

**PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN
DI SMA ISLAM TERPADU AR RAHMAH**

Taufik Akbar¹

abiammar201437@gmail.com

koresponden Author

Ida Rindaningsih

rindaningsih1@umsida.ac.id

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

¹ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam Universitas
Muhammadiyah Sidoarjo Indonesia

Abstract

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran MSDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mengevaluasi praktik-praktik MSDM yang diterapkan di institusi tersebut. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi fungsi-fungsi MSDM, termasuk perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, kompensasi dan penghargaan, pengembangan, dan manajemen pemutusan hubungan kerja. Metode pengumpulan data meliputi wawancara mendalam dengan pimpinan sekolah, guru, dan staf administrasi, pengamatan langsung terhadap kegiatan sekolah, dan dokumentasi kebijakan manajemen sumber daya manusia dan laporan kinerja. Analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola dan tema dari data. Temuan menunjukkan bahwa praktik-praktik MSDM yang efektif, yang selaras dengan nilai-nilai Islam, berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan kinerja guru. Namun, tantangan seperti kebutuhan akan pengembangan profesional yang berkelanjutan dan integrasi teknologi dalam pendidikan tetap ada. Studi ini merekomendasikan strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif, termasuk platform digital untuk rekrutmen dan pelatihan, untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dan mendukung tujuan pendidikan institusi. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang kompleksitas MSDM di lingkungan pendidikan dan menawarkan rekomendasi strategis untuk meningkatkan praktik-praktik MSDM di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah.

Kata kunci : sumber, daya, manusia, Pendidikan

¹ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Indonesia

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada kurikulum dan infrastruktur, tetapi juga pada kualitas SDM yang terlibat, seperti guru dan staf pendidikan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lembaga pendidikan berfungsi untuk mengelola dan mengembangkan potensi tenaga pengajar serta staf pendukung agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan pendidikan. Di SMA Islam Terpadu (SMAIT) Ar Rahmah, MSDM menjadi elemen strategis dalam mendukung tercapainya visi untuk mewujudkan generasi yang robbani, cerdas, mandiri, dan berprestasi.

Dalam operasionalnya, MSDM di SMAIT Ar Rahmah mencakup berbagai aspek, mulai dari perekrutan dan seleksi tenaga pendidik yang kompeten hingga pengembangan profesionalisme melalui pelatihan dan workshop. Proses ini bertujuan untuk memastikan hanya guru-guru terbaik yang dipilih, yang memiliki kompetensi dalam memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa.² Selain itu, penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif memungkinkan adanya umpan balik yang konstruktif kepada para guru, sehingga mereka dapat terus meningkatkan kemampuan mengajarnya.³ Dengan demikian, kualitas pendidikan di SMAIT Ar Rahmah dapat terus ditingkatkan melalui pengelolaan SDM yang terencana.

Faktor komunikasi internal juga menjadi aspek penting dalam MSDM. Hubungan yang baik antara pimpinan sekolah, guru, dan staf berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Di SMAIT Ar Rahmah, komunikasi internal yang efektif diharapkan dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik dan staf untuk berperan aktif dalam mendukung proses pembelajaran. Selain itu, MSDM juga memiliki peran dalam menyelesaikan konflik yang mungkin terjadi serta memfasilitasi komunikasi yang sehat antara seluruh pihak yang terkait. Hal ini diperlukan untuk menjaga keharmonisan dan efektivitas kerja di lingkungan sekolah.

² D Nurhasanah and others, 'Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Di SMP Negeri 3 Kota Cilegon', *Technical and ...*, 4.01 (2024), pp. 1–5 <<https://mandycmm.org/index.php/taveij/article/view/586>>.

³ Syifa. Prasasti, Intan. Ameli; Sitohang, Hesekiel; Fauziah, 'Prosiding Seminar Nasional Manajemen', *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1.2 (2022), pp. 72–76 <38+Amelia+Intan+Prasasti+Hal+723-726>.

