



Accepted: April 2024	Revised: June 2024	Published: August 2024
--------------------------------	------------------------------	----------------------------------

Pendekatan Efektif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Ramadhoni Aulia Gusli, Zulfani Sesmiarni, Muaddyl Akhyar, Kurnia Mira Lestari

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

e-mail correspondence; ramadhoniauliagusli98@gmail.com

Abstract

This research is motivated by technological developments and educational institutions must further improve their human resource management. Human Resource Management plays an important role in improving the quality of institutional education, especially Madrasah Aliyah Negeri (MAN). Researchers used descriptive qualitative methodology and the type of research was a case study in the field. To optimize the results, the researchers collected data through observations, interviews, and analysis of relevant documents. The research findings show that human resource management plays an important role in MAN 1 Pariaman City. This is evident from the significant beneficial effects resulting from its implementation. In addition, human resource management at MAN 1 Kota Pariaman is conducted through the application of various management functions, including planning, procurement, construction and development, promotion and transfer, dismissal, compensation, and staff evaluation. MAN 1 Pariaman City implements many strategies to improve human resource productivity. These strategies include providing continuous training and development programs, offering incentives and rewards, and ensuring proper construction and monitoring.

Keywords: *Implementation; Human Resources; Islamic Education*

Abstrak.

Penelitian ini di latar belakang dengan perkembangan teknologi dan pihak lembaga pendidikan harus lebih meningkatkan manajemen sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan institusi, khususnya Madrasah Aliyah Negeri (MAN). Peneliti menggunakan metodologi kualitatif deskriptif dan jenis penelitiannya yaitu study kasus di lapangan. Untuk mengoptimalkan hasil, para peneliti mengumpulkan data melalui pengamatan, wawancara, dan analisis dokumen yang relevan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting di MAN 1 Kota Pariaman. Hal ini terlihat dari efek menguntungkan yang signifikan yang dihasilkan dari implementasinya. Selain itu, manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Kota Pariaman dilakukan melalui penerapan berbagai fungsi manajemen, termasuk perencanaan, pengadaan, konstruksi dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemecatan, kompensasi, dan evaluasi staf. MAN 1 Kota Pariaman menerapkan banyak strategi untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Strategi ini termasuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, menawarkan insentif dan hadiah, dan memastikan konstruksi dan pemantauan yang tepat.

Kata Kunci: Implementasi; Sumber Daya Manusia; Pendidikan Islam

Pendahuluan

Manusia adalah sumber daya yang paling berharga dalam pencarian pencapaian pendidikan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memungkinkan pencapaian tujuan kerja, memanfaatkan bakat, mendorong inovasi, dan meningkatkan motivasi. Ukuran kualitas suatu bangsa dapat ditentukan oleh tingkat pendidikan yang diterapkan. Masalah yang sangat mengkhawatirkan Indonesia adalah kualitas pendidikan di semua tingkatan. Peran manajemen sumber daya manusia telah berubah menjadi tanggung jawab strategis yang memainkan peran penting dalam mendukung kemajuan pendidikan di masa depan. (Supriadi, Sani, & Setiawan, 2020) Manajemen sumber daya manusia yang kompeten dalam pendidikan membutuhkan keterampilan dalam perencanaan strategis, organisasi yang efisien, delegasi yang efektif, kepemimpinan yang kuat, dan kontrol yang ketat.

Lembaga pendidikan tidak dikecualikan dalam keadaan apapun. Peran sumber daya manusia sangat penting untuk operasi yang efisien dari sebuah organisasi atau perusahaan. Jika ada kekurangan sumber daya manusia yang memadai atau jika kualitas personil tidak memadai, fungsi dan operasi Dewan Agen atau organisasi apa pun akan sulit, bahkan jika sumber daya lain memadai. (Ramayanti, Erihadiana, & Muhibinsyah, 2023) Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, didorong untuk membentuk dan berpartisipasi dalam struktur terorganisir. Hal ini terlihat dari fakta bahwa manusia secara alami gravitasi untuk hidup dan bekerja di dalam organisasi. Penting untuk dicatat bahwa fungsi organisasi sangat bergantung pada kehadiran dan keterlibatan manusia. Sumber Daya Manusia adalah aset penting dalam manajemen. Semua tingkat masyarakat global, termasuk manajemen pendidikan Islam, harus mengakui pentingnya sumber daya manusia ini. Terlepas dari kondisi teknologi saat ini, elemen manusia terus menjadi kunci keberhasilan setiap perusahaan. (Solehan, 2022)

Administrasi yang efektif dari lembaga pendidikan membutuhkan implementasi manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi strategis untuk mengoptimalkan kinerja mereka. Setiap lembaga pendidikan membutuhkan administrasi yang efisien di berbagai bidang, yang mencakup kurikulum, sumber daya, pembelajaran, pembiayaan, dan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan lebih menantang karena kebutuhan untuk pendekatan modern dan progresif. Untuk berhasil di era globalisasi, lembaga pendidikan harus memberikan prioritas pada pengembangan sumber daya manusia. Mengelola pengembangan sumber daya manusia adalah usaha yang sulit karena keragaman yang melekat pada kemampuan manusia. Oleh karena itu, keterlibatan pemangku kepentingan yang relevan sangat penting untuk implementasi penggunaan sumber daya manusia. Untuk mendukung pencapaian tujuan dan tujuan lembaga pendidikan, sangat penting untuk secara efisien mengawasi dan meningkatkan sumber daya manusia dengan cara yang berkelanjutan. (Mubarok, 2021)

