

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Pelaksanaan Manajemen Personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan yang menentukan kebutuhan personalia, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Masa lampau telah mengantarkan kondisi sekarang sehingga bisa dijadikan acuan untuk merencanakan masa depan berdasarkan potensi yang ada. Sepanjang situasi yang dihadapi dimasa lampau dan masa sekarang masih sama, maka perkembangan masa lampau yang telah mengantarkan kondisi masa sekarang ini menjadikan acuan yang sama untuk memprediksi masa depan.

a. Perencanaan (*Planning*)

Menurut Bapak Mujalli selaku kepala madrasah di MA Nurul Islam Seribandung, dalam melakukan perencanaan selalu mengadakan rapat dengan semua dewan guru dan staf-staf tenaga kependidikan di MA Nurul Islam Seribandung, untuk mendapatkan perencanaan yang sesuai dengan harapan, maka dilakukan analisa jabatan dan analisa pekerjaan yang harus dijalankan secara optimal, dengan cara melakukan rapat dalam menentukan kebutuhan personalia yang telah direncanakan dengan cara menggunakan asumsi-asumsi tentang masa depan dalam membuat

perumusan kegiatan yang akan diusulkan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang maksimal dan bermutu.¹

Sedangkan hasil wawancara penelitian dengan Bapak Wildan Fauzan selaku Waka Kurikulum, beliau menjelaskan untuk melakukan suatu perencanaan kebutuhan Personalia yang akan dijalankan biasanya selalu mengadakan rapat dengan semua dewan guru dan tenaga pendidik di MA Nurul Islam Seribandung mulai kepala sekolah, wakil, wali kelas dan semua guru bidang studi untuk merumuskan kegiatan yang akan datang seperti rapat kerja personalia.²

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut Bapak Mujalli selaku kepala madrasah di MA Nurul Islam Seribandung kegiatan pembagian tugasnya dalam perencanaan terdiri kepala madrasah, waka kurikulum, TU dan semua guru pembagian tugasnya seperti wk kurikulum, dalam menganalisis jabatan seperti pemilihan guru prestasi, menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pembelajaran, sedangkan TU menangani setiap personalia mutasi pegawai yang menyakut tentang pengakatan, kenaikan pangkat, perubahan gaji, pemberhentian, dan melaksanakan kearsipan personil dan uraian tugas guru melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, menyusun program pembelajaran.³

¹ Mujalli, Hz, SE, *Selaku Kepala Madrasah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada tanggal 5 Agustus 2015

² Wildan Fauzan, S.Ag., *Selaku Waka Kurikulum, Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada Tanggal 6 Agustus 2015

³ Mujalli, Hz, SE, *Selaku Kepala Madrasah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada tanggal 5 Agustus 2015

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Menurut Bapak Mujalli selaku kepala madrasah di MA Nurul Islam Seribandung, bahwa perencanaan salah satu fungsi sangat penting untuk personalia yang dapat meningkat potensi dirinya, kepala madrasah juga memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan sekolah dan yang dibutuhkan guru dan siswa ini bertujuan untuk memperbaiki kualitas belajar mengajar.⁴

d. Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Bapak Mujalli selaku kepala madrasah di MA Nurul Islam Seribandung, setiap perencanaan harus diawasi agar tidak menyimpang dengan kebutuhan sekolah, sehingga kegiatan tersebut dapat berjalan sebaik mungkin dan dapat bermanfaat bagi peserta didik dalam menggali potensi keahlian dan prestasinya secara optimal.⁵

Dengan melihat hasil observasi yang penulis lakukan di MA Nurul Islam Seribandung, dalam melakukan suatu perencanaan kebutuhan personalia di MA Nurul Islam Seribandung, dengan cara mengadakan rapat dengan semua staf tenaga pendidik dan dewan guru untuk mendapatkan masukan- masukan yang berupa pendapat-pendapat dari semua pihak yang hadir supaya dalam melakukan suatu perencanaan dapat berjalan dengan baik.