Namun, dalam implementasinya, MSDM menghadapi berbagai tantangan, termasuk kesulitan dalam merekrut tenaga pengajar berkualitas serta kebutuhan untuk terus menyesuaikan program pelatihan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pendidikan yang dinamis⁴. SMAIT Ar Rahmah, sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam, juga memiliki tantangan tambahan dalam menyelaraskan nilai-nilai Islam dengan perkembangan zaman tanpa mengesampingkan prinsip syariah. Oleh karena itu, strategi MSDM yang adaptif dan responsif terhadap perubahan sangat dibutuhkan untuk mendukung keberlanjutan mutu pendidikan di sekolah ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peranan manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi praktik manajemen SDM yang diterapkan di institusi tersebut. Dengan memahami peranan manajemen SDM, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan tenaga pendidik dan staf. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi strategis bagi pengembangan manajemen SDM yang lebih baik di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang dirancang untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena fokus utamanya adalah untuk menggambarkan fenomena sosial dan memberikan analisis yang komprehensif terhadap konteks yang diteliti. Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen SDM berfungsi dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja tenaga pendidik di institusi tersebut.

Karakteristik Pendekatan Kualitatif Deskriptif

Pendekatan kualitatif deskriptif memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dari pendekatan kuantitatif. Pertama, penelitian ini bersifat eksploratif, yang berarti peneliti berusaha untuk memahami makna dan pengalaman subjektif dari

⁴ Ita Nurmalasari and Dewi Zainul Karimah, 'Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik', *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 2.1 (2020), pp. 33–44, doi:10.52627/ijeam.v2i1.14.

individu yang terlibat dalam manajemen SDM di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah⁵. Kedua, data yang dikumpulkan bersifat naratif dan deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk menggambarkan konteks dan dinamika yang terjadi dalam manajemen SDM secara lebih mendalam). Ketiga, penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, tetapi lebih kepada menggali informasi dan perspektif yang relevan dari partisipan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data akan dikumpulkan melalui beberapa teknik, antara lain:

1. Wawancara Mendalam: Wawancara akan dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi untuk mendapatkan pandangan mereka mengenai praktik manajemen SDM dan dampaknya terhadap pendidikan. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi topik-topik tertentu sambil tetap memberikan ruang bagi partisipan untuk berbagi pengalaman dan pandangan mereka⁶.
2. Observasi: Peneliti akan melakukan observasi langsung di lingkungan sekolah untuk memahami interaksi antara manajemen SDM dan proses pendidikan. Observasi ini akan mencakup kegiatan sehari-hari di sekolah, seperti pertemuan staf, pelatihan guru, dan interaksi antara guru dan siswa⁷.
3. Dokumentasi: Peneliti juga akan mengumpulkan dokumen terkait kebijakan manajemen SDM, program pengembangan profesional, dan laporan kinerja untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Dokumentasi ini akan memberikan konteks tambahan dan membantu dalam analisis⁸.

Analisis Data

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data (Braun & Clarke, 2006). Proses analisis ini melibatkan beberapa langkah, termasuk pengkodean data, pengelompokan tema, dan interpretasi hasil. Peneliti akan berusaha untuk

⁵ Fildza Malahati and others, 'Kualitatif: Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi', *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11.2 (2023), pp. 341–48, doi:10.46368/jpd.v11i2.902.

⁶ Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani, 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif', *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1.2 (2023), pp. 1–9, doi:10.61104/ihsan.v1i2.57.

⁷ Ardiansyah, Risnita, and Jailani, 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif'.

⁸ Ardiansyah, Risnita, and Jailani, 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif'.

memahami bagaimana manajemen SDM berperan dalam konteks pendidikan di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam implementasinya.

Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, peneliti akan menggunakan beberapa strategi, seperti triangulasi data, yaitu membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat⁹. Selain itu, peneliti juga akan melakukan member checking, yaitu meminta umpan balik dari partisipan mengenai temuan awal untuk memastikan bahwa interpretasi yang dilakukan sesuai dengan pengalaman mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aktivitas manajemen sumber daya manusia (MSDM) di era saat ini mencakup beberapa aspek, termasuk perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, kompensasi dan penghargaan, pengembangan, dan pemberhentian. Berikut adalah hasil penelitian yang terkait dengan manajemen SDM di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Perencanaan SDM di SMAIT Ar Rahmah merupakan langkah strategis yang bertujuan memastikan ketersediaan tenaga pendidik dan staf yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dalam proses ini, sekolah melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jumlah siswa, kurikulum, serta program unggulan seperti tahfizh Al-Qur'an dan persiapan PTN. Perencanaan ini melibatkan penetapan kualifikasi tenaga pendidik yang diperlukan, seperti kompetensi mengajar, kemampuan bahasa Arab, dan pemahaman nilai-nilai Islami¹⁰. Perencanaan SDM yang efektif harus berorientasi pada tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi¹¹. Temuan ini menunjukkan bahwa SMAIT Ar Rahmah telah memprioritaskan perencanaan SDM untuk mendukung visinya mencetak generasi robbani, cerdas, dan mandiri.

