

## Pengaruh Literasi Media Terhadap Moderasi Beragama Generasi Milenial di Kabupaten Bulukumba

**Kamaluddin<sup>1\*</sup>, Arifuddin Tike<sup>2</sup>**

Alauddin State Islamic University of Makassar, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [kamaluddin@gmail.com](mailto:kamaluddin@gmail.com)\* (Corresponding author)

*Submitted: 05-01-2024 / Accepted: 28-04-2024*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menemukan dan menganalisis bagaimana pengaruh literasi Media terhadap moderasi beragama generasi milenial di Kabupaten Bulukumba. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional tujuannya untuk: 1) mengetahui kemampuan literasi generasi milenial di kabupaten Bulukumba; 2) untuk mengetahui Untuk menganalisis tingkat moderasi beragama generasi milenial di Kabupaten Bulukumba; 3) Untuk menganalisis pengaruh tingkat literasi media terhadap moderasi beragama generasi milenial di Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) Tingkat kemampuan literasi yang terdiri atas kemampuan skills, pemahaman kritis dan kemampuan komunikasi generasi milenial di Kecamatan Bulukumba Kabupaten Bulukumba terkategori rendah. Dengan kata lain 64% responden memiliki pemahaman yang rendah terhadap literasi media; kedua, Moderasi beragama generasi milenial yang meliputi komitmen kebangsaan, sikap toleransi, sikap anti kekerasan dan diskriminasi serta toleransi terhadap budaya lokal generasi milenial di Kecamatan Bulukumba Kabupaten Bulukumba terkategori rendah. Hal itu terlihat dari 47 % responden memiliki tingkat moderasi yang rendah. 3) Ada pengaruh kemampuan literasi media terhadap moderasi beragama generasi milenial di Kecamatan Bulukumba Kabupaten Bulukumba terkategori rendah. Dari hasil persamaan regresi  $Y = 0,471 + 0,173X_1 + 0,233X_2 + 0,186X_3$ , besarnya pengaruhnya sebesar 18,5 %. Implikasi dari penelitian ini diharapkan kepada para: 1) Rendahnya kemampuan literasi generasi milenial di Kecamatan Bulukumba Kabupaten Bulukumba, memberikan pekerjaan baru bagi kita untuk meningkatkan kemampuan literasi media tersebut. Meningkatkan kemampuan itu dapat dilakukan dengan sosialisasi yang terus menerus. 2) Di sisi lain penegakan hukum dan aturan serta pemberian sanksi yang melakukan pelanggaran. Aspek lain adalah perlunya komitmen dari pemerintah untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat dalam menggunakan media secara arif dan bijaksana. 3)Regulasi Struktur Kelembagaan Rumah Moderasi Beragama yang jika dimungkinkan menjadi bagian terpadu dalam Organisasi dan Tata Kerja (Ortaker) Lembaga-lembaga Pendidikan.

**Kata Kunci:** Literasi Media; Moderasi Beragama; Generasi Milenial; Toleransi



## **I. PENDAHULUAN**

Abad ke-21 merupakan era globalisasi. Era globalisasi merupakan era dimana IPTEK (Ilmu pengetahuan dan teknologi) semakin meningkat yang disertai dengan kebutuhan manusia semakin meningkat pula. Adanya kecanggihan teknologi sekarang ini akan lebih memudahkan manusia dalam segala hal.

Era globalisasi yang telah berkembang pesat membuat informasi menjadi suatu hal yang vital. Kemampuan dan kecepatan seseorang dalam mengakses dan menganalisis suatu informasi menjadi langkah awal untuk memenangkan persaingan hidup yang semakin kompetitif. Adanya kemajuan teknologi disatu sisi telah berhasil mengatasi keterbatasan jarak dan waktu yang cepat, tetapi disisi lain mempertajam ketidakseimbangan informasi. Setiap pelaku komunikasi tidak terlepas dari perbedaan budaya (Liliweri, 2018).

Atas dasar itu, semakin perlu untuk menumbuhkan kesadaran dalam menerima pendapat ataupun perilaku yang dilakukan di antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Di antara mereka harus terbangun sikap empati, menghindari kebiasaan ingin menang sendiri, serta tidak memaksakan kehendak dan keinginan kepada orang lain. Intinya mereka harus membangun sikap saling menghargai, menghormati serta kasih sayang di antara mereka.