⁴ Mujalli, Hz, SE, *Selaku Kepala Madrasah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada tanggal 5 Agustus 2015

⁵ Mujalli, Hz, SE, *Selaku Kepala Madrasah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada tanggal 5 Agustus 2015

Dapat disimpulkan bahwa perencanaan di MA Nurul Islam Seribandung, dalam memenuhi perencanaan dari kegiatan-kegiatan apa saja yang akan dilaksanakan untuk satu tahu ajaran, dalam menempati suatu jabatan tertentu dilembaga, seperti mendata informasi, merumuskan tujuan dari setiap personil madrasah dilakukan dalam penyelesaian dan mencari solusi dalam permasalahan. Dengan perencanaan ini maka dapat diketahui apakah madrasah sudah mempunyai perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan ataupun belum.

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah menyediakan calon pegawai yang benar-benar siap, yang memenuhi kualifikasi untuk sebuah posisi. Jadi untuk mendapatkan personalia yang baik harus benar-benar dalam memilih.

a. Perencanaan (*Planning*)

Menurut Bapak Mujalli, selaku kepala madrasah bahwa untuk memenuhi personalia di MA Nurul Islam Seribandung, khususnya personalia baru melakukan rekrutmen personalia dengan cara memberitahu personil madrasah atau dewan guru dalam hal pengadaan personil baru. Untuk menjadi personalia di MA Nurul Islam Seribandung ini melalui penyeleksian dan harus memenuhi persyaratan penyeleksian calon guru atau pegawai di MA Nurul Islam Seribandung yang adapun syarat- syarat menjadi personalia MA Nurul Islam Seribandung:⁶

⁶ Mujalli Hz, SE., Selaku *kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada Tanggal 6 Agustus 2015

- 1). Surat lamaran pekerjaan
- 2). Disiplin ilmu agama
- 3). Akademik pendidikan minimal S1
- 4). Berkompetensi.

Dengan syarat-syarat yang telah ditentukan tersebut diharapkan dapat menghasilkan personalia yang profesional.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut bapak Wildan Fauzan, selaku waka kurikulum bahwa di dalam pengadaan atau penarikan personalia di MA Nurul Islam Seribandung ini merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada satu lembaga pendidikan baik jumlah maupun kualitas. Untuk mendapatkan tenaga personalia yang memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh peraturan madrasah, rekrutmen ini ditangani langsung oleh kepala madrasah, di bagian wawancara ditangani oleh bapak Wildan sendiri. Sedangkan penerimaan persyaratan ditangani TU.⁷

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Menurut bapak Wildan Fauzan selaku waka kurikulum, pelaksanaan rekrutmen dapat didatangkan secara intern (dalam tenaga pendidikan) atau pemanfaatan tenaga yang sudah ada di tersedia (kelebihan tenaga kependidikan) dari lembaga lain, hal tersebut dilakukan melalui promosi/ mutasi) kejadian tersebut

⁷ Wildan Fauzan, S.Ag., *Selaku Waka Kurikulum, Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara, Pada Tanggal 6 Agustus 2015*

dilakukan apabila formasi yang kosong, bisa juga terjadi perampangan organisasai, sehingga terjadi pengurangan tenaga kerja.⁸

d. Pengawasan (*Controlling*)

Menurut bapak Wildan Fauzan selaku waka kurikulum, bahwa pengawasan yang dilakukan dimadrasah ini yang paling utama dalam rekrutmen adalah dilihat dari latar belakang pendidikan dan ilmu agamanya, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam.⁹

Dari hasil observasi yang dilakukan di MA Nurul Islam Seribandung, dalam manajemen personalia yang mencakup masalah rekrutmen ini ditangani langsung kepala madrasah. Rekrutmen personil baru dimadrasah ini secara umumnya, merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan personalia pada suatu lembaga.

