

■

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam di MAN 2 Kota Sukabumi

Fitri Julianti¹, Silvia Sri Rahayu², Wilma Maulia Nimatullah³ Adi Rosadi⁴

^{1,2,3}Institut Madani Nusantara, Sukabumi; Indonesia

* Correspondence e-mail ftrijulianti24@gmail.com, silviadebiaarsyah@gmail.com, wilma_maulia4@gmail.com, adyrosady27@gmail.com

Article history	Submitted: 2024/05/01; Revised: 2024/05/11; Accepted: 2024/07/14
Abstract	This research aims to investigate human resource management practices at MAN 2 Sukabumi City, Particularly about Islamic education. With the use of qualitative research techniques, in-depth interviews were used to gather data. with teaching staff and school management, direct observation combined with relevant document analysis. The study's findings indicate that MAN 2 Sukabumi City faces various challenges in human resource management, including in the recruitment, training, development and retention of teaching staff. Nonetheless, some effective practices have been found, including regular training programs, career guidance, and fostering an inclusive work environment. The implication of this research is the need to increase awareness and commitment in managing human resources in Islamic educational institutions, as well as the need for support from local governments and related stakeholders. These findings can provide valuable insights for other Islamic educational institutions strive to improve teaching standards and cultivate your people resources
Keywords	Management, Human Resource, Intitution, Islamic Education
	© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/ .

PENDAHULUAN

Secara umum dalam setiap lembaga tentu memerlukan adanya sumber daya manusia, karena pada hakikatnya sumber daya manusia berperan penting dalam mewujudkan pembangunan dalam suatu lembaga yang dapat mempengaruhi keberhasilannya. Sumber daya manusia merujuk pada individu yang terlibat dalam kegiatan suatu entitas, seperti institusi pendidikan atau perusahaan, yang berperan dalam menjalankan operasi dan mencapai tujuan organisasi tersebut. (Pratami et al., 2016). Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki setiap organisasi.(Fika & Zohriah, 2024) Oleh

karena itu, diperlukan upaya pengembangan untuk membentuk individu yang dapat berkontribusi secara produktif. Pengelolaan atau mengembangkan SDM secara efektif, para pegawai dapat mengatasi dan menyelesaikan tugas yang diberikan kapanpun itu. (Erin, 2019)

Manajemen sumber daya manusia merupakan metode untuk menyelesaikan beragam isu yang berkaitan dengan kepegawaian, staf, manajer, dan tenaga kerja lainnya, guna mendukung kelancaran aktivitas lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (bidin A, 2017) Menurut Veithzal Rivai (2011), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek manajemen yang meliputi aspek perencanaan, pengaturan, pelaksanaan dan pengendalian. Konsep manajemen mengacu pada pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam penelitiann yang dikutip oleh Anisa Sri Restanti pada tahun 2019, George Terry menggambarkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai serangkaian aturan yang diterapkan pemimpin untuk mengelola tenaga kerja melalui proses seleksi, perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan pengembangan (Mubarok, 2021). Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh para pakar, Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai proses pengelolaan yang melibatkan perancangan dan koordinasi tenaga kerja, pengarahan, serta pengendaliannya. Ada berbagai jenis organisasi yang menggunakan manajemen sumber daya manusia, termasuk lingkungan pendidikan. Tujuan dari pengintegrasian manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan adalah untuk membantu lembaga pembelajaran dalam mencapai tujuannya dengan cara yang memuaskan dan tertata dengan baik. (Antariksa, 2017)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam peningkatan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan, baik itu sekolah, perguruan tinggi, maupun lembaga pelatihan lainnya, merupakan tempat di mana pembelajaran dan pengembangan potensi individu dilakukan. Manajemen SDM melibatkan berbagai aspek, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, dan evaluasi kinerja. Melalui proses-proses ini, lembaga pendidikan diharapkan dapat menjamin bahwa mereka memiliki staf yang memiliki standar yang tinggi dan berkompeten untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa atau peserta didik mereka. Meskipun kesadaran akan pentingnya manajemen SDM semakin meningkat, masih ada tantangan dalam mengimplementasikan praktik-praktik terbaik dalam lembaga pendidikan. Oleh karena itu, penelitian yang mendalam tentang peran dan praktik manajemen SDM

dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangatlah penting.