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki dua makna yang berbeda: makro dan mikro. Makro MSDM mengacu pada manajemen strategis orang (pegawai) untuk secara efektif mencapai tujuan individu dan organisasi. Organisasi yang mencakup komunitas di tingkat nasional dan internasional. MSDM, sebagaimana diartikan dalam *mikroform Wedell French*, mencakup pemulihan, pemilihan, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia di dalam bisnis. Manajemen berasal dari kata kerja "untuk mengelola", yang mencakup tindakan pengawasan, administrasi, eksekusi, dan kontrol. (Akhyar, M, & Gusli, 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah komponen dari sebuah organisasi yang mencakup semua individu yang terlibat dalam melaksanakan tugas. Biasanya, sumber daya dalam bisnis dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori yang berbeda: sumber daya manusia dan sumber daya non manusia.

Menurut hierarki persyaratan Maslow, manajemen SDM memberikan prioritas pada kebutuhan dasar, khususnya kebutuhan psikologis dan keamanan. (Gusli, Zaki, & Akhyar, 2023) Kebahagiaan yang berasal dari mencapai tujuan pribadi pertumbuhan, pencapaian, dan pelayanan lebih signifikan dari pada menerima pengakuan dari sumber eksternal. Paradigma ini memungkinkan banyak organisasi untuk memenuhi persyaratan fundamental dari anggota mereka, meskipun tidak memberikan anggota kesempatan untuk memenuhi kebutuhan tertinggi mereka. Oleh karena itu, organisasi harus mengembangkan peran pekerjaan, struktur organisasi, dan prosedur operasional yang secara efektif menggunakan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan mereka.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola komponen manusia secara efisien, memanfaatkan potensi penuhnya, untuk memberikan sumber daya manusia yang sukses bagi organisasi. (Mustajib, 2024) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cabang khusus manajemen yang berpusat di sekitar manajemen sumber daya manusia. Fokus ini mencakup aspek manajerial, tanggung jawab operasional, dan peran dan posisi sumber daya manusia dengan cara yang kohesif untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan yang terkait dengan MSDM ini sering mencakup (1) perencanaan strategis, (2) manajemen staf, (3) kompensasi dan kepatuhan, (4) penilaian kinerja, (5) pelatihan dan pengembangan karyawan, dan (6) komunikasi dan hubungan masyarakat. Lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi keterlibatan penting karyawan dalam berbagai kegiatan yang terkait dengan enam bidang ini di dalam perusahaan. Manajer harus memiliki kemampuan untuk menyelaraskan kepentingan karyawan dengan tujuan umum perusahaan. (Muhtarom, 2015)

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting di lembaga pendidikan, termasuk di Kota Pariaman. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fokus ganda: meningkatkan kaliber tenaga kerja dan memainkan peran strategis dalam mencapai visi dan tujuan agensi. Studi ini akan menerapkan penggunaan sebenarnya Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pariaman dalam kerangka tertentu. Selain itu, integrasi beberapa komponen lainnya dapat dimasukkan ke dalam implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 1 di Kota Pariaman. Misalnya, menetapkan peraturan dan prosedur yang berkaitan dengan administrasi sumber daya manusia, yang mencakup kebijakan untuk perekrutan, kompensasi, pertumbuhan profesional, dan resolusi konflik. Selain itu, sangat penting untuk mengakui pentingnya teknologi informasi dalam memungkinkan pelaksanaan MSDM yang mencakup penggunaan sistem informasi manajemen sumber daya manusia terintegrasi.

Fokus manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, khususnya di MAN 1 kota Pariaman adalah pada manajemen modal manusia yang efektif untuk meningkatkan standar pendidikan. Namun, sangat penting untuk membangun hubungan antara fungsi dan efek Manajemen Pembangunan Berkelanjutan untuk sepenuhnya mencapai visi dan tujuan MAN 1 Kota Pariaman. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi strategis yang penting dalam mencapai visi dan tujuan sebuah lembaga pendidikan. Melalui implementasi pendekatan manajemen yang sangat efektif, manajemen sumber daya manusia dapat membantu lembaga pendidikan dalam memenuhi tuntutan instruktur dan meningkatkan kapasitas pendidikan mereka. Lembaga pendidikan dapat secara efisien menggunakan taktik manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan mereka.

