

Manajemen pengembangan sumber daya manusia di MAB Al-Amanah

Choirotun Nisak & Akhtim Wahyuni*

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*awahyuni@umsida.ac.id

Abstract

This research aims to determine the planning, recruitment, and development of human resources at Bilingual Madrasah Aliyah. This research uses descriptive research methods with a phenomenological approach. The research object is located at the Bilingual Aliyah Madrasah in Junwangi village, Krian sub-district, Sidoarjo. The data collection techniques the researcher uses are through interviews, observation, and documentation. The data analysis technique is in three stages: data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this research show that Bilingual Madrasah Aliyah in human resource development management goes through three stages, namely: HR planning by holding meetings twice a year at the beginning of each semester, recruitment of competent human resources by the recruitment team with several requirements and written and unwritten tests in the form of interviews and microteaching, and HR development through training, assignments, and HR upgrading. Human resource development management at Bilingual Madrasah Aliyah has been carried out well, as evidenced by the increasing number of madrasah students every year; apart from that, the madrasah is also well known by the wider community.

Keywords: management, human resources, madrasah

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Bilingual (MAB). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi. Objek penelitian terletak di MAB, di desa junwangi, kecamatan Krian, Sidoarjo. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan ada tiga tahap yaitu: reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa MAB dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia melalui tiga tahapan yaitu: perencanaan SDM dengan mengadakan rapat dua kali dalam setahun di setiap awal semester, rekrutmen SDM yang kompeten oleh tim rekrutmen dengan beberapa persyaratan dan tes tertulis maupun tidak tertulis berupa wawancara serta microteaching, dan pengembangan SDM melalui pelatihan, penugasan, dan upgrading SDM. Manajemen pengembangan SDM di MAB sudah terlaksana dengan baik dibuktikan dengan meningkatnya jumlah siswa madrasah setiap tahun, selain itu madrasah juga dikenal oleh masyarakat luas.

Kata kunci: manajemen, sumber daya manusia, madrasah

Diserahkan: 09-05-2024 **Disetujui:** 08-08-2024 **Dipublikasikan:** 21-08-2024

Kutipan: Nisak, C., & Wahyuni, A. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Bilingual. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 13(4), 275–285.
<https://doi.org/10.32832/tadibuna.v13i4.16528>

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Kemampuan yang dikuasai sumber daya manusia melakukan tugasnya menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Manusia mempunyai peran aktif dan mendominasi setiap kegiatan organisasi, sehingga manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Ekawati dkk., 2018). Kuncinya adalah manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pengelolaan yang tepat dan sesuai dengan karakter lembaga pendidikan yang ada akan mampu membawa lembaga tersebut pada kualitas kelembagaan yang diharapkan (Chotimah dkk., 2019).

Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang mempunyai potensi untuk tumbuh menjadi lembaga yang lebih baik, maju, dan unggul bila dikelola secara profesional sejalan dengan teori-teori manajemen. Madrasah adalah lembaga pendidikan resmi dimana sumber daya manusia diinvestasikan dalam pengembangan generasi muda yang akan dididik untuk memiliki kualitas yang diperlukan untuk menjadi agen perubahan di komunitas, negara, dan negara bagian mereka (Gandariyah dkk., 2022). Sehubungan dengan upaya pengembangan lembaga Islam berupa madrasah, agar bisa tumbuh dan berkembang sekaligus bersaing dengan lembaga pendidikan sekolah (non madrasah) maka madrasah harus memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan berkualitas tinggi (Mubarok, 2021).

Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam proses pendidikan dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang dituju. Maka madrasah sebagai lembaga pendidikan islam memerlukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan profesional untuk meningkatkan mutu madrasah (Munandar dkk., 2022). Suatu lembaga dinyatakan berhasil dan unggul jika ada sinergitas antara semua sumber daya manusia yang ada di sekolah dengan cara mengoptimalkan seluruh kinerja SDM di sekolah. Kunci keberhasilan sekolah yang unggul yaitu dapat memberikan pelayanan kepada peserta didik dan memberikan peluang kepada seluruh SDM untuk berkontribusi. Selain itu, SDM harus mampu memanifestasikan semua kemampuan dalam dirinya untuk mencapai sekolah yang unggul dan berkualitas (Mardiah, 2020).