Manajemen Sumber daya Manusia lembaga pendidikan adalah elemen terbesar dalam pengelolaan lembaga tersebut. Manajemen kepegawaian atau tenaga pendidikan mencakup berbagai tahap, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi dalam proses rekrutmen pegawai baru, administrasi keputusan, perpindahan jabatan, tugas-tugas tertulis, dokumentasi pegawai, pencatatan kepegawaian, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pegawai, dan penilaian kinerja pegawai di institusi pendidikan (Eni, 2020).

Kualitas lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, terutama para pendidik dan staf pendidikan, yang memegang peran kunci dalam kesuksesan lembaga tersebut. Perilaku baik atau buruk yang ditunjukkan oleh guru dan karyawan akan berdampak pada citra lembaga. Selain itu, manajemen yang berkualitas dan penerapan strategi yang efektif juga sangat penting, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, evaluasi, dan langkah-langkah tindak lanjut dalam manajemen sumber daya manusia yang optimal. Hal ini diperlukan agar lembaga pendidikan Islam dapat bersaing dengan baik di era yang semakin kompetitif. Manajemen SDM yang responsif diharapkan dapat mengantisipasi perkembangan masa depan dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi, terutama dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar dapat menghasilkan pendidik dan staf pendidikan yang berkualitas. Hal ini akan membantu menciptakan siswa yang unggul dan memberikan keunggulan kompetitif yang membedakan lembaga tersebut dari yang lain (Asnik Khuroidah & Binti Maunah, 2022).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen yang efektif dan penerapan strategi yang tepat sangat penting dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. Mulai dari perencanaan hingga evaluasi, manajemen yang baik dapat membantu lembaga mencapai tujuannya dengan lebih efisien dan efektif. Dengan merujuk pada temuan-temuan tersebut, lembaga pendidikan Islam dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan manajemen SDM mereka, agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan dan menghadapi permasalahan di masa depan.

Sasaran penelitian ini adalah mengeksplorasi berbagai praktik pengelolaan SDM pada lembaga pendidikan, menganalisis dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang peran manajemen SDM dalam lembaga pendidikan, diharapkan dapat diidentifikasi teknik untuk meningkatkan mutu pendidikan di masa mendatang. Penelitian ini juga diharapkan

dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada literatur tentang manajemen SDM dalam konteks pendidikan, serta memberikan panduan bagi praktisi dan pengambil kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan mereka.

Menurut Sholilah (2018) menyatakan bahwa nilai evaluasi ujian akhir yang masih di bawah rata-rata internasional menunjukkan perlunya peningkatan nilai pendidikan di Indonesia, termasuk di Madrasah Aliyah. Beberapa alasan utamanya adalah kurangnya jumlah sumber daya manusia yang memadai. Sebagai hasilnya, manajemen sumber daya manusia perlu memfokuskan perhatiannya pada beberapa aspek berikut, seperti seleksi guru yang berkualitas, pelatihan yang intensif dalam bidang pendidikan Islam, motivasi untuk mendorong staf agar berkontribusi secara optimal, serta pembinaan moral dan spiritual bagi para siswa (Sholihah, 2018).

Pendidikan Islam memiliki peran yang sangat berarti dalam menanamkan nilai-nilai dan etika kepribadian generasi muda Muslim. Salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan pendidikan berkualitas adalah Madrasah Aliyah. Sebagai institusi pendidikan menengah atas yang menekankan pendidikan agama Islam, Madrasah Aliyah memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien

Madrasah Aliyah memiliki peran memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan sumber daya manusia karena lembaga tersebut menyatukan antara ilmu agama dan ilmu pengetahuan umum. Walaupun Madrasah Aliyah mempunyai keunggulan dibandingkan sekolah negeri, namun masih terdapat kendala dalam mencapai maksud dan tujuan serta peningkatan sumber daya manusia madrasah. Setiap anggota masyarakat berada di bawah tekanan untuk menjadi kompetitif dalam dunia kerja pada periode kemajuan ekonomi dan teknis saat ini. Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang praktik manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam, khususnya Madrasah Aliyah, serta memberikan panduan bagi pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam di Indonesia.

