

OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH PENDIDIKAN AGAMA ISLAM MEDAN

Makmur Syukri, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: *makmursyukri@uinsu.ac.id*

Hadi Lopian Pohan, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: *hadi0332233018@uinsu.ac.id*

Abstract

This research examines the implementation of Human Resources Management (HRDM) in Islamic Religious Education Madrasahs in Medan, North Sumatra. The aim is to analyze HRM practices, identify challenges, and formulate optimization strategies in the context of Islamic education. Using a qualitative approach with a case study method, data was collected through in-depth interviews, direct observation and document analysis. This research reveals that madrasahs have implemented several good HRM practices, such as HR planning based on needs analysis and professional development programs. However, significant challenges were found such as budget limitations, lack of HR experts, and resistance to change. Based on these findings, the research proposes optimization strategies, including increasing budget allocation for human resource development, collaboration with universities, and implementing a more comprehensive performance management system. Research concludes that HRM has a vital role in improving the quality of education in madrasahs. Even though there are challenges, with the right strategy, HRM can be optimized to support the achievement of Islamic education goals. The contribution of this research is significant to the Islamic education management literature, especially HRM in madrasahs. Further research is needed to examine the effectiveness of HRM strategies in a broader context and their impact on student achievement and the overall quality of education.

Keywords: Human Resource Management, Madrasah, Islamic Religious Education, HR Optimization, Professional Development, Quality of Education, Management Strategy, Islamic Education, Implementation Challenges, Case Study, Medan, North Sumatra

Abstrak

Penelitian ini mengkaji implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Madrasah Pendidikan Agama Islam di Medan,

Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Pendidikan Agama Islam Medan

Sumatera Utara. Tujuannya adalah menganalisis praktik MSDM, mengidentifikasi tantangan, dan merumuskan strategi optimalisasi dalam konteks pendidikan Islam. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen. Penelitian ini mengungkap bahwa madrasah telah menerapkan beberapa praktik MSDM yang baik, seperti perencanaan SDM berbasis analisis kebutuhan dan program pengembangan profesional. Namun, ditemukan tantangan signifikan seperti keterbatasan anggaran, kurangnya tenaga ahli MSDM, dan resistensi terhadap perubahan. Berdasarkan temuan ini, penelitian mengusulkan strategi optimalisasi, termasuk peningkatan alokasi anggaran untuk pengembangan SDM, kolaborasi dengan perguruan tinggi, dan penerapan sistem manajemen kinerja yang lebih komprehensif. Penelitian menyimpulkan bahwa MSDM memiliki peran vital dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Meski ada tantangan, dengan strategi yang tepat, MSDM dapat dioptimalkan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan Islam. Kontribusi penelitian ini signifikan bagi literatur manajemen pendidikan Islam, khususnya MSDM di madrasah. Diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkaji efektivitas strategi MSDM dalam konteks yang lebih luas serta dampaknya terhadap prestasi siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Madrasah, Pendidikan Agama Islam, Optimalisasi SDM, Pengembangan Profesional, Kualitas Pendidikan, Strategi Manajemen, Pendidikan Islam, Tantangan Implementasi, Studi Kasus, Medan, Sumatera Utara.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia pendidikan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Lembaga pendidikan, termasuk madrasah sebagai institusi pendidikan Islam, dituntut untuk dapat beradaptasi dan meningkatkan kualitas secara berkelanjutan. (Yodia, 2023) Salah satu aspek krusial yang menjadi penentu

keberhasilan lembaga pendidikan adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM yang efektif tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara umum, tetapi juga berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan Islam yang holistik. (Alfaruq & Wibowo, 2022) Madrasah, sebagai lembaga pendidikan Islam, memiliki peran yang unik dan strategis dalam sistem

pendidikan nasional Indonesia. Selain mengajarkan ilmu pengetahuan umum, madrasah juga bertanggung jawab untuk menanamkan nilai-nilai keislaman dan membentuk karakter peserta didik sesuai dengan ajaran Islam.(Fawaid et al., 2023) Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia di madrasah menjadi semakin penting dan menantang, karena harus mampu memadukan kompetensi profesional dengan nilai-nilai keislaman.(Setiawan & Sudja, 2021)