Wujud dari sikap saling menghargai, menghormati serta kasih sayang, akan melahirkan tatanan kehidupan yang menjunjung tinggi semangat kebangsaan, toleransi beragama, anti kekerasan dan radikalisme, serta menghargai dan akomodatif dengan budaya lokal. Jika konsep-konsep ini dilakukan, maka akan tercipta tatanan moderasi beragama.

Moderasi beragama dalam Islam lebih dikenal dengan istilah wasatiyah yang berarti tengah (Kosim, 2021). Moderasi beragama merupakan cara pandang, sikap moderat dalam memahami dan mengamalkan ajaran agama dan berada di tengah, tidak ekstrim kanan (fundamentalis), dan juga tidak (liberalis) ekstrim kiri (Sirajuddin, 2020) Atau dapat juga diartikan tidak bersikap berlebihan dalam beragama, serta tidak menganggap remeh sebuah ajaran agama. Moderasi beragama bertujuan untuk mencapai keselarasan di antara berbagai komunitas agama. Lebih rinci, memahami moderasi agama membuka peluang untuk mengembangkan pendekatan pemikiran yang konstruktif dalam mengartikan agama secara rasional, logis, dan analitis, yang pada akhirnya membentuk perilaku yang moderat (Saumantri, 2022).

Berbagai kajian telah mengungkapkan bahwa: Atas dasar itu, semakin perlu untuk menumbuhkan kesadaran dalam menerima pendapat ataupun perilaku yang dilakukan di antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Di antara mereka harus terbangun sikap empati, menghindari kebiasaan ingin menang sendiri, serta tidak memaksakan kehendak dan keinginan kepada orang lain. Intinya mereka harus membangun sikap saling menghargai, menghormati serta kasih sayang di antara mereka.

Wujud dari sikap saling menghargai, menghormati serta kasih sayang, akan melahirkan tatanan kehidupan yang menjunjung tinggi semangat kebangsaan, toleransi beragama, anti kekerasan dan radikalisme, serta menghargai dan akomodatif dengan budaya lokal. Jika konsep-konsep ini dilakukan, maka akan tercipta tatanan moderasi beragama.

Konsep lain mengungkapkan moderasi beragama mengukuhkan integrasi, kesatuan dan persatuan, toleransi dan solidaritas, kerukunan agar mampu menjalin hubungan baik antar umat beragama (Mustaghfiroh, 2022). Moderasi beragama mengontrol perilaku berusaha mengambil posisi netral atau ditengah terhadap adanya keberagaman kepercayaan (Pratiwi et al., 2021). Moderasi beragama dikalangan mahasiswa menghilangkan sikap radikal yang disebabkan cara pandang yang cenderung melihat masalah agama secara hitam putih (Anwar & Muhayati, 2021). Moderasi agama membuka peluang untuk mengembangkan pendekatan pemikiran yang konstruktif dalam mengartikan agama secara rasional, logis, dan analitis, yang pada akhirnya membentuk perilaku yang moderat (Saumantri, 2022). Intinya, pembentukan nilai-nilai agama bertujuan untuk mengadopsi sikap moderat dalam menghadapi agama, dengan memilih pendekatan tengah untuk menjaga harmoni sosial dan keseimbangan kehidupan, menghindari perilaku ekstrem baik dalam pemikiran maupun tindakan.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

- a. Bagaimana bentuk implementasi manajemen personalia di MI Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar?
- b. Bagaimana ragam faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen personalia di MI Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar?

## **II. TINJAUAN TEORETIS**

Manajemen personalia merupakan hal yang penting dalam lembaga pendidikan. Jika dilihat dari segi bahasa, manajemen personalia terdiri dari dua kata, yaitu manajemen dan personalia. Manajemen diartikan sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.<sup>1</sup> Sedangkan personalia diartikan sebagai hal-hal yang berhubungan dengan orang atau bagian yang mengurus soal-soal kepegawaian.<sup>2</sup>

Pidarta yang mengutip pendapat Evan, menjelaskan bahwa manajemen personalia ialah bagian dari manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi dan merupakan salah satu sub sistem manajemen.<sup>3</sup> Secara umum tugas dari manajemen personalia adalah mempelajari dan juga mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.<sup>4</sup> Dengan demikian tujuan utama dari manajemen personalia mengarah pada pengembangan kualitas pendidikan dengan memberdayakan serta membentuk personalia yang produktif dan profesional sehingga tujuan dalam lembaga pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Ada perbedaan pendapat terkait komponen-komponen manajemen personalia. Arikunto menyebutkan komponen personalia meliputi perencanaan, rekrutmen, penempatan, memotivasi, pemeliharaan, mengatur kenaikan pangkat, meningkatkan mutu pegawai, mengadakan penilaian, dan menata pemutusan hubungan kerja dengan

---

<sup>1</sup>Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa), h. 909.