Melihat hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen sangat mendukung dalam proses personalia, karena dengan rekrutmen personalia dari luar organisasi menjadi penting memungkinkan masuknya bakat-bakat baru dengan gagasan baru, pengalaman yang berbeda, dan keragaman keterampilan serta pendidikan yang dibutuhkan dalam melaksanakan perubahan- perubahan yang belum dilakukan.

⁸ Wildan Fauzan, S.Ag., Selaku *Waka Kurikulum, Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 6 Agustus 2015

⁹ Wildan Fauzan, S.Ag., Selaku *Waka Kurikulum, Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 6 Agustus 2015

3. Pembinaan

Adapun peran utama manajer pengembangan sumber daya manusia adalah membantu personalia dalam mendapat pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan, baik yang dilakukan dimasa kini maupun dimasa yang akan datang. Sebagaimana manusia membutuhkan memerlukan pembinaan untuk memperbaiki dan meningkatkan dirinya termasuk dalam tugasnya sebagai pendidik. Pembinaan lebih berorientasi pencapaian standar minimal, yaitu disarankan untuk dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran.

a. Perencanaan (*Planning*)

Menurut Bapak Kamaluddin selaku kepala TU, beliau melakukan pembinaan atau pengembangan diri lembaga jelas ada seperti pelatihan komputer, yang baru-baru ini misalnya saja, membahas mengenai kearsipan cukup penting karena berkaitan dengan dokumentasi seluruh kegiatan lembaga. Untuk guru, banyak sekali pembinaan dan pengembangan yang dilakukan baik sifatnya dari lembaga sendiri maupun dengan cara pengiriman delegasi untuk mengikuti acara workshop, seminar, penataran, diklat dan lain sebagainya.¹⁰

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut Bapak Wildan Fauzan selaku waka kurikulum dalam kegiatan pembinaan ini dilakukan oleh kepala madrasah dan bapak Makky Nachrowi, kepala

¹⁰ Kamaluddin, S.Pd., selaku ketua TU, di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara, Pada Tanggal 8 Agustus 2015

madrasah bertugas untuk membina seluruh personalia dalam hal ini guru dan karyawan, sedangkan bapak Makky Nachrowi hanya bertugas membina guru saja.¹¹

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Menurut hasil wawancara Bapak Mujalli selaku kepala madrasah, bahwa dalam melakukan pembinaan berusaha membina dan mengembangkan pegawai melalui dua cara, *pertama* peningkatan profesionalisme yaitu memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, mengikuti sertakan guru dalam berbagai pelatihan *kedua* pembinaan karir dengan memberikan pembinaan kepada pegawai untuk meningkat karir.¹²

Sedangkan menurut Bapak Makky Nachrowi menjelaskan pembinaan lembaga sendiri dengan cara pengiriman untuk mengikuti acara workshop, seminar, penataran, diklat dan lain sebagainya pembinaan yang kemudian bagi personalia yang ditugaskan untuk mengikuti acara tersebut.¹³

d. Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Bapak Wildan Fauzan selaku waka kurikulum, beliau menjelaskan pengawasan pembinaan intern yang dilakukan oleh pihak madrasah dan kepala madrasah dengan mengadakan rapat bulanan yang dilaksanakan setiap bulan sekali. Hal ini untuk mensinkronkan kurikulum, jam mengajar, merencanakan pembelajaran

¹¹ Wildan Fauzan, S.Ag., Selaku Waka Kurikulum, Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara, Pada Tanggal 8 Agustus 2015

¹² Mujalli Hz, SE., Selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara, Pada Tanggal 8 Agustus 2015

¹³ Drs, Makky Nachrowi, Selaku Guru sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara, Pada Tanggal 8 Agustus 2015

dan melaksanakan pembelajaran, serta melaksanakan tugas tambahan semacam piket personil berupa mengisi kekosongan pengajar tidak hadir, menekan bel untuk mengatur jam masuk kelas dan istirahat serta jam pulang sekolah.¹⁴

Pada dasarnya, tujuan utama pembinaan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi. Kegiatan pelatihan misalnya, sering kali terbukti mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi.

