



Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam

Norma Fitria

Program Studi MPI, IAI Agus Salim Metro Lampung

Alamat: Jl. Brigjen Sutiyoso No. 7 Kota Metro Lampung

Abstract. *Islamic education, as an effort to improve the quality of human resources, is an important sector that needs attention in supporting the achievement of national development goals. Through Islamic education, it is hoped that quality individuals can be formed who are able to contribute to achieving national development targets. Bearing in mind that national development requires superior human resources, both in general science and religion, attention, management and utilization of these human resources must be carried out optimally. In this research, the author formulates the problem: Is there a role for personnel management in improving the quality of Islamic education at Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru East Lampung in the 2022/2023 academic year? The aim of this research is to determine the role of personnel management in improving the quality of Islamic education at Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru East Lampung in the 2022/2023 academic year. This research sample included all teachers, staff and employees of Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru, totaling 42 people. To collect the necessary data, the author used several methods, including observation, interviews, questionnaires, and documentation. After the data was collected, the author analyzed it using the Contingency Coefficient Correlation formula. Based on data analysis from research results, it was found that there is a role between personnel management and the quality of Islamic education at Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru East Lampung in the 2022/2023 academic year.*

Keywords: *Personnel Management, Quality of Islamic Education.*

Abstrak. Pendidikan Islam, sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, merupakan sektor penting yang perlu diperhatikan dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional. Melalui pendidikan Islam, diharapkan dapat terbentuk individu yang berkualitas yang mampu berkontribusi terhadap tercapainya target-target pembangunan nasional. Mengingat bahwa pembangunan nasional memerlukan sumber daya manusia yang unggul, baik dalam ilmu umum maupun agama, maka perhatian, pengelolaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia tersebut harus dilakukan dengan optimal. Dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah: Apakah ada peranan manajemen personalia dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur pada Tahun Pelajaran 2022/2023? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan manajemen personalia dalam peningkatan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur pada Tahun Pelajaran 2022/2023. Sampel penelitian ini mencakup seluruh guru, staf, dan karyawan Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru, yang berjumlah 42 orang. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa metode, termasuk observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, penulis menganalisisnya menggunakan rumus Korelasi Koefisien Kontigensi. Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian, ditemukan bahwa ada peranan antara manajemen personalia dan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur pada Tahun Pelajaran 2022/2023.

Kata Kunci: *Manajemen Personalia, Kualitas Pendidikan Islam.*

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, pendidikan menjadi salah satu sektor yang mengalami perubahan signifikan. Pendidikan Islam, sebagai bagian integral dari sistem pendidikan nasional, juga tidak terlepas dari tantangan dan peluang yang ada. Salah satu aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian khusus adalah manajemen personalia. Manajemen personalia yang efektif dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

Ketidakharmonisan dalam kehidupan sosial adalah dampak dari sistem ekonomi yang lemah, yang telah membawa negara ke dalam krisis berkepanjangan. Krisis yang melanda berbagai aspek kehidupan sebenarnya berakar pada rendahnya kualitas, kemampuan, dan semangat kerja manusia. Kekuatan reformasi yang sejati berasal dari sumber daya manusia yang berkualitas, transparan, dan visioner, yang tidak hanya mementingkan diri sendiri atau kelompoknya, tetapi selalu mengutamakan kepentingan bangsa dan negara dalam setiap aspek kehidupan masyarakat.

Manajemen personalia meliputi berbagai aspek, dari rekrutmen, pengembangan, evaluasi, hingga retensi tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam pendidikan Islam, tenaga pendidik tidak hanya bertindak sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual yang menanamkan nilai-nilai Islam kepada siswa. Oleh sebab itu, kualitas tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Rekrutmen tenaga pendidik yang kompeten dan memiliki integritas moral yang tinggi merupakan langkah awal dalam manajemen personalia yang efektif. Proses seleksi yang ketat dan berbasis meritokrasi harus diterapkan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang diterima memiliki kemampuan akademik yang memadai, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Selain itu, pengembangan profesional secara berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Pelatihan dan workshop yang berfokus pada metode pengajaran modern, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta pemahaman mendalam tentang ajaran Islam dapat membantu tenaga pendidik dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik.

Di dalam berlangsungnya kegiatan sekolah maka sumber daya manusia atau personalia merupakan unsur penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh sumber daya manusia tersebut. Karena bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas berupa gedung, perlengkapan, alat kerja, metode-metode kerja, dan dukungan masyarakat akan tetapi apabila sumber daya manusia atau personalia yang bertugas menjalankan program sekolah itu kurang berpartisipasi, maka sulitlah untuk mencapai tujuan pendidikan yang dikemukakan.