Pencarian data tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan di MAN 1 Kota Pariaman menunjukkan kecenderungan untuk menangani pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan cara yang kurang lengkap. Sebuah studi yang dilakukan oleh Sakban, Nural, dan Ridwan di MA Al-Mathiriyah menemukan bahwa sekolah menerapkan, mengatur,

mendisiplinkan, dan memuji kedua instruktur dan anggota staf. (Sakban, Nurmal, & Rifanto Bin Ridwan, 2019) Munandar, Syah, dan Erihadiana melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis, Jawa Barat. Studi mereka menemukan bahwa penekanan manajemen sumber daya manusia di lembaga ini adalah pada perencanaan, perekrutan, penempatan, dan pengembangan staf pendidikan. (Munandar, Syah, & Erihadiana, 2022) Namun, penelitian yang dilakukan oleh Utamy, Ahmad, dan Eddy mirip. Ini menekankan banyak kegiatan manajemen sumber daya manusia, yang mencakup perencanaan, perekrutan, pemilihan, penempatan, pengembangan, dan evaluasi kinerja. (Utamy, Ahmad, & Eddy, 2020) Hanya beberapa studi ini telah memberikan wawasan terbatas tentang peran manajemen dalam mengakhiri pengambilan keputusan strategis.

Artikel ini akan membahas implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Kota Pariaman, sebuah sekolah terkemuka di Kota Pariaman. Studi ini bertujuan untuk menyelidiki penerapan manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Kota Pariaman. Oleh karena itu, studi ini terutama menyelidiki tiga aspek. Pertama, kita perlu menentukan tingkat fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimainkan di lembaga pendidikan. Selain itu, penelitian ini menggali tentang prosedur dan strategi khusus yang digunakan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Kota Pariaman. Selain itu, madrasah menggunakan pendekatan strategis untuk meningkatkan profitabilitas sumber daya pendidikan dan pendidikan di MAN 1 Kota Pariaman, sebuah sekolah yang terletak di kota yang kurang mampu secara finansial. Esai ini akan sepenuhnya menjelaskan tiga tujuan yang memberikan pembaca wawasan tentang eksekusi sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Penelitian ini yaitu penelitian kualitatif deskriptif dan jenis penelitiannya yaitu studi kasus di lapangan. Tujuan penggunaan jenis penelitian ini yaitu karena adanya praktik manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan Islam. Teknik pengumpulan datanya yaitu observasi, wawancara, dan mencari literatur yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Setelah data penulis lakukan maka tahap selanjutnya yaitu penulis melakukan analisis data tersebut dan dibandingkan dengan teori maupun penelitian sebelumnya seperti jurnal, dll. (Sugiyono, 2020) Selain itu, penelitian ini menggabungkan ulasan literatur, wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan yang relevan di MAN 1 Kota Pariaman dan analisis data menggunakan pendekatan induktif yang memeriksa fakta lapangan, analisis perilaku, dan membangun koneksi dengan ide-ide yang ada. Pada penelitian ini menggunakan metode wawancara dan penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan sumber datanya beserta buku-buku online ataupun jurnal yang telah terbit yang sesuai dengan penelitian ini. Selain itu, validasi data dilakukan melalui penggunaan metode atau prosedur triangulasi, yang termasuk membandingkan temuan dari wawancara dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan dari studi ini adalah untuk memberikan analisis menyeluruh dari implementasi manajemen sumber daya manusia, termasuk strategi untuk mengatasi hambatan potensial, dan untuk memeriksa dampaknya pada kinerja keseluruhan sekolah. Lokasi penelitian ini yaitu di MAN 1 Kota Pariaman.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Kota Pariaman

Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan baru-baru ini telah mendapatkan perhatian yang signifikan karena pengaruhnya yang substansial pada lembaga pendidikan. Knies, Tuytens,

Vakeman, dan Devos menunjukkan bahwa mengadopsi pendekatan strategis untuk manajemen sumber daya manusia dapat memberikan keuntungan seperti peningkatan produktivitas, profitabilitas yang lebih tinggi, dan penurunan pendapatan karyawan. (Tuýtens, Vekeman, & Devos, 2023) Selain itu, peningkatan kinerja dan produktivitas pendidik secara langsung mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran. Sebuah studi yang dilakukan oleh Patti et al. menunjukkan bahwa efektivitas instruktur secara langsung mempengaruhi hasil belajar siswa. (Patti, Dacholfany, & Andayani, 2023) Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan, khususnya lembaga pendidikan. Peneliti di MAN 1 Kota Pariaman melakukan pengamatan dan menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam operasi konstruksi dilakukan secara konsisten untuk memberikan bimbingan kepada instruktur.

