekolah dasar dan menengah, karena sekolah berperan sebagai pusat pendidikan untuk membentuk generasi muda yang berkualitas. Hal ini penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dari waktu ke waktu (Zazin, 2011: 12).

Pendidik dan tenaga kependidikan harus dikelola dengan cermat, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan, hingga pengembangan karier, mutasi jabatan, kompensasi, serta pemutusan hubungan kerja. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa sekolah atau lembaga terkait tidak membuat keputusan yang salah dalam mengelola sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin melaksanakan penelitian terhadap manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MTs YP. Ummul Quraa dengan menekankan pada perencanaan, rekrutmen dan seleksi,

pelatihan, serta pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MTs YP. Ummul Quraa.

Menurut data yang diperoleh peneliti, MTs YP. Ummul Quraa mengalami peningkatan yang baik. Maka, peneliti merasa tertantang untuk mengerjakan penelitian terkait manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MTs YP. Ummul Quraa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, yaitu jenis penelitian melalui pengamatan yang mendalam atau temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Pendekatan kualitatif juga mementingkan makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu atau dalam konteks tertentu yang lebih banyak meneliti hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari (Abdullah & Saebani, 2014: 75).

Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan, sehingga diharapkan dapat mengungkap berbagai informasi yang teliti dan penuh makna, namun juga tidak menolak informasi kuantitatif dalam bentuk angka. Informasi yang didapat penulis dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan bukan angka-angka, akan tetapi berupa kata-kata atau gambaran. Data yang dimaksud berasal dari wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi dan lainnya.

Adapun maksud dari kualitatif deskriptif adalah penelitian tentang gejala dan keadaan yang dialami sekarang oleh subjek yang akan diteliti. Penelitian jenis ini digunakan karena data yang akan dikumpulkan adalah proses bukan produk. Penelitian deskriptif kualitatif, deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs YP. Ummul Quraa

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi. Proses ini juga memastikan bahwa pemenuhan kebutuhan tersebut dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan sebelumnya. Secara umum, perencanaan sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan menyesuaikannya dengan tuntutan yang muncul akibat situasi tertentu (Suryadana, 2015: 6).

Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses merumuskan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan agar sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan saat ini maupun kebutuhannya di masa depan. Proses ini juga dapat diartikan sebagai langkah sistematis untuk memperkirakan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan (demand) serta

ketersediaannya (supply) di masa mendatang, baik dari segi jumlah maupun jenis. Dengan demikian, perencanaan ini memungkinkan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan berbagai aktivitas lain dilakukan secara efektif dan terencana (Wijaya, dkk., 2019: 62).

Ada empat tahap utama dalam proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu: (Mukminin, dkk., 2019: 101).

- 1) Mengumpulkan dan menganalisis data yang berkaitan dengan inventarisasi dan perkiraan kebutuhan staf pendidikan.
- 2) Menetapkan tujuan serta kebijakan perekrutan yang telah disetujui.
- 3) Merancang dan menyusun rencana promosi untuk membantu organisasi mencapai target perekrutannya.
- 4) Melakukan kontrol dan evaluasi, termasuk penerapan, yang dilakukan melalui skema kerja untuk menyebarluaskan program yang mendukung kesejahteraan baik organisasi maupun individu yang terlibat.

Perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi, terutama dalam lembaga pendidikan. Langkah ini dilakukan untuk menghadapi dampak perubahan akibat perkembangan zaman, sehingga lembaga dapat menghindari hambatan dalam mencapai tujuan di bidang sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di MTs YP. Ummul Quraa, Dalam melakukan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, MTs YP. Ummul Quraa biasanya mengadakan musyawarah untuk menentukan kriteria pegawai yang dibutuhkan oleh lembaga. Selain itu, pendataan guru yang akan memasuki masa pensiun dalam waktu dekat juga menjadi bagian dari proses ini. Musyawarah tersebut sering kali dilakukan karena adanya guru yang pindah tugas ke daerah lain, sehingga mengakibatkan kekurangan tenaga kerja. Dalam musyawarah, MTs YP. Ummul Quraa mendiskusikan kualifikasi yang diperlukan oleh lembaga. Dengan demikian, perencanaan tidak dilakukan secara sepihak, melainkan melalui diskusi bersama para guru yang ada di lembaga ini. Pendapat-pendapat yang muncul dari musyawarah tersebut menjadi acuan bagi MTs YP. Ummul Quraa untuk mencari kandidat calon pegawai yang sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia.

Maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MTs YP. Ummul Quraa dilakukan secara bersama-sama melalui musyawarah dengan para guru. Hal tersebut memastikan bahwa keputusan terkait kebutuhan pegawai dan kualifikasinya lebih tepat, serta dapat mengantisipasi perubahan yang terjadi, seperti pensiun atau perpindahan tugas guru. Pendapat dari musyawarah tersebut menjadi acuan dalam menentukan calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs YP. Ummul Quraa

Menurut Dubois dalam buku yang ditulis oleh Suwanto dan Donni, rekrutmen adalah proses untuk menarik sebanyak mungkin kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia, bahkan yang

sebelumnya tidak terduga. Ini juga mencakup upaya pencarian talenta guna menemukan kandidat terbaik untuk posisi yang dibutuhkan (Suwanto&Donni, 2022: 63).

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh dan menarik kandidat yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja.

Seleksi merupakan proses pemilihan calon atau individu yang memenuhi standar untuk mengisi suatu jabatan, yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga (Atikawati&Raswan, 2016: 9). Menurut Robbins & Coulter dalam buku yang ditulis oleh Mahmudah Enny W. Dan Endang Siswati, seleksi adalah proses memilih kandidat yang paling tepat untuk posisi yang tersedia. Kegagalan dalam proses rekrutmen dapat menimbulkan dampak serius, oleh karena itu, manajer perlu memilih kandidat dengan cermat (Enny&Endang, 2017:59). Proses seleksi ini dimulai dengan pengajuan lamaran pekerjaan dan berakhir dengan penerimaan tawaran. Secara keseluruhan, seleksi menentukan apakah pelamar diterima atau tidak di lembaga pendidikan.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di MTs YP. Ummul Quraa bahwa, Perekrutan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MTs YP. Ummul Quraa dilaksanakan setelah tahap perencanaan. Hasil dari musyawarah yang dilakukan selama proses perencanaan akan diimplementasikan dalam proses perekrutan. Informasi mengenai lowongan pekerjaan disebarakan melalui WhatsApp oleh pegawai lembaga, yang pertama kali dikirimkan ke grup WhatsApp alumni dan masyarakat sekitar. Jika tidak ditemukan kandidat yang sesuai melalui dua saluran tersebut, pencarian akan diperluas ke luar kedua kelompok itu. MTs YP. Ummul Quraa juga memberikan penjelasan terkait kriteria pegawai yang dibutuhkan agar proses perekrutan tepat sasaran. Meskipun kandidat berasal dari lingkungan sekitar atau alumni, jika mereka tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, lembaga tidak akan melanjutkan proses perekrutan mereka.

Adapun seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MTs YP. Ummul Quraa dilaksanakan oleh Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah, yang melakukan penilaian terhadap kandidat yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh lembaga. Proses wawancara dilakukan setelah lembaga menemukan kandidat yang sesuai, baik dari alumni maupun masyarakat sekitar, yang memenuhi kebutuhan lembaga. Kandidat yang terpilih akan dipanggil untuk mengikuti wawancara yang dipimpin oleh Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah, guna memastikan kesesuaian mereka dengan posisi yang tersedia.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, MTs YP. Ummul Quraa menjalankan proses perekrutan dan seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dengan melibatkan perencanaan matang, penyebaran informasi lowongan, dan penilaian ketat terhadap kandidat. Proses ini dipimpin oleh Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah yang memastikan bahwa calon pegawai yang terpilih sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk mendukung kemajuan lembaga.

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs YP. Ummul Quraa

Pelatihan merupakan alat yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan di dunia pendidikan. Menurut Edwin B. Flippo dalam buku yang ditulis oleh Suwanto dan Donni, pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dengan lebih efektif. Pelatihan merupakan suatu proses singkat yang terstruktur dan sistematis, di mana pegawai non-manajemen memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu (Suwanto & Donni, 2022: 117).

Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan yang diemban. Proses pengembangan harus dilakukan secara berkelanjutan dan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Agar pengembangan berjalan efektif, program pengembangan karyawan perlu direncanakan terlebih dahulu. Tujuan dan manfaat dari pengembangan pegawai tidak hanya dirasakan oleh pegawai itu sendiri, tetapi juga oleh perusahaan, konsumen, atau masyarakat yang menerima manfaat dari produk atau layanan yang dihasilkan oleh lembaga tersebut (Hasibuan, 2020: 68-69).

Namun demikian, ada pula beberapa faktor penghambat yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas layanan administrasi. Salah satunya adalah keterbatasan dalam penggunaan teknologi, baik karena kurangnya akses maupun pemahaman yang kurang terhadap teknologi yang tersedia. Selain itu, keterbatasan jumlah dan keterampilan staf administrasi juga menjadi hambatan dalam menjalankan tugas-tugas administratif dengan efisien. Kebijakan yang tidak konsisten atau tidak terdokumentasi dengan baik juga dapat menghambat kelancaran proses administrasi. Terakhir, infrastruktur fisik yang tidak memadai, seperti fasilitas yang kurang memadai atau perangkat yang usang, juga dapat mengganggu kinerja administrasi secara keseluruhan.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, Setiap kali ada perubahan kurikulum, MTs YP. Ummul Quraa selalu mengikuti petunjuk dan arahan dari atasan atau Kementerian Agama. Jika diharuskan mengikuti pelatihan dan pengembangan, MTs YP. Ummul Quraa akan melaksanakannya dengan serius. Terutama bagi pegawai yang perlu peningkatan kinerja, di MTs YP. Ummul Quraa mengikuti workshop atau pelatihan. Setelah mengikuti pelatihan, para peserta diharapkan untuk menerapkan materi yang telah dipelajari dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Pelatihan dan pengembangan biasanya diselenggarakan oleh pusat, dan kepala madrasah di MTs YP. Ummul Quraa bertugas untuk merekomendasikan pegawai yang perlu mengikuti pelatihan tersebut. Selain itu, kepala madrasah di MTs YP. Ummul Quraa juga akan menunjuk pegawai yang sesuai untuk mengikuti pelatihan, dengan tujuan meningkatkan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas mengajar maupun administrasi. Meskipun bukan lembaga negeri atau sekolah favorit, MTs YP. Ummul Quraa tetap berkomitmen memberikan yang terbaik. Madrasah ini

berupaya memastikan pegawai mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Walaupun di MTs YP. Ummul Quraa belum dapat menyelenggarakan pelatihan sendiri, madrasah ini terus berusaha mencari informasi tentang pelatihan yang diadakan oleh pusat atau lembaga lain yang bisa diikuti.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan yang terstruktur sesuai dengan kebutuhan lembaga. Dengan memberikan rekomendasi kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan yang relevan, MTs YP. Ummul Quraa bertujuan agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan tugas, baik di bidang pengajaran maupun administrasi. Meskipun belum dapat menyelenggarakan pelatihan sendiri, madrasah ini terus berusaha mencari peluang pelatihan dari lembaga lain yang dapat mendukung pengembangan pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Dapat di tarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MTs YP. Ummul Quraa dijalankan secara terstruktur melalui tahapan yang jelas, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, hingga pelatihan dan pengembangan. Proses perencanaan melibatkan musyawarah bersama untuk memastikan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perubahan yang terjadi, seperti pensiun atau perpindahan tugas. Rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan cermat, melalui penyebaran informasi dan wawancara oleh Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah untuk memastikan kandidat yang terpilih memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Selain itu, MTs YP. Ummul Quraa juga memberikan perhatian serius terhadap pelatihan dan pengembangan pegawai, meskipun belum dapat menyelenggarakan pelatihan internal, mereka berusaha mencari peluang pelatihan eksternal untuk mendukung peningkatan keterampilan pegawainya. Semua tahapan ini menunjukkan komitmen MTs YP. Ummul Quraa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Boedi & Saebani, Beni Ahmad. (2014). *"Metode Penelitian Ekonomi Islam"*. Bandung: Pustaka Setia.
- Atikawati, Ena dan Raswan Udjang. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, Vol. 4 No. 1
- Enny W. Mahmudah dan Endang Siswati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mukminin, Amirul, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Suryadana, M. Liga. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

- Suwanto dan Donni Junu Priansa. (2022). *SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, Candra, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Zazin, Nur. (2011). *Gerakan Menata Mutu Pendidikan, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.