

# Human Resource Management Development at Al – Amanah Bilingual Islamic Senior High School

## [Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Bilingual Al - Amanah]

Choirotun Nisak<sup>1)</sup>, Akhtim Wahyuni<sup>\*,2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
[choirotunnisak@gmail.com](mailto:choirotunnisak@gmail.com), [awahyuni@umsida.ac.id](mailto:awahyuni@umsida.ac.id)

**Abstract.** *The aim of this research is to determine planning, recruitment and development of human resources at Bilingual Madrasah Aliyah. This research uses descriptive 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 used by researchers are through interviews, observation and documentation. The data analysis technique used is in three stages, namely: 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. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dikriptif dengan pendekatan fenomenologi. Objek penelitian terletak di Madrasah Aliyah Bilingual, di desa Junwangi, kecamatan Krian, Sidoarjo. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan ada tiga tahap yaitu: reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Madrasah Aliyah Bilingual 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 Madrasah Aliyah Bilingual 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

## 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, 2019). 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 & Nisa, 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 di mana 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 Afkari et al., 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 (Mubarak, 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 et al., 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 sebuah sekolah yang unggul apabila dapat memberikan pelayanan tidak hanya kepada peserta didik, namun juga memberikan peluang kepada seluruh SDM untuk berkontribusi dan memanifestasikan semua kemampuan dalam dirinya untuk mencapai sekolah yang unggul dan berkualitas (Mardiah, n.d.).

Berdasarkan hasil obeservasi menunjukkan bahwa M adrasah Aliyah Bilingual Al-Amanah 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 Madrasah Aliyah Bilingual yang membantu proses pengembangan kecerdasan spiritual siswa. Madrasah Aliyah Bilingual 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 Madrasah Aliyah Bilingual, 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 mengembangkkn 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 et al., 2023). Selanjutnya Nurul Hidayati 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 (Murtafiah, n.d. 2021). Demikian Ainun 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, n.d.). 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. Lembaga pendidikan Islam harus berjanji untuk menjawab tuntutan tersebut, agar dapat memainkan peran efektif dalam mencapai keunggulan akademik, relevansi industri, kontribusi pengetahuan baru, dan pemberdayaan (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 dibawah 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 Madrasah Aliyah Bilingual secara rinci.

## II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif diskriptif, dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. Objek yang digunakan dalam penelitian adalah Madrasah Aliyah Bilingual, dan Subjek penelitian yaitu kepala sekolah, guru, dan siswa. Lokasi penelitian ini terletak di Madrasah Aliyah Bilingual Pondok pesantren Modern Al-Amanah desa Junwangi, Krian, Sidoarjo. Objek yang digunakan dalam penelitian adalah Madrasah Aliyah Bilingual, dan Subjek penelitian yaitu kepala sekolah, guru, dan siswa. Lokasi penelitian ini terletak di Madrasah Aliyah Bilingual Pondok pesantren Modern Al-Amanah desa Junwangi, Krian, Sidoarjo. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, data primer diperoleh secara langsung dari pihaksekolah. Dan data sekunder diperoleh untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui catatan-catatan atau dokumen-dokumen. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi (Rijal Fadli, 2021). Instrumen utama penelitian ini adalah peneliti itu sendiri yang disertai alat bantu berupa tape recorder, kamera, pedoman wawancara, dan lain lain. Teknis analisisdata yang digunakan melalui tiga tahap yaitu: reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

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

### A. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Bilingual

Madrasah Aliyah Bilingual (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 ke depan. 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. 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 Pandu Putra Kusuma & Ahmad Nasrulloh, 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.

Madrasah Aliyah Bilingual membuat perencanaan terdahulu sebelum menentukan program-program serta gagasan demi terwujudnya sumber daya manusia yang kompeten yang dapat menjadikan madrasah berkualitas, hal ini diwujudkan dengan mengadakan rapat khusus yang diadakan setiap setahun dua kali, di awal dan akhir semester. Rapat persemester ini membahas terkait evaluasi program-program yang terlaksana sekaligus merancang program madrasah dalam satu semester. Dari hasil observasi ditemukan bahwa sebelum melakukan rapat khusus terkait perencanaan para guru harus mempersiapkan evaluasi pembelajaran dan kinerja untuk dibahas dan dievaluasi. Rapat persemester ini dipimpin oleh kepala Madrasah Aliyah Bilingual dan tim perencanaan madrasah.

Analisis diatas sesuai dengan pendapat Andrew E. Sikula terkait perencanaan SDM yang mengatakan bahwa: “perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja diartikan sebagai proses penentuan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut sehingga pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana 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, n.d.).

## 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 menentuka 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 Madrasah Aliyah Bilingual sesuai dengan pendapat Noe, Hollenbeck, Gehart, dan Wright yang menyatakan proses rekrutmen yaitu “setiap praktik atau aktivitas organisasi yang dirancang untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial”(Anwar, n.d.). 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 Nurmasiyah, 2023).

Berdasarkan hasil dokumentasi berupa flyer informasi *open recruitment* 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 menyelesaikan 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.