Selain itu, peneliti melakukan wawancara dengan kepala tata usaha di MAN 1 Kota Pariaman, untuk menyelidiki tingkat keterlibatan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, selain data yang berasal dari pengamatan lapangan. Dia mengatakan bahwa administrasi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan dan penting di dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kemampuan pendidik dan profesional pendidikan, tetapi juga memfasilitasi implementasi visi dan tujuan lembaga di sekolah. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada proses mengawasi secara efektif alokasi staf pendidikan ke pekerjaan yang selaras dengan keahlian mereka. Ini melibatkan pemantauan dekat dan menangani ketersediaan posisi kosong yang perlu diisi. Dengan memosisikan diri secara strategis, individu dapat mempromosikan kreativitas dan inovasi, serta menumbuhkan lingkungan kolaboratif yang menguntungkan untuk mencapai tujuan dan tujuan madrasah. Purniati menegaskan bahwa kepala sekolah dan semua warga memiliki tanggung jawab penuh untuk memulai semua tindakan manajemen di dalam lembaga. Selanjutnya, semua individu dan usaha dalam lembaga pendidikan memiliki tujuan yang bersatu untuk mendorong sekolah ke depan. Salah satu tanggung jawab utama administrasi sekolah adalah manajemen Rencana Pembangunan Sekolah karena merupakan faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan sekolah. (Wahyuni, Erina, & Gistuati, 2023)

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari MAN 1 Kota Pariaman, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam lembaga pendidikan. Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat memiliki pengaruh pada beberapa aspek, termasuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pendidik dan pekerja pendidikan, memberikan pembelajaran yang efektif kepada siswa, dan membantu mencapai tujuan dan tujuan lembaga pendidikan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Menurut Tichy, tanggung jawab manajerial sumber daya manusia sering dikategorikan menjadi empat bidang utama: pemilihan, evaluasi, penghargaan, dan pengembangan. (Vekeman & Devos, n.d.) Namun demikian, Mulyasa berpendapat bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangat kompleks, termasuk beberapa fungsi seperti 1) perencanaan tenaga kerja; 2) perekrutan personel; 3) pelatihan dan pengembangan personil; 4) promosi dan transfer; 5) penghentian personel, 6) gaji; dan 7) evaluasi kinerja. (Wijaya, Hidayat, & Rafida, 2019) MAN 1 Kota Pariaman telah menyederhanakan peran manajemen sumber daya manusia menjadi 5 aspek komprehensif yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

John B. Miner dan *Mary Green Miner* mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai proses mengidentifikasi dan menilai jumlah dan kualitas personil yang dibutuhkan di masa

depan untuk secara efektif mencapai tujuan organisasi. (Gusli, Iswantir, Akhyar, & Lestari, 2024) Berdasarkan pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa tugas-tugas yang terlibat dalam perencanaan sumber daya manusia termasuk menentukan jumlah dan jenis posisi dalam institusi pendidikan untuk periode yang mencakup dari sekarang ke masa depan. Perencanaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh MAN 1 Kota Pariaman tidak lepas dari identifikasi.

Secara teratur mengambil tanggung jawab untuk terlibat dalam diskusi dengan kepala sekolah tentang hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai pendidik. Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yaitu dalam fase perencanaan, tim mengidentifikasi persyaratan MAN 1 Kota Pariaman. Tujuan kami adalah untuk mendeteksi setiap perubahan yang diperlukan dalam sistem sekolah dan demografi usia. Selain itu, proses menentukan jumlah personil, posisi, dan durasi pekerjaan dilakukan untuk mencegah posisi yang tidak diisi. Menurut Arif, kami juga menentukan jumlah karyawan, posisi, dan durasi pekerjaan dengan mencatatnya sebagai deposit. Ini dilakukan untuk secara proaktif mempersiapkan pembukaan masa depan di posisi, termasuk guru dan instruktur. Selain itu, kami bekerja sama dengan kas sekolah dan staf untuk menetapkan metode perekrutan (rekrutmen dan seleksi) dan secara akurat mengevaluasi semua biaya yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Tujuan utama dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mengidentifikasi dan memprediksi kondisi sumber daya manusia di masa depan. Oleh karena itu, perencanaan ini memainkan peran penting dalam mengevaluasi efektivitas manajemen sumber daya manusia di dalam lembaga. Inti dari proses perencanaan diri adalah dalam tindakan mengidentifikasi dan memproyeksikan masa depan, memastikan bahwa sumber daya manusia di lembaga pendidikan tetap waspada dan mencegah stagnasi.

2. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Perekrutan sering dianggap sinonim dengan proses seleksi. Proses perekrutan dirancang untuk menarik kandidat potensial dan mereka yang telah secara resmi mengajukan permohonan untuk posisi. Proses seleksi, seperti yang dijelaskan oleh Herriot dan Searle, melibatkan pengumpulan data tentang kualifikasi kandidat dan kesesuaian untuk posisi tertentu untuk membuat keputusan yang tepat. (Eman & Al-Dhuwaihi, 2021) Kedua operasi ini melibatkan tekad perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang cocok dan terampil. Prosedur perekrutan dan seleksi yang direncanakan dan dikelola secara efektif, sesuai dengan pedoman dan kriteria yang ditentukan, dapat yang komprehensif. Tahap pertama adalah memeriksa posisi kerja dan penempatan untuk memiliki pemahaman yang komprehensif tentang persyaratan saat ini. Oleh karena itu, mereka memiliki kemampuan untuk memindai aplikasi berdasarkan kriteria yang ditentukan sebelumnya. Setelah penelitian ini, tim perekrutan didirikan secara eksplisit untuk posisi kerja yang diperlukan. Untuk pekerjaan guru Biologi, tim terdiri dari banyak pemangku kepentingan, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, agen jaminan kualitas, dan instruktur Biologi yang dapat memberikan pengetahuan rinci tentang keterampilan yang dibutuhkan oleh kandidat potensial.

