

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MA DARUL HUDA PONOROGO PADA MASA PANDEMI COVID-19

*\*Muhammad Ainurrahman Wahid<sup>1</sup>, Muhammad Thoyib<sup>1</sup>*

Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo

\*Corresponding email: muhainurrahman43@gmail.com

## Abstrak

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia sebelum dan ketika masa pandemi Covid-19 begitu berbeda, hal tersebut seperti yang dilaksanakan oleh MA Darul Huda Ponorogo. Manajemen sumber daya manusia ditantang untuk melakukan pengelolaan yang terbaik agar dapat mengatasi beberapa masalah yang akan dihadapi pada masa pandemi Covid-19, di antaranya seperti minimnya sumber daya manusia tenaga pendidik, rendahnya mutu tenaga pendidik, dan menurunnya kinerja tenaga yang disebabkan karena bertambahnya (ropel) tugas pengajaran sekaligus. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini : (1) Untuk mengetahui dan menjelaskan perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo pada masa pandemi Covid-19, (2) Untuk mengetahui dan menjelaskan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo pada masa pandemi Covid-19, (3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo pada masa pandemi Covid-19.

**Kata Kunci:** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Tenaga Pendidik, Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.*

## Pendahuluan

Peran pendidikan sangat penting dalam meningkatkan mutu sumber daya terutama tentang manusianya. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, pemerintah tidak lepas tangan dengan berbagai pihak yang terkait dalam perannya untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Pendidikan bisa dimaknai sebagai tuntutan yang bermanfaat dalam meningkatkan potensi diri. Keterangan tersebut selaras dengan tujuan pendidikan nasional di bumi tercinta kita Indonesia yang termaktub dalam Undang Undang Dasar tahun 1945 alinea ke 4 yang berbunyi "*Mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut*

*melaksanakan ketertiban dunia*". Menurut UU tentang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 nomor 20 dijelaskan: "*Pendidikan berperan penting yang dilakukan secara sadar dan terencana dalam mewujudkan kemampuan dan membentuk kepribadian serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki nilai-nilai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak yang mulia, serta keterampilan lainnya yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara*".<sup>1</sup>

Adanya makhluk Tuhan yang bernama manusia, secara umum selalu menarik untuk dibahas dalam pembahasan manajemen. Hal ini hadir dari perspektif yang memposisikan manusia sebagai aset paling bernilai dalam tujuan organisasi, baik melalui kerja individunya ataupun kerja secara kelompok. Oleh karena itu, fokus utama sumber daya manusia (SDM) terletak bagaimana seseorang itu dikelola dalam organisasi, dengan fokus terhadap kebijakan dan sistem yang dianut.<sup>2</sup> Menyadari hal itu, melakukan upaya demi mewujudkan hal tersebut melalui berbagai strategi usaha peningkatan mutu pendidikan, antara lain dengan melalui pengembangan dan pelatihan bagi tenaga pendidik, dan pengembangan sistem evaluasinya.

Pendidikan merupakan bagian yang vital dari kehidupan manusia. Pendidikan pulalah yang selalu menjadi teman sejati dan menjadi kebutuhan pokok manusia. Pendidikan dimaknai sebagai cara (upaya) yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>3</sup> Pendidikan juga dapat diartikan juga sebagai proses pertumbuhan dan perkembangan tingkat kedewasaan seseorang, sepanjang hidup sejak manusia dilahirkan selalu melakukan interaksi individu, interaksi dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Warisan sejarah sosial merupakan bagian dari halaman interaksi lingkungan dengan masyarakat, dan merupakan alat bagi manusia untuk mengembangkan intelektualnya demi meningkatkan kesejahteraan hidup.<sup>4</sup>

Membahas tentang pendidikan, tidak akan *afdhol* (lebih baik) jika tidak membahas tentang manajemen. Manajemen merupakan salah satu faktor yang menentukan reputasi, eksistensi, dan prestasi dari sebuah lembaga pendidikan. Manajemen diartikan sebagai kumpulan kelompok yang saling mendukung dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang disepakati.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bab II Pasal 3.

<sup>2</sup> Amirul dkk. Mukminin, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), 1.

<sup>3</sup> Munir Yusuf, *Ilmu Pendidikan* (Kota Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo Jalan, 2018), 7-8.