Pendidikan Islam merupakan upaya penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memainkan peran krusial dalam mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. Melalui pendidikan Islam, diharapkan terbentuk individu-individu berkualitas yang dapat mendukung pencapaian target-target pembangunan nasional. Karena pembangunan nasional membutuhkan sumber daya manusia yang unggul, baik dalam ilmu umum maupun

agama, maka perhatian, pengelolaan, dan pemanfaatan yang optimal terhadap sumber daya manusia tersebut sangat diperlukan.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam di sebuah lembaga pendidikan baik umum ataupun agama diperlukan adanya manajemen. Dalam hal ini peranan manajemen personalia sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas pendidikan Islam tersebut. Tetapi dalam pelaksanaannya banyak menemui kesulitan dan hambatan, dikarenakan manajemen personalia merupakan salah satu bentuk usaha kita yang paling rumit dan menantang.

Permasalahan dalam manajemen personalia mencakup beberapa hal, antara lain: manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi yang pesat, pembatasan oleh berbagai regulasi pemerintah, penurunan pasokan energi dan sumber daya alam lainnya, peningkatan persaingan baik di tingkat nasional maupun internasional, tuntutan untuk meningkatkan perhatian terhadap pelestarian lingkungan, serta perkembangan aktivitas kolektif karyawan. Semua ini merupakan faktor lingkungan.

Manajemen personalia yang baik akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam. Tenaga pendidik yang kompeten dan berkomitmen akan mampu mengembangkan kurikulum yang relevan dan efektif, serta menerapkan metode pengajaran yang inovatif. Selain itu, mereka juga akan menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai Islam, sehingga peserta didik tidak hanya memperoleh pengetahuan akademik, tetapi juga pembentukan karakter yang kuat.

Dalam era digital ini, pendidikan Islam juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Tenaga pendidik yang melek teknologi akan mampu memanfaatkan berbagai platform digital untuk meningkatkan interaksi dan partisipasi peserta didik. Pembelajaran berbasis teknologi dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih menarik dan interaktif, serta memungkinkan akses terhadap sumber belajar yang lebih luas.

Faktor-faktor organisasi seperti meningkatnya tingkat pendidikan karyawan, bertambahnya keberagaman tenaga kerja, melonjaknya biaya personalia, dan menurunnya produktivitas telah menjadikan praktik personalia sebagai prioritas utama dalam perhatian manajemen.

Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru merupakan salah satu sekolah swasta yang sudah tergolong tua di kabupaten Lampung Timur. Keberadaan Madrasah ini cukup menarik perhatian masyarakat, serta banyak mengukir prestasi dalam dunia pendidikan.

Keberhasilan pendidikan Islam di sekolah tersebut sangat bergantung pada pengelolaan tenaga kependidikan atau manajemen personalia. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dicapai dengan memperbaiki perilaku tenaga kependidikan di tempat kerja melalui

penerapan konsep dan teknik manajemen personalia. Tujuan manajemen personalia pendidikan adalah untuk memanfaatkan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, sambil menjaga suasana kerja yang menyenangkan.

Manajemen personalia merupakan pengakuan atas pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang krusial untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk memastikan mereka digunakan secara efektif dan bijaksana sehingga bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Dalam konteks ini, guru memegang peran paling penting dalam proses manajemen personalia di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur.

Kualitas pendidikan Islam didasarkan pada ajaran agama Islam yang merujuk pada Al-Qur'an dan Hadis, dengan tujuan memperoleh dan memahami ilmu pengetahuan serta teknologi untuk mencapai ridha Allah. Dalam konteks ini, pendidikan Islam perlu mengembangkan semacam "pilot proyek" yang mengintegrasikan aspek spiritual Islami dengan wawasan keilmuan dan empiris. Proyek ini diharapkan dapat menghasilkan individu dengan hati yang penuh iman, pemikiran yang kaya akan pengetahuan, dan tangan yang terampil. Dengan demikian, kualitas pendidikan Islam yang diidamkan dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah-langkah sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode penelitian yang relevan dan efektif untuk menggali informasi yang dibutuhkan. Metode-metode tersebut antara lain:

1. Metode Observasi

Metode observasi digunakan untuk mengamati langsung perilaku, kegiatan, atau fenomena yang terjadi di lapangan. Dalam konteks penelitian ini, metode observasi sangat berguna untuk memahami secara mendalam praktik keagamaan dan budaya Islami yang dilakukan oleh responden. Metode observasi juga merupakan cara penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan terhadap obyek baik langsung maupun tidak langsung. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang lokasi kelas, jumlah ruang, serta sarana lain yang dimiliki sekolah tersebut.

