

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al - Huda

Hinggil Permana¹⁾, Rasyid Mulqisani²⁾, Syarifah Husna Nabila³⁾, Siti Aisyah⁴⁾

¹⁾ Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang

²⁾ Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang

³⁾ Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang

⁴⁾ Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang

e-mail Correspondent: hinggil.permana@fai.unsika.ac.id¹⁾, rasyidmulqisani02@gmail.com²⁾,
syarifahhusna17@gmail.com³⁾, aisyahhs582@gmail.com⁴⁾

Info Artikel

Abstract

Keywords:

Management, Human
Resources Education.

To effectively execute learning, schools need educational human resources who are both knowledgeable and possess certain abilities. The function of educational resource management in schools is crucial, particularly for educators and classroom teachers. Personnel resources in the field of education that help achieve school objectives and participate in activities and tasks that maximise the use of human resources for the betterment of both schools and society as a whole.

Kata kunci:

Manajemen, sumber daya
manusia pendidikan.

Abstrak.

Untuk melaksanakan pembelajaran secara efektif, sekolah membutuhkan sumber daya manusia pendidikan yang berpengetahuan luas dan memiliki kemampuan tertentu. Fungsi manajemen sumber daya pendidikan di sekolah sangat penting, terutama bagi pendidik dan guru kelas. Sumber daya personel di bidang pendidikan yang membantu mencapai tujuan sekolah dan berpartisipasi dalam kegiatan dan tugas yang memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk kemajuan sekolah dan masyarakat secara keseluruhan.

PENDAHULUAN

Upaya untuk menciptakan individu yang dapat dipercaya yang dapat memenuhi masalah dunia modern sangat bergantung pada kesempatan pendidikan. Karena sistem pendidikan suatu negara adalah jendela ke dalam perkembangannya secara keseluruhan, pendidikan dengan demikian merupakan faktor terpenting dalam kemajuan suatu negara. Tujuan pendidikan nasional hanya dapat direalisasikan dengan bantuan sejumlah elemen pendukung yang penting. Sumber daya manusia, pabrik fisik dan infrastruktur, sumber daya keuangan, dan sebagainya semuanya termasuk dalam kategori ini. Di sisi lain, dari semua karakteristik ini, ada beberapa yang sangat penting dalam hal seberapa baik seorang siswa berprestasi di sekolah. Komponen

SDM adalah elemen ini. Karena orang-orang yang ingin memobilisasi sumber daya lain, sumber daya manusia jauh lebih berharga daripada uang dan infrastruktur.

Berinvestasi pada manusia adalah inti dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah produk dari upaya pendidikan yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama (Yasmadi, 2002: 152). Merupakan masalah bagi lembaga pendidikan untuk mengelola sumber daya manusia modern yang terbuka dan cerdas berkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanpa penguatan kompetensi sumber daya manusia, lembaga pendidikan tidak akan dapat berkembang di era globalisasi ini. Fakta bahwa orang pada dasarnya mampu dalam berbagai tingkat membuat peningkatan manajemen sumber daya manusia menjadi masalah yang menantang untuk dijalankan. Jadi, untuk mewujudkan pengembangan sumber daya manusia, pihak-pihak yang terhubung harus terlibat. Lembaga pendidikan sumber daya manusia harus dirancang dan dikelola secara berkelanjutan jika ingin berkontribusi pada pencapaian visi dan tujuannya.

Tujuan utama dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia adalah: 1) untuk meningkatkan kinerja, 2) untuk meningkatkan kompetensi, 3) untuk meningkatkan keterampilan TIK, 4) untuk memecahkan masalah, 5) untuk mempromosikan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pengembangan sumber daya manusia harus mempertimbangkan standar pendidikan lembaga pendidikan Islam.

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia pendidikan mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan mengakui bahwa personel sekolah dan guru adalah sumber daya manusia berharga yang membantu mencapai tujuan sekolah dan kemudian memanfaatkan sumber daya tersebut dengan baik untuk kepentingan siswa, fakultas, dan masyarakat luas..