<sup>4</sup> Suteja dan Akhmad Affandi, *Dasar-Dasar Pendidikan* (Cirebon: CV. Elsi Pro, 2016), 1.

<sup>5</sup> Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2018), 3.

Manajemen merupakan seni pengelolaan dan memiliki peran penting dalam lembaganya. Manajemen hadir akan memperlancar segala jenis perencanaan dan pengelolaan.<sup>6</sup> Oleh karena itu, peran penting pendidikan dan manajemen adalah menyiapkan dan mengelola SDM yang berkualitas supaya lembaga pendidikan yang dikelola dapat berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan, dan dapat bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan di luar sana. Khususnya, di tengah masa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini yang memberikan efek terhadap dunia pendidikan.

Virus SARS-CoV2 atau *Coronavirus Disease of 2019* atau disingkat Covid-19 yaitu sejenis penyakit menular oleh infeksi saluran pernapasan manusia. Virus ini pertama kali diteliti di bulan Desember pada tahun 2019 di Wuhan, ibukota Provinsi Hubei, China. Dengan menyebarnya secara global, yang mengakibatkan pandemi corona virus pada tahun 2019-sekarang. Gejala umumnya seperti demam, batuk, dan sesak napas. Gejala lain termasuk nyeri otot, sakit tenggorokan, sakit perut, dan kehilangan indra penciuman. Sementara itu, sebagian besar dari kasusnya mengakibatkan gejala ringan, beberapa berkembang menjadi peradangan paru-paru yang disebabkan oleh infeksi atau biasa disebut dengan *pneumonia* (istilah kedokteran) dan bahkan bisa menyebabkan kegagalan multi-organ.<sup>7</sup>

Akibat yang ditimbulkan dari wabah pandemi Covid-19 ini, menyebabkan diterapkannya berberapa kebijakan oleh pemerintah dalam rangka memutus seperti kegiatan *physical distancing*, *social distancing*, hingga menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Tujuan adanya kegiatan tersebut yakni untuk berjaga jarak diantara masyarakat yang lain, meredam semua aktivitas yang memiliki sifat berkerumun dan menghindari pertemuan yang melibatkan banyak orang. Upaya-upaya tersebut dilakukan untuk memutus penyebaran virus Covid-19.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Lukman Hakim dan Mukhtar, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* (Jambi: Timur Laut Aksara, 2018), 66.

<sup>7</sup> the Indonesian Consumer Response towards COVID-19\” revealed that as much as 50% of Indonesian people began to reduce activities outside the home, and 30% of them said that they planned to shop more frequently online. Likewise, teaching and learning activities are carried out from home and even work is done from home with the aim of reducing Covid-19 epidemic. Key Words: Pandemic Covid-19, Distance Learning/Onlne, Education, Abstrak Indonesia merupakan salah satu negara yang terinfeksi pandemi Covid-19. Penyakit Corona virus 2019 (COVID-19Matdio Siahaan, *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan*, Jurnal Kajian Ilmiah 1, No. 1, 2020, 1.

<sup>8</sup> the Indonesian Consumer Response towards COVID-19\” revealed that as much as 50% of Indonesian people began to reduce activities outside the home, and 30% of them said that they planned to shop more frequently online. Likewise, teaching and learning activities are carried out from home and even work is done from home with the aim of reducing Covid-19 epidemic. Key Words: Pandemic Covid-19, Distance Learning/Onlne, Education, Abstrak

Pendidikan di Indonesia juga menjadi yang paling terkena efeknya akibat pandemi Covid-19 ini. Adanya pembatasan sosial, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud) mengeluarkan kebijakannya dengan meliburkan lembaga pendidik dan mengganti proses pembelajaran dengan menggunakan sistem online/daring. Dengan sistem ini, pembelajaran terkadang timbul berbagai masalah yang diperoleh oleh guru dan murid semisal ketika sedang daring/online namun terkendala oleh paket data ataupun sinyal lemah yang menyebabkan kegiatan KBM secara daring ini tidak maksimal, dan juga adanya keteringgalan ilmu pengetahuan teknologi dan informasi (IPTEK) oleh murid dan orang tua si murid.<sup>9</sup> Hal ini juga berdampak pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Salah satu faktor pemegang peranan penting dalam kesuksesan tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Dalam rangka mencapai tujuannya tersebut, SDM sangat membutuhkan tenaga sumber daya-sumber daya lain yang sudah dimiliki oleh organisasi. Contohnya, seperti mesin-mesin yang berteknologi canggih tidak akan ada manfaatnya, jikalau SDM yang mengoperasikannya tidak memiliki keahlian atau kecakapan khusus. SDM juga merupakan sektor penting di dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya keahlian atau kecakapan khusus yang dimiliki oleh para pekerja, dan dengan adanya kualitas SDM sangat memungkinkan sekali dalam menggerakkan atau mengelola suatu perusahaan atau organisasi dengan efektif dan efisien.<sup>10</sup>