Adapun peran utama manajer pengembangan sumber daya manusia adalah membantu karyawan dalam mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan, baik yang dilakukan dimasa kini maupun dimasa yang akan datang. Dari observasi yang peneliti temukan bahwa manajer memang melakukan pengarahan kepada pihak personalia.

Jadi kesimpulannya keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, murid dan sebagainya, tetapi juga manajemen personalia ikut berperan dalam keberhasilan suatu pendidikan maka diperlukan manajemen personalia. Pembinaan personalia merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan, terutama pada lembaga pendidikan yang sumber daya manusianya bertugas mencetak lembaga pendidikan yang bermutu. Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah untuk menumbuhkan kemampuan personalia yang meliputi

¹⁴ Wildan Fauzan, S.Ag., *Selaku Waka Kurikulum, Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 8 Agustus 2015

pertumbuhan keilmuan, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan.

4. Penempatan

Penempatan dan Penugasan pegawai berkaitan dengan pengangkatan seseorang dalam suatu kedudukan dan jabatan tertentu. Pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan yang bukan tenaga pendidik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dilakukan oleh menteri, atau pimpinan lembaga Pemerintah Non Departemen dengan memperhatikan keseimbangan antara penempatan dan kebutuhan serta ketentuan perundang-undang yang berlaku bagi pegawai negeri.

a. Perencanaan (*Planning*)

Menurut Bapak Mujalli selaku kepala madrasah, beliau menjelaskan bahwa diberiwewenang untuk mengangkat pegawai personil baru, dan pengangkatan dalam jabatan merupakan kepercayaan yang diberikan yayasan kepada kepala madrasah yang didasarkan pertimbangan yang objektif untuk menjamin objektivitas pertimbangan yang diperlukan.¹⁵

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut hasil wawancara Bapak Mujalli selaku kepala madrasah, beliau menjelaskan bahwa pengorganisasian penempatan personalia mengacu pada

¹⁵ Mujalli Hz, SE., Selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara, Pada Tanggal 8 Agustus 2015

perencanaan yang telah ditetapkan bahwa bertugas untuk melakukan penempatan terhadap personalia adalah kepala sekolah.¹⁶

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Menurut hasil wawancara Bapak Mujalli, selaku kepala madrasah beliau Dalam penempatan pegawai atau personalia unsur pelaksanaan pada posisi sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan, keahlian. Adapun syarat- syarat pengangkatan personil tidak tetap (GTY) menjadi personil tetap yayasan (GTY) adalah:¹⁷

- a. Dilihat dari kinerjanya para personil, yang meliputi etos kerja, kedisiplinan, dan lain sebagainya
- b. Dilihat dari para personil, yang kesiap atau kesanggupan personil untuk menjadi personil tetap yayasan (GTY).

d. Pengawasan (*Controlling*)

Menurut hasil wawancara bapak Mujalli selaku kepala madrasah, bahwa pengawasan yang dilakukan kepala madrasah untuk personil mencakup prestasi kerja, cara berkerja, dan dapat dipercaya. Sedangkan pengawasan potensi untuk berkembang mencakup kretivitas dan kemampuan untuk mengembangkan profesinya.

¹⁶ Mujalli Hz, SE., Selaku *kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada Tanggal 8 Agustus 2015

¹⁷ Mujalli Hz, SE., Selaku *kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada Tanggal 8 Agustus 2015

Prestasi kerja dimaksud yaitu hasil pekerjaan apakah sesuai dengan dengan kriteria yang sudah ditentukan atau belum.¹⁸

Jadi dapat disimpulkan penempatan personalia di MA Nurul Islam Seribandung, masih dilakukan sesuai dengan kondisi dan penempatan ini sebagian kecil ada yang kurang sesuai dengan latar pendidikannya, apabila dilihat dari kendala yang dihadapi lembaga tersebut.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan di berikan secara tetap. Masalah kompensasi merupakan salah satu bentuk tantangan yang harus dihadapi manajemen. Dikatakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak pandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya. Karena dalam Islam, kompensasi atau kesejahteraan mendapat perhatian besar. Kesejahteraan ini tidak hanya bersifat material maupun non material. kesejahteraan material misalnya uang atau barang, sedangkan kesejahteraan non material berwujud seperti pujian, penghormatan dan sebagainya.