⁹ Heriyanto Heriyanto, 'Thematic Analysis Sebagai Metode Menganalisa Data Untuk Penelitian Kualitatif', *Anuva*, 2.3 (2018), p. 317, doi:10.14710/anuva.2.3.317-324.

¹⁰ Edwin Kusuma, Ida Rindaningsih, and Hidayatulloh, 'Perencanaan Sumber Daya Manusia', *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2.3 (2023), pp. 338–49, doi:10.32672/perisai.v2i3.158.

¹¹ Dewi Sukesni and Ida Rindaningsih, 'Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2.2 (2023), pp. 195–206, doi:10.32672/perisai.v2i2.162.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen tenaga pendidik di SMAIT Ar Rahmah dilakukan melalui proses yang terstruktur dan selektif. Sekolah mempublikasikan lowongan kerja melalui media sosial, jaringan alumni, dan komunitas pendidikan Islam. Proses seleksi melibatkan beberapa tahapan, seperti tes kemampuan mengajar, wawancara, dan observasi praktik langsung di kelas. Calon tenaga pendidik juga dievaluasi berdasarkan komitmen mereka terhadap nilai-nilai Islami dan kemampuan membimbing siswa secara holistik. Rekrutmen yang efektif merupakan fondasi untuk membangun tim yang solid dan berdaya saing¹². Di SMAIT Ar Rahmah, proses ini memastikan bahwa hanya individu terbaik yang terpilih untuk bergabung dalam tim pengajar.

3. Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi di SMAIT Ar Rahmah dirancang untuk menarik dan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas. Sistem ini mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, serta penghargaan non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan pengembangan karier. Penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi dalam meningkatkan hasil belajar siswa atau berkontribusi pada program unggulan sekolah. Penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan¹³. Di SMAIT Ar Rahmah, sistem kompensasi yang dirancang secara holistik telah membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

4. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM di SMAIT Ar Rahmah melibatkan program pelatihan rutin, seperti workshop pendidikan Islami, pelatihan metode menghafal Al-Qur'an, dan pelatihan teknologi pendidikan. Guru juga didorong untuk mengikuti seminar nasional dan internasional guna memperbarui pengetahuan mereka. Program mentoring dan supervisi akademik diterapkan untuk membantu guru meningkatkan kompetensi mengajar serta menyelesaikan tantangan dalam pembelajaran. Pengembangan SDM adalah investasi penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan daya saing organisasi¹⁴.

¹² Mochamad Nashrullah and Ida Rindaningsih, 'Kerangka Kerja Manajemen Rekrutmen Guru : Sebuah Tinjauan Sistematis', *Pendidikan Islam*, 12.03 (2023), pp. 2487–2500, doi:10.30868/ei.v12i03.4656.

¹³ Rizna Maharani and Ida Rindaningsih, 'P e r i s a I', 2023, pp. 311–19.

¹⁴ Suryani, Ida Rindaningsih, and Hidayatulloh, 'Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2.3 (2023), pp. 363–70 <<https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>>.

Program pengembangan ini mencerminkan komitmen SMAIT Ar Rahmah terhadap pendidikan berkualitas tinggi.

5. Manajemen Pemberhentian

Manajemen pemberhentian di SMAIT Ar Rahmah dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip keadilan dan transparansi. Guru atau staf yang tidak memenuhi standar kinerja akan diberikan peringatan terlebih dahulu serta kesempatan untuk memperbaiki diri melalui pelatihan tambahan. Jika perbaikan tidak terjadi, keputusan pemberhentian dilakukan melalui diskusi terbuka yang melibatkan pihak terkait. Pemberhentian harus dilakukan dengan pendekatan humanis untuk meminimalkan dampak negatif pada organisasi dan individu yang bersangkutan¹⁵.