<sup>2</sup>Sulchan Yasin, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Cipta Karya), h. 271.

<sup>3</sup>Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 113.

<sup>4</sup>Nazar Almasri, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam*. Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan 19, No.2, 2016. h.135

pegawai.<sup>5</sup> Ada pula yang menyebutkan bahwa komponen personalia mencakup perencanaan, pengadaan, seleksi, orientasi, penempatan dan penugasan, kompensasi dan kesejahteraan, pemberdayaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja.<sup>6</sup>

Pelaksanaan manajemen personalia harus merujuk kepada komponen-komponen manajemen personalia, yaitu pengadaan, pengembangan, dan penilaian kinerja personalia. Pengadaan personalia diperlukan agar memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan personalia mencakup atas analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, seleksi serta penempatan personalia. Penempatan personalia harus berpedoman atas asas "*the right man in the right place and the right man in the right job*"<sup>7</sup>, bahwa seseorang harus ditempatkan di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat sesuai dengan kompetensinya.

Pengembangan personalia terdiri atas perencanaan karier dan juga pengembangan karier. Pengembangan personalia dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia agar berkualitas, sehingga efektifitas kerja setiap pendidik dan tenaga kependidikan menjadi lebih baik lagi.

Sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja personalia dilakukan secara sistematis terhadap performa personalia dan potensi personalia untuk berkembang.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar. Sumber data dalam penelitian terbagi dua, yakni sumber data primer yang berjumlah 8 orang (kepala madrasah 1 orang, wakil kepala madrasah urusan kurikulum 1 orang, pendidik dan tenaga kependidikan 5 orang, dan pengurus komite 1 orang) dan sumber data sekunder yaitu peneliti mengambil informasi dari dokumen-dokumen madrasah sebagai unsur penunjang yang dapat mendukung kelengkapan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data tersebut diolah dan dianalisis melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data tersebut kemudian diuji keabsahannya dengan uji kredibilitas, uji dependabilitas, dan uji konfirmasi.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### a. Implementasi Manajemen Personalia di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar

Manajemen personalia menjadi unsur terpenting yang harus ada dalam lembaga pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan untuk setiap jenis dan jenjang harus

---

<sup>5</sup>Suharsimi Arikunto, Lia Yuliana, Manajemen Pendidikan ( Yogyakarta: Aditya Media), h.215.

<sup>6</sup>Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Depok: Rajawali Pers, 2018), h. 23.

<sup>7</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. XX; Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h.15.

ditunjang oleh profesionalisme personel sekolah (pendidik dan tenaga kependidikan). Pelaksanaan manajemen personalia pada dasarnya merujuk kepada komponen-komponen manajemen personalia, yaitu pengadaan, pengembangan, dan penilaian kinerja personalia. Pengadaan personalia diperlukan agar memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan personalia mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi serta penempatan personalia

### 1. Perencanaan

Hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menunjukkan bahwa kegiatan pertama yang dilakukan dalam pelaksanaan manajemen personalia adalah proses perencanaan. Perencanaan adalah aspek penting dalam membuat sebuah keputusan agar menghasilkan lembaga pendidikan yang berkualitas. Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar merupakan madrasah swasta yang berada di bawah Yayasan Al-Azhar. Oleh karena itu, pimpinan madrasah harus mengajukan permintaan pegawai baru kepada pihak SDM yayasan.

Perencanaan personalia dilihat dari keadaan dan kebutuhan madrasah. Perencanaan tersebut berkaitan dengan penentuan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya. Perencanaan dilakukan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan dan ketersediaan pegawai yang ada.

Perencanaan personalia di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar hanya akan dibahas pada saat rapat kerja tahunan dan mendekati tahun ajaran baru. Dengan demikian, proses perencanaan personalia harus dibuat secara sistematis dan tertulis, termasuk susunan kompetensi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan standar pegawai yang akan diterima. Proses perencanaan personalia yang kurang matang akan berpengaruh kepada hasil pendidik dan tenaga kependidikan yang diterima.