¹⁸ Mujalli Hz, SE., Selaku *kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada Tanggal 8 Agustus 2015

a. Perencanaan (*Planning*)

Menurut bapak Mujalli selaku kepala madrasah, adapun perencanaan untuk kompensasi personalia berasal dari dana BOS atau dari pemerintah setempat untuk memberikan gaji, dan fasilitas keperluan sekolah.¹⁹

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut Bapak Mujalli selaku kepala madrasah, bahwasanya dalam kegiatan kompensasi ini ditangani langsung oleh bendahara dan Bapak adi Sanjaya.²⁰

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Menurut Ibu Raunani, kompensasi di MA Nurul Islam Nurul Islam Seribandung tidak sebesar disekolah lain apa lagi tidak mendapat bantuan dari pihak yayasan maka kami harus manfaaat dana BOS yang ada serta bantuan- bantuan yang lain untuk meningkat kesejahteraan dana BOS untuk memberikan gaji, dan fasilitas keperluan siswa dan personil.²¹

d. Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Bapak Kamaluddin, selaku kepala ketua TU, beliau mengatakan bahwasanya pengawasan kompensasi yang diberikan kepada personalia MA Nurul Islam Seribandung melalui tunjangan sertifikasi guru sebanyak satu gaji pokok, Sedangkan guru honor itu mendapatkan kompensasi dalam satu bulan sejumlah 6000Rp kali jumlah jam mengajar guru itu sendiri, contohnya guru honor yang

¹⁹ Mujalli Hz, SE., *Selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

²⁰ Mujalli Hz, SE., *Selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

²¹ Raunani, S.Ag., *Selaku Guru Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

mengajar studi bahasa Indonesia sebanyak 12 jam di dalam tiga kelas selama satu bulan, jadi jumlah jam di kali dengan kompensasi dalam satu bulan tersebut. Kompensasi gaji tersebut berasal dari bantuan lewat pemerintah setempat, tetapi untuk fasilitas tenaga kerja personalia belum sepenuhnya namun hanya memfasilitaskan dari bidang materi.²²

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya kompensasi personalia MA Nurul Islam Seribandung ada, tetapi hanya tunjangan kerja personalia mendapatkan tunjangan yang berasal oleh bantuan lewat pemerintah setempat, tetapi untuk fasilitas tenaga kerja personalia, yang memiliki kinerja baik belum sepenuhnya memfasilitaskan dari bidang materi.

6. Pemberhentian

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2013 mengertikan bahwa pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan lembaga. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di sekolah, khususnya pegawai negeri sipil, sebab-sebab pemberhentian pegawai ini dapat di dikelompok: tiga jenis *pertama* pemberhentian atas permohonan sendiri *kedua* pemberhentian oleh dinas atau pemerintah dan *ketiga* pemberhentian sebab lain- lain Pegawai yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

²² Kamaluddin, S.Pd., selaku ketua TU, di *Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

a. Perencanaan (*Planning*)

Sebagaimana yang dijelaskan kepala Madrasah Bapak Mujalli, ada beberapa indikator pemberhentian yang dilakukan di MA Nurul Islam Seribandung yaitu permintaan sendiri, pelanggaran seperti kurang disiplin, pegawai yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, melakukan pelanggaran pidana.²³

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut kepala Madrasah Bapak Mujalli, beliau menjelaskan untuk menangani masalah pemberhentian setiap personil yang mutasi pegawai dan menyakut tentang pemberhentian ditangani langsung oleh bapak kamalluddin selaku kepala TU.²⁴

