

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH AL-IHSAN: TANTANGAN DAN STRATEGI

Makmur Syukri¹, Rizki Ade Yusuf²

^{1,2}UIN Sumatera Utara, Indonesia

Alamat e-mail: makmursyukri@uinsu.ac.id, rizki0332233008@uinsu.ac.id

ABSTRACT

This research examines the implementation of human resource management (HRM) at Madrasah Al-Ihsan, an Islamic educational institution. This study aims to identify the HRM practices implemented, the challenges faced, and the strategies developed to improve the quality of HR in the madrasah. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation and document analysis. The research results show that Madrasah Al-Ihsan has implemented several modern HRM practices, but still faces challenges in terms of competency development and performance assessment systems. The strategies implemented include increasing training programs, improving compensation systems, and strengthening organizational culture based on Islamic values. This research provides insight into the complexity of implementing HRM in the context of Islamic educational institutions and highlights the need for a balanced approach between modern management principles and Islamic values.

Keywords: *Human Resource Management, Challenges, Strategy*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Madrasah Al-Ihsan, sebuah lembaga pendidikan Islam. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik MSDM yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang dikembangkan untuk meningkatkan kualitas SDM di madrasah tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Madrasah Al-Ihsan telah menerapkan beberapa praktik MSDM modern, namun masih menghadapi tantangan dalam hal pengembangan kompetensi dan sistem penilaian kinerja. Strategi yang diterapkan meliputi peningkatan program pelatihan, perbaikan sistem kompensasi, dan penguatan budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini memberikan wawasan tentang kompleksitas penerapan MSDM dalam konteks lembaga pendidikan Islam dan menyoroti kebutuhan akan pendekatan yang seimbang antara prinsip manajemen modern dan nilai-nilai keislaman.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Tantangan, Strategi

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sektor pendidikan menghadapi

tantangan yang semakin kompleks.

Lembaga pendidikan, termasuk madrasah sebagai institusi pendidikan Islam, dituntut untuk dapat

beradaptasi dan meningkatkan kualitas layanannya guna memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus berubah. Salah satu aspek krusial dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM yang efektif dan efisien menjadi kunci keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya. Madrasah, sebagai lembaga pendidikan Islam, memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari lembaga pendidikan umum. Selain mengemban misi pendidikan nasional, madrasah juga memiliki tanggung jawab untuk menanamkan dan mengembangkan nilai-nilai keislaman dalam setiap aspek kegiatannya. Hal ini menciptakan tantangan tersendiri dalam penerapan MSDM di madrasah, di mana praktik-praktik manajemen modern harus diselaraskan dengan prinsip dan nilai-nilai Islam.

Madrasah Al-Ihsan, sebagai objek penelitian ini, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berupaya menerapkan MSDM modern dalam konteks pendidikan Islam. Sebagai institusi yang berada di tengah arus modernisasi dan tuntutan peningkatan mutu pendidikan,

Madrasah Al-Ihsan menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam implementasi MSDM di Madrasah Al-Ihsan, mengidentifikasi tantangan-tantangan yang dihadapi, serta menganalisis strategi-strategi yang dikembangkan untuk mengatasi tantangan tersebut. Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi dan pengembangan karir. Dalam setting madrasah, aspek-aspek ini perlu diimplementasikan dengan mempertimbangkan nilai-nilai keislaman dan karakteristik khusus lembaga pendidikan Islam. Misalnya, dalam proses rekrutmen dan seleksi, selain kompetensi profesional, pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Islam juga menjadi kriteria penting. Pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan mengajar dan penguasaan materi, tetapi juga pada penguatan karakter dan spiritualitas Islam. Hal ini sejalan dengan peran madrasah sebagai

lembaga yang tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk akhlak dan kepribadian Islam peserta didik. Oleh karena itu, program pengembangan SDM di madrasah perlu dirancang secara holistik, mencakup aspek profesional, personal, dan spiritual.