Sumber daya manusia di bidang pendidikan, menurut Muhaimin (2017), merupakan faktor aktif, sedangkan aspek lain lebih pasif dan kurang ramah terhadap inovasi manusia. Akibatnya, pendidikan yang sangat baik dan instruktornya harus dapat mencapai potensi penuh mereka dengan bantuan teknik manajemen sumber daya manusia. Dalam hal memperbaiki masalah yang mengganggu sektor pendidikan, sumber daya manusia guru dan karyawan sekolah lainnya sangat penting.

METODE PENELITIAN

Studi kasus digunakan dalam studi kualitatif deskriptif ini. Manajemen sumber daya manusia adalah subjek dari penelitian ini di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda. Wawancara dan dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia meliputi empat pilar manajemen publik yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian seperti yang dikemukakan Suwatno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Manajemen sumber daya manusia meliputi penetapan tujuan, menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi tujuan tersebut, merekrut, melatih, dan mengawasi karyawan untuk memenuhi tujuan

tersebut (Anwar Prabu, 2013). Manajemen sumber daya manusia, menurut Suparno, memerlukan penilaian persyaratan sumber daya manusia, memotivasi individu untuk memenuhi persyaratan tersebut, dan memaksimalkan penggunaan aset berharga ini dengan mencocokkan insentif dan penugasan mereka dengan tujuan organisasi.

Akibatnya, manajemen sumber daya manusia pendidikan dapat didefinisikan sebagai disiplin pengorganisasian orang di lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia adalah bentuk seni yang mengatur interaksi dan fungsi tenaga kerja untuk memastikan efektivitas dan efisiensi, yang pada gilirannya mengarah pada kinerja optimal dari tenaga kependidikan

Saat mengembangkan strategi sumber daya manusia, penting untuk mengingat fokus manajemen sumber daya manusia pada keahlian, kapasitas manajerial, dan pengalaman karyawan (Erik dkk, 2013:14). Jika suatu lembaga pendidikan memperhatikan kemampuan atau potensi yang dimiliki setiap karyawan maka lembaga pendidikan akan dengan mudah menentukan arah strategi sumber daya manusia yang dibutuhkan sehingga strategi yang dipilih akan berjalan dengan efektif.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda

Seperti yang telah ditunjukkan oleh peneliti, penelitian yang diberi nama "Manajemen Sumber Daya Manusia Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda", bermaksud untuk mengetahui manajemen yang terkait dengan implementasi, organisasi, integrasi, dan pertumbuhan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda. Data hasil penelitian yang diselesaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Tujuan utama program pengembangan MSDM di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda

Tujuan adalah target yang ingin dicapai atau keberhasilan kinerja Perusahaan. Salah satu tujuan menyeluruh dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan output pekerja. Tujuan yang dilakukan para manajer adalah semata-mata untuk meningkatkan kualitas kinerja para pegawai sehingga meningkatkan produktivitas yang secara tidak langsung akan berdampak juga bagi perusahaan yang manaunginya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak wahyu selaku kepala sekolah menurutnya, Tujuan adanya program pengembangan MSDM ini merupakan upaya Guru harus lebih kompeten dan profesional dalam pekerjaannya dan dalam memenuhi kebutuhan siswanya untuk meningkatkan tingkat profesionalisme di lapangan. Selain untuk meningkatkan kualitas juga kemampuan guru, pengembangan MSDM ini juga menciptakan suasana kerja yang lebih baik, produktif dan kondusif juga membantu mencapai target pendidikan sekolah.

Tujuan dari pelatihan tersebut, seperti yang disampaikan oleh Mangkunegara (2017) dalam Juwita (2019), adalah untuk membuat pekerja lebih produktif untuk bisnis. Tingkatkan standar untuk kinerja. Gabungkan strategi SDM baru. Menginspirasi pekerja untuk bersaing dengan orang lain dan mencapai potensi penuh mereka.