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa Madrasah Aliyah Bilingual Al-Amanah atau yang disingkat MAB merupakan salah satu madrasah unggulan di bidang ilmu pengetahuan maupun keagamaan, hal ini dibuktikan dengan banyak prestasi yang diperoleh baik dalam tingkat daerah maupun nasional. Prestasi yang didapat merupakan hasil kerja keras para pendidik di madrasah. Tidak hanya prestasi saja yang bisa dibanggakan, melainkan bentuk aktivitas di MAB yang membantu proses pengembangan kecerdasan spiritual siswa. MAB di tahun 2024 saat ini sudah memiliki 658 siswa merupakan pencapaian yang bagus, masyarakat di daerah Sidoarjo bahkan

luar kabupaten Sidoarjo mempunyai daya tarik tersendiri untuk mendaftarkan anaknya ke MAB, fenomena ini tidak lepas dari keberhasilan pihak sekolah dalam mengembangkan potensi dan kemampuan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga mampu mendidik para siswa yang berkualitas dan berakhlak baik.

Merujuk pada penelitian terdahulu oleh effendi untuk mengembangkn SDM di sekolah kepala SMK 8 Muhammadiyah Medan telah membuat rencana manajemen strategis untuk pengembangan sumber daya manusia sekolah, yang meliputi penggunaan penghargaan, pengendalian, motivasi, dan disiplin (Efendi dkk., 2023) Selanjutnya Murtafiah menyatakan Pengembangan Sumber Daya SDM di IAI An Nur Lampung dilakukan dengan menganalisis kebutuhan dosen pada bidang studi yang relevan, mengumpulkan informasi kompetensi dosen, menilai kinerja dosen, kemudian merencanakan sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja dosen dan kualitas dosen. Mardiah menyatakan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah telah menjalankan tugas pengelolaan SDM dengan baik, seperti menyelenggarakan workshop untuk melaksanakan program pengembangan SDM di awal tahun ajaran baru. Dalam program pengembangan SDM, pengorganisasian dicapai melalui pembentukan komite, pembagian tanggung jawab, dan pengelolaan program. Demikian pula pelaksanaan program pengembangan SDM telah berjalan sesuai harapan (Mardiah, 2020) Selanjutnya Syamsul Bahri menyatakan terkait permasalahan SDM yang perlu dibenahi oleh organisasi pendidikan Islam adalah mencetak manusia-manusia yang cekatan dan berkomitmen serta memahami ilmu pengetahuan dan teknologi. Agar dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian keunggulan akademik, relevansi industri, kontribusi pengetahuan baru, dan pemberdayaan, lembaga pendidikan Islam harus berjanji untuk memenuhi tuntutan ini (Bahri, 2022).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas terdapat sedikit perbedaan diantaranya yaitu pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di SMK dan perguruan tinggi dibawah tanggung jawab Kementerian pendidikan dan budaya belum ada yang menyinggung di jenjang madrasah dibawah tanggung jawab kementerian keagamaan. Kemudian penelitian sebelumnya belum ada yang dikelola di bawah naungan pondok pesantren. Metode dan cara pengembangan SDM pada penelitian sebelumnya belum dijelaskan secara khusus dan mendetail, perbedaan selanjutnya terletak pada fokus penelitian dimana sebelumnya membahas terkait pengelolaan dan pengembangan SDM secara umum, belum ada yang membahas manajemen pengembangan SDM secara khusus dan mendetail di madrasah. Mengacu dari penelitian sebelumnya Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan SDM di MAB secara rinci.