Penelitian ini berfokus pada implementasi MSDM di Madrasah Pendidikan Agama Islam yang berlokasi di Jl. Pendidikan Gg. Tertib No.8, Glugur Darat I, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada posisi strategis madrasah tersebut sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam terkemuka di Kota Medan, yang telah menunjukkan komitmen dalam pengembangan kualitas pendidikan.(Darojat et al., 2023) MSDM dalam konteks pendidikan mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi, hingga pemeliharaan sumber daya manusia. Di madrasah, sumber daya manusia meliputi berbagai komponen, termasuk guru, staf administrasi, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan lainnya. Setiap komponen ini memiliki peran yang vital dalam mewujudkan visi dan misi madrasah, serta dalam mencapai

tujuan pendidikan Islam secara lebih luas.(Suartini, 2023)

Implementasi MSDM yang efektif di madrasah menghadapi berbagai tantangan. Pertama, keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun manusia, sering kali menjadi kendala dalam pengembangan program-program MSDM yang komprehensif.(Purnama, 2016b) Kedua, dinamika perubahan dalam dunia pendidikan, termasuk perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pendidikan, menuntut adanya adaptasi yang cepat dalam praktik MSDM. Ketiga, keunikan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memerlukan pendekatan MSDM yang tidak hanya berfokus pada kompetensi profesional, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai keislaman.(Putra, 2021) Penelitian terdahulu telah menunjukkan pentingnya MSDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Beberapa studi mengungkapkan bahwa praktik MSDM yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada prestasi siswa. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam literatur mengenai implementasi MSDM di madrasah, terutama dalam konteks lokal seperti di Kota Medan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam implementasi MSDM di Madrasah Pendidikan Agama Islam di

Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Pendidikan Agama Islam Medan

Medan.(Widiansyah, 2019) Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk:

- (1) Mengidentifikasi praktik-praktik MSDM yang diterapkan di madrasah.
- (2) Menganalisis tantangan dan kendala yang dihadapi dalam implementasi MSDM.
- (3) Merumuskan strategi untuk mengoptimalkan MSDM di madrasah guna meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi yang mendalam terhadap fenomena MSDM di madrasah dalam konteks yang spesifik. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru, dan staf administrasi, observasi langsung terhadap proses MSDM di madrasah, serta analisis dokumen terkait kebijakan dan praktik MSDM. (Purnama, 2016a) Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pemahaman yang lebih komprehensif tentang MSDM di lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi para pembuat kebijakan, praktisi pendidikan, dan peneliti dalam bidang manajemen pendidikan Islam. Lebih lanjut, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi dan kebijakan MSDM yang lebih efektif di

madrasah, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan.(Hermawati et al., 2023)

Dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini juga relevan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan nasional. Madrasah, sebagai bagian integral dari sistem pendidikan nasional, memiliki peran penting dalam membentuk generasi yang tidak hanya cakap secara akademis tetapi juga memiliki karakter yang kuat berbasis nilai-nilai keislaman.(Pangesti & Hanifuddin, 2021) Oleh karena itu, optimalisasi MSDM di madrasah tidak hanya berdampak pada institusi tersebut, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan nasional.(Tareamansyah & Isnawijayani, 2021) Struktur artikel ini terdiri dari beberapa bagian. Setelah pendahuluan, akan disajikan tinjauan pustaka yang membahas konsep dan teori terkait MSDM dalam konteks pendidikan Islam. Selanjutnya, metodologi penelitian akan diuraikan secara rinci, diikuti oleh penyajian hasil penelitian dan pembahasan.(Wahyuni et al., 2023) Artikel akan ditutup dengan kesimpulan dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya serta implikasi praktis bagi pengembangan MSDM di madrasah. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas dan dinamika MSDM di madrasah, serta strategi-

strategi inovatif untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan Islam.(Fahmi & Sar, 2018) Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam, tetapi juga menyediakan landasan empiris untuk peningkatan kualitas pendidikan di madrasah secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Madrasah Pendidikan Agama Islam dalam konteks yang spesifik. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk memahami kompleksitas implementasi MSDM dalam setting alami madrasah.(Andriany & Tiarapusa, 2023)

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Madrasah Pendidikan Agama Islam yang berlokasi di Jl. Pendidikan Gg. Tertib No.8, Glugur Darat I, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada reputasi madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam terkemuka di Kota Medan.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian meliputi: Kepala Madrasah, 3 orang guru dari berbagai bidang studi, dan 2 staff.