Teknik ini menunjukkan dedikasi sekolah untuk secara menyeluruh mengevaluasi kesesuaian setiap kandidat yang direkrut, tidak hanya dalam hal keterampilan teknis, tetapi juga dalam hal kompetensi dan kualifikasi yang selaras dengan kriteria yang ditetapkan. Prosedur perekrutan di MAN 1 di kota Pariaman dimulai dengan penilaian awal dari posisi dan kantor yang tersedia. Oleh karena itu, kita memiliki kemampuan untuk memilih individu yang paling cocok dengan tugas, posisi, dan kualifikasi yang tepat yang kita inginkan.. Oleh karena itu, kita memiliki

kemampuan untuk memilih orang yang sesuai dengan pekerjaan, posisi, dan kualifikasi tertentu yang kita inginkan. Setelah menyelesaikan pekerjaan dan analisis pos, tim perekrutan dikumpulkan untuk menyesuaikan dengan posisi pekerjaan. Misalnya, jika Anda ingin seorang guru Biologi, Anda akan membutuhkan komite perekrutan termasuk kepala sekolah, Direktur Sumber Daya Manusia sekolah, dan agen jaminan kualitas. Selain itu, profesor biologi akan dimasukkan untuk menilai kompetensi kandidat. (Anas & Syafitri, 2023)

Informasi perekrutan kerja di MAN 1 Kota Pariaman disebarkan secara *online* melalui *website*, di mana calon pemohon kemudian memberikan informasi pribadi mereka menggunakan *google form*. Selanjutnya, pemohon menyerahkan dokumen yang diperlukan ke lembaga pendidikan. “Setelah proses perekrutan, penting untuk dicatat bahwa tidak semua orang akan dipilih.” Wibowo mendefinisikan seleksi sebagai proses memilih kandidat pekerjaan yang telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan memenuhi kebutuhan kerja organisasi. (Anizar, 2023) Tujuan dari proses seleksi adalah untuk mengidentifikasi pemohon yang cocok untuk penempatan dan memiliki kompetensi yang diperlukan. Hattie, seperti yang dikutip oleh Azsoy dan Tabancali, lebih lanjut mengungkapkan bahwa kaliber pendidik menyumbang 30% dari variasi dalam pencapaian siswa, bersama dengan variabel sosial ekonomi, faktor lingkungan, dan pengaruh rekan-rekan. (Özsoy & Tabancali, 2023) Ini membutuhkan prosedur pemilihan yang terorganisir dan sistematis. Prosedur pemilihan di MAN 1 Kota Pariaman meliputi meninjau file yang diserahkan, melakukan wawancara dengan HRD untuk mengevaluasi kandidat, mengadministrasikan tes lapangan dan ujian tertulis, menggelar interview dengan direktur sekolah, dan membuat pilihan penerimaan. Operasi pemilihan yang dilakukan oleh MAN 1 Kota Pariaman berjalan lancar dan sesuai dengan peraturan sekolah yang ditetapkan, dengan tujuan memperoleh kandidat berkualitas tinggi.

3. Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Soekidjo Notoatmodjo menyatakan bahwa tujuan menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui perencanaan strategis kegiatan pendidikan, pelatihan, manajemen, dan pengembangan, bertujuan untuk mencapai hasil optimal. (Effendi, 2021) Konsep pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada gagasan bahwa meningkatkan kompetensi individu membutuhkan strategi yang komprehensif. Bagian-bagian ini mencakup implementasi perencanaan strategis jangka panjang dan upaya yang berkelanjutan dan berdedikasi untuk mencapai hasil terbaik dalam pertumbuhan dan peningkatan keterampilan individu dan kemampuan dalam perusahaan atau lembaga pendidikan.

MAN 1 Kota Pariaman melakukan wawancara untuk menilai kemajuan dan pertumbuhan profesional pendidikan. Selain itu, sekolah menyediakan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain pelatihan, lokakarya tersedia untuk semua instruktur, serta seminar khusus yang disesuaikan dengan kelompok kerja masing-masing guru. Sekolah bekerja sama dengan beberapa entitas, termasuk aula sekolah, kementerian agama, dan lain-lain, untuk berfungsi sebagai sumber daya untuk setiap pelatihan dan lokakarya yang dilakukan. Penciptaan dan kemajuan sumber daya manusia menunjukkan pemahaman tentang persyaratan yang berbeda dari para pendidik, yang mungkin membutuhkan penekanan dan pemahaman yang disesuaikan dalam meningkatkan keterampilan mereka. Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan, meminimalkan kerusakan dan meningkatkan keterampilan dan prospek karir praktisi sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat dilakukan baik oleh *stakeholder* internal maupun eksternal Madrasah

melalui kolaborasi. (Iswantir, Sesmiarni, & Hana, 2022) Komitmen sekolah untuk memberikan berbagai sumber daya dan informasi kepada staf pengajar ditunjukkan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Penggunaan sumber eksternal dalam pelatihan menunjukkan dedikasi untuk memberikan berbagai perspektif dan informasi terkini.

4. Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja Sumber Daya Manusia

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah tindakan akhir dalam manajemen sumber daya manusia yang timbul dari berbagai faktor yang membuat pekerja kehilangan hak dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Tulus, ada tiga alasan utama pengangguran, yaitu: (1) pengunduran diri sukarela oleh karyawan; (2) penghentian yang dimulai oleh perusahaan; dan (3) kesepakatan bersama antara kedua belah pihak. Koordinator Kemanusiaan Utama di kota Manchester, Inggris, di tingkat kedua divisi administratif. Sumber daya manusia tidak secara konsisten menyalahkan langsung lembaga pendidikan, melainkan mengikuti proses multi-tahap untuk menilai sejauh mana masalah ini dapat diselesaikan. Tahap-tahap ini meliputi: a) Peringatan lisan untuk pelanggaran kecil yang terjadi berturut-turut (*three times*). b) Penundaan kerja atau demosi dilaksanakan untuk menilai apakah pelanggaran tersebut terjadi karena faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. (Sesmiarni, Iswantir, Ikhsan, & Yasmansyah, 2022)

Dalam kasus pelanggaran yang berulang, peringatan akan dikeluarkan. Batas maksimum untuk peringatan ini adalah tiga insiden. Setelah seorang individu telah menerima tiga peringatan, implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimulai untuk mengurangi risiko berkelanjutan yang ditimbulkan oleh kehadiran penjahat yang berterusan di tempat kerja. (Karim, Mirta, & Marlina, 2023) Selain itu, proses pemecatan karyawan diperiksa dengan menganalisis peraturan pemerintah yang relevan terkait dengan pemecatan karyawan, seperti Undang-Undang Buruh. (UU No.13 Tahun 2003). Proses yang disebutkan di atas menunjukkan adanya protokol metodis untuk menangani pelanggaran atau masalah karyawan. Seruan lisan untuk pelanggaran ringan berulang menunjukkan pendekatan pendidikan proaktif, sedangkan rotasi kerja atau demonstrasi bertujuan untuk memastikan apakah perilaku yang tidak diinginkan terkait dengan elemen spesifik untuk pekerjaan atau tanggung jawab tertentu. Pengumuman surat peringatan sebagai langkah selanjutnya mengkonfirmasi keberadaan protokol yang ditentukan dengan baik untuk mendokumentasikan pelanggaran yang dilakukan. (Junaidi, Lubis, et al., 2023) Ini memberi individu kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka, sambil menekankan konsekuensi serius jika pelanggaran berlanjut. Menunjukkan kepatuhan dengan undang-undang pemerintah, seperti Undang-undang Buruh, tentang penghentian pekerjaan berarti pemahaman tentang peraturan hukum yang mengatur proses ini. Bukti menunjukkan bahwa kebijakan sekolah dipengaruhi oleh mandat internal dan struktur hukum yang ada.

5. Penilaian atau Evaluasi Sumber Daya Manusia

Kusuma dan Nasrulloh mengungkapkan bahwa evaluasi mencakup pengamatan dan evaluasi kinerja instruktur. (Kusuma & Nasrulloh, 2022) Berdasarkan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah proses observasi yang harus dievaluasi. Tujuan penilaian ini bukan untuk menghilangkan, tetapi untuk meningkatkan kompetensi dan memupuk potensi anggota yang masih kekurangan. Demikian pula, dalam kasus MAN 1 Kota Pariaman, hasil tes atau evaluasi digunakan untuk memberikan bantuan dan pelatihan lebih lanjut kepada instruktur yang telah mencapai hasil.

Pemeriksaan untuk guru dan administrator memiliki beberapa keuntungan, seperti yang dinyatakan oleh Mochamad Arif. Walau bagaimanapun, makna utama ujian ini terletak dalam penggunaan untuk mengukur kebolehan mereka untuk mengajar atau melakukan tugas lain. Hasil evaluasi ini kemudian akan dievaluasi bersama dengan kepala sekolah untuk menetapkan jenis pelatihan dan saran yang paling cocok untuk mereka. Setelah evaluasi, pertemuan koordinasi dilakukan antara tim evaluasi dan pemimpin dewan untuk menganalisis temuan, menerapkan solusi, dan mengembangkan strategi untuk memberikan bimbingan dan memfasilitasi kemajuan. Pendekatan kolaboratif antara tim penilaian dan master menunjukkan komitmen untuk memastikan bahwa temuan tidak hanya diperiksa secara individual, tetapi juga dipertimbangkan secara kolektif untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam. Pada saat yang sama, pertemuan ini berfungsi sebagai platform untuk merumuskan strategi masa depan untuk mengarahkan penciptaan pengaruh pendidikan dan instruksi yang signifikan.