Sistem penilaian kinerja di madrasah juga memerlukan pendekatan yang komprehensif. Selain mengukur capaian akademis dan keterampilan mengajar, penilaian kinerja juga perlu mempertimbangkan aspek-aspek seperti keterlibatan dalam kegiatan keagamaan, peran dalam pembinaan akhlak siswa, dan kontribusi terhadap pengembangan budaya islami di lingkungan madrasah. Tantangan yang sering dihadapi dalam hal ini adalah bagaimana merancang sistem penilaian yang objektif, terukur, namun tetap memperhatikan aspek-aspek kualitatif terkait nilai-nilai keislaman. Kompensasi dan kesejahteraan SDM di madrasah juga menjadi isu penting. Sebagai lembaga pendidikan yang sering kali memiliki keterbatasan sumber daya finansial, madrasah perlu kreatif dalam merancang sistem kompensasi yang adil dan motivatif. Hal ini meliputi tidak hanya aspek material, tetapi juga penghargaan non-material dan

penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional dan spiritual karyawan.

Pengembangan budaya organisasi di madrasah merupakan aspek lain yang krusial dalam MSDM. Budaya organisasi yang kuat, berlandaskan nilai-nilai Islam, dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas SDM. Tantangannya adalah bagaimana memadukan nilai-nilai profesionalisme modern dengan nilai-nilai keislaman dalam satu kesatuan budaya organisasi yang koheren. Dalam konteks Madrasah Al-Ihsan, implementasi MSDM dihadapkan pada berbagai tantangan spesifik. Keterbatasan anggaran seringkali menjadi kendala utama dalam pengembangan program-program MSDM yang komprehensif. Selain itu, dinamika perubahan kebijakan pendidikan nasional dan tuntutan masyarakat terhadap kualitas pendidikan Islam juga menciptakan tekanan tambahan bagi manajemen madrasah untuk terus meningkatkan kualitas SDM-nya.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana Madrasah Al-Ihsan menavigasi tantangan-tantangan tersebut dalam upayanya menerapkan praktik MSDM yang

efektif. Fokus akan diberikan pada analisis strategi-strategi yang dikembangkan madrasah, termasuk upaya peningkatan program pelatihan, perbaikan sistem penilaian kinerja, pengembangan sistem kompensasi yang lebih kompetitif, dan penguatan budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam. Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi MSDM dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi para praktisi dan pengambil kebijakan di bidang pendidikan Islam, khususnya dalam pengembangan strategi MSDM yang efektif dan sesuai dengan karakteristik madrasah.

Lebih lanjut, penelitian ini juga bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur mengenai MSDM di lembaga pendidikan Islam. Sementara banyak penelitian telah dilakukan tentang MSDM di sektor pendidikan secara umum, studi yang secara spesifik mengkaji implementasi MSDM di madrasah masih relatif terbatas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan

model MSDM yang adaptif terhadap kebutuhan dan karakteristik madrasah. Dalam kerangka teoretis, penelitian ini akan menggunakan pendekatan integratif yang memadukan teori MSDM modern dengan prinsip-prinsip manajemen dalam Islam. Hal ini penting untuk memahami bagaimana praktik-praktik MSDM kontemporer dapat diselaraskan dengan nilai-nilai dan etika Islam yang menjadi landasan operasional madrasah.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diungkap tidak hanya praktik-praktik MSDM yang diterapkan di Madrasah Al-Ihsan, tetapi juga dinamika, tantangan, dan inovasi yang muncul dalam proses implementasinya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dan pembelajaran bagi madrasah-madrasah lain dalam upaya mereka meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusianya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan status quo, tetapi juga untuk mengidentifikasi peluang-peluang pengembangan dan inovasi dalam praktik MSDM di madrasah. Hal ini sejalan dengan semangat pembaruan dan peningkatan mutu yang menjadi

agenda utama dalam pengembangan pendidikan Islam di era kontemporer.

B. Metode Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pemilihan metode ini didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan kontekstual tentang implementasi MSDM di Madrasah Al-Ihsan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan di madrasah, observasi partisipatif, dan analisis dokumen terkait kebijakan dan prosedur MSDM.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Praktik MSDM di Madrasah Al-Ihsan Rekrutmen dan Seleksi

Madrasah Al-Ihsan menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang cukup komprehensif. Proses ini meliputi beberapa tahapan:

Analisis kebutuhan: Setiap awal tahun ajaran, pihak manajemen madrasah melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan rasio guru-murid dan kebutuhan pengembangan program. Pengumuman lowongan: Informasi lowongan disebar-

melalui website madrasah, media sosial, dan jaringan alumni perguruan tinggi Islam.