Manajemen sumber daya manusia di MAN 2 kota Sukabumi terbilang efektif di lembaga pendidikan Islam, dapat dipastikan bahwa pendidikan yang disampaikan tidak hanya unggul dalam aspek akademis, tetapi juga dalam membentuk individu yang memiliki karakter Islami yang kokoh dan siap untuk memberikan kontribusi positif dalam masyarakat, dan tentunya siap bersaing secara global dengan meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan moral

siswa. MAN 2 kota Sukabumi juga menjadi contoh bagi instansi lain di wilayah tersebut dalam mempersiapkan sumber daya manusianya untuk dunia kerja. Meskipun demikian, persiapan internal yang ketat dan peningkatan sekolah diperlukan untuk mencapai keunggulan dalam kompetisi.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk memperjelas proses penerapan HRM yang digunakan di MAN 2 Kota Sukabumi. Penulis terinspirasi untuk mengkaji manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan karena pentingnya sumber daya manusia dalam bisnis dan lembaga pendidikan tinggi, serta kesulitan dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan sukses. Penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul pada lembaga pendidikan tersebut, yang berkonsentrasi pada manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kualitas karyawan serta kualitas pendidikan. (Nurhayati, 2023)

METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan penerapan studi kasus sebagai rancangan penelitiannya, yang berfokus pada aktivitas manajemen yang dilakukan di MAN 2 Kota Sukabumi. Strategi ini dipilih sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk memperoleh pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM) pada Lembaga Pendidikan MAN 2 Kota Sukabumi. Prosedur perencanaan, seleksi, dan penilaian yang digunakan dalam administrasi SDM institusi menjadi pokok kajian. Data yang digunakan berasal dari sumber data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui proses wawancara dan observasi langsung di lapangan. (Chotimah & Nisa, 2019) Selain itu, metode penelitian yang diterapkan ini disebut juga metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Peneliti menggunakan metode wawancara terbuka di mana pertanyaan-pertanyaan telah disiapkan sebelumnya sebagai panduan, namun tetap memperhatikan pertanyaan yang muncul secara spontan selama proses wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Managemen sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dalam lembaga pendidikan sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan pengelolaan lembaga tersebut. Setiap institusi pendidikan memerlukan manajemen yang ideal dalam banyak hal, termasuk manajemen kurikulum, sarana dan prasarana, pembelajaran, keuangan, dan yang paling spesifik adalah manajemen sumber daya manusia. (Mubarok, 2021b).

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan merujuk pada praktek mengelola tenaga kerja di lembaga-lembaga pendidikan, termasuk kepala sekolah, tenaga pendidik, dan pegawai lainnya, perlu diatur dengan cara yang maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan yang terbaik. Melalui penerapan manajemen sumber daya manusia, lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan pendidikan mereka secara lebih efektif, sementara juga menghasilkan output pendidikan yang melibatkan penguasaan keterampilan hidup dan peningkatan kompetensi, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik (Thoha & Aziz, 2016).

Pengelolaan manajemen SDM di dunia pendidikan Islam memiliki pola yang serupa dengan bidang lainnya, namun dengan penekanan tambahan pada nilai-nilai keagamaan sebagai landasannya. Nilai-nilai tersebut mungkin menjadi pertimbangan utama dalam pengelolaan SDM, yang mengutamakan akhlakul karimah, kebermanfaatan dan tolong-menolong untuk kebaikan bersama (Richter et al., n.d.). Manajemen sumber daya manusia akan semakin kompleks karena dipengaruhi oleh banyak faktor, yang sejalan dengan perkembangan dan kemajuan saat ini. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat penting untuk mendukung operasional lembaga pendidikan.

