



Journal of Islamic Education Strategy Management

Journal homepage: <https://journal.brajamustipublication.com/index.php/jiesm/index>

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran di Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa Lampung Timur

¹Nur Abdillah Faqih, ²Abu Tohir, ³Azwar Annas, ⁴Nurrosidah Al-Afrondi

¹²³⁴Universitas Ma'arif Lampung, Indonesia

*Korespondensi: E-mail: nurabdillahfaqih@gmail.com

ABSTRACT

This study examines human resource management (HRM) strategies for enhancing learning effectiveness at Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa. Employing a qualitative descriptive approach, data were gathered through interviews, observations, and document analysis involving school leaders, teachers, and administrative staff. The findings indicate that strategic HRM practices such as systematic recruitment, continuous competency development, motivational incentives, and performance evaluation play a crucial role in improving learning outcomes. The study emphasizes the importance of aligning HRM practices with educational objectives to support sustainable quality improvement in Islamic secondary education.

Keyword:

Human Resource Management Strategies; Teaching Effectiveness; Islamic Education Institutions; Secondary Schools; Educational Management

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima 31 Mei 2025

Revisi 27 Desember 2025

Terbit 31 Desember 2025

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen yang melibatkan pimpinan madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM yang strategis—meliputi rekrutmen yang sistematis, pengembangan kompetensi berkelanjutan, pemberian insentif motivasional, dan evaluasi kinerja—berperan penting dalam meningkatkan hasil pembelajaran. Penelitian ini menegaskan pentingnya penyesuaian praktik MSDM dengan tujuan pendidikan guna mendukung peningkatan mutu pendidikan Islam tingkat menengah secara berkelanjutan.

Kata kunci:

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia; Efektivitas Pengajaran; Lembaga Pendidikan Islam; Sekolah Menengah; Manajemen Pendidikan

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek kunci dalam keberhasilan organisasi pendidikan, termasuk madrasah, karena SDM yang efektif akan mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam konteks pendidikan menengah Islam seperti Madrasah Aliyah, pengelolaan SDM yang strategis dan terencana sangat penting untuk mengoptimalkan peran guru dan tenaga kependidikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Manajemen SDM mencakup berbagai aktivitas mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi dan pengelolaan kinerja (Rahman & Shiddike, 2019).

Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa sebagai lembaga pendidikan formal memiliki tantangan dalam menerapkan strategi manajemen SDM yang adaptif dengan kebutuhan zaman, khususnya dalam era digital dan globalisasi yang menuntut inovasi pembelajaran. Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh bagaimana lembaga ini mengelola potensi guru dan staf pendukungnya, agar dapat meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar, mendorong motivasi kerja, dan meningkatkan profesionalisme (Ukpere 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang meliputi pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, motivasi kerja yang tepat, dan sistem evaluasi yang transparan memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas pembelajaran (M. Journal 2023). Selain itu, kepemimpinan yang visioner dan partisipatif di lingkungan madrasah berperan dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi antar tenaga pendidik (Journal 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi manajemen SDM yang diterapkan di Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa serta mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelola madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi pencapaian tujuan pendidikan yang optimal.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran rinci dan mendalam mengenai strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa serta bagaimana strategi tersebut berdampak pada efektivitas pembelajaran. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap dinamika dan konteks organisasi pendidikan secara holistik, khususnya terkait praktik manajemen SDM yang bersifat kompleks dan multidimensional.

3. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini mengungkap beberapa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa dan dampaknya terhadap efektivitas pembelajaran, yang dapat dikategorikan dalam beberapa tema utama sebagai berikut:

a. Perencanaan dan Rekrutmen SDM

Madrasah telah menerapkan proses perencanaan kebutuhan SDM secara terstruktur, dengan menyesuaikan jumlah dan kompetensi tenaga pendidik sesuai kebutuhan kurikulum dan standar kualitas pembelajaran. Proses rekrutmen dilakukan secara selektif, dengan penekanan pada kualifikasi pendidikan, kompetensi keagamaan, dan kemampuan pedagogik. Hal ini mendukung terciptanya tenaga pendidik yang kompeten dan sejalan dengan visi madrasah.

b. Pengembangan Kompetensi

Strategi pengembangan kompetensi menjadi fokus utama melalui program pelatihan rutin, workshop, dan bimbingan teknis yang diselenggarakan baik internal maupun bekerjasama dengan lembaga eksternal. Guru-guru diberikan kesempatan mengikuti pelatihan pengajaran berbasis teknologi informasi dan metode pembelajaran inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

c. Motivasi dan Penghargaan

Pemberian motivasi dilakukan melalui pendekatan insentif non-finansial seperti penghargaan guru berprestasi, apresiasi secara verbal maupun formal dalam rapat atau acara madrasah. Selain itu, dukungan psikologis dan pembentukan budaya kerja yang positif juga menjadi faktor motivasi yang signifikan. Namun, terdapat kebutuhan untuk mengembangkan insentif finansial yang lebih memadai sebagai dorongan tambahan.

