

ETIKA BISNIS E-COMMERCE BERDASARKAN MAQASHID SYARIAH PADA MARKETPLACE BUKALAPAK.COM

Lailatul Maskhuroh

lela.jombang@gmail.com

STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang

M.Dihyatul Fadl'laa

abydihya@gmail.com

SMP Alfa Salam Balongbendo Sidoarjo

Abstract:

Islam has regulated all aspects of human life, and one of them is e-commerce. During the development, the number of criminals also increases. This is because of a lot of violence in business ethics that is not aware of the five basic principles of life; religion, soul, descendants, logic, and wealth (maqashid sharia). This research aims to determine the implementation of business ethics and the implementation of maqashid sharia in Bukalapak.com. This research is using a qualitative approach. To study the content, the writer analyzed the collected information through some events registered on the website of Bukalapak.com. The conclude this research is the implementation of business ethics has been done well as applied by Rasulullah SAW, as in maqashid sharia with four protection system has been applied to protect the rights of the customers. This research recommends that all regulations should be applied well. It is also necessary to make a board to control any transaction of e-commerce to meet the principles of sharia and the regulation

Keywords: *e-commerce, Bukalapak, business ethics, maqashid sharia*

Pendahuluan

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, pemerintah tidak menggunakan satu sistem yang lepas dengan pihak swasta dan masyarakat. Hubungan yang tidak terpisahkan dalam peranannya untuk meningkatkan pemerataan dan mutu pendidikan (Maesaroh, 2019).

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan Islam. Tujuannya untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berkaitan dengan mutu madrasah yang bertujuan pada output. Mutu atau kualitas madrasah dapat diidentifikasi dari

banyaknya peserta didik yang memiliki prestasi, serta lulusannya relevan dengan tujuan. Melalui peserta didik yang berprestasi dapat ditelusuri manajemen madrasah, seperti profil sumber daya manusia, sumber belajar, dan lingkungan (Nazar, 2016).

Menurut Abidin Ibnu Rusn dalam (Nashir, 2007). Pendidikan pada akhir-akhir ini memiliki beberapa permasalahan. Pendidikan kurang menekankan adanya keseimbangan antara aspek spiritual dan intelektual. Sehingga, manusia sebagai produk pendidikan saat ini bukanlah utuh layaknya khalifah di bumi, melainkan manusia yang individualis, materialis, pragmatis. Tujuan yang hendak dibidik dalam pendidikan islam yang dewasa ini dikenal ialah untuk membimbing, mengarahkan, dan mendidik seseorang untuk memahami dan mempelajari ajaran agama islam sehingga diharapkan mereka memiliki kecerdasan berpikir (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan memiliki kecerdasan spiritual (SQ), untuk bekal hidup menuju kesuksesan dunia dan akhirat (Hamka, 2007).

Para pakar pendidikan telah berusaha merumuskan tujuan pendidikan Islam sesuai dengan pemahaman mereka masing-masing terhadap berbagai ayat Al-qur'an. Abd. Fatah Jalal misalnya, merumuskan tujuan pendidikan islam dengan mendasarkan pada ayat Al-qur'an adalah agar manusia beribadah hanya kepada Allah. (Q.S. Al-Dzariyat: 56; Al-Baqarah: 21; Al-Anbiya: 25; An-Nahl: 36) ibadah menurutnya adalah mencakup semua akal pikiran yang disandarkan kepada Allah. Ibadah adalah jalan hidup yang mencakup seluruh aspek kehidupan serta semua yang dilakukan manusia berwujud perkataan, perbuatan, perasaan, pemikiran yang dikaitkan dengan Allah (Yusuf, 2012). Sebagaimana kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan juga telah dibuat oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang Kompetensi Guru, Permendiknas No. 19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidik dan masih banyak lagi kebijakan-kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk pengembangan pendidikan (Yusuf, 2012).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar:

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi sedangkan, manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berhubungan dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Sinambela, 2016).