Peran penting sumber daya manusia dalam sebuah madrasah tak dapat dipandang sebelah mata, terutama dalam menghadapi perkembangan lingkungan kerja yang terus berubah, terutama di sektor pendidikan Islam saat ini. Oleh karena itu, madrasah harus memberikan perhatian yang serius terhadap program pengelolaan sumber daya manusia dengan menerapkan praktik yang mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia (Noor, 2017). Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang efektif, sebuah lembaga pendidikan dapat mencapai kemajuan yang signifikan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain perancangan, pengaturan, implementasi, dan pemantauan, bertujuan untuk menjangkau sasaran organisasi. Pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan pencapaian tujuan yang diinginkan. Kinerja sumber daya manusia menjadi indikator keberhasilan pendidikan; contohnya, ketika kepala sekolah memimpin dengan efektif, guru memberikan pengajaran yang berkualitas, staf administrasi menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, petugas keamanan menjaga lingkungan sekolah, dan siswa mematuhi kewajibannya. (Chotimah & Nisa, 2019)

Praktik manajemen SDM yang ditemukan di MAN 2 Kota Sukabumi mencerminkan komitmen lembaga terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam.

Proses rekrutmen yang terarah berperan menetapkan calon yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan lembaga yang diterima. Selain itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan menunjukkan kesadaran akan pentingnya pengembangan kontinu untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan layanan pendidikan yang diberikan oleh lembaga.

Dengan adanya sistem evaluasi kinerja yang baik, MAN 2 Kota Sukabumi dapat secara efektif mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi karyawan yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Secara keseluruhan, praktik manajemen SDM yang diterapkan di MAN 2 Kota Sukabumi dapat dijadikan contoh bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam upaya meningkatkan taraf pengembangan sumber daya manusia pada pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kota Sukabumi, melibatkan kepala sekolah dan timnya, yang terdiri dari guru dan staf administratif, dalam mengurus segala kegiatan di sekolah, mulai dari perencanaan hingga pengawasan. Dalam pengelolaannya terkait sumber daya manusia tersebut kepala Sekolah menekankan pentingnya menyiapkan tenaga kerja yang profesional, efisien, dan bisa bekerja sama dalam tim. Tentu saja dalam mengatur manajemen sumber daya manusia, MAN 2 Kota Sukabumi telah mengikuti standar dan prosedur yang telah diterapkan dalam setiap fungsi manajemen mereka selama periode yang telah berlangsung. Manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kota Sukabumi, setiap fungsinya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan adalah langkah awal yang sangat penting sebelum memulai suatu tugas, baik dalam bentuk pemikiran maupun struktur kerja, dengan maksud mencapai hasil yang optimal. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi inti yang harus dijalankan dalam sebuah organisasi, yang bertujuan untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja yang sesuai untuk berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang dibutuhkan pada waktu yang sesuai, guna menggapai sasaran yang telah disepakati (Goffar, 2020). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan tahapan awal yang krusial dalam menentukan langkah-langkah yang akan diambil terkait perkembangan tenaga kerja di masa depan. Ketelitian dalam perencanaan diperlukan untuk memastikan pencapaian hasil yang optimal (Zulkarnain, 2023).

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 2 kota Sukabumi melibatkan perencanaan sumber daya manusia, yang merupakan tindakan yang dilakukan guna mencapai hasil yang telah ditentukan dalam batas waktu dan ruang

tertentu. Dengan demikian, perencanaan menjadi proses pemikiran yang melibatkan pemikiran baik secara umum maupun secara rinci mengenai suatu kegiatan atau tugas yang dilakukan untuk mencapai hasil yang optimal dan efisien. Selain itu, perencanaan juga merupakan bentuk antisipasi terhadap hal-hal yang mungkin terjadi di masa mendatang, sehingga harus dilakukan dengan sebaik mungkin. (Sawaluddin & Rustandi, 2020)

Tujuan perencanaan sumber daya manusia (SDM), sebuah prosedur terorganisir, adalah untuk memaksimalkan pentingnya sumber daya manusia sebagai suatu hal yang penting dan harus ada dalam sebuah lembaga. Tujuan utama perencanaan ini adalah untuk menjamin tersedianya jumlah dan kaliber tenaga pengajar sesuai dengan kebutuhan. Perencanaan SDM yang efektif akan mempertimbangkan kredensial, kemampuan, dan kuantitas staf pengajar yang diperlukan. Kepala MAN 2 Sukabumi membuat konsep perencanaan program dengan menggunakan rencana kerja sekolah (RKS) yang membahas sejumlah topik terkait pengembangan institusi. Perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di MAN 2 Kota Sukabumi disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Tidak setiap semester atau tahun sekolah memerlukan perekrutan guru atau karyawan baru.