2. Metode Interview

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Metode wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari responden melalui dialog yang terstruktur. Dalam penelitian ini, metode wawancara akan digunakan untuk mendapatkan pandangan, pengalaman, dan pemahaman mendalam tentang budaya Islami yang menjadi fokus penelitian.

Dalam hal ini penulis menggunakan pedoman wawancara tidak terstruktur yaitu pedoman wawancara yang hanya membuat garis besar yang akan ditanyakan. Metode ini penulis tujuankan kepada Kepala Sekolah beserta staf-stafnya yang berkompeten terhadap manajemen untk memperoleh informasi tentang pelaksanaan manajemen personalia di sekolah tersebut.

3. Metode Angket

Angket digunakan sebagai instrumen pengumpulan data berupa jawaban tertulis dari responden terhadap sejumlah pertanyaan terstruktur. Penggunaan angket dalam penelitian ini dapat memberikan data yang lebih luas dan representatif mengenai pemahaman dan praktik keagamaan Islami dari berbagai sudut pandang. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

Metode ini digunakan untuk mengetahui peranan manajemen personalia dan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur.

4. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari berbagai dokumen, arsip, atau rekaman yang relevan dengan topik penelitian. Dalam konteks penelitian ini, metode dokumentasi dapat digunakan untuk mendapatkan informasi historis, literatur, dan kegiatan keagamaan yang relevan dengan budaya Islami. Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui dokumen tertulis seperti arsip-arsip maupun buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hokum yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Kegiatan penelitian pertama kali yang diperoleh peneliti adalah sejumlah data. Agar data tersebut menjadi bermakna dan mudah dipahami, maka data tersebut perlu dioleh dengan langkah-langkah tertentu, kemudian disajikan kepada pembaca. Untuk menuju kesimpulan, hasil pengolahan data tersebut perlu dianalisa dengan tehnik analisa data tersebut. Dalam penelitian ini, tehnik analisa data menggunakan rumus "*Korelasi Koefisien Kontingensi*".

ANALISA DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Manajemen Personalia

Dalam proses manajemen di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur disebutkan bahwa yang pertama adalah adanya perencanaan. Dalam tahap perencanaan ada tiga hal yang dilaksanakan yang pertama adalah membuat perkiraan tentang keadaan dan kebutuhan personalia masa yang akan datang. Kedua adalah menetapkan tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan tersebut. Sedang yang ketiga adalah mengatur strategi atau siasat bagaimana perencanaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Pada proses penarikan dan seleksi yang didalamnya adalah pemilihan personalia khususnya guru dan karyawan di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur.

Dalam pengorganisasian dan penempatan dilakukan dengan cara menempatkan personalia pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing dan menjadwalkan kegiatan personalia sesuai dengan waktu dan keahlian masing-masing.

Dalam proses pengembangan personalia di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur adalah dengan mengirimkan mereka untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan mengikuti penataran, seminar, rapat dinas yang diselenggarakan Departemen Agama dan Departemen Pendidikan Nasional.

Pada proses pemeliharaan adalah dengan meningkatkan kesejahteraan personalia dalam hal keselamatan kerja, kenyamanan kerja yang berupa penyediaan berbagai fasilitas yang modern agar dapat mendukung tercapainya program kerja yang baik.

Sedangkan dalam proses pemberhentian, disini ada dua bentuk yang pertama pemberhentian normal seperti sudah mencapai usia pension dan meninggal dunia, sedang yang kedua adalah pemberhentian tidak atas permintaan sendiri seperti pemecatan dengan tidak hormat.

Dan pada proses pengawasan dan evaluasi dapat dilakukan sekaligus baik itu disekolah maupun di luar sekolah. Didalam sekolah Kepala Sekolah langsung mengawasi dan menilai jalannya aktivitas kerja guru dan karyawan di sekolah tersebut. Sedang di luar sekolah pengawasan dan penilaian dilakukan pada kegiatan arisan bulanan yang diselenggarakan pada setiap tanggal 6. Arisan setiap bulan tersebut sangat penting karena pada saat tersebut dilaksanakan pembahasan mengenai program kerja yang dilaksanakan baik dari segi kelebihan dan kekurangannya, serta salah satu tolok ukur sikap dan kepedulian personalia dalam manajerial sekolah tersebut.