Pembahasan

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa aktivitas MSDM di SMAIT Ar Rahmah telah mencakup semua elemen penting dalam siklus manajemen SDM modern, yaitu perencanaan, rekrutmen, kompensasi, pengembangan, dan pemberhentian. Penerapan MSDM yang berbasis pada nilai-nilai Islami menjadi pembeda utama sekolah ini dibandingkan dengan lembaga pendidikan lainnya. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti upaya untuk terus meningkatkan kompetensi guru di tengah keterbatasan waktu dan sumber daya, serta kebutuhan untuk memanfaatkan teknologi pendidikan secara optimal.

Sebagai implikasi, penelitian ini merekomendasikan agar SMAIT Ar Rahmah terus mengembangkan strategi MSDM yang adaptif, termasuk memanfaatkan platform digital untuk rekrutmen dan pelatihan, memperluas jaringan kerja sama dengan lembaga pendidikan lainnya, serta mengintegrasikan evaluasi kinerja dengan program pengembangan karier. Dengan langkah-langkah ini, SMAIT Ar Rahmah dapat lebih optimal dalam mengelola SDM untuk mendukung mutu pendidikan yang unggul.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani, 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif', *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1.2 (2023), pp. 1–9, doi:10.61104/ihsan.v1i2.57

¹⁵ Okvi Maharani and Ida Rindaningsih, 'Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review', *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2.1 (2023), pp. 159–70, doi:10.55123/mamen.v2i1.1626.

- Heriyanto, Heriyanto, 'Thematic Analysis Sebagai Metode Menganalisa Data Untuk Penelitian Kualitatif', *Anuva*, 2.3 (2018), p. 317, doi:10.14710/anuva.2.3.317-324
- Kusuma, Edwin, Ida Rindaningsih, and Hidayatulloh, 'Perencanaan Sumber Daya Manusia', *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2.3 (2023), pp. 338–49, doi:10.32672/perisai.v2i3.158
- Maharani, Rizna, and Ida Rindaningsih, 'P e r i s a I', 2023, pp. 311–19
- Malahati, Fildza, Anelda Ultavia B, Putri Jannati, Qathrunnada Qathrunnada, and Shaleh Shaleh, 'Kualitatif: Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi', *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11.2 (2023), pp. 341–48, doi:10.46368/jpd.v11i2.902
- Nashrullah, Mochamad, and Ida Rindaningsih, 'Kerangka Kerja Manajemen Rekrutmen Guru : Sebuah Tinjauan Sistematis', *Pendidikan Islam*, 12.03 (2023), pp. 2487–2500, doi:10.30868/ei.v12i03.4656
- Nurhasanah, D, S Sumiyati, B H Hayadi, and ..., 'Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Di SMP Negeri 3 Kota Cilegon', *Technical and ...*, 4.01 (2024), pp. 1–5 <<https://mand-ycmm.org/index.php/taveij/article/view/586>>
- Nurmalasari, Ita, and Dewi Zainul Karimah, 'Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik', *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2.1 (2020), pp. 33–44, doi:10.52627/ijeam.v2i1.14
- Okvi Maharani, and Ida Rindaningsih, 'Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review', *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2.1 (2023), pp. 159–70, doi:10.55123/mamen.v2i1.1626
- Prasasti, Intan. Ameli; Sitohang, Hesekiel; Fauziah, Syifa., 'Prosiding Seminar Nasional Manajemen', *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1.2 (2022), pp. 72–76 <38+Amelia+Intan+Prasasti+Hal+723-726>
- Rahmadi, Ryan, Syamsul Hadi Senen, and Sumiyati Sumiyati, 'Tingkat Kepuasan Kerja Dilihat Dari Perspektif Lingkungan Kerja Sosial Dan Pengembangan Karir', *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18.1 (2019), p. 37, doi:10.17509/strategic.v18i1.17589
- Sukesi, Dewi, and Ida Rindaningsih, 'Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2.2 (2023), pp. 195–206, doi:10.32672/perisai.v2i2.162
- Suryani, Ida Rindaningsih, and Hidayatulloh, 'Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2.3 (2023), pp. 363–70 <<https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>>