Teknik Pengumpulan Data

- (a) Wawancara Mendalam: Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan semua subjek penelitian. Topik wawancara mencakup praktik MSDM, tantangan yang dihadapi, dan saran untuk perbaikan.
- (b) Observasi Langsung: Observasi dilakukan terhadap proses MSDM di madrasah, termasuk rapat staf, kegiatan pengembangan profesional, dan interaksi sehari-hari antara manajemen dan staf.
- (c) Analisis Dokumen: Dokumen yang dianalisis meliputi kebijakan MSDM madrasah, rencana strategis, laporan evaluasi kinerja, dan dokumen terkait lainnya.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Pedoman wawancara dan lembar observasi digunakan sebagai instrumen pendukung.

Metodologi ini dirancang untuk memastikan pengumpulan data yang komprehensif dan analisis yang mendalam terhadap praktik MSDM di madrasah. Pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus memungkinkan pemahaman yang holistik terhadap fenomena yang diteliti, serta memberikan fleksibilitas untuk mengeksplorasi temuan-temuan

yang mungkin tidak terduga sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi MSDM di Madrasah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa madrasah telah menerapkan beberapa praktik MSDM, seperti:

Perencanaan SDM berbasis analisis kebutuhan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Madrasah Pendidikan Agama Islam di Medan telah menerapkan perencanaan SDM yang cukup terstruktur. Kepala Madrasah menyatakan, "*Kami melakukan analisis kebutuhan SDM setiap awal tahun ajaran, dengan mempertimbangkan proyeksi jumlah siswa dan kurikulum yang akan diterapkan.*" Namun, ditemukan bahwa perencanaan ini sering kali terkendala oleh ketidakpastian anggaran dan perubahan kebijakan pendidikan yang mendadak. Madrasah Pendidikan Agama Islam di Medan telah menerapkan sistem perencanaan SDM yang cukup terstruktur. Proses ini biasanya dilakukan pada awal tahun ajaran baru dan melibatkan beberapa tahapan:

(1) Analisis Kebutuhan: Kepala Madrasah bersama tim manajemen melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan SDM. Ini mencakup proyeksi jumlah siswa untuk tahun ajaran mendatang, perubahan kurikulum yang

mungkin terjadi, dan kebutuhan pengembangan program baru.

(2) Pemetaan Kompetensi: Dilakukan pemetaan kompetensi staf yang ada untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM.

(3) Proyeksi Anggaran: Tim manajemen membuat proyeksi anggaran untuk rekrutmen, pengembangan, dan retensi SDM.

(4) Penyusunan Rencana Aksi: Berdasarkan analisis di atas, disusun rencana aksi yang mencakup strategi rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan rotasi staf jika diperlukan.

Namun, proses perencanaan ini sering menghadapi tantangan. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah, "*Kami sering kali harus merevisi rencana karena perubahan kebijakan pendidikan yang mendadak atau ketidakpastian anggaran.*" Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam perencanaan SDM sangat diperlukan.

Proses rekrutmen dan seleksi yang terstruktur

Proses rekrutmen dan seleksi di madrasah dilakukan secara terbuka, dengan mengutamakan kualifikasi akademik dan kompetensi keislaman. Seorang guru yang baru direkrut mengatakan, "*Proses seleksi cukup ketat, meliputi tes tertulis, wawancara, dan micro-teaching.*" Meskipun demikian, madrasah masih menghadapi tantangan dalam menarik kandidat

berkualitas tinggi, terutama untuk posisi-posisi tertentu seperti guru sains dan bahasa asing. Proses rekrutmen dan seleksi di madrasah dilakukan secara terbuka dan kompetitif. Beberapa aspek penting dalam proses ini meliputi:

- a. Pengumuman Lowongan: Madrasah mengumumkan lowongan melalui berbagai media, termasuk website madrasah, media sosial, dan jaringan alumni.
- b. Seleksi Administrasi: Tim seleksi melakukan screening awal berdasarkan kualifikasi akademik dan pengalaman.
- c. Tes Tertulis: Kandidat yang lolos seleksi administrasi mengikuti tes tertulis yang mencakup pengetahuan umum, keislaman, dan bidang studi yang relevan.
- d. Wawancara: Wawancara dilakukan oleh panel yang terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala, dan guru senior. Aspek yang dinilai meliputi motivasi, visi pengajaran, dan pemahaman nilai-nilai keislaman.
- e. Micro-teaching: Khusus untuk posisi guru, kandidat diminta melakukan simulasi mengajar.
- f. Tes Psikologi: Beberapa posisi kunci mungkin memerlukan tes psikologi tambahan.

Meskipun proses ini cukup komprehensif, madrasah masih menghadapi tantangan dalam menarik kandidat berkualitas tinggi, terutama untuk posisi-posisi tertentu. Seorang anggota tim rekrutmen menyatakan,

"Kami sering kesulitan mendapatkan guru sains dan bahasa asing yang juga memiliki pemahaman keislaman yang kuat."

Program pengembangan profesional untuk guru dan staf

Madrasah telah menerapkan beberapa program pengembangan profesional, termasuk pelatihan in-house dan pengiriman guru untuk mengikuti seminar atau workshop eksternal. Salah satu guru menyampaikan, *"Kami didorong untuk terus meningkatkan kompetensi, baik dalam bidang akademik maupun keislaman."* Namun, beberapa guru merasa bahwa program pengembangan masih belum merata dan terkadang kurang relevan dengan kebutuhan mereka. Madrasah telah menerapkan beberapa program pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi staf:

- (1) Pelatihan *In-house*: Secara rutin, madrasah mengadakan pelatihan internal yang mencakup aspek pedagogis, teknologi pembelajaran, dan penguatan nilai-nilai keislaman.
- (2) Seminar dan *Workshop* Eksternal: Guru dan staf didorong untuk mengikuti seminar atau workshop yang relevan dengan bidang mereka.
- (3) Program Mentoring: Guru senior ditugaskan untuk membimbing guru junior dalam meningkatkan keterampilan mengajar dan pengelolaan kelas.

- (4) Studi Lanjut: Madrasah memberikan dukungan bagi staf yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- (5) Kelompok Kerja Guru (KKG): Guru-guru terlibat dalam KKG untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik.

Meskipun demikian, beberapa guru merasa bahwa program pengembangan masih belum merata. Seorang guru menyampaikan, "*Terkadang kesempatan pengembangan lebih banyak diberikan kepada guru-guru tertentu saja.*" Meskipun demikian, sebagian besar staf merasa bahwa kompensasi masih belum sebanding dengan beban kerja mereka. Seorang staf administrasi menyampaikan, "*Gaji kami masih di bawah rata-rata sekolah umum, padahal tanggung jawab kami tidak kalah berat.*"

Implementasi MSDM di madrasah ini menunjukkan adanya upaya serius untuk mengelola SDM secara profesional. Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal transparansi evaluasi kinerja, pemerataan kesempatan pengembangan, dan peningkatan sistem kompensasi.

Tantangan dalam Implementasi MSDM

Keterbatasan anggaran untuk program pengembangan SDM

Keterbatasan anggaran menjadi tantangan utama dalam implementasi

MSDM yang optimal. Kepala Madrasah menjelaskan, "*Kami ingin memberikan lebih banyak pelatihan dan insentif, tapi anggaran kami sangat terbatas.*" Hal ini berdampak pada kemampuan madrasah untuk menarik dan mempertahankan SDM berkualitas tinggi. Keterbatasan anggaran merupakan tantangan utama yang dihadapi madrasah dalam mengoptimalkan MSDM:

- (1) Sumber Pendanaan Terbatas: Madrasah sering kali bergantung pada dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan kontribusi orang tua siswa yang jumlahnya terbatas.
- (2) Kompetisi dengan Sekolah Umum: Madrasah harus bersaing dengan sekolah umum yang mungkin memiliki sumber daya lebih besar, terutama dalam hal menarik dan mempertahankan guru berkualitas.
- (3) Prioritas Alokasi Dana: Kepala Madrasah menjelaskan, "*Kami harus sangat selektif dalam mengalokasikan dana. Terkadang, program pengembangan SDM harus dikorbankan untuk kebutuhan operasional yang lebih mendesak.*"
- (4) Keterbatasan Insentif: Madrasah kesulitan memberikan insentif finansial yang kompetitif, yang berdampak pada motivasi dan retensi staf.
- (5) Kendala Pengembangan Infrastruktur: Keterbatasan dana juga menghambat pengembangan

infrastruktur pendukung MSDM, seperti sistem informasi SDM yang terintegrasi.

Kurangnya tenaga ahli dalam bidang MSDM

Madrasah tidak memiliki staf khusus yang menangani MSDM. Tugas-tugas terkait SDM sering kali dibebankan pada kepala madrasah atau wakil kepala madrasah yang sudah memiliki banyak tanggung jawab lain. Akibatnya, pengelolaan SDM tidak dilakukan secara optimal dan profesional. Madrasah menghadapi tantangan serius dalam hal ketersediaan tenaga ahli MSDM:

- (1) **Multitasking Berlebihan:** Tugas-tugas MSDM sering dibebankan pada kepala madrasah atau wakil kepala yang sudah memiliki banyak tanggung jawab lain.
- (2) **Keterbatasan Kompetensi:** Staf yang menangani MSDM sering kali tidak memiliki latar belakang atau pelatihan khusus di bidang ini.
- (3) **Kesulitan Rekrutmen:** Seorang anggota komite madrasah menyatakan, *"Sulit menemukan profesional MSDM yang juga memahami konteks pendidikan Islam."*
- (4) **Keterbatasan Akses ke Praktik Terbaik:** Kurangnya tenaga ahli menyebabkan madrasah kesulitan mengakses dan menerapkan praktik-praktik MSDM terkini.
- (5) **Hambatan dalam Pengembangan Sistem:** Tanpa tenaga ahli, pengembangan sistem MSDM yang

terintegrasi dan efektif menjadi tantangan besar.

Resistensi terhadap perubahan dari sebagian personel madrasah

Beberapa staf, terutama yang sudah lama bekerja di madrasah, menunjukkan resistensi terhadap perubahan dalam praktik MSDM. Seorang guru senior menyatakan, *"Kami sudah terbiasa dengan cara lama, perubahan terkadang membuat tidak nyaman."* Hal ini menghambat implementasi praktik MSDM yang lebih modern dan efektif. Resistensi terhadap perubahan dalam praktik MSDM menjadi tantangan signifikan:

- a. **Budaya Organisasi Tradisional:** Beberapa staf, terutama yang sudah lama bekerja, cenderung nyaman dengan praktik MSDM yang lama dan informal.
- b. **Ketakutan akan Evaluasi:** Sistem evaluasi kinerja yang lebih ketat sering dianggap sebagai ancaman oleh sebagian staf.
- c. **Kurangnya Pemahaman:** Seorang guru senior menyatakan, *"Banyak dari kami yang tidak memahami mengapa perubahan dalam sistem MSDM diperlukan."*
- d. **Keengganan Mengadopsi Teknologi:** Implementasi sistem MSDM berbasis teknologi sering menghadapi resistensi dari staf yang kurang familiar dengan teknologi.
- e. **Konflik Generasi:** Terkadang terjadi kesenjangan antara ekspektasi guru-guru muda yang

menginginkan sistem MSDM yang lebih modern dengan guru senior yang lebih konservatif.