### 2. Rekrutmen

Hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menunjukkan bahwa perekrutan personalia di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar dilakukan karena adanya formasi yang kosong. Setiap personalia akan direkrut oleh pihak madrasah dan atas persetujuan dari pihak yayasan. Proses perekrutan yang dilaksanakan terkesan tertutup. Tidak ada informasi rekrutmen yang disebarkan secara tertulis untuk masyarakat, baik dalam bentuk brosur maupun penyebaran informasi rekrutmen melalui media sosial. Hal tersebut berpengaruh untuk menghasilkan sejumlah pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan madrasah.

Jika dilihat dari dari dokumen Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar, madrasah ini memiliki standar pendidik dan tenaga kependidikan kekhasan Sekolah Islam Terpadu, hanya saja belum diterapkan sepenuhnya. Kemampuan mengelola kelas menjadi fokus utama dibandingkan dengan kualifikasi pelamar. Selain itu, informasi rekrutmen hanya disampaikan secara lisan (bersifat rekomendasi), tidak ada pengumuman secara tertulis jika ada penerimaan pegawai baru sehingga berpengaruh untuk menghasilkan pelamar dengan kualifikasi yang tepat dan kompeten dalam bekerja.

### 3. Seleksi

Hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menunjukkan bahwa seleksi menjadi tahap penting untuk menerima pelamar yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Proses ini memerlukan penilaian untuk memutuskan pelamar yang paling memenuhi kriteria sehingga bisa menempati formasi yang kosong. Bagi pelamar yang memenuhi atau mendekati kualifikasi akan dihubungi oleh pihak madrasah agar mengikuti proses seleksi. Proses seleksi personalia terdiri atas tiga tahap, yaitu wawancara, BTQ, dan *microteaching*.

Seleksi menjadi kunci apakah pelamar yang diterima benar-benar sesuai dengan visi madrasah. Setiap pelamar yang direkomendasikan dan dinyatakan lulus akan dihubungi pimpinan madrasah untuk menentukan tanggal bergabung dan persiapan SK Magang.

### 4. Penempatan

Penempatan sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.<sup>8</sup> Hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menunjukkan bahwa penempatan personalia memberikan tantangan dan kecemasan tersendiri bagi setiap personalia karena proses penempatan yang dilakukan tidak sesuai dengan kualifikasi akademiknya.

Setelah melihat kualifikasi akademik dan tugas struktural yang diterima, masih terdapat beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang *mismatch* atau tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Beberapa pendidik yang ditempatkan sebagai wali kelas pada setiap rombongan belajar berasal dari jurusan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Wali kelas yang berasal dari jurusan pendidikan matematika, pendidikan agama Islam, pendidikan bahasa Inggris, ilmu ekonomi, sastra Arab, dan sarjana pertanian, seharusnya diisi oleh pendidik dengan latar belakang pendidikan guru madrasah ibtidaiah atau pendidikan guru sekolah dasar. Selain itu, pustakawan madrasah juga diisi oleh personel dari latar belakang ilmu perikanan dan kelautan, di mana posisi tersebut seharusnya diisi oleh pustakawan dengan latar belakang ilmu perpustakaan. Ketidaksesuaian disiplin ilmu dan bidang tersebut akan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja setiap personalia. Hal ini terjadi karena persoalan kurangnya pendidik dan tenaga kependidikan pada bidang studi tertentu.

Konsep birokrasi dari Max Weber tentang pemegang jabatan yang harus sesuai dengan kompetensinya, serta asas "*the right man in the right place and the right man in the right job*" yang diaplikasikan di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar belum diterapkan sepenuhnya, karena penempatan personalia tidak begitu berfokus pada kualifikasi akademik personalia. Penempatan personalia ditentukan atas kesepakatan pimpinan madrasah dan yayasan dengan mempertimbangkan karakter dan kemampuan masing-masing personalia.

### 5. Pengembangan

Hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menunjukkan bahwa pengembangan personalia menjadi upaya dalam meningkatkan

---

<sup>8</sup>Tohardi, A. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, 2002) h.226.