Disisi lain, faktor penentu dalam keberhasilan proses pendidikan di sekolah selain guru yang memiliki jabatan sebagai tenaga profesional yang dalam tugasnya untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan, dan membentuk kepribadian siswa yang unggul. Sedangkan masalah yang timbul atau kecemasan akademik yang ada dalam pengelolaan SDM di madrasah ini yakni terdapat tenaga-tenaga kependidikan yang dirasa masih kurang dalam pemahaman atau kompetensi mengenai kemajuan ilmu teknologi (IT) dan informasi. Sehingga menimbulkan hambatan dalam mengelola mutu madrasah.

---

Indonesia merupakan salah satu negara yang terinfeksi pandemi Covid-19. Penyakit Corona virus 2019 (COVID-19 Matdio Siahaan, *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan*, 2.

<sup>9</sup> the Indonesian Consumer Response towards COVID-19\” revealed that as much as 50% of Indonesian people began to reduce activities outside the home, and 30% of them said that they planned to shop more frequently online. Likewise, teaching and learning activities are carried out from home and even work is done from home with the aim of reducing Covid-19 epidemic. Key Words: Pandemic Covid-19, Distance Learning/Onlne, Education, Abstrak Indonesia merupakan salah satu negara yang terinfeksi pandemi Covid-19. Penyakit Corona virus 2019 (COVID-19Ibid, 2-3.

<sup>10</sup> Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah*, 57.

Dalam keterangan mengenai ketentuan umum pada UU tentang guru dan dosen menjelaskan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dikuasai.<sup>11</sup> Berikut merupakan kompetensi yang harus ada dan dikuasai oleh tenaga pendidik, di antaranya adalah kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi pedagogik.<sup>12</sup> Dengan demikian, sangat dibutuhkan berbagai kegiatan untuk menunjang peningkatan mutu tenaga pendidik salah satunya yaitu dengan memperhatikan proses perencanaan SDM, pengadaan rekrutmen, pengadaan seleksi SDM, pengadaan kompensasi, pengadaan penilaian kinerja tenaga kerja, serta pengadaan pengembangan dan pelatihan SDM terkhusus di tengah masa wabah pandemi Covid-19 ini.

MA Darul Huda Ponorogo, berdiri tanggal 29 September 1989 yang terstruktur dibawah Yayasan Pondok Pesantren Darul Huda Mayak, merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di Kabupaten Ponorogo. MA Darul Huda Ponorogo adalah lembaga pendidikan yang bertempat di Desa Mayak, Kelurahan Tonatan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo atau di dekat kota Ponorogo. Tempat yang strategis menjadikan lembaga pendidikan ini menjadi referensi masyarakat untuk menyekolahkan anaknya. Dimana secara umum mutu ataupun kualitas madrasah ini sudah bisa menjawab tantangan zaman yang semakin berkembang.

Lembaga pendidikan ini sederajat dengan sekolah tingkat SMA/SMK yang naungi langsung dari Kementerian Agama (KEMENAG), Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur. Usianya yang masih terbilang muda, dengan penuh percaya diri, kini tampil dengan menunjukkan lembaga pendidikan yang mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Selain itu, di lembaga pendidikan ini juga memiliki banyak tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan kuantitas yang luar biasa. Metode pada lembaga ini yaitu “على نهج السلفية الحديثة” yang bermakna « المحافظة على القديم الصالح والأخذ بالجديد الأصلاح » dengan arti selalu melestarikan tradisi lama yang baik dan mengambil kebaikan di tradisi sekarang.<sup>13</sup>

Penjelasan dari uraian di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan perkembangan MSDM dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo pada masa wabah pandemi Covid-19. Dengan harapan, penelitian dapat diselenggarakan lebih fokus, maka pada penelitian ini lebih difokuskan dalam pembahasan MSDM yang meliputi, perencanaan, rekrutmen dan seleksi SDM, serta pengembangan dan pelatihan

---

<sup>11</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

<sup>12</sup> Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan UNJ, 2015), 87.