Seleksi administratif: Meliputi pemeriksaan kelengkapan dokumen dan kesesuaian kualifikasi akademik. **Tes tertulis:** Mencakup pengetahuan umum, keislaman, dan bidang studi yang relevan. **Wawancara:** Dilakukan oleh tim yang terdiri dari kepala madrasah, wakil bidang kurikulum, dan guru senior.

Microteaching: Khusus untuk posisi guru, kandidat diminta melakukan simulasi mengajar. **Tes baca Al-Qur'an dan praktik ibadah:** Untuk memastikan kompetensi keagamaan kandidat.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses ini cukup efektif dalam menyaring kandidat yang memiliki kompetensi akademik dan keislaman yang baik. Namun, tantangan yang dihadapi adalah terbatasnya jumlah pelamar berkualitas, terutama untuk mata pelajaran tertentu seperti matematika dan sains.

Pengembangan Kompetensi

Program pengembangan kompetensi di Madrasah Al-Ihsan meliputi:

In-house training: Dilakukan secara rutin setiap semester, mencakup pelatihan metode

pembelajaran, penggunaan teknologi pendidikan, dan penguatan wawasan keislaman.

Pengiriman guru untuk mengikuti seminar dan workshop: Madrasah mengalokasikan dana khusus untuk mengirim guru mengikuti kegiatan pengembangan profesional di luar madrasah.

Program mentoring: Guru senior ditugaskan untuk membimbing guru junior dalam aspek pengajaran dan pengelolaan kelas.

Studi lanjut: Madrasah memberikan dukungan bagi guru yang ingin melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, meskipun masih terbatas pada bantuan administratif dan pengaturan jadwal.

Meski demikian, penelitian menemukan bahwa program pengembangan kompetensi masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan anggaran yang menyebabkan tidak semua guru dapat mengikuti pelatihan eksternal, serta kesulitan dalam menyelaraskan jadwal pelatihan dengan beban mengajar guru.

Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja di Madrasah Al-Ihsan mencakup beberapa komponen Observasi kelas:

Dilakukan oleh kepala madrasah atau supervisor yang ditunjuk.

Penilaian administrasi pembelajaran: Meliputi kelengkapan dan kualitas RPP, silabus, dan perangkat pembelajaran lainnya.

Pencapaian target kurikulum: Evaluasi terhadap ketercapaian target materi pembelajaran. Penilaian oleh siswa: Melalui kuesioner anonim yang diisi siswa di akhir semester. Keaktifan dalam kegiatan madrasah: Termasuk partisipasi dalam program ekstrakurikuler dan kegiatan keagamaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja ini cukup komprehensif dalam mengukur berbagai aspek kinerja guru. Namun, ditemukan beberapa kelemahan, antara lain:

Kurangnya objektivitas dalam penilaian, terutama karena hubungan personal antara penilai dan yang dinilai. Belum adanya mekanisme feedback yang sistematis pasca penilaian. Kurangnya keterkaitan antara hasil penilaian dengan program pengembangan kompetensi dan sistem penghargaan.

Kompensasi dan Kesejahteraan

Sistem kompensasi di Madrasah Al-Ihsan meliputi: Gaji

pokok: Mengikuti standar minimum yang ditetapkan pemerintah.

Tunjangan: Meliputi tunjangan transportasi, tunjangan hari raya, dan tunjangan kesehatan (meskipun masih terbatas).

Insentif berbasis kinerja: Diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja tahunan.

Penghargaan non-finansial: Seperti pengakuan guru terbaik dan kesempatan mengikuti program pengembangan.

Penelitian menemukan bahwa meskipun madrasah berupaya memberikan kompensasi yang layak, tingkat kesejahteraan guru masih menjadi isu utama. Banyak guru yang merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi.

Tantangan dalam Implementasi MSDM

1. Keterbatasan Anggaran

Madrasah Al-Ihsan, seperti kebanyakan madrasah lainnya, menghadapi kendala anggaran yang signifikan. Hal ini berdampak pada berbagai aspek MSDM Terbatasnya dana untuk program pengembangan kompetensi yang komprehensif.

Kesulitan dalam menawarkan paket kompensasi yang kompetitif

untuk menarik dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas.