Manajemen sumber daya manusia terus berkembang sejalan dengan kemajuan dan tantangan jamannya. Suatu perkembangan yang patut diperhatikan dalam

manajemen sumber daya manusia ini adalah ditemukannya kecenderungan-kecenderungan baru yang akan berdampak sangat positif terhadap perkembangan dan efektivitas organisasi, baik publik maupun private, baik kecil maupun besar.

Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, rasa, dan karsa. Potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut juga berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun maju dan canggihnya teknologi (Gomes, 2003).

Penelitian ini mengkaji pada aspek manajemen terutama dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik yang berifat profesionalisme menjadi faktor utama dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dalam hal ini adalah peserta didik yang bermutu sebagai hasil dari pendidikan tersebut. Adanya peningkatan mutu madrasah salah satunya adalah kualitas tenaga pendidiknya karena betapapun baiknya kurikulum yang telah disusun dan ketersediaan sarana dan prasarana memadai sesuai dengan kebutuhan pendidikan, namun akhirnya keberhasilan pendidikan secara profesional terletak pada pendidiknya.

Dalam hal ini peneliti dapat menemukan kesenjangan pengelolaan sumber daya manusia pada lokasi penelitian. Kesenjangan ini dapat disebabkan oleh adanya faktor-faktor penghambat sehingga mencegah atau menghalangi untuk memanfaatkan kesempatan-kesempatan yang tersedia. Secara teoritis peneliti menemukan ada dua faktor yang menghambat yaitu : Pertama, faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (faktor internal). Kedua, faktor yang berasal dari luar kemampuan seseorang (faktor eksternal). Adapun yang termasuk kedalam faktor internal berupa: faktor psikologis, sosiologis, dan fisiologis yang ada pada diri peserta didik dan tenaga pendidik. Sedangkan yang termasuk kedalam faktor eksternal ialah semua faktor yang mempengaruhi proses hasil belajar mengajar dikelas selain faktor peserta didik dan tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan adanya kesenjangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor, maka peneliti bermaksud mengadakan kajian lebih dalam tentang "Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor." Dengan harapan hasil penelitian ini menjadi bahan kajian para pengelola lembaga pendidikan lain yang tertarik menerapkan manajemen sumber daya manusia dilembaganya.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, Sebagaimana menurut Bodgan dan Taylor yang dikutip oleh Moleong, "penelitian kualitatif adalah proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tulisan, atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati" (Moloeng, 2013). Subjek penelitian adalah Kepala Madrasah, Wakamad Kurikulum, Wakamad Humas, Tenaga

Pendidik yang sudah lama mengabdikan, Tenaga Pendidik yang baru mengabdikan, Tenaga Pendidik mata pelajaran Bahasa Inggris dan Peserta Didik Kelas VII, VIII dan IX. Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu, RT/RW 004/002, Dusun I, Desa Alila Selatan, Kecamatan Alor Barat Laut, Kabupaten Alor, dalam jangka waktu bulan Februari sampai dengan bulan April tahun 2021.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Mutu pendidikan tidak bisa terlepas dari adanya sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa mutu pendidikan yang baik berasal dari sumber daya manusia yang baik pula. Selain sumber daya manusia, manajemen yang baik juga sangat mempengaruhi mutu pendidikan. Jadi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, maka manajemen harus dijalankan secara maksimal. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat aktivitas rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi. Sehingga dengan sumber daya manusia yang baik, maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dari hasil wawancara dan observasi dengan para informan yang didukung dengan studi dokumentasi, dapat dipaparkan temuan-temuan pokok berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan beberapa faktor yang mendukung serta menghambat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu yang kemudian dikaji dan dianalisis serta diuraikan sebagai berikut :

Rekrutmen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, karena rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga pendidik (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Proses ini dilakukan untuk mendorong calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon tenaga pendidik. Berdasarkan hasil penelitian, terkait proses tata cara rekrutmen sumber daya manusia dapat diketahui bahwa Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu sudah mencoba untuk melakukan tahapan rekrutmen yang cukup baik terlihat bahwa proses rekrutmen yang dilakukan sudah menggunakan media sosial meskipun media tersebut terbatas.