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Menurut kepala Madrasah oleh Bapak Mujalli, beliau menjelaskan untuk pemberhentian personalia di MA Nurul Islam Seribandung belum pernah menemui adanya personalia melanggar hingga harus memperoleh sanksi, baik itu yang status sebagai guru honor maupun PNS, rata-rata mereka yang bekerja pada madrasah mereka yang benar sebab keinginan sendiri, jadi selama ini MA Nurul Islam Seribandung belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja personalia, jikapun ada pemberhentian itu karena mengundurkan diri disebabkan pindah tempat

²³ Mujalli Hz, SE., Selaku *kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

²⁴ Mujalli Hz, SE., Selaku *kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

tinggal, dan juga faktor ekonomi, jadi selama ini di MA Nurul Islam Seribandung belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap personalia.²⁵

Menurut Bapak Kamaluddin kepala TU, menjelaskan untuk pemberhentian personalia di MA Nurul Islam Seribandung yaitu sering terjadi, seperti mengundur diri karena alasan yang berbeda- beda diantaranya pindah tempat tinggal.²⁶

d. Pengawasan (*Controlling*)

Sebagaimana yang dijelaskan kepala Madrasah Bapak Mujalli, bahwa pengawasan terhadap pemberhentian itu mengacu pada perencanaan yang ada, yaitu dari segi disiplin dan kurang kompeten dibidangnya.²⁷

Hasil observasi bahwa memang pernah terjadi pemberhentian atas permintaan sendiri, sejauh ini belum ada yang melanggar dan belum ada pemberhentian secara tidak hormat terhadap personalia.

Dapat disimpulkan proses pemberhentian personalia di MA Nurul Islam Seribandung belum pernah menemui adanya personalia melanggar hingga harus memperoleh sanksi, baik itu yang status sebagai guru honor maupun PNS yang sifatnya kehendak lembaga, atau pegawai, maupun undang- undang harus betul- betul didasarkan kepada peraturan jangan sampai pemberhentian pegawai tersebut menimbulkan suatu konflik atau mengarah kepada kerugian kepada dua belah pihak baik lembaga maupun pegawai.

²⁵ Mujalli Hz, SE., Selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

²⁶ Kamaluddin, S.Pd., selaku ketua TU, di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

²⁷ Mujalli Hz, SE., Selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

7. Penilaian

Penilaian adalah suatu tindakan atau proses untuk menentukan nilai dari pada sesuatu, pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia bahwa penilaian merupakan bagian terpenting dari seluruh proses kerja pegawai yang bersangkutan.

a. Perencanaan (*Planning*)

Menurut Bapak Kamaluddin, selaku Ketua TU, beliau mengatakan bahwa penilaian terutama penilaian mencakup prestasi personalia yaitu kinerja personalia, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pemberdayaan. Sedangkan penilaian untuk perkembangan mencakup kreativitas dan kemampuan mereka untuk mengembangkan profesinya.²⁸

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut Bapak Kamaluddin selaku ketua TU, beliau mengatakan bahwa penilaian terhadap personalia di MA Nurul Islam Seribandung hanya dilakukan oleh kepala madrasah itu sendiri.²⁹

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Menurut Bapak Mujalli, selaku kepala madrasah, bahwasanya penilaian kepada setiap personalia itu sangat penting karena personalia merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan Islam. Penilaian dilakukan, meliputi keseluruhan

²⁸ Kamaluddin, S.Pd., Selaku Ketua TU Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara, Pada Tanggal 11 Agustus 2015.