II. Metode Penelitian

Penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologis merupakan metodologi yang digunakan, dengan menggunakan pendekatan fenomenologis peneliti berusaha mengungkapkan, mempelajari serta memahami fenomena dan konteks objek yang ada. Fokus penelitian dalam artikel ini adalah aspek pengembangan manajemen SDM. Narasumber yang diambil berasal dari Kepala Sekolah, Ketua Tim Pengembangan Manajemen Madrasah, tim rekrutmen yang membentuk tim penyeleksi, tim supervisi dan dua orang guru. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Bilingual (MAB) yang terletak di desa Junwangi, Krian Sidoarjo (Rijal, 2021). Untuk menggali beberapa informasi peneliti melakukan observasi dan wawancara secara struktur, dimana peneliti membuat daftar pertanyaan wawancara secara rinci dan menjadwalkan proses wawancara dengan narasumber (Fadhallah, 2021)

III. Hasil dan Pembahasan

Bersumber pada beberapa hasil temuan dan penelitian oleh peneliti dengan kepala sekolah, ketua tim pengembangan manajemen, tim rekrutmen, tim supervisi dan dua guru di MAB melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia di MAB, ditemukan bahwa dalam proses manajemen pengembangan MAB dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu: merencanakan SDM yang dibutuhkan, proses rekrutmen SDM, kemudian pengembangan SDM di madrasah.

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia di MAB

MAB dalam proses awal perencanaan SDM, melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap ketersediaan SDM di madrasah. Perencanaan SDM di MAB diadakan dalam satu tahun dua kali di setiap pergantian semester dalam sebuah rapat, yang terdiri dari rapat sidang komisi dan pleno. Dalam rapat sidang komisi, setiap guru berkumpul dengan tim masing-masing untuk membahas dan mengevaluasi program-program madrasah yang telah dilaksanakan sekaligus menyusun kegiatan dan program-program madrasah satu semester yang akan datang. Setelah itu hasil evaluasi dan gagasan program-program untuk satu semester akan didiskusikan bersama dengan seluruh tim dalam sidang pleno untuk mencapai keputusan bersama.

Perencanaan sumber daya manusia di madrasah dimulai dari tahap mengevaluasi hasil kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, evaluasi ini dilaksanakan melalui supervisi secara terjadwal terhadap semua SDM yang ada. Kepala Sekolah MAB menyusun tim supervisi yang bertugas menilai kinerja dan kualitas guru dalam mendidik siswanya. Setelah melakukan supervisi secara menyeluruh, madrasah dapat mengetahui kompetensi yang dimiliki, kualifikasi pendidikan, skill, dan kinerja sehingga dapat menentukan langkah selanjutnya dalam menciptakan SDM yang berkualitas dan berpotensi. Kepala sekolah MAB mengadakan rapat khusus bersama seluruh SDM

untuk menyampaikan hasil dan evaluasi supervisi, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan terkait program-program yang telah dibuat dan dilaksanakan. Rapat khusus ini dilaksanakan sebelum adanya rapat besar yang didalamnya terdapat siding komisi dan pleno. Hal ini memungkinkan yayasan untuk mempelajari efektivitas sumber daya yang dimiliki, dengan cara ini madrasah dapat mengidentifikasi alternatif dan langkah-langkah strategis yang akan membantu madrasah untuk mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan.

Perencanaan merupakan suatu usaha yang disengaja yang dilakukan oleh suatu perkumpulan atau organisasi, termasuk perkumpulan pendidikan, untuk mengambil keputusan tentang apa yang perlu dilakukan secara tepat dan hati-hati di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah dipersiapkan dan direncanakan sebelumnya (Deni & Ahmad, 2022) Tujuan perencanaan sumber daya manusia di bidang pendidikan yaitu untuk menentukan kebutuhan dan ketersediaan serta menciptakan program yang dapat membantu madrasah dalam mencapai visi dan misi.

Hasil observasi diatas sesuai dengan pendapat Andrew E. Sikula yang dikutip Rahmi terkait perencanaan SDM yang mengatakan bahwa: "Perencanaan tenaga kerja, juga dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia, adalah proses mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan mengkoordinasikan kebutuhan tersebut sehingga realisasinya sejalan dengan tujuan organisasi." Hal ini menunjukkan bahwa menganalisis dan menentukan ketersediaan kebutuhan merupakan proses perencanaan SDM. Dengan melakukan perencanaan madrasah bisa mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi secara cepat dan tepat (Rahmi, 2017)

B. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Proses rekrutmen SDM yang berkualitas di madrasah diperlukan untuk mengisi posisi SDM yang sedang dibutuhkan yang sesuai dengan hasil rapat dan keputusan bersama. Sebelum melakukan rekrutmen kepala sekolah membentuk tim rekrutmen yang bertugas untuk memilih dan menyeleksi tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kriteria dan syarat yang telah ditentukan. Tugas dari tim rekrutmen ini yaitu menentukan syarat dan ketentuan bagi pendaftar, mensosialisasikan informasi rekrutmen melalui media online dan offline, dan kemudian menyeleksi pendaftar yang melamar sampai menemukan SDM yang cocok dan kompeten untuk mengisi kekosongan.