Dari analisis data diatas dapat dilihat bahwa rekrutmen yang dilaksanakan oleh manajemen Madrasah Tanawiyah Baburahman Aloindonu terdapat kesamaan dengan pendapat Kadarisman tentang usaha yang memperoleh jenis dan jumlah yang terdapat dari tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang meliputi penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya (Kadarisman, 2003). Dalam proses rekrutmen dimulai perlu adanya informasi yang lebih akurat dan lebih jelas, seperti dalam buku Marina Arini bahwa “melakukan rekrutmen guru dengan cara membuka iklan” supaya pelamar bisa mempelajari lowongan kerja tersebut dan punya waktu yang cukup untuk mempertimbangkan kemudian menyerahkan lamarannya (Arini, 2014).

Secara teori, media rekrutmen (penarikan) sumber daya manusia yang sangat baik yaitu menggunakan media massa yang canggih dalam menarik calon karyawan diantaranya melalui media sosial, iklan, media elektronik dan media cetak. Tetapi pada kenyataannya, di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu proses tata cara rekrutmen yang digunakan hanya menggunakan media sosial seperti Facebook dan Whatsapp selain menggunakan media sosial para calon pendidik mendapatkan

informasi mengenai lowongan pekerjaan di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu yaitu melalui teman dan ada juga Ketua Yayasan yang langsung memberikan SK kepada calon tenaga pendidik tersebut.

Berdasarkan penyajian data diatas melalui hasil wawancara dan observasi yang peneliti dapatkan dari Kepala Madrasah, Wakamad Kurikulum, Wakamad Humas, dan beberapa tenaga pendidik, bahwa beliau mendapatkan informasi tentang rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu itu tidak melalui media sosial tetapi dari salah seorang teman maupun tenaga pendidik yang ada di Madrasah tersebut. Jadi, dapat dipahami bahwa meskipun tahapan rekrutmen sudah dilakukan dengan cukup baik yaitu menggunakan media sosial seperti Facebook dan Whatsapp namun hasilnya tidak maksimal dikarenakan informasi tentang rekrutmen tenaga pendidiknya tidak sampai kepada seluruh lapisan masyarakat.

Pada tahap seleksi, sebuah lembaga harus melaksanakan beberapa kegiatan yang bertujuan untuk memilih dan memilah calon tenaga pendidik. Proses seleksi ini sangat penting, karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh lembaga. Secara teori tahapan-tahapan dalam proses seleksi ada tujuh yaitu meliputi: penerimaan pendahuluan pelamar, tes-tes seleksi, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis (tes kesehatan), wawancara akhir, keputusan penerimaan. Tetapi pada kenyataannya proses seleksi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu hanya menggunakan langkah-langkah seleksi yaitu dengan memberikan berkas lamaran, kemudian melakukan tes tertulis, tes wawancara dan yang terakhir pengumuman penerimaan tenaga pendidik. Sedangkan prosedur seleksi yang dialami oleh peserta didik yaitu mengisi formulir pendaftaran, setelah itu peserta didik melakukan tes tertulis, selanjutnya baru diumumkan calon peserta didik baru yang diterima melalui papan pengumuman yang ada di Madrasah dan media sosial (Facebook).

Berdasarkan penyajian data diatas melalui hasil wawancara dan observasi yang peneliti dapatkan bahwa tahapan proses seleksi yang dilakukan Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu sudah cukup baik walaupun proses seleksi tersebut hanya melalui tes wawancara dan tes tertulis serta melengkapi berkas saja, namun hasilnya belum maksimal sehingga belum memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh Madrasah. Hal ini bisa buktikan bahwa masih ada tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya karena ada perubahan kurikulum yang sekarang menjadi terpadu, sehingga tenaga pendidik mata pelajaran sejarah harus mampu mengajar mata pelajaran ekonomi dan mata pelajaran geografi. Selain itu proses seleksi peserta didik juga tidak berdasarkan dengan seleksi yang ketat karena Madrasah menggunakan sistem kuota. Jadi hal ini akan sangat mempengaruhi mutu pendidikan di Madrasah tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha terencana dari suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai atau sumber daya manusia yang ada. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, pihak Madrasah telah melaksanakan program pelatihan (penguatan) yang sesuai dengan kebutuhan, beberapa upaya yang dilakukan yaitu bertujuan agar tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya menjadi lebih paham bagaimana cara menguasai pelajaran yang bukan jurusannya. Adapun wujud

meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kualitas pendidikan, Madrasah mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan, workshop dan penataran.