Perencanaan yang baik memungkinkan kepemimpinan untuk memilih tindakan yang paling efisien untuk mencapai tujuan. Proses perencanaan ini memerlukan pemikiran kreatif, yang memerlukan bakat intelektual, daya cipta, dan kapasitas berpikir abstrak. Perencanaan dalam konteks manajemen sumber daya manusia mengacu pada kesiapan seluruh staf lembaga pendidikan untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan standar pengajaran di MAN 2 Sukabumi. (Mustamim et al., 2020)

Guru dan pengelola sekolah berperan penting dalam tahapan perencanaan pembentukan manajemen berbasis sekolah dengan memberikan gambaran jelas mengenai inisiatif yang akan dilakukan. Kepala sekolah secara rutin bertemu dengan guru untuk membahas rencana yang akan dilaksanakan jika ada perubahan jadwal. Kepemimpinan dapat menentukan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan dengan perencanaan yang tepat. Kecerdasan intelektual, pemikiran kreatif, dan kapasitas berpikir konseptual diperlukan untuk proses perencanaan ini. Perencanaan dalam konteks manajemen sumber daya manusia mengacu pada kesiapan seluruh pegawai saat ini untuk berkolaborasi dalam lingkungan pembelajaran guna mencapai tujuan dan meningkatkan standar pengajaran di MAN 2 Kota Sukabumi.

2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Agar masyarakat dan lembaga pendidikan dapat mengambil keputusan

terbaik bagi mereka dalam jangka panjang maupun pendek, maka rekrutmen (pengadaan) pendidik dan tenaga kependidikan merupakan serangkaian tindakan dan prosedur yang digunakan untuk memperoleh jumlah orang yang diperlukan pada suatu waktu dan lokasinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Huda, 2013).

Rekrutmen bertujuan untuk mencari dan menarik individu yang memiliki kualitas dan potensi yang baik sebagai calon sumber daya manusia. Hal ini memungkinkan untuk memilih individu yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang tersedia. Tujuan utamanya, menemukan kandidat pekerjaan yang memungkinkan dan mencocokkan mereka dengan peran yang paling sesuai dengan keterampilan dan tuntutan tempat kerja. (Shulhan & Soim, 2013).

Dalam melakukan Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, ada beberapa faktor yang dipertimbangkan, termasuk analisis tugas yang dibutuhkan untuk calon pelamar, persyaratan yang harus dipenuhi, pencapaian yang diharapkan dari pekerjaan, rencana manajemen sumber daya manusia organisasi, hasil rekrutmen, serta karakteristik yang sesuai untuk memastikan loyalitas dan produktivitas. Semua langkah ini dilakukan untuk mencari dan mendapatkan tenaga kerja yang cocok dan memiliki nilai tambah untuk mengisi posisi yang kosong (Tiara et al., 2023).

Proses perekrutan dan pemilihan karyawan di Madrasah Aliyah 2 Kota Sukabumi adalah elemen yang sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan kualitas pendidikan yang diberikan oleh lembaga tersebut. Dimulai dari mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan perencanaan strategis dan operasional, proses ini melibatkan penentuan kriteria yang jelas untuk calon yang diinginkan. Tim seleksi yang terdiri dari staf pengelola, kepala sekolah, dan mungkin juga pihak lainnya terlibat dalam melakukan seleksi yang adil dan obyektif dengan menggunakan metode seperti wawancara dan tes psikologi. Penting untuk memastikan bahwa proses tersebut transparan, memberikan kesempatan yang sama bagi semua calon, dan memiliki komunikasi yang efektif dengan mereka. Setelah tahap seleksi, memberikan orientasi yang menyeluruh kepada karyawan baru menjadi langkah penting untuk memastikan pemahaman yang baik tentang tugas, tanggung jawab, dan budaya organisasi. Dengan menjalankan proses ini dengan baik, Madrasah Aliyah 2 Kota Sukabumi dapat memiliki tim yang berkualitas dan berkomitmen untuk memberikan pendidikan terbaik bagi siswa-siswanya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, MAN 2 Kota Sukabumi menerapkan recruitment tenaga pengajar yang kompeten, jika ada kekosongan guru maka