Dengan langkah-langkah dalam proses manajemen personalia maka Kepala Sekolah sebagai pihak supervisor dapat memprediksi dan merumuskan langkah-langkah yang akan dilaksanakan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga diharapkan personalia yang ada di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan mutu dari sekolah tersebut, khususnya dalam pendidikan Islam.

Berdasarkan pada hasil pengamatan penulis kepada guru dan karyawan di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur selama penelitian dapat diketahui bahwa, dalam hal kedisiplinan guru dan karyawan sangat baik, dimana mereka datang 10 menit lebih awal dari waktu yang ditentukan. Dalam pengajaran, setiap guru ketika akan mengajar selalau membuat satuan pelajaran atau yang sekarang disebut rencana pembelajaran.

Tabel 1.

Presentase Pelaksanaan Manajemen Personalia

No	Kelompok Skor	Kategori	Frekuensi (f)	Prosentase %
1	21 – 21	Sangat baik	16	38,09%
2	17,4 – 21	Baik	18	42,86%
3	17 – 10	Buruk	8	19,05 %
	Jumlah		42	100 %

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 38,09% menggambarkan pelaksanaan manajemen personalia sangat baik, 42,86% menggambarkan pelaksanaan manajemen personalia baik dan 19,05% menggambarkan pelaksanaan manajemen personalia buruk.

2. Analisa Tentang Kualitas Pendidikan Islam

Pada umumnya kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur cukup baik hal ini dapat dilihat pada hasil observasi pada guru, karyawan dan siswa di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur salah satunya adalah dengan mengadakan sholat jamaah dzuhur dimana seluruh komponen sekolah tersebut diwajibkan untuk mengikuti. Dan ternyata antusiasnya cukup baik.

Keadaan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur yang ada pada Tabel 10, dimasukkan pada Tabel perhitungan

mean dan standar deviasi data kelompok kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur.

Tabel 2.

Presentase Kualitas Pendidikan Islam

No	Kelompok Skor	Kategori	Frekuensi (f)	Prosentase %
1	20,8 – 21	Sangat baik	6	14,3%
2	16,4 – 20,8	Baik	30	71,4%
3	16,4 – 10	Buruk	6	14,3 %
	Jumlah		42	100 %

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 14,3% menggambarkan kualitas pendidikan Islam sangat baik, 71,4% menggambarkan kualitas pendidikan Islam baik dan 14,3% menggambarkan kualitas pendidikan Islam buruk.

3. Pembahasan

Manajemen personalia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Hal ini karena tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional dapat memberikan kontribusi yang besar dalam membentuk karakter dan keimanan generasi muda Muslim. Dalam konteks ini, manajemen personalia tidak hanya berfokus pada seleksi dan perekrutan tenaga pendidik yang kompeten, tetapi juga meliputi pengembangan karir, evaluasi kinerja, dan pemberian insentif yang mendorong motivasi serta kinerja yang optimal. Prolog ini akan mengulas secara mendalam peran serta strategi manajemen personalia dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam, dengan fokus pada faktor-faktor kunci yang perlu diperhatikan dalam proses manajemen personalia di institusi pendidikan Islam.

Pertama-tama, penting untuk memahami bahwa manajemen personalia dalam konteks pendidikan Islam bukan hanya tentang merekrut guru atau dosen yang memiliki keahlian dalam bidang agama, tetapi juga tentang menjamin bahwa mereka memiliki keterampilan pedagogis yang baik, memahami metode pengajaran yang efektif, dan mampu menginspirasi serta membimbing siswa dengan baik. Selain itu, manajemen personalia juga harus memperhatikan aspek keislaman dalam perilaku dan sikap para pendidik, sehingga mereka dapat menjadi contoh yang baik bagi siswa dalam menjalankan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Salah satu aspek penting dari manajemen personalia dalam pendidikan Islam adalah proses seleksi dan perekrutan tenaga pendidik yang sesuai dengan nilai-nilai dan misi institusi pendidikan. Ini mencakup proses penilaian yang komprehensif terhadap kualifikasi akademis, pengalaman mengajar, kompetensi keislaman, serta kemampuan interpersonal dan komunikasi. Dalam proses ini, penting untuk mengidentifikasi calon-calon yang

memiliki dedikasi tinggi terhadap pendidikan Islam, memiliki semangat untuk terus belajar dan mengembangkan diri, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metodologi pengajaran terbaru.

Selain seleksi, pengembangan karir juga merupakan elemen penting dalam manajemen personalia. Pendidikan Islam tidak hanya tentang pengetahuan teoritis, tetapi juga tentang penerapan praktis dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, pendidik perlu terus menerus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan profesional lainnya. Manajemen personalia harus menyediakan dukungan dan fasilitas yang diperlukan untuk memastikan para pendidik dapat mengikuti perkembangan terkini dalam dunia pendidikan dan agama Islam.