d. Evaluasi dan Pengelolaan Kinerja

Madrasah melakukan evaluasi kinerja guru secara berkala yang meliputi observasi pembelajaran, penilaian portofolio, dan umpan balik dari siswa. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk pengembangan profesional berkelanjutan dan penyesuaian strategi manajemen SDM.

e. Dampak pada Efektivitas Pembelajaran

Implementasi strategi manajemen SDM tersebut secara signifikan berkontribusi pada peningkatan efektivitas pembelajaran. Terlihat dari peningkatan partisipasi aktif siswa, penggunaan metode pembelajaran yang variatif, serta peningkatan capaian hasil belajar. Guru yang kompeten dan termotivasi mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan siswa.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memperlihatkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa memegang peranan sentral dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dari hasil temuan, terlihat jelas bahwa keberhasilan pengelolaan SDM tidak terlepas dari keterpaduan beberapa aspek kritical, yaitu perencanaan strategis, pengembangan kompetensi, motivasi, dan evaluasi kinerja.

Perencanaan SDM yang dilakukan secara sistematis dan berorientasi kebutuhan sangat penting untuk menjawab tantangan pendidikan modern. Hal ini sejalan dengan literatur yang menegaskan bahwa perencanaan SDM yang baik akan memastikan tersedianya tenaga pendidik yang tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik tetapi juga memiliki kesiapan mental dan nilai yang sesuai dengan visi madrasah (Rahman & Shiddike, 2019). Dalam konteks PP Tribakti At Taqwa, seleksi dan rekrutmen yang ketat berkontribusi pada peningkatan kualitas guru yang mampu mengintegrasikan nilai keislaman dengan kompetensi pedagogik.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang berkelanjutan menjadi faktor utama dalam menjaga relevansi dan inovasi metode pembelajaran. Studi (M. Journal 2023) mendukung temuan ini dengan menegaskan bahwa pelatihan dan motivasi berkontribusi secara signifikan pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Di Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa, penguatan kompetensi guru terutama dalam penguasaan teknologi pendidikan dan pendekatan pedagogis inovatif berhasil meningkatkan kualitas interaksi belajar mengajar dan merangsang partisipasi aktif siswa.

Motivasi kerja dalam bentuk penghargaan non-finansial dan pembentukan budaya kerja yang positif sangat krusial untuk mempertahankan semangat dan loyalitas tenaga pendidik. Studi (Ukpere 2023) menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk memastikan kinerja yang berkelanjutan. Dalam lingkungan madrasah, pendekatan penghargaan dan pengakuan secara formal maupun informal berhasil membangun atmosfer kerja yang suportif dan kolaboratif, meskipun perlu adanya peningkatan sistem insentif finansial untuk lebih mengoptimalkan kinerja.

Evaluasi kinerja yang berkelanjutan dan berbasis hasil memungkinkan manajemen madrasah untuk secara dinamis menyesuaikan strategi SDM sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan proses pembelajaran. Pendekatan evaluasi ini sesuai dengan prinsip manajemen SDM modern yang mengedepankan continuous improvement dan accountability (S. E. Journal 2022). Dengan mekanisme evaluasi yang terstruktur, madrasah mampu mengidentifikasi gap kompetensi, melakukan tindak lanjut pelatihan yang relevan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada tenaga pendidik.

Lebih jauh, integrasi keempat aspek utama manajemen SDM ini membentuk ekosistem pembelajaran yang tidak hanya efektif tetapi juga adaptif terhadap perubahan dan tantangan eksternal, seperti perkembangan teknologi dan kebutuhan siswa yang semakin dinamis. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pembelajaran tidak dapat

dipisahkan dari kualitas pengelolaan SDM yang holistik dan strategis, yang mencakup pengembangan kapasitas personal dan organisasi secara simultan.

Secara manajerial, hasil penelitian ini menegaskan perlunya madrasah untuk terus memperkuat kapabilitas manajemen SDM dengan menerapkan praktik terbaik berbasis bukti, meningkatkan sistem insentif yang seimbang, dan menanamkan budaya evaluasi serta inovasi yang berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya akan meningkatkan efektivitas pembelajaran tetapi juga memperkuat posisi Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengembangan kompetensi, motivasi, dan evaluasi kinerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa. Implementasi strategi tersebut mampu menciptakan tenaga pendidik yang kompeten, termotivasi, dan responsif terhadap kebutuhan pembelajaran modern, sehingga berdampak positif pada kualitas proses dan hasil belajar. Oleh karena itu, manajemen SDM yang holistik dan terintegrasi merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan di madrasah tersebut.