Strategi Meningkatkan Produktivitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan

MAN 1 Kota Pariaman menggunakan berbagai taktik untuk meningkatkan efisiensi instrukturi yaitu sebagai berikut

1. Motivasi

Kanfer, Watt, dan Richardson mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi perilaku instruktur di kelas dan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. (Bukhari, 2023) Oleh karena itu, memberikan motivasi adalah pendekatan yang tepat bagi para pendidik di MAN 1 Kota Pariaman. Motivasi dapat berasal dari sumber daya nyata dan dorongan verbal. MAN 1 Kota Pariaman menawarkan remunerasi dan hadiah berdasarkan tugas yang selesai. Selama komunikasi verbal, pemangku kepentingan dan pemimpin mengekspresikan perasaan positif kepada sumber daya manusia, seperti rasa syukur, pengakuan kinerja yang sangat baik, salam, dan diskusi yang terkait dengan spiritualitas. Dalam skenario ini, diharapkan bahwa staf sumber daya manusia di sekolah akan memiliki rasa pengakuan dan rasa terima kasih atas upaya dan pencapaian mereka.

2. Pengembangan sumber daya manusia termasuk implementasi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan lokakarya, memiliki pengaruh yang signifikan.

Studi yang dilakukan oleh *Koellner, Jacobs, dan Althaus* menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru secara signifikan meningkatkan kompetensi, keahlian, dan praktik instruksional pendidik. Misalnya, jika guru memiliki pemahaman yang terbatas tentang teknologi dan menerima pelatihan dalam IT, dan jika sekolah menawarkan pelatihan tentang bagaimana menggunakan IT dalam pendidikan, maka guru akan memiliki waktu yang lebih mudah untuk mengakses materi pengajaran, metode instruksi, dan informasi lain yang menarik yang relevan dengan pembelajaran. Ini memiliki potensi untuk merangsang produktivitas dan memfasilitasi proses belajar pengajaran.

3. Memenuhi persyaratan pekerja dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Misalnya, staf pendidikan di kantor membutuhkan printer untuk tujuan mencetak kertas sekolah, komputer untuk melakukan tugas mereka, dan peralatan yang diperlukan lainnya. Angrainy, Fitria, dan Fitiani melakukan penelitian ini di SMPN distrik Sekayu, yang mengungkapkan bahwa prasarana (fasilitas dan infrastruktur) memiliki efek signifikan pada kinerja guru di lokasi itu. (Angrainy, Fitria, & Fitiani, 2020) Kegagalan untuk memenuhi tuntutan pendidik dan keterampilan mereka akan menghambat kinerja kerja.

4. Menciptakan suasana kerja yang menguntungkan memiliki dampak langsung pada kinerja mereka.

Tingkat ketegangan dan stres yang tinggi di lingkungan kerja menghalangi kemampuan pendidik untuk berinovasi dan berinteraksi secara efektif. Sebaliknya, suasana kerja yang tenang, saling membantu, dan kolaboratif akan mendorong perspektif yang menguntungkan dan memungkinkan individu untuk bekerja untuk potensi penuh mereka. (Meditamar, Sujadi, & Sujadi, 2024)

Singkatnya, strategi yang beragam ini menunjukkan upaya menyeluruh untuk meningkatkan efektivitas pendidik dengan mengakui pentingnya motivasi, peningkatan keterampilan, memenuhi kebutuhan, dan mendorong suasana yang baik sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja mereka. Penilaian secara teratur tentang efektivitas taktik ini dapat membantu sekolah memperbaiki dan menyesuaikan cara yang lebih sesuai dengan kebutuhan pendidik dan siswa.

Penutup

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting di lembaga pendidikan, khususnya di MAN 1 Kota Pariaman. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting demi kemajuan lembaga pendidikan islam. Dampak menguntungkan dari menerapkan manajemen sumber daya manusia ditunjukkan dengan jelas melalui peningkatan efektivitas dan produktivitas guru, pengiriman pembelajaran yang efektif kepada siswa, dan memfasilitasi lembaga pendidikan dalam mencapai visi dan tujuan mereka. Selain itu, MAN 1 Kota Pariaman secara efektif melakukan manajemen sumber daya manusia melalui berbagai tugas manajerial seperti perencanaan, pengadaan, konstruksi dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemecatan, remunerasi, dan evaluasi staf. MAN 1 Kota Pariaman telah merancang strategi untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, menawarkan insentif dan penghargaan, dan menerapkan metode konstruksi dan pemantauan yang efektif. MAN 1 kota Pariaman selalu berusaha melakukan inovasi manajemen sumber daya manusianya untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikannya supaya lebih banyak lagi peminatnya dan sekolah yang sangat unggul di kota Pariaman. Saran kepada lembaga pendidikan islam ini supaya lebih meningkatkan lagi manajemen sumber daya manusianya agar lembaga pendidikan islam ini lebih berkualitas lagi apalagi kita sudah memasuki zaman yang serba canggih dan telah berkembangnya teknologi dalam dunia pendidikan.