Hasil observasi ketika pelaksanaan rekrutmen SDM di MAB sesuai dengan pendapat Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright yang dikutip Warisno yang menyatakan proses rekrutmen yaitu "setiap praktik atau aktivitas organisasi yang dirancang untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial" (Warisno, 2018). Rekrutmen merupakan proses mencari dan mendorong kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar posisi terbuka yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya

manusia. Proses rekrutmen bertujuan untuk menemukan kandidat yang memenuhi syarat, mengumpulkan karyawan potensial, menetapkan standar minimum bagi pelamar potensial, dan memenuhi kebutuhan seleksi. Untuk memperlancar proses seleksi, dibutuhkan banyak calon guru dan tenaga kependidikan yang akan dicari selama proses rekrutmen, hal ini mempermudah untuk mengidentifikasi pekerja yang memenuhi persyaratan agar mengisi posisi yang dibutuhkan (Puspa, 2023).

Berdasarkan hasil dokumentasi berupa flyer informasi open requirement ditemukan bahwa peserta yang mendaftar harus sesuai dengan syarat dan ketentuan yang tertulis. Kemudian peserta diberi waktu untuk mengumpulkan data atau dokumen seperti ijazah, curriculum vitae, KTP sampai batas waktu yang ditentukan untuk memudahkan tim rekrutmen menyeleksi SDM yang dibutuhkan. Proses selanjutnya adalah proses seleksi pelamar, yaitu tes wawancara dengan beberapa tim penyeleksi untuk mengetahui kompetensi pelamar, dan dilanjutkan dengan praktik mengajar (*microteaching*). Setelah semua tahap sudah terlaksana tim rekrutmen akan membawa hasil seleksi peserta kepada kepala sekolah dan yayasan untuk dimusyawarahkan apakah peserta terpilih memenuhi syarat untuk mengisi kekosongan SDM di madrasah.

Penjelasan terkait proses dan cara rekrutmen di MAB sesuai dengan pendapat Puspa. Bahwa dalam proses seleksi untuk rekrutmen terdiri dari empat bagian: 1) Kuantitas (jumlah) pekerja yang dibutuhkan 2) Persyaratan kualifikasi standar pekerja 3) Kualifikasi beberapa calon pekerja 4) Seperangkat instrumen seleksi. Untuk mengetahui kompetensi dan kinerja calon pekerja perlu diadakan seleksi dengan beberapa metode yang dapat digunakan, ada tiga jenis seleksi: (1) administratif; (2) tertulis; dan (3) tidak tertulis. Dengan mengikuti rangkaian rekrutmen yang sesuai prosedur, maka madrasah akan mendapat SDM yang diinginkan (Puspa, 2023).

Dari pemaparan ustadz Ikhwan yang merupakan salah satu tim rekrutmen menyatakan: "Perencanaan rekrutmen adalah faktor penting untuk menciptakan SDM yang unggul di madrasah". Dalam proses rekrutmen MAB sudah melaksanakan sesuai dengan prosedur. Diawali dengan penentuan syarat dan ketentuan, pengumpulan data atau dokumen, penyeleksian berupa wawancara dan *microteaching*, hingga memusyawarahkan hasil seleksi bersama yayasan. Melalui beberapa tahap ini dapat dipastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang dimiliki MAB memiliki kompetensi yang baik sesuai keinginan madrasah, sehingga madrasah dan SDM di MAB dapat melangkah untuk memajukan madrasah bersama.