<sup>13</sup> Hasil Wawancara dengan Ust. Imron Rosyadi, S. Pd. Selaku Guru Di MA Darul Huda Ponorogo Pada Hari Ahad, 21 November 2021.

SDM dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo pada masa pandemi Covid-19.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan berjenis *field research*, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan untuk memperoleh data yang dibutuhkan karena di MA Darul Huda Ponorogo memiliki manajemen sumber daya manusia yang sangat baik, hal ini terlihat dari alumni-alumni yang hebat yang sudah menyebar di seluruh penjuru nusantara, bahkan ada yang sampai *Go International*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian studi kasus (*case study*), maksudnya penelitian ini difokuskan pada fenomena apa saja yang dipilih dan kemudian dipahami dan dianalisa secara mendalam. Teknik pengumpulan datanya berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### **Pembahasan**

#### **A. Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di MA Darul Huda Ponorogo Pada Masa Pandemi Covid-19**

Pemikiran para ahli tentang perencanaan sumber daya manusia salah satunya pendapat dari Andrew E. Sikula yang dikemukakan oleh Mila Badriyah bahwa: "Perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai kegiatan yang menentukan kebutuhan tenaga kerja dan yang mempertemukan kebutuhan dalam pelaksanaan rencana organisasi agar sesuai tujuan yang disepakati".<sup>14</sup> Dari teori perencanaan sumber daya manusia di atas, kegiatan perencanaan yang diselenggarakan oleh MA Darul Huda Ponorogo dilakukan karena kekurangan sumber daya manusia pada tenaga pendidiknya yang disebabkan karena tenaga pendidik tersebut bermutasi ke madrasah lain. Beliau yang dimaksud itu adalah Ust. Zusron Ari Wahyudi, S. Pd selaku guru Penjasorkes dan guru kelas X MA. Tugas beliau digantikan dan diropel oleh Ust. Arif Hariyanto, S.H selaku guru Penjasorkes kelas XII MA yang akan berakhir masa khidmahnya di madrasah ini. Hal seperti itu membuat pengelolaan manajerial di madrasah ini menjadi tidak teratur dan tidak seimbang. Oleh karenanya, dari pihak madrasah bersiap-siap untuk melakukan kegiatan perencanaan tenaga pendidik baru untuk mengganti dan mengisi kekosongan tenaga pendidik tersebut.

Pada bab II seperti yang telah dikemukakan Masram dan Mu'ah tentang tujuan perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan

---

<sup>14</sup> Mila Badriyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 62.

SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.<sup>15</sup>

Dari teori tersebut maka di MA Darul Huda Ponorogo dinyatakan kekurangan tenaga pendidik yang dapat dilihat dari tumpang tindihnya dalam pelaksanaan tugas kerja. Jumlah kekurangannya adalah 2 tenaga pendidik yang mengajar sebagai guru penjasorkes kelas X dan guru penjasorkes kelas XII. Manfaat perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo persis seperti penjelasan pada kajian teori di bab II yang dikutip dari buku yang berjudul *Manajemen Daya Manusia* karya Sondang P. diantaranya yaitu:

- a. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik. Merupakan hal yang wajar bahwa apabila seseorang mengambil keputusan tentang masa depan yang diinginkannya, ia berangkat dari kekuatan dan kemampuan yang sudah dimilikinya sekarang.
- b. Melalui perencanaan yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyelesaian-penyelesaian tertentu seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.
- c. Merumuskan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak
- d. Meningkatkan penanganan informasi ketenagakerjaan, seperti jumlah tenaga kerja yang dimiliki, masa kerja setiap pekerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan, jabatan yang pernah dipangku, tangga karir yang telah dinaiki, jumlah penghasilan, pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, Keahlian dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh para pegawai, Informasi lainnya mengenai kekayaan pegawai.
- e. Akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja meliputi permintaan pemakaian tenaga kerja atas tenaga kerja dilihat dari segi jumlah, jenis, kualifikasi dan lokasinya, serta jumlah pencari pekerjaan beserta bidang keahlian dan keterampilan latar belakang profesi, tingkat upah atau gaji dan sebagainya.
- f. Pengadaan tenaga kerja baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Tanpa perencanaan sumber daya manusia sukar menyusun program kerja yang realistik.