Selanjutnya, evaluasi kinerja juga menjadi bagian integral dari manajemen personalia. Evaluasi ini tidak hanya bertujuan untuk mengukur pencapaian akademis siswa, tetapi juga untuk mengevaluasi kualitas pengajaran, komitmen terhadap misi pendidikan Islam, serta kontribusi terhadap pengembangan institusi. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara objektif dan komprehensif, melibatkan berbagai stakeholder seperti siswa, orang tua, sesama pendidik, dan pihak manajemen institusi.

Dalam konteks manajemen personalia, penting juga untuk memperhatikan aspek kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memfasilitasi kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan produktif. Selain itu, pemberian insentif yang sesuai seperti penghargaan, promosi, atau bonus kinerja dapat menjadi motivasi tambahan bagi para pendidik untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan kontribusi mereka terhadap pendidikan Islam.

Strategi pengelolaan konflik juga menjadi bagian penting dalam manajemen personalia. Konflik dapat timbul dalam berbagai bentuk, baik antara pendidik dan siswa, antar pendidik, maupun dengan pihak manajemen. Manajemen personalia perlu memiliki mekanisme yang efektif untuk mengidentifikasi, menyelesaikan, dan mencegah konflik agar tidak mengganggu kualitas pengajaran dan suasana belajar di institusi.

Dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terus menerus dalam dunia pendidikan, manajemen personalia juga harus proaktif dalam merencanakan strategi pengembangan jangka panjang. Ini meliputi pemetaan kebutuhan tenaga pendidik di masa mendatang, integrasi teknologi dalam proses pengajaran, pengembangan kurikulum yang relevan dan responsif terhadap perkembangan zaman, serta kerja sama dengan berbagai lembaga dan komunitas untuk memperluas jaringan dan sumber daya pendidikan Islam.

Dengan demikian, manajemen personalia memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Melalui strategi yang holistik dan terencana, manajemen personalia dapat memastikan bahwa institusi pendidikan Islam mampu menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan yang kokoh tentang agama Islam, keterampilan yang berkualitas, serta sikap dan nilai-nilai Islam yang kuat dalam menghadapi tantangan zaman modern.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa peranan manajemen personalia dalam peningkatan kualitas pendidikan islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur adalah motivator kepada guru dan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dengan sendirinya maka kualitas pendidikan Islam juga akan semakin meningkat.

Untuk mengetahui peranan manajemen personalia dalam peningkatan kualitas pendidikan, Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur, maka dianalisa menggunakan langkah berikut:

H_0 : Tidak ada peranan pelaksanaan manajemen personalia dalam peningkatan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur.

H_a : Ada peranan pelaksanaan manajemen personalia dalam peningkatan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur.

Mencari $db = N - nr = 42 - 2 = 40$, kemudia kita konsultasikan dengan Tabel “ r “ *product moment*. Pada taraf signifikasi 5% $t = 0,304$ sehingga $\emptyset > t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada taraf signifikasi 1 % $t = 0,393$ sehingga $\emptyset > t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan interpretasi diatas, bahwa pada taraf signifikasi 5% $t = 0,304$ sehingga $\emptyset > t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan pada taraf signifikasi 1 % $t = 0,393$ sehingga $\emptyset > t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik manajemen personalia maka semakin baik kualitas pendidikan Islam dan semakin buruk manajemen personalia maka semakin buruk kualitas pendidikan Islam.

KESIMPULAN

Dari analisa data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan manajemen personalia Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur adalah baik Karena para guru dan karyawan bekerja secara disiplin dan tanggung jawab dan hasil angket menggambarkan pelaksanaan manajemen personalia sangat baik dan menggambarkan pelaksanaan manajemen personalia buruk.
2. Kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur adalah baik dan menyatakan buruk.
3. Peranan manajemen personalia dalam peningkatan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU 08 Mataram Baru Lampung Timur adalah sangat penting dan sebagai motivator kepada guru, karyawan dan siswa.

REFERENSI

Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Berikut adalah daftar referensi yang telah diubah menjadi gaya penulisan APA dan diurutkan secara ascending:

Daryanto, H. M. (2001). *Adminitrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Filippo, E. R. (1995). *Manajemen Personalial (Moh Masud, Trans.)*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E.

Ilyas, Y., et al. (1993). *Muhammadiyah dan NU*. Yogyakarta: LPPI UMY.

Margono, S. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.