MAB yang merupakan Lembaga Pendidikan Islam menjunjung tinggi nilai nilai keislaman, dalam pemilihan para pendidik dan tenaga kependidikannya MAB tidak hanya memprioritaskan pegawai yang menguasai materi secara keilmuan, namun juga harus mampu menguasai materi keagamaan dan beradaptasi dengan lingkungan

pesantren. Para pegawai harus mampu masuk dalam dunia para santri dan mengikuti kegiatan kepesantrenan yang ada di madrasah.

Selain itu, Dari hasil wawancara dengan tim rekrutmen disimpulkan bahwa pelaksanaan menemukan, mempekerjakan, dan memilih pegawai yang berkualitas, MAB memegang prinsip keislaman, proses pengambilan keputusan perekrutan dibuat dengan cara yang tidak memihak, adil, dan transparan. Hal ini sesuai dengan pesan yang terkandung dalam surat Al-Hujurat ayat 13 (Rahmawati dkk., 2023).

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fajar menyatakan bahwa lembaga pendidikan islam khususnya madrasah hendaknya menggunakan strategi dan langkah-langkah yang efektif demi terwujudnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Menurut Fajar langkah-langkah yang dilakukan madrasah, diantaranya: kepala memberikan arahan kepada pegawainya dalam pekerjaan, melakukan demonstrasi untuk memberi arahan dan petunjuk kepada pegawai baru, melakukan pelatihan (training) kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan bidangnya dalam bentuk seminar, workshop, studi banding, serta memberikan evaluasi dalam setiap pekerjaan untuk mengurangi kesalahan (Cahya dkk., 2022).

Pengembangan sumber daya manusia di MAB dilakukan melalui beberapa metode yaitu: pelatihan, penugasan, dan upgrading guru. Menurut keterangan tim pengembangan SDM sebelum mengadakan pelatihan, diadakan analisis kebutuhan pelatihan dengan cara melihat hasil evaluasi supervisi yang dilakukan tim supervisi. Setelah itu, tim pengembangan SDM akan mengadakan pelatihan yang temanya sesuai dengan kebutuhan SDM. Seperti akhir-akhir ini, karena guru merupakan suri tauladan bagi seluruh siswanya, baik dalam segi spiritual, akhlak, dan sikap maka diadakan pelatihan dengan tema tersebut. Sehingga seluruh pendidik dan tenaga kependidikan selalu mendapat bekal dan ilmu dalam mendidik sehingga visi dan misi madrasah bisa terwujud. Pelatihan yang diadakan MAB juga berbentuk workshop, seminar, studi banding.

Penugasan yang dilakukan sekolah berlaku bagi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan. Penugasan disusun dalam rapat bersama seluruh pendidik sebelum masuk tahun ajaran baru dan sudah ditulis dalam guide book MAB, semua pendidik mendapatkan jatah penugasan dari setiap kepanitiaan dan acara. Seperti kepanitiaan penyambutan santri baru, upacara hari santri, seminar wawasan kebangsaan, parent's day, dan masih banyak acara lainnya. Selain itu dari tim pengembangan SDM mewajibkan bagi setiap pendidik untuk membuat vlog atau video singkat terkait kegiatan pembelajaran di kelas dan wajib mengupload, dengan tujuan mempromosikan MAB lewat media sosial sehingga MAB bisa dikenal masyarakat luas.

Selanjutnya, pengembangan dilakukan dengan mengadakan upgrading para pendidiknya yang biasanya dilakukan melalui kegiatan outbond dan workshop, kegiatan outbond ini dilakukan pendidik di luar sekolah dengan menyewa sebuah tempat yang nyaman, sehingga guru bisa belajar sambil bermain. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar pendidik dan tenaga kependidikan merasa nyaman, Bahagia serta menambah kesemangatan dalam berjuang menjalankan program-program madrasah ketika kembali ke madrasah.