---

<sup>15</sup> Masram dan Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, 22.

Pada masa pandemi Covid-19 ini, proses perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo dilakukan dengan sungguh-sungguh (niat yang kuat), terstruktur, dan hati-hati agar mendapatkan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah dan tentunya yang memiliki visi dan misi sejalan dengan madrasah. Oleh karena itu, penjelasan mengenai prosedur perencanaan sumber daya manusia di MA Darul Huda Ponorogo sesuai yang dikemukakan oleh Ust. Umar, M. Pd. di antaranya yaitu:

- a. Dilakukan pengecekan atau inventarisasi mata pelajaran yang kekurangan SDM pengampu (tenaga pengajar) dan yang dirasa perlu untuk ditingkatkan.
- b. Diselenggarakannya rapat madrasah dengan yayasan yang merumuskan proses kegiatan peningkatan mutu tenaga pendidikan.
- c. Memfokuskan kepada salah satu kompetensi (pekerjaan yang kosong) yang dirasa lebih dulu untuk ditingkatkan (pengrekrutan tenaga pendidik baru).

Pada masa Covid-19 ini, pemerintah menghimbau kepada masyarakat agar tidak melakukan kegiatan yang sifatnya berkerumun, mulai dari bidang ekonomi sampai ke bidang Pendidikan. Menanggapi hal tersebut, hasil dari proses perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan tenaga pendidik disebarakan melalui media (online). Adapun kendala yang ditemukan akan hal tersebut diantaranya didapati sebagian tenaga pendidik yang kurang memahami tentang hasil perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik yang disebabkan karena tenaga pendidik tersebut sudah tua (Sepuh) yang mengakibatkan kurangnya pemahaman mengenai informasi yang disebarakan melalui media (online) sedangkan tenaga pendidik sepuh tadi kurangnya pemahaman mengenai IT. Solusi yang bisa diberikan yakni dengan mendatangi atau memberikan informasi kepada tenaga pendidik yang sudah tua (sepuh) tadi secara tatap muka langsung yang dilakukan oleh bapak Waka. Madrasah dengan tetap menjalankan prokes yang ketat. Seperti memakai masker, jaga jarak, dan memakai handsanitizer disetiap pertemuan.

## **B. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di MA Darul Huda Ponorogo Pada Masa Pandemi Covid-19**

Seperti yang dikemukakan oleh Eliana Sari rekrutmen adalah: “Proses mengumpulkan sejumlah pelamar (calon karyawan) yang memiliki kualifikasi seperti yang disyaratkan perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan.<sup>16</sup> Prosedur dalam kegiatan rekrutmen sumber daya manusia di MA Darul Huda Ponorogo berbeda dengan prosedur rekrutmen pada bab II bagian kajian teori

---

<sup>16</sup> Eliana Sari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, 31.

yang dikutip dari buku yang berjudul Modul Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi karya Eliana Sari. Prosedur tersebut diantaranya:<sup>17</sup>

- a. Memberikan informasi proses rekrutmen dan kualifikasi atau persyaratan yang dibutuhkan kepada calon pelamar.
- b. Memasukkan dalam data base perusahaan surat-surat lamaran yang masuk (manual, komputerise).
- c. Menyeleksi secara administratif dan kualitatif semua surat lamaran yang masuk.
- d. Memilahkan surat lamaran yang memenuhi persyaratan.
- e. Melakukan pemanggilan terhadap pelamar yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti proses seleksi.

Berdasarkan teori di atas, proses rekrutmen sumber daya manusia terhadap meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo bisa dibilang berbeda dengan prosedur yang pertama sampai ke-empat. Rekrutmen yang dilakukan oleh MA Darul Huda Ponorogo menggunakan sistem pemanggilan langsung kepada alumni Darul Huda yang memiliki kualitas untuk menjadi calon tenaga pendidik baru dalam mengisi pekerjaan yang kosong di madrasah. Seperti keterangan pada bab IV bagian paparan data bahwa alur untuk proses rekrutmen di antaranya: Pertama, dari pihak madrasah harus berkoordinasi (minta izin) kepada yayasan ataupun pondok mengenai rencana pengrekrutan calon tenaga pendidik baru. Kedua, madrasah mendapatkan nama-nama calon tenaga pendidik baru yang telah direkomendasikan dari yayasan (pondok). Ketiga, pihak madrasah meminta izin kepada Romo Kyai agar nama-nama yang telah direkomendasikan oleh yayasan tadi disetujui untuk berkhidmah di madrasah.