Berdasarkan penyajian data diatas melalui hasil wawancara dan observasi dengan beberapa tenaga pendidik, bahwa Madrasah sudah melakukan pengembangan dengan baik yaitu dengan cara mengirim para tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, penataran maupun MTPMP (Musyawarah Tenaga Pendidik Mata Pelajaran) dan hal ini sangat menguntungkan bagi mereka karena dapat menambah wawasan dan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu pengembangan diri untuk peserta didik juga dilakukan oleh pihak Madrasah dengan sangat baik. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan skill, kreatifitas, minat, maupun bakat peserta didik yang akan menghantarkan peserta didik untuk memiliki kepribadian yang sehat dan utuh.

Pemeliharaan sumber daya manusia disini dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya di dalam organisasi maupun Madrasah. Secara teori, suatu lembaga pendidikan yang ingin berkembang harus melakukan kegiatan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang bekerja di Madrasah tersebut karena pemeliharaan karyawan erat hubungannya dengan tingkat produktivitas karyawan terhadap suatu lembaga pendidikan. Adapun cara pemeliharaan yang dilakukan Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu, yaitu dengan cara menjaga pemeliharaan terhadap karyawan yang ada, sehingga dapat menciptakan solidaritas yang tinggi dan selalu menanggung aspirasi dari karyawan dan para tenaga pendidik dilingkungan Madrasah. Adapun bagaimana Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu melakukan pemeliharaan terhadap lingkungan Madrasah dan masyarakat sekitar. Cara menjaganya yaitu menjalin kerjasama antara lingkungan sekitar, apabila lingkungan Madrasah ada yang meninggal dunia kami berusaha untuk datang Ta'ziah, dengan santunan sekedarnya, karena kita setiap hari jum'at ada infak, orang-orang yang berjualan didepan Madrasah juga diminta infak seikhlasnya.

Berdasarkan penyajian data diatas melalui hasil wawancara dan observasi, pemeliharaan yang dilakukan Madrasah sudah berjalan dengan baik dan dapat dilakukan secara terus menerus tanpa adanya keterpaksaan antara pihak Madrasah, tenaga pendidik, peserta didik, maupun masyarakat sekitar.

Kompensasi merupakan fungsi penting didalam sebuah organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab lembaga yang bersangkutan. Secara teori, tenaga pendidik atau karyawan idealnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang dimiliki kualifikasi tersebut. Pihak Madrasah pernah memberikan kompensasi kepada tenaga pendidik tetapi hanya sebagian saja contohnya seperti tenaga pendidik yang disiplin, rajin, menjadi wali kelas, maupun yang mendapat tugas tambahan. Namun berbeda pula dengan pendapat tenaga pendidik yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan yaitu bukan karyawan atau tenaga pendidik yang berkompeten, berprestasi, aktif, disiplin, dan lain sebagainya. Semua dianggap sama dan tidak ada yang dibedakan.

Berdasarkan penyajian data diatas melalui hasil wawancara dan observasi bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan dan tenaga pendidik hanya sebatas uang

transport, ketika ada tugas tambahan seperti menjadi wali kelas, ada kunjungan wali, dan mengikuti pelatihan serta gaji pokok saja, selain itu Madrasah tidak memberikan kompensasi kepada karyawan atau para tenaga pendidik yang aktif, disiplin, bahkan berprestasi, hal ini disebabkan oleh minimnya biaya Madrasah untuk memberikan kompensasi diluar gaji pokok. Terdapat kesamaan dengan buku Ulfatin Nurul dan Triwiyanto "Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan" bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup sistem reward, tunjangan-tunjangan (Nurul, 2016). Selanjutnya peserta didik yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik juga diberikan kompensasi yaitu dibebaskannya iuran komite selama satu semester. Bahkan peserta didik yang kurang mampu diberikan kompensasi berupa keringanan dalam pembayaran iuran komite.