²⁹ Kamaluddin, S.Pd., Selaku Ketua TU Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara, Pada Tanggal 11 Agustus 2015.

program kerja yang dijalankan oleh lembaga dan juga penilaian para personelnnya, yang dilakukan terhadap setiap akhir semester. Hal ini dimaksud guna memperoleh gambaran tingkat keberhasilan program yang telah direncanakan, disamping itu untuk mengetahui kinerja dari para personalia.³⁰

d. Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Ibu Raunani, mengatakan bahwa peningkatan terhadap pengawasan harus ditingkat lagi kepada guru, dengan pengawasan guru tersebut akan lebih baik lagi dalam mengajar, mengarahkan dan membimbing.³¹

Menurut Bapak Wahidin, pengawasan penilaian hanya terpaku pada kepala madrasah saja, dari segi pengawasan masih kurang dan pengawasan dilakukan setiap setahun dua kali.³²

Dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap personalia di MA Nurul Islam Seribandung sudah terlaksana, namun harus ditingkatkan lagi karena penilaian terhadap personalia penting sekali baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena dengan penilaian tersebut personalia dapat menyadari dan menghindari hal-hal yang kurang baik dalam proses belajar mengajar sehingga dapat menciptakan suasana belajar mengajar yang nyaman demi menunjang pendidikan yang berkualitas.

³⁰ Mujalli Hz, SE., *Selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

³¹ Raunani, S.Ag., *Selaku Guru Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

³² Wahidin, S.Ag., *Selaku Guru Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 11 Agustus 2015

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Manajemen Personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung

Dalam penerapan suatu program yang telah direncanakan, pasti tidak terlepas dari dua faktor yaitu faktor pendukung dan penghambat. begitu pula dalam pelaksanaan manajemen personalia di MA Nurul Islam Seribandung. Dibawah ini akan dijelaskan faktor pendukung dan pengambat yang terjadi di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung yaitu:

1. Faktor Pendukung

a. Motivasi

Kepala madrasah bertugas sebagai motivator bagi para bawahannya terutama personalia, kepala Madrasah Aliyah Nurul Islam selalu memberikan motivasi kepada personalianya sehingga selalu berusaha untuk menjadi lebih baik lagi memberikan dorongan atau semangat dalam menjalankan segala sesuatu. Untuk menjadikan pendidik yang dinamis serta memiliki kemampuan berpikir dan motivasi kerja, pihak dari personalia harus mampu meningkat motivasi yang ada pada diri mereka, dengan begitu produktivitas kerja akan meningkat. Sebagaimana senada Bapak Wildan Fauzan juga terkadang saling nilai dan memberikan motivasi jika rekan- rekan tenaga pendidik yang tidak semangat bertugas agar semangat seperti motivasi pendidik diharapkan bisa membaik.³³

³³ Wildan Fauzan, S.Ag., *Selaku Waka Kurikulum, Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 12 Agustus 2015

b. Misi

Misi merupakan kunci untuk mulai melakukan inisiatif mewujudkan mengevaluasi mempertajam bentuk kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan visi (Seseorang, masyarakat, bangsa).

Kepala madrasah menjelaskan bahwa tujuan MA Nurul Islam itu adalah:³⁴

- a. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga ahli dibidang agama Islam sesuai dengan tuntutan pembangunan negara dalam rangka peningkatan mutu santri pada madrasah dan Pondok Pesantren Nurul Islam Seribandung.
- b. Untuk menyiapkan lulusan (alumni) yang memiliki kemampuan dasar keagamaan dan sosial kemasyarakatan yang diperlukan dalam pembangunan sebagai ulama yang intelek.

Setiap lembaga harus mempunyai misi atau tujuan yang jelas begitu pula dengan dengan MA Nurul Islam Seribandung disini sebagaimana yang ditanyakan oleh kepala madrasah, bahwa MA Nurul Islam Seribandung mewujudkan kader bangsa yang idealis, agamis dan perpegang tegu pada norma agama Islam, jadi dengan proses yang akan dicapai akan lebih terarah serta akan dimempermudah personalia.

c. Lingkungan Masyarakat

Secara geografis letak Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung ini yang letak berada jauh dengan jalan besar sehingga membuat lingkungan yang nyaman

³⁴ Mujalli Hz, SE., Selaku *kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada Tanggal 12 Agustus 2015

bebas kebisingan dan bersih dan indah, dan mudah dijangkau dengan kendaraan umum.