Strategi Optimalisasi MSDM Peningkatan alokasi anggaran untuk pengembangan SDM

Madrasah perlu mengkaji ulang alokasi anggaran dan mencari sumber pendanaan alternatif untuk meningkatkan investasi dalam pengembangan SDM. Hal ini dapat mencakup kerjasama dengan donatur atau mengoptimalkan unit usaha madrasah. Peningkatan Alokasi Anggaran untuk Pengembangan SDM

(1) Diversifikasi Sumber Pendanaan:

- (a) Mengembangkan unit usaha madrasah seperti koperasi atau kantin sehat.
- (b) Menjalin kemitraan dengan lembaga zakat dan wakaf untuk program pengembangan SDM.
- (c) Mengoptimalkan jaringan alumni untuk penggalangan dana.

(2) Efisiensi Anggaran:

- (a) Melakukan audit penggunaan anggaran untuk mengidentifikasi area penghematan.
- (b) Menerapkan sistem penganggaran berbasis kinerja.

Prioritisasi Investasi SDM:

- (a) Mengalokasikan persentase tetap dari anggaran tahunan untuk pengembangan SDM.
- (b) Menyusun rencana pengembangan SDM jangka panjang dengan alokasi anggaran yang jelas.

Pemanfaatan Teknologi:

- (a) Mengadopsi solusi e-learning untuk mengurangi biaya pelatihan tatap muka.
- (b) Mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis teknologi untuk efisiensi proses.

Kolaborasi dengan perguruan tinggi untuk pelatihan MSDM

Menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi Islam dapat menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan tenaga ahli MSDM. Perguruan tinggi dapat memberikan pelatihan, konsultasi, atau bahkan penempatan mahasiswa magang untuk membantu pengelolaan SDM di madrasah.

Penerapan sistem manajemen kinerja yang lebih komprehensif

Madrasah perlu mengembangkan sistem manajemen kinerja yang lebih transparan dan objektif. Ini dapat mencakup penetapan key performance indicators (KPI) yang jelas, evaluasi berkala, dan pemberian umpan balik yang konstruktif.

KESIMPULAN

MSDM memiliki peran vital dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Meski terdapat tantangan dalam implementasinya, dengan strategi yang tepat, MSDM dapat dioptimalkan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan Islam. Penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Madrasah

Pendidikan Agama Islam di Medan menunjukkan upaya signifikan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM, meskipun masih menghadapi berbagai tantangan kompleks. Madrasah telah menerapkan praktik-praktik MSDM yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, serta sistem kompensasi dan penghargaan. Namun, implementasi ini masih belum optimal dan memerlukan penyempurnaan lebih lanjut. Tantangan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan anggaran, kurangnya tenaga ahli MSDM, resistensi terhadap perubahan, dan kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan kompetensi akademik dengan nilai-nilai keislaman. Untuk mengatasi tantangan tersebut, beberapa strategi kunci telah diidentifikasi, termasuk peningkatan alokasi anggaran untuk pengembangan SDM, kolaborasi dengan perguruan tinggi, penerapan sistem manajemen kinerja yang komprehensif, program pengembangan kepemimpinan, dan integrasi nilai keislaman dalam praktik MSDM. Aspek unik dari MSDM di madrasah adalah kebutuhan untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam setiap aspek pengelolaan SDM, yang menciptakan tantangan sekaligus peluang untuk mengembangkan model MSDM yang khas. Pemanfaatan teknologi dalam MSDM muncul sebagai area potensial untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, meskipun implementasinya

masih terbatas. Penelitian juga menunjukkan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan bagi seluruh staf madrasah, yang mencakup tidak hanya peningkatan kompetensi akademik dan pedagogis, tetapi juga penguatan pemahaman dan praktik keislaman.