potensi pendidik dan tenaga kependidikan agar lebih berkualitas. Pihak madrasah memiliki tanggungjawab besar untuk meningkatkan kualitas setiap personelnya. Hal ini harus dilakukan karena dalam pelaksanaan tugas, setiap pendidik dan tenaga kependidikan dituntut agar bisa mengaktualisasikan kemampuannya. Pengembangan personalia di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar dirancang oleh pimpinan madrasah dan dilaksanakan secara rutin setiap sebulan berupa seminar atau pelatihan. Ada pelatihan bersifat internal dan ada pelatihan yang bersifat eksternal, pihak madrasah juga mendukung setiap personel madrasah untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Kegiatan wajib lainnya adalah mengikuti *tarbiyah*, sebuah pengembangan dan pembinaan khusus untuk seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang terjadwal setiap pekan. Proses *tarbiyah* bersifat wajib sebagai bentuk pengembangan dan pembinaan khusus untuk seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan setiap pekan. Hal ini sudah menjadi kesepakatan awal sejak personel madrasah mengikuti proses seleksi. Bentuk pelaksanaan *tarbiyah* berupa pembagian menjadi kelompok kecil sesama personel madrasah, diawali dengan perbaikan membaca al-Qur'an, menambah hafalan surah pendek, mendengarkan materi dasar keislaman seperti adab, akhlak dan adanya penguatan atau kontrol ibadah harian. Kegiatan pengembangan ini sengaja dirancang agar kinerja personalia menjadi lebih baik lagi. Pengembangan personalia yang terlaksana dengan baik akan meningkatkan produktivitas madrasah.

## 6. Penilaian Personalia

Hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar dilakukan oleh kepala madrasah kepada setiap pendidik dan tenaga kependidikan dengan melihat beberapa aspek. Sepuluh aspek penilaian kinerja di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar yaitu aspek disiplin, sikap, kerja sama, kebersihan, dedikasi dan loyalitas, keterampilan, inisiatif, kuantitas kerja, kualitas kerja dan kepemimpinan. Hasil akumulasi dari sepuluh aspek penilaian kinerja akan dilihat melalui skala perolehan nilai yang dibagi menjadi empat jenis, yaitu sangat produktif, produktif, cukup produktif, atau kurang produktif. Proses penilaian ini diamati selama satu tahun ajaran dengan observasi dan interaksi keseharian langsung dari pimpinan. Hasil penilaian akan dicetak dalam bentuk raport guru dan dibagikan saat rapat kerja tahunan. Setelah proses penilaian, akan ada tindak lanjut yang dilakukan pihak pimpinan. Penilaian personalia menjadi salah satu cara untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja personalia yang masih kurang. Hasil penilaian menjadi dasar pimpinan agar mendesain pelatihan untuk pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah. Tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja adalah memberikan apresiasi dan pembinaan langsung secara personal.

### **b. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Manajemen Personalia di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar**

Implementasi manajemen personalia di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar tidak dapat berjalan baik jika tidak ada ragam faktor pendukung. Adapun yang menjadi faktor pendukung pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar sebagai berikut:

### 1. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu faktor yang bisa menunjang produktivitas dan perkembangan personalia dalam bekerja. Sejalan dengan konsep pemikiran Mayo yang menjelaskan bahwa lingkungan secara psikologis sangat memengaruhi individu dalam melakukan kegiatan. Lingkungan eksternal yang baik akan meningkatkan semangat guru dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Pengondisian suasana belajar mengajar di Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menjadi titipan dari yayasan agar membangun madrasah dengan sistem keluarga. Lingkungan dibentuk dan dibangun atas dasar rasa kasih sayang, rasa menghargai, rasa mencintai dengan ikatan yang dapat melanggengkan hubungan setiap personel madrasah. Sehingga ketika ada masalah yang berhubungan dengan pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan karena hubungan personalia yang sudah dekat. Kekeluargaan yang tercipta dalam lingkungan kerja Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar akan membuat personalia nyaman dalam bekerja dan memudahkan penyelenggaraan pendidikan.

### 2. Sarana dan Prasarana yang Memadai

Hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menunjukkan bahwa adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat memberikan kontribusi yang besar pada proses pendidikan secara optimal. Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar mendapatkan bantuan dana bos dari pemerintah sehingga bisa melengkapi sarana dan prasarana yang ada di madrasah. Ketersediaan sarana dan prasarana tersebut menjadi komponen penting yang menunjang kegiatan pendidikan. Selain itu kelengkapan sarana dan prasarana akan memberikan kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

### 3. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menunjukkan bahwa kepala Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar mampu mengomunikasikan setiap harapan, nilai-nilai dan prioritas pekerjaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dengan baik. Selain itu, kepala madrasah juga berfokus pada perubahan baik dalam madrasah. Kepala madrasah mampu memberikan pengaruh kepada personalia madrasah agar lebih semangat dalam bekerja.