Alasan MA Darul Huda Ponorogo melakukan proses rekrutmen dikarenakan adanya tenaga pendidik yang bermutasi dari pekerjaannya ke madrasah lain. Dan juga ada yang akan habis masa jabatannya di tahun ini (pensiun). Kedua hal tersebut sudah masuk ke dalam dasar alasan dilakukannya proses rekrutmen seperti yang dikemukakan oleh Mila Badriyah yang menukil pendapat dari Gomes.

Tahap berikutnya adalah kegiatan seleksi. Di MA Darul Huda Ponorogo, tahap seleksi adalah kegiatan tahap selanjutnya setelah rekrutmen guna memilih tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh madrasah untuk mengisi kekosongan pekerjaan. Teori tersebut sama seperti penjelasan pada bab II bagian kajian teori yang dikemukakan oleh Eliana Sari bahwa yang dimaksud dengan seleksi adalah suatu proses pemilihan calon tenaga kerja baru

---

<sup>17</sup> Ibid, 31.

yang mempunyai standar dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Selanjutnya tahap untuk penentuan layak atau tidaknya calon tenaga pendidik tersebut berkhidmah di madrasah dilakukan tahap wawancara dan tahapan pembuatan bukti kesanggupan akta integritas (janji setia) kepada madrasah. Apabila kedua hal tersebut dijalankan dengan baik, maka dari pihak madrasah sudah tidak akan ragu lagi dalam menempatkan calon tenaga pendidik baru tersebut ke posisi pekerjaan yang dibutuhkan madrasah.

### **C. Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di MA Darul Huda Ponorogo Pada Masa Pandemi Covid-19**

Di MA Darul Huda Ponorogo, pengembangan sumber daya manusia adalah usaha terencana untuk meningkatkan mutu tenaga pendidiknya. Hal tersebut selaras dengan pendapat dari Asnaini pada bab II bagian kajian teori mengenai pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik baik secara teknis, teoretis, konseptual, dan moral SDM sesuai dengan kebutuhan madrasah.

Adapun yang dimaksud dengan program pelatihan adalah upaya yang dapat meningkatkan kegiatan yang dibutuhkan pada waktu yang dekat. Keterangan tersebut sesuai dengan penjelasan pada bab IV bagian paparan data tepatnya pada keterangan tambahan oleh Ust. Ahmad Mubarok, S.H. mengenai pelatihan.

Bentuk program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo pada masa pandemi Covid-19 adalah seperti halnya pengajaran terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan teori dari Amirul Mukminin dalam bab II bagian kajian teori mengenai pelatihan. Berikut ini pemaparan kegiatan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo pada masa pandemi Covid-19, diantaranya:

- a. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), yang dilaksanakan pada hari Sabtu, 02 Agustus 2021. Kegiatan tersebut diselenggarakan oleh KKM 2 Ponorogo dengan tatap muka. Walaupun tatap muka dalam pelaksanaannya tetap menjaga protokol kesehatan yang ketat dan selalu menjaga jarak di setiap pertemuan dan tidak lupa mengenakan masker. Materi yang diangkat pada kegiatan ini adalah tentang Bimtek KMA 183.
- b. Lomba Guru Berprestasi, yang dilaksanakan pada hari Selasa, 25 Januari 2022 yang bertempat di Kemenag kab. Ponorogo. Tujuan adanya kegiatan ini adalah untuk meningkatkan inovasi guru.