Penjelasan di atas sesuai dengan pendapat Keith Davis dan Werther menyatakan bahwa departemen SDM melihat pengembangan SDM adalah solusi yang efisien dalam menghadapi tantangan-tangan, jika ditinjau dalam lembaga pendidikan, seperti ketertinggalan pengetahuan, keragaman, dan perputaran pendidik dan tenaga kependidikan (Efendi dkk., 2023). Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki personil yang tepat untuk memenuhi tujuannya guna meningkatkan pertumbuhan dan kinerja. Dengan memastikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya, tujuan di atas dapat tercapai. apabila anggota staf dikembangkan secara tepat untuk memaksimalkan potensi dan kemajuan mereka dalam lembaga pendidikan. Selain itu kinerja individu dan kelompok harus terus ditingkatkan sebagai bagian dari inisiatif pengembangan sumber daya manusia (Priyatna, 2016)

Menurut pendapat kepala sekolah MAB pengembangan madrasah adalah sesuatu mutlak untuk dilaksanakan. Karena tanpa pengembangan SDM madrasah tidak akan mengalami kemajuan dan perkembangan dari segi kualitas dan prestasi. Dalam proses pengembangan SDM selalu diiringi dengan evaluasi, agar bisa meningkatkan program pengembangan SDM yang nyaman dan diterima oleh semua pegawai. Jika madrasah memiliki SDM yang kompeten, inovatif, dan kreatif maka prestasi dan kualitas peserta didik akan menjadi jaminannya.

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan madrasah, dalam prosesnya perlu dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan, sehingga pengembangan akan menghasilkan pegawai yang kompeten yang mampu memajukan madrasah kedepannya. Dalam perspektif Al-Qur'an pengembangan SDM terkait tentang keimanan, ilmu, amal shaleh, kehidupan sosial, dan pekerjaan seseorang (Junaidi, 2023).

D. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil pemaparan salah satu tim pengembangan SDM ustadz haykal, menyatakan bahwa ada beberapa faktor pendukung berjalannya kegiatan pengembangan SDM di MAB diantaranya yaitu: 1) adanya sistem yang mengatur tupoksi dan kinerja tenaga pendidikan dan kependidikan sesuai aturan yang ditetapkan

oleh kepala madrasah. 2) sebagian besar tenaga kerjanya berusia muda sehingga masih produktif, proaktif, dan memiliki inovasi serta semangat tinggi untuk memajukan dan mengembangkan madrasah. 3) terbentuknya kultur yang harmonis antar tim sehingga menciptakan rasa persaudaraan dan kekeluargaan yang membuat tenaga kerja merasa nyaman berada di madrasah. 4) MAB menyelenggarakan beberapa kegiatan untuk mengembangkan SDM melalui workshop, seminar, dan diklat. Keempat faktor pendukung pengembangan SDM ini memudahkan madrasah untuk meningkatkan pengembangan SDM tenaga pendidik dan kependidikan

Sedangkan faktor yang menghambat pengembangan SDM dari hasil wawancara langsung dengan tim pengembangan SDM adalah adanya kendala waktu. Pengembangan SDM di madrasah yang dilakukan setiap hari Sabtu di setiap pekan, terkendala dengan adanya kegiatan yang tidak direncanakan, seperti: datangnya tamu dari luar negeri yang mengharuskan para SDM untuk mempersiapkannya, adanya perlombaan para siswa, penjagaan ekstrakurikuler siswa, dll. Hal ini menyebabkan terkendalanya pelaksanaan kegiatan pengembangan.

Setiap sekolah atau madrasah pasti memiliki faktor pendukung dan penghambat pengembangan SDM begitupun MAB. Analisis ini sesuai dengan pendapat Hasibuan bahwa setiap perusahaan maupun lembaga pendidikan mempunyai faktor pendukung dalam pengembangan yang mampu mempermudah pengembangan tersebut. Sebaliknya perusahaan atau lembaga pendidikan harus siap menerima dan mencari solusi atau alternatif lain karena hambatan dalam proses pengembangan SDM pasti akan terjadi. Untuk mengatasi faktor penghambat pengembangan SDM (Cahaya dkk., 2022).

MAB Menyusun langkah dan solusi untuk mengurangi penghambat tersebut, dengan cara membuat jadwal workshop yang wajib diikuti pendidik setiap hari sabtu setelah pelaksanaan kegiatan sekolah berakhir. Workshop ini berisi materi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, mulai dari workshop kurikulum, workshop administrasi, dan workshop kesiswaan. Pemateri yang mengisi workshop berasal dari SDM madrasah sendiri. Sebelum menyampaikan materi, pemateri yang sudah diikutkan pelatihan di laur madrasah, dengan tujuan bisa disampaikan kepada pegawai yang lainnya. Dengan cara ini Tim pengembangan SDM MAB berharap akan mengurangi penghambat pengembangan SDM, sehingga pengembangan SDM di MAB bisa terlaksana secara konsisten.