dengan segera merekrut guru yang dibutuhkan. (Ekawati, 2019) Perekrutan guru dan pegawai di MAN 2 Kota Sukabumi secara umum dilakukan oleh Departemen Agama pusat. Meskipun, terdapat sejumlah instruktur dan staf sementara yang dipekerjakan langsung oleh madrasah berdasarkan kebutuhan mereka sendiri dan ketentuan yang dibutuhkan.

Dalam sebuah wawancara, wakil kepala madrasah menjelaskan proses rekrutmen guru dan pegawai tidak tetap diadakan oleh madrasah dengan lulusan perguruan tinggi yang memiliki kualitas unggul yang sesuai dengan skill yang dimiliki dan linier. Tindakan yang diambil oleh madrasah dalam proses seleksi guru dan pegawai baru telah terbukti efektif karena MAN 2 telah mengadakan seleksi dengan ketat untuk mendapatkan guru berkualitas unggul.

MAN 2 Kota Sukabumi memiliki prosedur yang terstruktur dan terarah dalam melakukan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Hal ini tercermin dalam penggunaan kriteria yang jelas dan terukur dalam menilai calon karyawan, serta melalui keterlibatan tim seleksi yang terdiri dari staf pengelola dan kepala sekolah. Lembaga ini juga memberikan perhatian yang signifikan pada pelatihan dan pengembangan stafnya. Program pelatihan yang terencana dengan baik diselenggarakan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para guru dan staf non-pendidik. Dukungan dan fasilitas yang memadai juga disediakan untuk memfasilitasi pengembangan karier.

3. Evaluasi Sumber Daya Manusia

Evaluasi merupakan komponen krusial dalam manajemen karena berfungsi sebagai landasan pengambilan keputusan yang berdampak pada beberapa elemen karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan evaluasi kinerja dan perilaku yang tidak memihak, serta melakukan penilaian kualifikasi individu. Banyak manfaat yang bisa diperoleh dari proses evaluasi. Salah satunya adalah kemampuan sekolah untuk memahami dan menilai pola kinerja individu dari setiap warga sekolah. Ini juga dapat menjadi langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja yang diharapkan oleh pihak sekolah. Selain itu, evaluasi ini dapat membantu dalam memperdalam pemahaman terhadap para guru, serta meningkatkan efisiensi sumber daya manusia di sekolah (Tobroni, 2012).

Evaluasi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah (MA) adalah proses penilaian kinerja guru dan staf serta memastikan kebutuhan tenaga kerja terpenuhi. Ini mencakup penilaian kinerja, pelatihan, penghargaan, perencanaan suksesi, dan manajemen kinerja yang berkelanjutan, dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan dan manajemen sumber daya manusia secara efisien dan efektif

(Suparyanto, 2020). Secara berkala, di MAN 2 Sukabumi kinerja anggota staf termasuk kinerja guru dan karyawan lainnya dievaluasi. Hal ini memudahkan untuk menentukan permasalahan dan memantau kemajuan untuk mengembangkan rencana perbaikan selanjutnya.

Dari observasi dan wawancara, terlihat bahwa kepala sekolah menilai program secara rutin, dan mengadakan pertemuan bulanan dengan semua instruktur sebagai bagian dari proses ini. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk memastikan seluruh program beroperasi sebagaimana mestinya, dan menunjukkan kelebihan dan kekurangannya, serta memberikan saran untuk perbaikan. Evaluasi membantu dalam memantau kemajuan menuju tujuan akademik yang telah ditentukan.

MAN 2 Kota Sukabumi memiliki sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan berkelanjutan. Evaluasi dilakukan secara berkala dengan menggunakan metode yang obyektif dan relevan, sehingga memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta penyusunan rencana pengembangan pribadi.