Daftar Pustaka

- Akhyar, M., M, I., & Gusli, R. A. (2023). Implementasi Pendidikan Karakter Anak Usia Dini Melalui Pembelajaran Al-Qur'an Di Sd It Karakter Anak Shaleh Kota Padang. *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam*, 4(2), 31–46. <https://doi.org/10.51672/jbpi.v4i2.196>
- Anas, R., & Syafitri, A. (2023). Langkah Strategis untuk Kemajuan Pendidikan. *Al-Marsus : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i1.6447>
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 159.
- Anizar. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kerja. *Al-Marsus : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 205–215.
- Bukhari, S. G. A. S. (2023). Fostering Intrinsic Motivation Among Teachers: Importance of Work Environment and Individual Differences. *International Journal of School & Educational Psychology*, 11(1), 1.

- Effendi, M. (2021). “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39.
- Eman, A., & Al-Dhuwaihi, A. (2021). Recruitment and Selection of School Leaders in Saudi Arabia. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(5), 2278.
- Gusli, R. A., Iswantir, M., Akhyar, M., & Lestari, K. M. (2024). Inovasi kurikulum pendidikan Islam Era 4 . 0 di MTsN 1 Pariaman. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 5(2), 77–88. <https://doi.org/10.32832/idadrah.v5i2.16401>
- Gusli, R. A., Zaki, S., & Akhyar, M. (2023). Tantangan Guru terhadap perkembangan teknologi agar memanfaatkan Artificial Intelligence dalam meningkatkan kemampuan siswa. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 4(3), 229–240. <https://doi.org/10.32832/idadrah.v4i3.15418>
- Iswantir, Sesmiarni, Z., & Hana, S. D. (2022). Manajemen Pembelajaran Berbasis Akreditasi di Pondok Pesantren. *Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 229–238.
- Junaidi, Lubis, Z., Effendi, I., Reza Aulia, M., Pradipta Utami, M., & Supriatna, D. (2023). Strategy Enhancement Performance MSMEs Through PTPN III Partnership Program. *Devotion : Journal of Research and Community Service*, 4(2), 438–445. <https://doi.org/10.36418/devotion.v4i2.397>
- Junaidi, Syam, H., Syafitri, W., Susanti, M., Amna, L., Putra, E. H., & Harbes, B. (2023). Penguatan Service Learning Melalui Konsep Kepimpinan Tan Malaka Pada Mahasiswa Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi. *Jurnal Dedikasia : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 81.
- Karim, H. A., Mirta, S., & Marlina, I. (2023). Penggunaan Strategi Pembelajaran True or False Dalam Mata Pelajaran SKI Untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa Kelas Viii 6 di MTSN 2 Pasaman Barat. *Madani:Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 177–181.
- Kusuma, D. P. P., & Nasrulloh, A. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 149.
- Meditamar, M. O., Sujadi, & Sujadi, E. (2024). Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, and Performance Among Lecturers and Administrative Staff: A Multigroup Analysis. *Dirasah Jurnal Study Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 115–129.
- 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/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Muhtarom, A. (2015). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten. *Tarbawi, Vol. 1*(2), Hlm. 117-130.
- 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). *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 162.
- Mustajib, D. (2024). Successful Strategies to Improve the Quality of Graduates Through Quality Management. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 277–286.
- Özsoy, M., & Tabancalı, E. (2023). Teacher Hiring Processes in Private Educational Institutions: Methods, Qualifications, and Challenges. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 10(4), 988.

- Patti, R. R., Dacholfany, I., & Andayani, S. (2023). Pengaruh Kinerja Guru dan Fasilitas Pembelajaran terhadap Pembelajaran Efektif di SMAN 1 Seputih Agung Lampung. *Poace: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 3(1), 70–79.
- Ramayanti, A., Erihadiana, M., & Muhibinsyah. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pangandaran. *Al-Ulum Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ke Islaman*, 10(2), 130–139. <https://doi.org/10.31102/alulum.10.2.2023.130-139>
- Sakban, S., Nural, I., & Rifanto Bin Ridwan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93.
- Sesmiarni, Z., Iswantir, I., Ikhsan, I., & Yasmansyah. (2022). Analysis of the Ability of Islamic Education Teacher in Comprehending the Procedure to Make Learning Evaluation. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(4), 6113–6128. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2248>
- Solehan. (2022). Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 607–613. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.464>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Bandung*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Sani, A., & Setiawan, I. P. (2020). Integrasi Nilai Karakter dalam Pembelajaran Keterampilan Menulis Siswa. *Yume: Journal of Management*, 3(3), 84–93. <https://doi.org/10.2568/yum.v3i3.778>
- Tuytens, M., Vekeman, E., & Devos, G. (2023). Strategic human resource management in primary and secondary schools. An explorative study in Flanders (Belgium). *Educational Management Administration & Leadership*, 20(10), 2.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 226.
- Vekeman, T., & Devos. (n.d.). *Strategic human resource management in primary and secondary schools. An explorative study in Flanders (Belgium)*. 4.
- Wahyuni, E., Erina, D., & Gistuati, N. (2023). Peningkatkan Mutu Sekolah Melalui Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 3762–3766.
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (4th ed.). Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).