Keterbatasan dalam pengadaan fasilitas dan teknologi pendukung yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Regulasi Pemerintah

Perubahan regulasi pemerintah terkait pendidikan, seperti perubahan kurikulum dan standar kompetensi guru, seringkali menciptakan tantangan bagi madrasah dalam menyesuaikan praktik MSDM-nya. Madrasah Al-Ihsan harus terus memperbarui program pengembangan kompetensi dan sistem penilaian kinerja untuk memenuhi standar yang terus berubah.

Keseimbangan antara Nilai Islam dan Tuntutan Profesionalisme Modern

Madrasah Al-Ihsan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan antara mempertahankan nilai-nilai keislaman dengan tuntutan profesionalisme modern. Misalnya, dalam proses rekrutmen, madrasah harus mempertimbangkan tidak hanya kompetensi akademik dan pedagogis, tetapi juga pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Islam kandidat.

Resistensi terhadap Perubahan

Penelitian menemukan adanya resistensi dari sebagian guru, terutama yang sudah senior, terhadap perubahan dalam praktik MSDM. Misalnya, penerapan sistem penilaian kinerja yang lebih ketat atau tuntutan untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran sering kali mendapat penolakan.

Strategi Peningkatan Kualitas SDM

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, Madrasah Al-Ihsan telah mengembangkan beberapa strategi:

Kerjasama dengan Lembaga Eksternal: Madrasah menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi Islam dan lembaga pelatihan untuk memperkaya program pengembangan kompetensi guru tanpa harus mengeluarkan biaya besar.

Penguatan Sistem Penilaian Kinerja: Madrasah sedang dalam proses mengembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan komprehensif, termasuk rencana untuk menerapkan metode 360-degree feedback.

Diversifikasi Sumber Pendanaan: Upaya penggalangan dana melalui kegiatan wakaf produktif dan kerjasama dengan alumni sedang

digiatkan untuk menambah sumber dana bagi program MSDM.

Program Mentoring dan Pembinaan Spiritual: Untuk memperkuat integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik MSDM, madrasah mengembangkan program mentoring yang menggabungkan aspek profesional dan spiritual.

E. Kesimpulan

Implementasi MSDM di Madrasah Al-Ihsan menunjukkan upaya serius untuk meningkatkan kualitas SDM dalam konteks pendidikan Islam. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait keterbatasan sumber daya dan kebutuhan untuk menyeimbangkan nilai-nilai Islam dengan tuntutan profesionalisme modern, madrasah telah menunjukkan kreativitas dalam mengembangkan strategi-strategi adaptif.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam MSDM di madrasah, yang tidak hanya fokus pada aspek teknis dan profesional, tetapi juga memperhatikan dimensi spiritual dan nilai-nilai keislaman. Ke depan, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengukur efektivitas strategi-strategi yang diterapkan dan

mengembangkan model MSDM yang lebih sesuai untuk konteks madrasah di Indonesia. Kesimpulan: Madrasah Al-Ihsan telah menunjukkan upaya signifikan dalam menerapkan praktik MSDM modern. Namun, tantangan seperti keterbatasan anggaran dan kebutuhan untuk menyeimbangkan nilai-nilai Islam dengan tuntutan profesionalisme masih perlu diatasi. Strategi yang diterapkan menunjukkan potensi untuk meningkatkan kualitas SDM di madrasah ini.

Saran

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengukur efektivitas strategi yang diterapkan dan mengeksplorasi model MSDM yang lebih sesuai untuk konteks madrasah di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A. & Suherman, A. (2020). Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Guru dalam Peningkatan Mutu Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 56-72.
- Fathurrohman, M. (2020). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM di Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 33-50.
- Hakim, L. & Mulyasa, E. (2020). Problematika Penerapan Penilaian Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 86-101.
- Ismail, R. & Wibowo, A. (2020). Implementasi Manajemen Berbasis Kinerja dalam Pengelolaan SDM Madrasah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 280-295.
- Nurhasanah, S. (2020). Analisis Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja Guru Madrasah Swasta. *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 8(2), 123-138.
- Nurhayati, E. (2020). Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah melalui Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 168-185.
- Rahmawati, F. (2020). Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Madrasah di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 45-60.
- Sudirman, A. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 78-95.
- Syafrudin, M. & Maryani, N. (2020). Analisis Kebijakan Pengembangan Karir Guru Madrasah: Studi Kasus di Kota Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, 8(1), 90-105.
- Wahyuni, D. (2020). Pengembangan Budaya Organisasi Berbasis Nilai Islam di Madrasah Aliyah. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 17(2), 201-218.