Pada dasarnya setiap pendidik dan tenaga kependidikan akan melakukan sesuatu dengan baik jika dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor ini sangat dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga posisi kepala madrasah di sini telah menjadi motivasi eksternal pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan dan menyelesaikan sesuatu.

Adapun faktor-faktor yang dapat menghambat pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar adalah:

#### 1. Ketertutupan Pemberian Informasi

Hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menunjukkan bahwa pemberian informasi masih terkesan tertutup jika dilihat dari

proses pelaksanaan manajemen personalia, terkhusus pada proses pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan. Penyebarluasan informasi dari satu pihak ke pihak yang lain menjadi salah satu hal penting yang harus dilakukan agar dapat menumbuhkan proses pemberdayaan. Pengelolaan informasi yang terbuka dapat mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan di madrasah, sekaligus menjadi kegiatan pemberdayaan agar Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar bisa mendapatkan calon pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas.

## 2. Kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menunjukkan bahwa kualifikasi pendidik dan tenaga tidak terlalu diperhatikan secara administratif. Hal ini dapat dilihat dari kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan dan tugas yang diterima, terdapat beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Ketidaksesuaian disiplin ilmu dan bidang tersebut akan sangat berpengaruh pada proses penempatan dan produktivitas kerja setiap personalia.

Kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai juga berdampak pada hasil akreditasi di madrasah. Nilai paling rendah adalah 76, yakni standar pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) yang disebabkan karena banyaknya personalia madrasah yang tidak linear atau tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang dibutuhkan.

## 3. Perencanaan Personalia Kurang Maksimal

Hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar menunjukkan bahwa proses perencanaan personalia yang ada masih kurang maksimal. Tidak ada perencanaan yang jelas dan tertulis, proses rekrutmen bersifat tertutup dan tidak mengikuti pada kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan dari manajemen JSIT yang berskala nasional. Aktivitas dasar yang perlu diperhatikan dalam perencanaan personalia adalah penentuan kebutuhan madrasah berdasarkan spesifikasi dan deskripsi pekerjaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melihat analisis kebutuhan, analisis kondisi internal madrasah, dan analisis jabatan untuk setiap personel madrasah di Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar.

## V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses implementasi manajemen personalia di Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar yang meliputi pengadaan personalia, pengembangan personalia, dan penilaian kinerja personalia dalam pelaksanaannya sudah cukup baik, namun belum maksimal dilakukan oleh Kepala Madrasah selaku pimpinan. Dapat dilihat dari setiap tahapan proses pelaksanaannya terdapat kendala yang terjadi, yaitu tidak maksimalnya proses pengadaan personalia yang seharusnya menjadi proses penting untuk mencari dan memilih pendidik dan tenaga kependidikan agar proses penempatan personalia tidak lagi *mismatch*.
2. Faktor pendukung pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Ibtidaiah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar, yaitu adanya lingkungan kerja yang kondusif, adanya sarana dan prasarana yang memadai, dan kepemimpinan kepala

madrasah yang mampu memberikan pengaruh kepada personel madrasah. Sedangkan faktor yang dapat menghambat pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Azhar Center Makassar adalah ketertutupan pemberian informasi, kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, dan perencanaan personalia yang kurang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, Nazar. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam*. Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan 19, No.2, 2016.
- Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ed. I. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Latif, Mukhtar dan Suryawahyuni. *Teori Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Lemos, Renata, dkk.. *Personnel Management and School Productivity: Evidence from India*, National Bureau of Economic Research, 1050 Massachusetts Avenue, Cambridge, MA 02138, 2021.
- Lorensius, dkk., *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral 5, No.1, 2021.
- Mu'amaroh. *Manajemen Personalia dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Sakafiyah III PP Al- Munawwir Krapyak Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.
- Muniroh, Jauharotul dan Muhyadi. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta, 2019.
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Arikunto & Yuliana, *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- S. Tatang. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Cet. I; Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Solihin, Ihin. *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Optimalisasi Manajemen Personalia, Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 3, No.2, 2020.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Supeno, Eko. *Evolusi Pemikiran Manajemen: Sebuah Tinjauan Wren dan Bedeian*. Jejaring Administrasi Publik. Th. IV. Nomor 1, 2012.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Depok: Rajawali Pers, 2018.

Yasin, Sulchan. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. Surabaya: Cipta Karya.

Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2014.

Zazin, Nur. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Edulitera, 2019.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. XX; Jakarta: Bumi Aksara, 2016.