SIMPULAN

Penelitian ini menekankan signifikansi manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan Islam di MAN 2 Kota Sukabumi. Dari hasil analisis, terbukti bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk dalam hal perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan retensi staf pengajar, memiliki dampak besar pada keberhasilan pendidikan dan kualitas lulusan. Temuan ini menyoroti perlunya pendekatan menyeluruh dalam mengelola tenaga kerja pendidikan, dengan fokus pada peningkatan kompetensi staf dan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Implikasi dari studi ini menyarankan kerjasama antara pemerintah dan manajemen sekolah untuk merancang kebijakan yang mendukung perkembangan profesionalisme guru, penghargaan terhadap kontribusi mereka, dan pembentukan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pertumbuhan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam di MAN 2 Kota Sukabumi, dan upaya terus-menerus diperlukan untuk memperkuat praktik terbaik dalam pengaturan sumber daya manusia menuju pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan di masa mendatang. Penelitian menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kota Sukabumi teratur dengan baik. Penerapan sistem manajemen sumber daya manusianya telah berjalan dengan lancar. Secara deskriptif praktik Di MAN 2 Kota Sukabumi, manajemen sumber daya

manusia (SDM) menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan standar pendidikan Islam. Penyeleksian dilakukan dengan teliti, menggunakan kriteria yang jelas untuk menarik karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Pengelolaan karyawan juga mencakup investasi yang signifikan dalam pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan yang terencana dengan baik diselenggarakan secara berkala, membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam mendukung pengajaran dan layanan pendidikan yang berkualitas. Evaluasi kinerja dilakukan secara rutin dan obyektif, memungkinkan lembaga untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta menyusun rencana pengembangan pribadi yang sesuai. Secara keseluruhan, praktik manajemen SDM di MAN 2 Kota Sukabumi mencerminkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam melalui investasi dalam pengelolaan karyawan yang efektif. Dalam hal manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah (MA) negeri, tindakan seperti meningkatkan kesejahteraan guru dan mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang komprehensif menjadi faktor penting dalam meningkatkan standar pendidikan Islam. Langkah-langkah ini menunjukkan komitmen untuk terus memperbaiki manajemen sumber daya manusia di MA negeri, dengan tujuan mencapai mutu pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antariksa, W. F. (2017). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 10(1), 47–56. <https://doi.org/10.18860/madrasah.v10i1.5096>
- Asnik Khuroidah, & Binti Maunah. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada Lembaga Pendidikan Islam (LPI). *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(2), 156–167. <https://doi.org/10.15642/japi.2022.4.2.156-167>
- bidin A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 4, Issue 1).
- 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.
- 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>
- Eni. (2020). Islamic Education Management. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).
- Erin, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. <file:///C:/Users/Rizky Fauziah/Downloads/429-1114-1-SM.pdf>
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Nomor (1), Maret 2024. *Jambura Journal of Educational Management*, 5, 248–257. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- Goffar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya manusia dalam Perspektif Islam. *Vol 5 No 2 (2020)*, 7(1). <https://ejournal.stiesyariahbangkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/87>
- Huda, S. M. N. N. (2013). *Manajemen Lembaga*.

- Mubarok, R. (2021a). 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>
- Mubarok, R. (2021b). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarok Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Noor, W. (2017). Mengintegrasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(02), 153. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v3i02.1786>
- Nurhayati. (2023). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIES) Baktiya Aceh Utara*. 8(2), 104–114.
- Pratami, E. R., Darwis, R. S., & Mulyana, N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Sinergi Foundation. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 42–56. <https://doi.org/10.24198/jppm.v3i2.13654>
- Richter, L. E., Carlos, A., & Beber, D. M. (n.d.). *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375–396. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>
- Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta Iii. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>
- Shulhan, M., & Soim. (2013). Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam. *Penerbit Teras*, 178.
- Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Thoha, M., & Aziz, A. (2016). Manajemen Pendidikan Islam Konseptual dan Operasional. *Pustaka Radja*, 1–171.
- Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 450. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.776>
- Tobroni. (2012). Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam di Era Globalisasi. *Nadwa*, h 144.
- Zulkarnain, L. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Intelektium*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>