Pelaksanaan Program Pengembangan MSDM di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda

Rencana, organisasi, mobilisasi, dan pengawasan adalah empat pilar di mana manajemen bersandar. Prinsip ini merupakan aspek integral dari manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan, dan dia mengambil bagian dalam perencanaan dan pelaksanaan MSDM secara adil. Untuk mencapai kriteria kualifikasi pendidik dan instruktur sehingga dapat mengajar sesuai dengan disiplin ilmunya, pelaksanaan sumber daya manusia harus didasarkan pada program kerja yang telah ditetapkan dan diputuskan oleh kepala sekolah. Manajemen sumber daya manusia, perencanaan tenaga kerja jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang, dan penilaian kebutuhan untuk pendidik adalah langkah pertama dalam menerapkan program MSDM ini. Pelatihan dalam bentuk lokakarya, seminar, kursus, atau bimbingan adalah yang saya lakukan. Tujuannya adalah untuk mengarahkan pendidik dengan cara yang benar dalam hal membuat rencana pelajaran sehingga mereka dapat mengikuti tuntutan yang selalu berubah yang ditempatkan pada waktu dan energi mereka di kelas. Kemudian tahap akhirnya yaitu melaksanakan evaluasi hasil kinerja guru” (Wahyu, 2024).

Pengorganisasian Program Pengembangan MSDM di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda

Sebagai langkah strategis untuk mewujudkan strategi organisasi, pengorganisasian adalah fungsi kedua dari manajemen. Robbins menyatakan dalam Syafrudin bahwa pengorganisasian adalah tentang memutuskan apa yang harus dilakukan, menetapkan tanggung jawab, mengelompokkan tugas, menentukan siapa yang perlu dilaporkan, dan di mana keputusan dibuat. Meningkatkan hasil pendidikan membutuhkan perencanaan proaktif untuk administrasi pengembangan MSDM.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Wahyu menurutnya, pengorganisasian pengembangan MSDM ini melibatkan pembentukan tim, hal ini berarti menyesuaikan pemilihan dan distribusi tanggung jawab dengan kekuatan dan bidang keahlian masing-masing guru. Kemudian melaksanakan penjadwalan, dan alokasi sumber daya seperti anggaran dan fasilitas. Selain itu, juga pada tahap penyelenggaraan, semua karyawan harus diinformasikan dengan jelas tentang apa yang akan terjadi. Hal ini dikarenakan selama ini, komponen manajemen dari struktur organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebagai satu unit yang kohesif.

Pengintegrasian Program Pengembangan MSDM di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda

Untuk membangun kolaborasi yang sesuai dan saling menguntungkan, integrasi adalah proses yang menyatukan tuntutan organisasi dan personelnnya. Misalnya, baik bisnis maupun pekerjanya mampu memenuhi tuntutan mereka di tempat kerja. Penyatuan dua kepentingan yang bersaing adalah apa yang membuat integrasi penting dan menantang. Dengan menyelaraskan program pengembangan guru sekolah dengan visi dan tujuannya, sekolah ini mampu mengintegrasikan. Jadi, semua kegiatan pelatihan harus selaras dengan kebutuhan sekolah dan kurikulum yang ada.

Tahap Aplikasi Pelaksanaan Program Pengembangan MSDM di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda

Saat ini, menawarkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja individu dalam peran mereka yang ada adalah tujuan dari setiap program yang bertujuan untuk mengadopsi pengembangan MSDM. Dalam pengaturan yang lebih formal, pengembangan sering kali memerlukan menantikan keterampilan dan pengetahuan yang akan dibutuhkan untuk peran berikutnya. “Di tahap ini, guru-guru mengikuti pelatihan sesuai rencana yang sudah dibuat kemudian mereka mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam kegiatan sehari-hari mereka” (Wahyu, 2024).

Efektifitas Pelaksanaan Program Pengembangan MSDM di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda

Berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan staf adalah langkah SDM cerdas yang membayar dividen dalam bentuk pekerja yang kompeten. Pelatihan sangat penting dan harus terus menerus sehingga pekerja dapat memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang pekerjaan dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka di tempat kerja.

Efektifitas pelaksanaan program pengembangan MSDM disekolah ini bisa dilihat dari hasil evaluasi kinerja guru, seperti penilaian atau tanggapan dari peserta didik, bagaimana peningkatan keterampilan guru, dan dampaknya pada kinerja pengajaran. Kemudian jika hasilnya sesuai harapan, maka bisa dikatakan efektif (Wahyu, 2024).