Menurut tim rekrutmen Madrasah Aliyah Bilingual perencanaan rekrutmen adalah faktor penting untuk menciptakan SDM yang unggul di madrasah. Dalam proses rekrutmen madrasah 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 Madrasah Aliyah Bilingual dapat melangkah untuk memajukan madrasah bersama.

Penjelasan terkait proses dan cara rekrutmen di MAB sesuai dengan pendapat Puspa dkk. 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 Nurmasiyah, 2023).

## C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 iswanya, 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 telah disusun ketika rapat bersama seluruh pendidik sebelum masuk tahun ajaran baru dan sudah ditulis dalam *guide book* MAB, sehingga semua pendidik sudah mendapatkan jatah penugasan dari setiap kepanitiaan dan ifen. 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 diluar 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 Keuth Davis dan Warther menyatakan bahwa departemen SDM melihat pengembangan SDM adalah solusi yang efisien dalam menghadapi tantangan-tangan, jika di tinjau dalam lembaga pendidikan, seperti ketertinggalan pengetahuan, keragaman, dan perputaran pendidik dan tenaga kependidikan (Efendi et al., 2023). Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki personel 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).

Pengembangan SDM di Masrasah Aliyah Bilingual dilaksanakan dengan melibatkan seluruh SDM. Ada tiga jenis bentuk pengembangan yang diterapkan di MAB yaitu: pelatihan, penugasan, *upgrading* guru. Pengembangan dalam bentuk *upgrading guru* tidak hanya dilakukan di madrasah melainkan juga diluar madrasah, seperti pelaksanaan *outbond* diluar sekolah. Selain untuk mengembangkan potensi, dengan kegiatan *outbond* para SDM akan merasakan kebahagiaan dan meningkatkan keharmonisan antar pegawai, hal ini akan menambah semangat para pendidik dalam membangun prestasi siswa ketiak kembali ke sekolah.

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.

Dapat dipahami bahwa analisis diatas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Fajar 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, melukan 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 (Fajar, 2018).

#### **D. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan hasil observasi faktor pendukung berjalannya kegiatan pengembangan SDM di Madrasah Aliyah Bilingual 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 inoasi 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) Madrasah Aliyah bilingual menyelenggarakan beberapa kegiatan untuk mengembangkan SDM melalui *workshop*, seminar, dan diklat. Keempatfaktor 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 yaitu adanya kendala waktu. Pengembangan SDM di madrasah yang sudah terjadwal di hari Sabtu setiap pekan terkendala dengan adanya kegiatan yang tidak direncanakan sehingga menyebabkan terkendalanya pelaksanaan kegiatan pengembangan di setiap pekan.

Setiap sekolah atau madrasah pasti memiliki faktor pendukung dan penghambat pengembangan SDM begitupun Madrasah Aliyah Bilingual. Analisis ini sesuai dengan pendapat Hasibuan bahwa setiap perusahaan ataupun 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.

## **IV. SIMPULAN**

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. Madrasah Aliyah Bilingual 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 rekrutemen yang bertugas mensosialisasikan informasi lowongan pekerjaan, menyeleksi data atau dokumen persyaratan, melakukan tes wawancara dan *microteaching*, dan memusyawarahkan hasil selesi peserta dengan yayasan. Pengembangan SDM dilakukan melalui kegiatan pelatihan, penugasan, dan *upgrading* guru. Manajemen pengembangan SDM di Madrasah Aliyah Bilingual 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 (Dwi Agus, 2021).

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penelitian ini, yaitu Madrasah Aliyah Bilingual beserta para tenaga pendidik dan kependidikannya, serta dosen pembimbing yang kebersamaan penelitian ini hingga selesai. Selanjutnya peneliti ucapkan terimakasih kepada seluruh dosen program studi Pendidikan Agama Islam yang telah melancarkan proses penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] Anwar, C. (n.d.). *Konsep Kepemimpinan Dan Rekrutmen Serta Dampaknya Pada Lembaga Pendidikan*. [www.educasia.or.id](http://www.educasia.or.id),
- [2] 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>
- [3] Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–128.
- [4] Deni Pandu Putra Kusuma, & Ahmad Nasrulloh. (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>
- [5] Dwi Agus. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management, Vol 4 Issue 2*.
- [6] Efendi, S., Nurabdiah Pratiwi, S., 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).
- [7] Ekawati, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), 1–22. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>
- [8] Fajar, A. (2018). *manajemen sumber daya manusia* (Asli). Indomedia Pustaka.
- [9] Gandariyah Afkari, S., Subekti, H. I., Suaduon, J., Parida, P., Aziwantoro, J., Maisah, M., & Jamrizal, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah*. 1(2). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- [10] Mardiah, A. (n.d.). *Fungsi Manajemen Sdm Pada Kepala Sekolah Di Sd Muhammadiyah Condongcatur*.
- [11] Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- [12] 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). *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 162–171. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.394>
- [13] Murtafiah, N. H. (n.d.). *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)*. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- [14] Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. In *Manajemen Pengembangan SDM... Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 05).

- 
- [16] Puspa Nurmasiyah. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, No. 5 Vol.1.
- [17] Rahmi, S. (n.d.). *Perencanaan Sdm Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan*.
- [18] Rijal Fadli, M. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.218>

***Conflict of Interest Statement:***

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*