Faktor pendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu komitmen yang kuat dari Kepala Madrasah, untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi. Sehingga dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia akan menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik. Adanya dukungan yang kuat dari para tenaga pendidik terhadap upaya meningkatkan pendidikan. Selain masalah ideologi semangat yang tinggi dari para tenaga pendidik untuk mentransfer kemampuan dan keterampilannya dan mengembangkan program-program Madrasah. Berdasarkan deskripsi penyajian data faktor-faktor yang mendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kesadaran, kepedulian karyawan dan tenaga pendidik terhadap Madrasah, selain itu masalah ideologi yang menjadikan rasa saling mendukung serta keaktifan tenaga pendidik dalam mentransfer ilmu pengetahuannya kepada peserta didik.

Faktor penghambat efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu keterbatasan dana untuk melaksanakan program meningkatkan kualitas pendidikan. Kegiatan meningkatkan kualitas pendidikan membutuhkan dana yang cukup besar, apalagi jika pelatihan-pelatihan ini dikelola secara mandiri oleh Madrasah. Selanjutnya sarana dan prasarana penunjang meningkatkan ketrampilan mengajar para tenaga pendidik dirasakan masih belum memadai. Berdasarkan deskripsi dan penyajian data bahwa faktor-faktor yang menjadi penghambat efektivitas sumber daya manusia di Madrasah yaitu kurangnya dana yang dapat menghambat semua kegiatan didalam Madrasah. Selain itu, sarana dan prasarana yang kurang memadai akan menghambat juga dalam keberhasilan peserta didik dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukannya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran peserta didik.

Solusi yang diberikan oleh pihak Madrasah mengenai efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu antara lain, Membangun kesadaran bersama, menyamakan tujuan, serta memberikan kontribusi secara baik, yang bersifat transparan agar tenaga pendidik semangat dalam mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Memberikan kontribusi yang baik contohnya dengan memberikan kompensasi diluar gaji pokok, baik itu berupa uang, barang, dan jasa, maupun memberikan sebuah penghargaan atas kedisiplinan maupun prestasi yang telah diperoleh, yang tujuannya untuk memicu

semangat para karyawan dalam melakukan sebuah tugas dan tanggung jawab, selanjutnya sarana dan prasarana tenaga pendidik dan peserta didik masih sangat jauh dengan kata terpenuhi, sarana dan prasarana yang kurang mendukung akan menjadikan sebuah kendala dalam proses belajar mengajar.

Oleh karena itu, solusi yang diberikan Madrasah yaitu harus lebih baik lagi dalam mengelola keuangan maupun dana yang telah masuk agar semua sarana dan prasarana dapat terpenuhi dengan baik. Selain masalah peralatan multimedia ternyata yang menjadi kendala dalam pelaksanaan efektivitas manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai keterlambatan tenaga pendidik maupun staf yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Seperti sering terlambat ketika masuk kelas, dikarenakan dengan alasan domisili rumah yang terlalu jauh. Dengan demikian Madrasah memberikan solusi yaitu dengan cara tenaga pendidik tersebut jangan diberikan jam mengajar diawal pelajaran, apabila hal tersebut tidak bisa memberikan perubahan maka tenaga pendidik tersebut harus diberikan sebuah teguran agar dapat meminimalkan permasalahan.

Kesimpulan

Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu dilaksanakan secara normatif akan tetapi tidak dilaksanakan secara transparan karena dalam penerepan maupun proses efektivitas manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi sumber daya manusia semua karyawan maupun tenaga pendidik tidak serta merta dilibatkan dalam proses tersebut.

Faktor-faktor yang mendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kesadaran, kepedulian karyawan dan tenaga pendidik terhadap Madrasah, selain itu masalah ideologi yang menjadikan rasa saling mendukung serta keaktifan tenaga pendidik dalam mentransfer ilmu pengetahuannya kepada peserta didik. Meskipun ada faktor-faktor penghambat dalam efektivitas manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu, seperti kurangnya fasilitas, sarana prasarana, dan dana yang sangat minim, namun karena adanya komitmen yang kuat dari Kepala Madrasah untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, serta adanya semangat yang tinggi dari para tenaga pendidik untuk mentransfer kemampuan dan keterampilannya, sehingga sampai saat ini manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu masih dapat berfungsi dengan baik, walaupun masih perlu ditingkatkan.