Faktor - faktor Yang Mempengaruhi dan Cara Mengatasi Pelaksanaan Program Pengembangan MSDM di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda

Mencapai tujuan bersama membutuhkan investasi dalam pertumbuhan sumber daya manusia organisasi, terutama melalui pendidikan. Salah satu cara untuk berinvestasi adalah dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, unsur internal dan eksternal, baik internal maupun eksternal organisasi, harus diperhatikan selama pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia. Akibatnya, perspektif internal dan eksterior dapat digunakan untuk memeriksa elemen-elemen yang berdampak pada pengembangan sumber daya manusia.

Pelatihan dan pendidikan bisa sangat efektif jika memiliki karakteristik berikut: tingkat keterlibatan peserta yang tinggi, fokus seperti laser pada pembelajaran, prosedur yang sesuai, biaya yang wajar, motivasi intrinsik, dan hasil positif bagi mereka yang telah menjalani program.

“Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan MSDM disekolah ini, seperti dukungan dari manajer, ketersediaan anggaran dan waktu, motivasi guru, relevansi materi pelatihan, dan kualitas fasilitator. Disamping terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan MSDM tersebut upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tersebut dengan meningkatkan dukungan manajerial, memastikan sumber daya yang cukup, membangun motivasi guru, menyelaraskan materi dengan kebutuhan nyata, dan memilih fasilitator yang bagus” (Wahyu, 2024).

Hasil dari Pelaksanaan Program Pengembangan MSDM di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda

Pengembangan pelaksanaan program manajemen sumber daya manusia ini pada intinya di arahkan kepada meningkatkan kualitasnya, yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas. Keberhasilan aktivitas pengembangan MSDM tergantung pada pengembangan yang dilakukan. Menurut Bapak Wahyu selaku kepala sekolah, Hasil dari pelaksanaan program ini bisa dilihat dari peningkatan keterampilan dan kinerja guru, serta dampaknya pada hasil belajar siswa yang kemudian dapat dilihat dari laporan evaluasi penilaian kinerja guru yang menunjukkan perkembangan.

Dampak setelah Pelaksanaan Program Pengembangan MSDM di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda

Dampak setelah Pelaksanaan Program Pengembangan MSDM dapat dilihat dari berbagai aspek. Dampak yang terdapat disekolah ini berupa peningkatan kualitas pengajaran, karena program ini mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan manajemen sekolah, kemudian meningkatkan kepuasan dan motivasi guru yang lebih baik serta perbaikan hasil belajar siswa. Secara keseluruhan pelaksanaan program pengembangan manajemen sumber daya manusia disekolah ini memberikan dampak positif yang signifikan baik bagi guru, peserta didik maupun perbaikan secara keseluruhan dalam proses pendidikan di sekolah.

KESIMPULAN/CONCLUSION

Manajemen pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Nurul Falah Al-Huda berfokus pada peningkatan kualitas dan pengelolaan juga pengembangan potensi guru untuk mencapai tujuan yang lebih optimal. Tahap pelaksanaan, pengorganisasian, pengintegrasian, pengembangan sumber daya manusia disekolah ini ialah dengan melakukan program pelatihan, keterampilan serta pengembangan yang relevan sesuai dengan visi misi madrasah dan melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala, ini merupakan bagian penting dari manajemen pengembangan sumber daya manusia. Dengan melakukan penilaian (evaluasi) terhadap efektifitas program pelatihan dan perkembangan individu madrasah dapat menyesuaikan strategi pengembangan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berkelanjutan.

REFERENCES (DAFTAR PUSTAKA)

- Almasri, M. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam*. Kutubkhanah, 19(2), 133-151.
- Akilah, F. (2018). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan*. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(1), 518-534.
- Aliyah, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Jaya, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan SMART Ekselensia Indonesia*. Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa, 7(02), 3-10.

- Nasri, N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. *PANDAWA*, 2(1), 166-179.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131-146.
- Pratiwi, I. A. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Nurul Hasanah Kota Tangerang* (Bachelor's thesis, Jakarta: FITK UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA).