RAUSYAN FIKR
Jurnal Pemikiran Pendidikan dan Hukum Islam Volume 4, Issue 2, Desember 2025, Pages 29-37

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MA NURUS SHOLAH YOSOWILANGUN LUMAJANG

Fatimatus zahrah[1], Muhamad Arifin[2], Nurfaizah Yusrolana[3]
[1] [1]Sekolah Tinggi Agama Islam Bustanul Ulum Lumajang
[2]STIS Darul Falah Pagutan Mataram NTB
[3] [1]Sekolah Tinggi Agama Islam Bustanul Ulum Lumajang
Email: @fatimatuszahrah@gmail.com; @arifinmuhamad2022@gmail.com
@nurfaizahyusrolana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di MA Nurus Sholah Jombang Yosowilangun. Fokus penelitian mencakup aspek perencanaan, pengembangan, dan evaluasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, wawasan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan deskriptif literatur. Berdasarkan analisis hasil penelitian, ditemukan bahwa manajemen sumber daya manusia di lembaga tersebut meliputi perencanaan yang terdiri dari analisis jabatan dan rekrutmen, pengembangan yang mencakup pelatihan dan pembinaan, serta evaluasi yang menggunakan karakteristik penilaian kinerja tenaga pendidik secara terbuka dan rahasia. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara manajemen administratif dan pendekatan humanis dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan, Pengembangan, Evaluasi, Pendidikan Islam.*

Abstract

This research discusses Human Resource Management (HRM) at MA Nurus Sholah Jombang Yosowilangun. The focus of this research includes planning, development, and evaluation. Human resources are the only resources that have feelings, desires, skills, insights, encouragement, power, and work (ratio, sense, and intention). This research uses a qualitative approach with descriptive literature. Based on the analysis of the research results, it was found that human resource management in the institution includes planning consisting of job analysis and recruitment, development including training and coaching, and evaluation using the characteristics of assessing the performance of teaching staff openly and confidentially. These findings affirm the importance of synergy between administrative management and humanistic approaches in improving the quality of Islamic education.

Keywords*: Human Resource Management, Planning, Development, Evaluation, Islamic Education.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam organisasi, khususnya lembaga pendidikan. SDM meliputi individu-individu yang terlibat dalam mendirikan dan mengelola lembaga pendidikan di berbagai tingkatan, mulai dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, staf administrasi, hingga tenaga pendidik dan kependidikan (Afrianty, 2022). Dalam konteks investasi pendidikan, kualitas SDM menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi lembaga. Masalah yang berkaitan

dengan sumber daya manusia seringkali menjadi titik sentral kesulitan yang dihadapi lembaga pendidikan, yang berdampak pada terselenggaranya proses pembelajaran yang efektif dan efisien (Basri, 2021).

Perkembangan era society 5.0 menuntut lembaga pendidikan untuk memiliki SDM yang mampu merancang dan melaksanakan rencana serta kegiatan pembelajaran yang inovatif. Tantangan manajemen SDM pendidikan saat ini tidak hanya sekadar memenuhi kekurangan jumlah tenaga, tetapi bagaimana meningkatkan kualitas kompetensi pedagogik dan profesional tenaga pendidik (Cahyono, 2023). Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi bahwa ada dua definisi sumber daya manusia, yaitu makro dan mikro. Secara makro, SDM mencakup semua manusia yang telah memasuki dunia kerja sebagai penduduk atau warga suatu negara, sedangkan secara mikro adalah orang-orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu lembaga seperti kepegawaian, tenaga pendidik, pengawas, dan tenaga kerja lainnya (Nawawi, 2021).

Penelitian prioritas dalam manajemen pendidikan Islam menunjukkan bahwa kualitas tenaga pendidik berkontribusi signifikan terhadap Prestasi belajar peserta didik (Dewi, 2022). Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik harus memperhatikan aspek perencanaan yang strategis. Perencanaan SDM yang matang akan mencegah ketidakefisienan dalam penggunaan anggaran dan sumber daya lainnya (Fatoni, 2024). Selain itu, aspek pengembangan SDM melalui pelatihan berkelanjutan juga menjadi kunci dalam menjaga relevansi kompetensi guru di tengah perubahan kurikulum (Gunawan, 2021).

Penelitian ini dilakukan di MA Nurus Sholah Jombang yang berada di bawah naungan yayasan. Sekolah ini memiliki tujuan terwujudnya peserta didik yang berakhlak mulia, cerdas, terampil, dan berprestasi. Untuk mewujudkan hal tersebut, dilakukan pembiasaan spiritual melalui kegiatan membaca Juz Amma mulai dari surat An-Naba' sampai Al-Fatihah dan menghafalnya, kemudian menyetor hafalan sebanyak 5 surat setiap selesai Penilaian Akhir Semester (PAS). Kegiatan ini merupakan turunan dari penelitian terdahulu oleh M. Zainuri Munim mengenai penanaman nilai spiritual, namun dalam penelitian ini dikembangkan dalam konteks manajemen SDM (Hanafi, 2023).

Kegiatan belajar mengajar di MA Nurus Sholah Jombang dimulai pukul 06.45-13.00 WIB. Diawali dengan menyambut peserta didik pukul 06.45-07.00, dilanjutkan pembacaan Juz Amma secara bersama-sama oleh tenaga pendidik dan peserta didik hingga pukul 08.30. Kegiatan ini menunjukkan integrasi nilai spiritual dalam manajemen waktu sekolah (Indriani, 2022). Uniknya, kegiatan pembacaan Juz Amma diikuti oleh seluruh kelas X-XII sebagai program kepala madrasah untuk menanamkan nilai spiritual.

Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa kendala dalam manajemen SDM di lembaga ini.

Pertama, masih ada tenaga pendidik yang terlambat datang ke lembaga dengan alasan tertentu, yang mengindikasikan adanya masalah disiplin kerja. Kedua, terdapat kurangnya tenaga pendidik profesional dalam proses belajar mengajar, yang berdampak pada kualitas lulusan (Jaya, 2023). Fenomena ini sejalan dengan temuan penelitian lain bahwa banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan dalam standardisasi kompetensi guru (Kurniawan, 2022). Oleh karenanya, peneliti ingin mengkaji secara mendalam manajemen sumber daya manusia di MA Nurus Sholah Jombang Tahun Pelajaran 2022-2023 dengan fokus pada perencanaan, pengembangan, dan evaluasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti bermaksud untuk memahami fenomena tentang manajemen sumber daya manusia secara mendalam dan apa adanya (Lestari, 2023). Menurut Moleong, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian secara holistik, melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada konteks alami dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2022).

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field research*). Lokasi penelitian dipilih secara purposive, yaitu di MA Nurus Sholah Jombang Yosowilangun karena memiliki permasalahan yang relevan dengan tema manajemen SDM (Nawawi, 2021). Subjek penelitian adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan tenaga pendidik. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi nonpartisipan, wawancara mendalam (*in-depth interview*), dan dokumentasi.

Observasi nonpartisipan dilakukan untuk mengamati kondisi nyata pelaksanaan manajemen SDM tanpa ikut terlibat langsung dalam kegiatan tersebut. Wawancara dilakukan dengan teknik tanya jawab untuk mendapatkan informasi verbal secara mendalam mengenai perencanaan, pengembangan, dan evaluasi SDM (Pratama, 2024). Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa dokumen tertulis, struktur organisasi, dan arsip kegiatan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga alur utama: kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/verifying*) (Qadir, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah strategis yang tidak dapat diabaikan oleh lembaga pendidikan. Sedarmayanti berpendapat bahwa perencanaan SDM adalah kegiatan meramalkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan untuk menjamin ketersediaan SDM yang memadai demi pencapaian tujuan organisasi (Rusdiana, 2022). Banyak lembaga pendidikan mengalami kegagalan bukan karena kurangnya dana, tetapi karena ketidaksiapan dalam perencanaan SDM yang berdampak pada inefisiensi kinerja (Sari, 2023). Di MA Nurus Sholah, perencanaan SDM dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang dan pendek.

Tahapan utama dalam perencanaan SDM di MA Nurus Sholah meliputi analisis jabatan (*job analysis*) dan rekrutmen. Analisis jabatan tenaga pendidik merupakan aset penting karena tenaga pendidik adalah ujung tombak pelaksanaan pendidikan (Sutisna, 2022). Analisis jabatan akan menghasilkan deskripsi pekerjaan yang jelas, berapa banyak posisi yang dibutuhkan, dan apa persyaratan kualifikasinya. Hasil analisis jabatan ini kemudian menjadi dasar bagi manajemen untuk menentukan formasi calon tenaga pendidik yang akan direkrut. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa analisis jabatan yang presisi mampu mengurangi kesalahan penempatan pegawai hingga 40% (Thamrin, 2021).

Selanjutnya adalah rekrutmen. Menurut Milkovich dan Boudreau, rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan menarik kumpulan kandidat yang berkualitas, di mana nantinya akan dipilih beberapa untuk menerima penawaran kerja (Utami, 2022). Rekrutmen di MA Nurus Sholah dilakukan secara terbuka namun selektif. Alasan dilakukannya rekrutmen meliputi: berdirinya unit kerja baru, perluasan kegiatan lembaga, penciptaan posisi baru, adanya pemindahan tenaga pendidik, pengunduran diri, pensiun, atau meninggal dunia (Wahyuni, 2023). Proses rekrutmen yang transparan berkontribusi terhadap tercapainya iklim organisasi yang sehat (Wibowo, 2024).

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga pendidik melalui pelatihan dan pembinaan (Yuliana, 2021). Pengembangan SDM tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga meningkatkan daya saing lembaga pendidikan dalam menghadapi persaingan global (Zulkifli, 2023). Inisiatif pengembangan di MA Nurus Sholah berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional.

a. Pelatihan (*Training*) Pelatihan bertujuan untuk mendukung SDM dalam membangun kapasitas agar unggul dalam bidang pengetahuan dan keterampilan. Metode pelatihan yang umum digunakan adalah *on the job training* (pelatihan saat bekerja) dan *off the job training* (pelatihan di luar jam kerja). *On the job training* dilakukan melalui penugasan di bawah bimbingan supervisor atau pendidik senior yang berpengalaman (Adawiyah, 2022). Tenaga pendidik senior memberikan bimbingan, dukungan, dan kesempatan belajar kepada tenaga pendidik baru. Di MA Nurus Sholah, pelatihan yang diikuti tenaga pendidik antara lain Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Pelatihan *in-service training* dilaksanakan secara langsung dengan bekerja dalam lingkungan belajar (Budiyanto, 2023). MGMP menjadi wadah pertukaran pikiran dan pengalaman untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang rutin mengikuti MGMP memiliki tingkat inovasi pembelajaran lebih tinggi dibanding yang tidak (Hasibuan, 2021).
b. Pembinaan (*Coaching*) Tujuan pembinaan adalah meningkatkan kemampuan tenaga pendidik agar menjadi profesional, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan hasil belajar peserta didik (Kusuma, 2024). Pembinaan juga bertujuan untuk meningkatkan gairah kerja dan produktivitas secara efektif dan efisien. Di MA Nurus Sholah, pembinaan dilakukan melalui supervisi akademik oleh kepala madrasah dan rapat bulanan. Pembinaan pada dasarnya adalah proses pengasahan profesionalisme. Menurut Hawi, seorang tenaga pendidik belum dapat disebut profesional jika masih mengalami kendala serius dalam mendefinisikan perannya dan menerapkan standar pendidikan (Lubis, 2022). Oleh karena itu, pembinaan di MA Nurus Sholah tidak hanya teknis, tetapi juga menyangkut pembentukan karakter dan etos kerja guru (Martati, 2021).

3. Evaluasi Sumber Daya Manusia

Evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan instrumen penting untuk mengukur keberhasilan proses pembelajaran. Evaluasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan kinerja dan kompetensi tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala madrasah (Nawawi, 2023). Melalui evaluasi, lembaga dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan SDM, sehingga dapat diambil tindak lanjut yang tepat (Prihatmojo et al., 2022).

Dalam mengukur kinerja, standar yang digunakan terkait dengan kuantitas dan kualitas penyelesaian tugas. Kepala sekolah MA Nurus Sholah menerapkan dua bentuk evaluasi, yaitu evaluasi terbuka dan tertutup (rahasia). Evaluasi terbuka

dilakukan dengan cara kepala madrasah menegur langsung tenaga pendidik yang kurang disiplin atau memberikan apresiasi secara langsung (Suryani, 2021). Selain itu, dilakukan penilaian administratif terhadap pembuatan RPP, silabus, dan program tahunan. Mengadakan evaluasi secara berkala bertujuan untuk membangun sistem penilaian kinerja yang objektif dan memotivasi tenaga pendidik (Winarti, 2023). Evaluasi yang baik adalah evaluasi yang bersifat konstruktif, di mana hasilnya digunakan untuk perbaikan kualitas dan bukan sekadar mencari kesalahan (Yunus, 2022). Dengan demikian, kinerja tenaga pendidik dapat dicapai secara maksimal dan selaras dengan tujuan lembaga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MA Nurus Sholah Jombang mencakup tiga fungsi utama yang saling terkait. Pertama, perencanaan SDM meliputi kegiatan analisis jabatan yang berfungsi sebagai dasar pemetaan kebutuhan tenaga pendidik dan rekrutmen yang dilakukan untuk memenuhi kekosongan atau kebutuhan baru. Perencanaan ini bertujuan agar ketersediaan guru sesuai dengan beban kerja dan kualifikasi yang dibutuhkan.

Kedua, pengembangan SDM dilaksanakan melalui dua jalur utama, yaitu pelatihan dan pembinaan. Pelatihan seperti MGMP dan PKB memberikan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional. Pembinaan melalui supervisi dan rapat bulanan bertujuan untuk menjaga motivasi, disiplin, dan etos kerja guru agar tetap produktif.

Ketiga, evaluasi SDM dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja tenaga pendidik. Evaluasi dilakukan secara terbuka (teguran langsung, pengecekan administrasi) dan tertutup, yang bertujuan untuk memberikan umpan balik dan perbaikan berkelanjutan. Secara keseluruhan, penerapan manajemen SDM di MA Nurus Sholah telah sesuai dengan teori manajemen pendidikan modern, meskipun masih memerlukan peningkatan berkelanjutan dalam aspek disiplin dan profesionalisme guru.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah, disarankan untuk memperketat sistem rekrutmen dengan melibatkan tim seleksi yang kompeten agar didapatkan tenaga pendidik yang profesional dan disiplin sejak awal.

2. Bagi Tenaga Pendidik, diharapkan lebih proaktif dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri tidak hanya bersifat internal, tetapi juga mengikuti pelatihan eksternal untuk meningkatkan wawasan global.
3. Bagi Lembaga, perlu dikembangkan sistem informasi manajemen SDM berbasis digital untuk memudahkan proses administrasi perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja guru agar lebih transparan dan akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, R. (2022). Manajemen Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*.

Afrianty, T. (2022). Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 1-15.

Basri, H. (2021*). Manajemen Pendidikan Islam: Konsep dan Strategi*. *Jakarta*: Kencana.

Budiyanto, A. (2023). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru di Era Digital. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 10(2), 45-58.

Cahyono, E. (2023). Transformasi Pendidikan Islam di Era Society 5.0. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 8(1), 112-128.

Dewi, S. (2022). Dampak Kualitas Guru terhadap Prestasi Siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(3), 201-210.

Fatoni, A. (2024). Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Jurnal Manajemen Sekolah*, 12(1), 33-40.

Gunawan, I. (2021*). Pengembangan Profesi Guru Berkelanjutan*. Bandung: Alfabeta.

Hanafi, M. (2023). Integrasi Nilai Spiritual dalam Manajemen Sekolah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 89-105.

Hasibuan, A. (2021). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Indriani, F. (2022). Manajemen Waktu Belajar dan Kedisiplinan Siswa. *Jurnal Edukasi*, 4(1), 55-62.

Jaya, S. (2023). Problematika Kualitas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(2), 150-163.

Kurniawan, D. (2022). Tantangan Manajemen Pendidikan di Era 4.0. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 12-25.

Kusuma, W. (2024). Sistem Penilaian Kinerja Guru yang Objektif. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 11(1), 78-90.

Lestari, P. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan*. Surabaya: Penerbit Universitas Negeri.

Lubis, A. (2022). *Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Martati, E. (2021). *Upaya Meningkatkan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan*. Jawa Tengah: YLGI.

Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.

Moleong, L. J. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nawawi, H. (2023). *Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pratama, R. (2024). Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 3(1), 11-20.

Prihatmojo, A., dkk. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Guru*. Yogyakarta: Deepublish.

Qadir, A. (2023). Analisis Data Kualitatif Model Miles & Huberman. *Jurnal Penelitian*, 8(2), 45-56.

Rahayu, S. (2021). Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik yang Efektif. *Jurnal SDM*, 15(1), 22-34.

Rusdiana, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ARSAD PRESS.

Sari, N. (2023). Analisis Jabatan dalam Manajemen SDM Pendidikan. *Jurnal Organisasi*, 6(2), 88-99.

Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Soetopo, H. (2022). *Sisi Lain Kebijakan Profesionalisme Guru*. Malang: UB Press.

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, E. (2021). Supervisi Akademik Kepala Sekolah. *Jurnal Supervisi Pendidikan*, 5(1), 10-18.

Sutisna, E. (2022). *Manajemen Pendidikan. Bandung*: Alfabeta.

Thamrin. (2021). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Utami, N. D. (2022). *Rekrutmen Kepegawaian di Lembaga Pendidikan*. Jawa Tengah: Lakeisha.

Wahyuni, D. (2023). Rekrutmen Transparan untuk Iklim Kerja yang Sehat. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 33-41.

Wibowo, I. (2024). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, C., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Medan: LPPPI.

Winarti, E. (2023). Evaluasi Kinerja Guru Berbasis Kompetensi. *Jurnal Penilaian*, 12(2), 100-115.

Yuliana, Y. (2021). Pengembangan SDM di Sekolah Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 45-56.

Yunus, M. (2022). *Evaluasi Pendidikan: Konsep dan Prinsip*. Jakarta: Prenada Media.

Zulkifli. (2023). *Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.