Madrasah memberikan solusi mengenai hambatan-hambatan yang ada dengan cara membangun kesadaran bersama, menyamakan tujuan, menjalin rasa kekompakan dengan karyawan, memberikan kontribusi yang baik, selalu melakukan pengembangan karyawan, tenaga pendidik, dan peserta didik secara baik, serta adanya rasa kerja sama terhadap wali peserta didik dengan pihak Madrasah. Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baburahman Aloindonu dapat dikatakan cukup karena indikator dari efektivitas manajemen sumber daya manusia sudah dilaksanakan sesuai prosedur. Namun, ada beberapa poin dalam prosedur yang belum terpenuhi.

Daftar Pustaka

- Al-Qur'an dan Terjemahan. Al-Djariyat: 56. Al-Baqarah: 21. Al-Anbiya: 25. An-Nahl: 36.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abudin Nata. 2021. Sejarah Sosial Intelektual Islam dan Institusi Pendidikannya. Jakarta: Rajawali Press.
- Almasri Nazar M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kutubkhanah Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan.
- Arcaro. S Joremo. 2005. Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan. Jakarta: Riene Cipta.
- Beni Ahmad Saebani. 2008. Metode Penelitian. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Hidayat S. & Wakhidah A. N. 2015. Konsep Pendidikan Islam Ibnu Khaldun Relevansinya Terhadap Pendidikan Nasional, Profetika. Jurnal Studi Islam.
- Hari Suderadjat. 2005. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK. Bandung: Cipta Lekas Garafika.
- Husni Bawafi. 2015. Sekripsi. Efektifitas Sumber Daya Manusia di MAN 3 Malang. Malang UIN Maliki.
- Hasan Alwi. et.al. ed. Upaya. Kamus Besar Bahasa Indonesi. Jakarta: Balai Pustaka.
- Iga Rosalina. 2012. Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir di Desa Mantren Kec. Karangrejo Kabupaten Madetaan. Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat.
- Jamal Ma'mur Asmani. 2013. Kiat Melahirkan Madrasah Unggulan Merintis dan Mengelola Madrasah Yang Kompetitif. Jogjakarta: Diva Press.
- Kadarisman. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kementrian Agama RI. 2015. Madrasah Indonesia Madrasah Prestasiku, Madrasah Pilihanku. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementrian Agama RI.
- Lexy J. Moleong. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maesaroh. 2019. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Skripsi. UIN Walisongo. Semarang.
- Marita Arini. 2014. Manajemen Sekolah Dasar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moh. Agus Tulus. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Nasir A. Buya Hamka, dan Mohammad Natsir. 2007. Pendidikan Islam. At-Ta'dib.
- Nur Aedi. 2012. Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan. Bandung: CV. Pustaka Cendekia Utama.
- Nanang Fathurrohman. 2012. Pendidikan Madrasah Berbasis Enterpreneuship. Depok: Lentera Hati Pustaka.

- Poewadarminta. W.J.S. 2003. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rusman. 2009. Manajemen Kurikulum. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Sri Winarsih. 2017. Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Cendekia.
- Sawiwati. 2009. Peningkatan Prestasiv Belajar Siswa Kelas III SDN 3 Makarti Jaya Tentang Ciri-Ciri Mahluk Hidup Melalui Metode Domonstrasi. Skripsi Sarjana Pendidikan. Palembang: Perpustakaan UT.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung: CV. Bandar Maju.
- Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- UU RI No. 20 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bandung: Citra Umbara.
- Yusuf A. 2012. Long Life Education. Belajar Tanpa Batas. Pedagogia.
- Zukhufarisma. 2012. Skripsi. Perencanaan Sumber Daya Manusia SMPNU 06 Kedungsuren Kaliwungu Selatan Kendal. IAIN Walisongo.
- Zorlu Senyucel. 2009. Manajing The Human Resourcein The 21th Century. Zorlu Senyucel & Ventus Publishing Aps.