IV. Kesimpulan

Pelaksanaan manajemen pengembangan SDM di madrasah merupakan langkah penting dalam menciptakan madrasah yang unggul. Sumber daya manusia di madrasah adalah elemen penting dalam menciptakan peserta didik yang bermutu. MAB telah

melaksanakan manajemen pengembangan SDM melalui tiga tahap, yaitu melakukan perencanaan, proses rekrutmen, dan pengembangan SDM. Perencanaan SDM dilakukan dengan mengadakan rapat khusus setiap semester yang melibatkan seluruh SDM sekolah untuk membahas evaluasi kinerja pegawai, program-program yang terlaksana, dan menganalisa SDM yang dibutuhkan.

Proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan MAB dilakukan oleh tim rekrutmen yang bertugas mensosialisasikan informasi lowongan pekerjaan, menyeleksi data atau dokumen persyaratan, melakukan tes wawancara dan microteaching, dan memusyawarahkan hasil seleksi peserta dengan yayasan. Pengembangan SDM dilakukan melalui kegiatan pelatihan, penugasan, dan upgrading guru. Manajemen pengembangan SDM di MAB sudah dilaksanakan dengan baik, fenomena ini ditandai dengan kenaikan jumlah santriwati yang mendaftar setiap tahun serta beberapa prestasi baik akademik maupun non akademik yang diperoleh madrasah dari tingkat daerah hingga nasional.

Daftar Pustaka

- Bahri, S. (2022). Meningkatkan kualitas manajemen lembaga pendidikan Islam melalui sumber daya manusia di era pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 43–56. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>
- Cahya, A. D., Dwi, A. A., Agus, W. F. F. S. (2022). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Yume: Journal of Management*, 4(2).
- Chotimah, C., Nisa, K., Islam, A., Wahab, K. A., Garuda, H. J., & Jombang, T. (2019). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA bertaraf internasional Amanatul Ummah Pacet. *Seminar Nasional Multidisiplin*.
- Kusuma, D. P. P., & Nasrulloh, A. (2022). Perencanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah. *Al-fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>
- Fadhallah. (2021). *Wawancara*. UNJ Press.
- Efendi, S., Pratiwi, S. N., Sulasmi, E., & Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, P. (2023). Manajemen strategis kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesional kerja tenaga pendidikan dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 8 Medan. *Jurnal EduTech*, 9(1).
- Ekawati, F., Islam, P., Imam, T., Caringin, B. J., Sumedang, J., & Barat, J. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 3(2), 118–139. <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema>
- Gandariyah, S. A., Subekti, H. I., Suadun, J., Parida, P., Aziwantoro, J., Maisah, M., & Jamrizal, J. (2022). Manajemen sumber daya manusia di madrasah. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Junaidi. (2023). Pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam. *Journal on Education*, 5(3).
- Mardiah, A. (2020). Fungsi manajemen SDM kepala sekolah SD Muhammadiyah Condongcatur. *Holistika Jurnal Ilmiah PGSD*, 4(2).

- Mubarok, R. (2021). Pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. *Al-fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2).
- Munandar, D. S., Syah, M., & Erihadiana, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat). *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 162-171.
- Priyatna, M. (2016). Manajemen pengembangan SDM pada lembaga pendidikan Islam. Dalam *Manajemen Pengembangan SDM... Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2).
- Puspa, N. (2023). Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1).
- Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., & Elisya, Q. (2023). Perspektif Islam terhadap manajemen sumber daya manusia. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(4), 42–56. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>
- Rahmi, S. (2017). Perencanaan SDM melalui manajemen strategik di lembaga pendidikan. *Intelektualita*, 1(5).
- Rijal, F. M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humaniora*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Warisno, A. (2018). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu lulusan pada lembaga pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan. *Ri'ayah*, 3(1).