- c. Pelatihan Pembuatan RPP, yang dilaksanakan pada hari Senin, 04 Oktober 2021 yang bertempat di Aula KBIHU Al-Haromain Pondok Pesantren Darul Huda Mayak. Kegiatan tersebut diisi oleh Pengawas Kemenag Kab. Ponorogo dengan materi sosialisasi RPP Baru dan PKKM.
- d. PPG (Pendidikan Profesi Guru), yang dilaksanakan pada hari Ahad, 15 Agustus 2021 yang bertempat di Kantor MA Darul Huda Ponorogo. Kegiatan ini dipimpin langsung oleh Ust. Umar, M. Pd. selaku Kepala Madrasah MA Darul Huda Ponorogo. Materi yang dibahas adalah tentang kompetensi pedagogik dan sosial guru.
- e. Khataman Al-Qur'an, kegiatan ini merupakan kegiatan rutin satu bulan sekali yang sudah berjalan sangat lama bahkan sebelum pandemi Covid-19 melanda. Selama pandemi Covid-19 teknis kegiatan ini dilakukan secara online/daring dengan pembagian Maqro' dan Do'a Khotmil Qur'an yang diselenggarakan melalui media online (WhatsApp) yang dipimpin langsung oleh Ka. Progur Agama MA Darul Huda Ponorogo di Maqom Al-Maghfurlah KH. Hasyim Sholeh.
- f. Selapanan Dewan Asatidz, kegiatan ini persis dengan kegiatan Khotmil Qur'an diatas yakni kegiatan rutin yang dipimpin langsung oleh KH. Abdus Sami' Hasyim (Pengasuh Pondok Pesantren Darul Huda Mayak) dan yang dilakukan satu bulan sekali yang bertempat di Aula Shofa Pondok Pesantren Darul Huda Mayak yang diselenggarakan langsung oleh Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Darul Huda Mayak. Bentuk kegiatannya adalah Musyawarah guru laju dan mukim untuk mengevaluasi kinerjanya selama satu bulan.
- g. Ziarah Wali Dewan Asatidz, kegiatan ini diselenggarakan oleh Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Darul Huda Mayak yang bertempat di Maqom Auliya'. Bentuk kegiatan ini adalah mujahadah bersama yang dipimpin langsung oleh KH. Abdus Sami' Hasyim (Pengasuh Pondok Pesantren Darul Huda Mayak) diselenggarakan setiap setahun sekali. Selama pandemi Covid-19, kegiatan ini belum bisa diselenggarakan seperti sedia kala karena melihat situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan dilakukan.
- h. Workshop Literasi dan Numerasi, kegiatan ini dilaksanakan pada hari Rabu, 23 Desember 2020 yang diselenggarakan oleh MA Darul Huda Ponorogo dan Mts Darul Huda Ponorogo yang diisi oleh Dr. Ahmadi Bardan yang bertempat di Aula Shofa Pondok Pesantren Darul Huda Mayak dengan metode offline (tatap muka) dan online (penyampaian materi). Materi pada kegiatan ini adalah mengenal literasi dan numerasi yang di objekkan kepada tenaga pendidik di lingkungan Pondok Pesantren Darul Huda Mayak (termasuk MA Darul Huda Ponorogo).

- i. Diklat Pelayanan Publik, kegiatan ini dilaksanakan pada hari Jum'at, 27 September 2019 yang diselenggarakan oleh Kemenag, Kabupaten Ponorogo yang bertempat di Kantor Kemenag, Kabupaten Ponorogo. Materi pada kegiatan ini adalah mengenai "Guru Sebagai Pelayan Publik".
- j. PKG (Penilaian Kinerja Guru), kegiatan ini dilaksanakan pada hari Ahad, 29 September 2021 yang diselenggarakan oleh MA Darul Huda Ponorogo yang bertempat di Aula Shofa Pondok Pesantren Darul Huda Mayak. Kegiatan tersebut dipimpin oleh Bapak Drs. H Maskur, M. Pd selaku Pengawas Pembina Kemenag Kab. Ponorogo. Materi dalam kegiatan tersebut adalah mengenai penilaian kinerja guru.

Berikutnya, untuk mengetahui tolak ukur keberhasilan program pengembangan dan pelatihan SDM di MA Darul Huda Ponorogo sendiri juga mempunyai takarannya sendiri yang dapat diketahui dari prestasi siswa, kemampuan IT yang semakin terampil, dan tenaga pendidik tersebut mampu mengamalkan ilmu yang telah didapatkan dari program-program pengembangan dan pelatihan diatas. Hambatan yang ditemukan pada saat proses kegiatan pengembangan dan pelatihan di masa pandemi Covid-19 ini hanya ditemukan beberapa tenaga pendidik yang belum mampu mengikuti proses pengembangan dan pelatihan dikarenakan keterbatasan tentang ilmu teknologi (IT).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan apa yang telah dibahas di atas, maka dapat ditarik ke dalam butir kesimpulan sebagai hasil dari penelitian ini, diantaranya:

1. Perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo pada masa pandemi Covid-19 terlebih dahulu mengadakan rapat atau musyawarah dengan yayasan untuk mempersiapkan kebutuhan apa saja yang harus ada dalam mendapatkan penerus (pengganti) tenaga pendidik yang bermutasi di madrasah lain dan yang masa jabatannya akan berakhir (pensiun). Pada masa pandemi Covid-19 ini, kegiatan perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik dilakukan dengan serius, hati-hati, dan terarah.
2. Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo pada masa pandemi Covid-19 yaitu dengan sistem pemanggilan langsung yang difokuskan kepada para alumni jika tidak ada melalui non-alumni serta harus mendapatkan izin dari yayasan dan Romo Kyai. Alurnya yakni dari madrasah berkoordinasi dengan yayasan untuk meminta rekomendasi nama-nama calon tenaga pendidik baru. Setelah itu pihak madrasah sowan (red: jawa) atau meminta izin kepada Romo Kyai (Pengasuh Pondok Pesantren Darul Huda Mayak) untuk proses disetujui.

3. Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Darul Huda Ponorogo pada masa pandemi Covid-19 menggunakan 9 bentuk kegiatan dan 1 kegiatan diselenggarakan sebelum virus Covid-19 merajalela di seantero Indonesia pada khususnya. 9 kegiatan tersebut meliputi MGMP, Lomba Guru Berprestasi, Pelatihan pembuatan RPP, Khataman Al-Qur'an, Selapanan Dewan Asatidz, Ziaroh Wali Dewan Asatidz, Workshop Literasi & Numerasi, dan PKG (Penilaian Kinerja Guru). Sedangkan 1 kegiatan yang diselenggarakan sebelum virus Covid-19 merajalela yaitu Diklat Pelayanan Publik yang dilaksanakan pada hari Jum'at, 27 September 2019. Dengan berjalannya program-program tersebut, wawasan dan kompetensi guru semakin meningkatkan dan semakin stabilnya pengelolaan madrasah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawy. *"Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian"*, Sumatera Utara: Unimal Press, 2016.
- Akhmad Affandi, Suteja. *Dasar-Dasar Pendidikan*. Cirebon: CV. Elsi Pro, 2016.
- Ahmad Tarmiji Alkhudri, Surachman. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan UNJ, 2015.
- Asnaini, dkk. *Pengembangan SDM Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2019.
- Budi Utomo, Prasetyo dkk. *"Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SD Islam Palembang"*. Studia Manageria: Vol. 3, No. 1, 2021.
- Baqi, Muhammad Fu'ad Abdul. *Shahih Bukhari Muslim*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017.
- Diat Prasojo, Lantip. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press, 2016.

- Fatimah, Siti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus di SDN Legundi 1, Kecamatan Karangjati, Kabupaten Ngawi”*. Skripsi IAIN Ponorogo. 2021.
- Hatta. *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2018.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Kholik Akbar, Rahmad dan Karwanto. *“Kinerja Tenaga Pendidik dalam Mengelola Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19”*. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Vol. 09, No. 01, 2021.
- Masram dan Mu’ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017.
- Mukhtar, Lukman Hakim. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Jambi: Timur Laut Aksara, 2018.
- Mukminin, Amirul dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press, 2019.
- Nur, Vivit. *“Manajemen Perencanaan Pembelajaran untuk Kaderisasi Muballigh di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta”*, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 3, No. 1, 2018, 136.
- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta: Cakra Books, 2014
- Sari, Eliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta Timur: Jayabaya University Press, 2008.
- Siahaan, Matdio. *“Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan”*, Jurnal Kajian Ilmiah 1, No. 1, 2020, 1.
- Sidiq, Umar. *Manajemen Madrasah*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sekretaris RI, 2003.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: 2005.

Yusuf, Munir. *Ilmu Pendidikan*. Kota Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo Jalan, 2018.

Zazin, Nur dan Galuh Nashrulloh. “*Manajemen Organisasi Tanpa Korupsi Perspektif Perspektif Q.S Al-‘Ashr (103): 1-3*”, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 3, No. 1, 2018, 199.