1. Faktor Penghambat

a. Kepribadian guru

Seseorang guru yang berhasil, dituntut untuk bersifat adil, objektif dan bersifat fleksibel sehingga terbina suasana emosional yang menyenangkan dalam proses belajar, mengajar mengajar. Artinya guru menciptakan suasana akrab dengan anak didik dengan selalu antusias pada tugas serta pada kreativitas semua anak didik tanpa pandang bulu.

Dapat penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian guru merupakan salah satu pendukung dan penghambat karena apabila kepribadian seorang guru tersebut baik maka peningkatan guru yang mempunyai kompetensi bisa berjalan dengan baik, sebaliknya apabila kepribadian seorang guru tersebut buruk maka peningkatan sumber daya manusia akan terhambat karena seorang guru itu dituntut untuk membimbing para siswanya baik di dalam lingkungan sekolah maupun di dalam lingkungan masyarakat.

b. Teknologi

Teknologi adalah pengetahuan, peralatan, teknik yang digunakan untuk mengubah bentuk masukan (input) menjadi keluaran (output). sehingga perubahan

dalam teknologi dapat membantu perusahaan menyediakan produk yang lebih baik atau menghasilkan produknya dengan lebih efisien.³⁵

Kemajuan teknologi sangatlah mempengaruhi produktivitas di MA Nurul Islam, karena harus bisa memahami teknologi khususnya komputer sedangkan penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas, hal inilah yang dapat mempengaruhi kegiatan pembelajaran. Senada dengan penjelasan bapak Mujalli Hz, menyatakan bahwa perlunya personalia MA Nurul Islam Seribandung menguasai teknologi, terutama dapat mengoperasikan komputer. Karena di zaman era globalisasi ini personalia dituntut untuk bersaing baik dari kualitas belajar maupun dalam bidang teknologi guna mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan serta mempermudah personalia dalam proses belajar mengajar.³⁶

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya teknologi itu sangat penting sekali karena untuk mempermudah guru dalam proses belajar mengajar. jadi sewajarnya guru harus bisa menguasai teknologi tersebut seperti komputer.

c. Dana

Salah satu masalah dari pelaksanaan manajemen personalia di MA Nurul Islam Seribandung adalah masalah kondisi keuangan yang belum stabil yang berdampak pada pengelolaan personalianya dari masalah ini mempunyai tantangan untuk lebih mensosialisasikan sekolahnya dan membina kerja sama dengan pihak lain untuk menstabilkan keuangan lembaga sehingga mampu mengelola personilnya

³⁵ <http://pou-pout.blogspot.com/2010/04/manajer-dan-lingkungan-eksternal.html>

³⁶ Mujalli Hz, SE., *Selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung*, Wawancara, Pada Tanggal 12 Agustus 2015

secara baik lagi. Hal ini senada juga diungkapkan oleh Bapak Kamaluddin selaku ketua TU dengan wawancara, bahwa perbaikan kesejahteraan personalia bukan satu-satunya yang dapat memperbaiki kinerja personalia, tetapi diakui juga salah satu masalah pendidikan dewasa ini adalah personalia itu sendiri baik kualitas personalia maupun kerja, tetapi dengan kesejahteraan yang memadai setidaknya para personalia akan lebih berkesempatan untuk mendapatkan akses-akses sumber-sumber informasi penunjang yang diperlukan.³⁷

d. Sarana

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan untuk proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi dan media pengajaran. Senada dengan Bapak Mujalli selaku kepala madrasah bahwa pada saat ini adanya salah satu sarana yang kurang memadai juga menjadi pengambat bagi pelaksanaan manajemen personalia di MA Nurul Islam Seribandung yakni kurang fasilitas komputer di ruang administrasi.³⁸

³⁷ Kamaluddin, S.Pd., *Selaku Ketua TU Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 11 Agustus 2015.

³⁸ Mujalli Hz, SE., *Selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, Wawancara*, Pada Tanggal 12 Agustus 2015