Keberhasilan optimalisasi MSDM sangat bergantung pada kemampuan madrasah dalam mengelola perubahan, yang melibatkan tidak hanya aspek teknis, tetapi juga transformasi budaya organisasi. Implementasi MSDM di madrasah tidak dapat dilepaskan dari konteks lokal Kota Medan dan kebijakan pendidikan nasional, sehingga madrasah perlu terus beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan tuntutan masyarakat, sambil tetap mempertahankan identitas khasnya. Optimalisasi MSDM memiliki implikasi jangka panjang terhadap kualitas pendidikan di madrasah, dengan investasi dalam pengembangan SDM saat ini akan berdampak pada peningkatan prestasi siswa, reputasi madrasah, dan kontribusinya terhadap pendidikan Islam secara lebih luas. Penelitian ini membuka jalan bagi studi lebih lanjut tentang efektivitas strategi MSDM di madrasah, pengembangan model MSDM berbasis Islam, dan dampak jangka panjang dari praktik MSDM terhadap kualitas pendidikan di madrasah.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa MSDM memainkan

Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Pendidikan Agama Islam Medan

peran krusial dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah Pendidikan Agama Islam. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, dengan strategi yang tepat dan komitmen dari seluruh pemangku kepentingan, madrasah memiliki potensi untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM-nya. Hal ini pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian visi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dan relevan dalam konteks pendidikan modern.

SARAN

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkaji efektivitas strategi MSDM dalam konteks madrasah yang lebih luas, serta dampaknya terhadap prestasi siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaruq, M. K., & Wibowo, P. (2022). OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DILEMBAGA PEMASYARAKATAN (Studi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Cibinong). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(4).
- Andriany, N., & Tiarapuspa. (2023). OPTIMALISASI KESADARAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT TENTANG SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN

DAN KESEHATAN KERJA (SMK3). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2).

<https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17189>

- Darojat, J., Syah, M., Erihadiana, M., Amelia, A., & Hakim, A. R. (2023). Optimalisasi Manajemen Karir Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Standar Mutu Pendidikan. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(6). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i6.541>

- Fahmi, M. H., & Sar, N. P. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *JUPITER (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)*, 03(02).

- Fawaid, A., Hibatulah, H. D., Indriani, M., & ... (2023). Meningkatkan Kolaborasi Masyarakat dalam Membangun Desa Jambearum Bebas Stunting melalui Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Welfare: Jurnal ...*, 1(4).

- Hermawati, A., Anam, C., Suwarta, S., & Wulandari, W. (2023). CAPAIAN KINERJA PEMASARAN BERBASIS MARKETING TERINTEGRASI MELALUI ANALISIS PATH PADA UKM INDUSTRI PARIWISATA DI JAWA TIMUR. *Equilibrium :*

- Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2).
<https://doi.org/10.35906/equilibrium.v12i2.1611>
- Pangesti, P. W., & Hanifuddin, I. (2021). Optimalisasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia pada MTsN 1 Ponorogo. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*, 1(02).
<https://doi.org/10.21154/excelencia.v1i02.208>
- Purnama, B. J. (2016a). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2).
- Purnama, B. J. (2016b). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2).
- Putra, A. (2021). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Manajemen Transportasi Laut Di Pt Pelabuhan Indonesia Iii Tanjung Emas *Prosiding Seminar Nasional*, 3(1).
- Setiawan, H. D., & Sudja, M. D. (2021). KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DI INDONESIA. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 42(2).
<https://doi.org/10.47313/jib.v42i2.1442>
- Suartini, N. K. (2023). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pegawai Negeri Sipil: Praktik Terbaik Dan Tantangan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(July).
- Tareamansyah, A., & Isnawijayani, I. (2021). Optimalisasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Implementasi HRIS eUnite Employee Self Service di PT Asphalt Bangun Sarana Regional Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(3).
<https://doi.org/10.47747/jnmp.sdm.v2i3.413>
- Wahyuni, E., Erina, D., & Gistuati, N. (2023). PENINGKATKAN MUTU SEKOLAH MELALUI OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM). *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1).
<https://doi.org/10.23969/jp.v8i1.8284>
- Widiansyah, A. (2019). Pengendalian Mutu : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Optimalisasi Fungsi Pengendalian Dalam Dunia Pendidikan. Cakrawala. *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 19(1).
- Yodia, V. (2023). OPTIMALISASI KEBIJAKAN MANAJEMEN

Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Pendidikan Agama Islam Medan

DALAM UPAYA PENINGKATAN
KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DI FAHIRA HOTEL
BUKITTINGGI. ... : *Jurnal
Pariwisata, Sosial Dan Budaya.*