6. SARAN REKOMENDASI

Berdasarkan temuan dan analisis yang telah diuraikan, terdapat beberapa rekomendasi strategis yang dapat dijadikan acuan bagi Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dan mutu pembelajaran secara menyeluruh:

- a. Penguatan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi dan Nilai Keislaman Madrasah disarankan untuk mengembangkan proses seleksi tenaga pendidik yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan asesmen kompetensi teknis, pedagogis, dan sikap keagamaan. Pendekatan ini akan memastikan bahwa guru yang diterima tidak hanya memenuhi standar akademik, tetapi juga mampu menginternalisasi nilai-nilai Islam dan visi lembaga secara utuh. Selain itu, penggunaan psikotes dan simulasi mengajar dapat membantu menilai kesiapan praktis calon guru.
- b. Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional yang Terstruktur dan Berkelanjutan Madrasah perlu merancang program pelatihan yang sistematis, terjadwal, dan sesuai kebutuhan aktual guru dan staf pendukung. Pelatihan ini harus mencakup aspek teknologi pendidikan, metodologi pengajaran inovatif, pengelolaan kelas, serta penguatan karakter dan kepemimpinan guru. Kerjasama dengan lembaga pelatihan eksternal dan universitas dapat memperkaya materi pelatihan dan memperluas jaringan profesional guru.

- c. Penerapan Sistem Insentif yang Seimbang dan Berbasis Kinerja Selain penghargaan non-finansial, penting bagi madrasah untuk mengembangkan sistem insentif finansial yang transparan dan adil. Insentif ini dapat berupa bonus kinerja, tunjangan profesional, atau kesempatan peningkatan karir yang jelas. Sistem insentif harus dirancang agar dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan berkontribusi secara optimal.
- d. Implementasi Evaluasi Kinerja Berbasis Multi-Sumber dan Umpan Balik Konstruktif Evaluasi kinerja hendaknya dilakukan secara periodik dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk kepala madrasah, rekan sejawat, dan siswa. Metode evaluasi 360 derajat dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja guru. Hasil evaluasi harus digunakan sebagai dasar untuk program pembinaan dan pelatihan lanjutan yang personal dan berkelanjutan.
- e. Penguatan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi Kepala madrasah perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang visioner, komunikatif, dan partisipatif untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional dan kolaborasi antar guru. Budaya organisasi yang menghargai inovasi, keberagaman metode pembelajaran, dan keterbukaan terhadap perubahan harus dibangun untuk menjawab tantangan pendidikan di era digital.
- f. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Manajemen SDM dan Pembelajaran Madrasah disarankan untuk mengadopsi sistem manajemen SDM berbasis digital yang memudahkan proses administrasi, monitoring, dan evaluasi kinerja. Selain itu, penggunaan platform pembelajaran digital dan sumber belajar online dapat memperkaya proses belajar mengajar dan memperluas akses siswa terhadap materi pembelajaran.
- g. Peningkatan Komunikasi dan Keterlibatan Semua Pemangku Kepentingan Membangun komunikasi yang efektif dan keterlibatan aktif antara manajemen madrasah, guru, siswa, orang tua, dan komunitas sekitar sangat penting untuk mendukung keberhasilan program manajemen SDM dan pembelajaran. Forum diskusi rutin, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta transparansi informasi dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen seluruh pihak.
- h. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan terhadap Implementasi Strategi Manajemen SDM Madrasah perlu membangun mekanisme pemantauan dan evaluasi berkala terhadap efektivitas strategi manajemen SDM yang diterapkan. Hal ini memungkinkan penyesuaian kebijakan dan program secara responsif berdasarkan hasil yang dicapai serta dinamika kebutuhan pendidikan.

7. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Terutama kepada Kepala Madrasah Aliyah PP Tribakti At Taqwa, para guru, dan staf yang telah meluangkan waktu dan berbagi informasi secara terbuka. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada keluarga penulis atas doa dan motivasinya selama proses penyusunan jurnal ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan kualitas pendidikan di madrasah.

8. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page. <https://doi.org/10.4324/9781315467424>
- Bush, T. (2018). Leadership and management development in education. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(6), 883–898. <https://doi.org/10.1177/1741143217733931>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute. <https://doi.org/10.54300/122.311>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education. <https://doi.org/10.4324/9781351033179>
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change*. Teachers College Press. <https://doi.org/10.4324/9780203986561>
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–148. <https://doi.org/10.1108/09578231111116699>
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672. <https://doi.org/10.2307/256741>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Khan, M. A., & Abdullah, Z. (2019). Human resource management practices and organizational performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(3), 1–15. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i3/5640>
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387–423. <https://doi.org/10.1177/0013161X11436268>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.31219/osf.io/9zv7q>
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7x2kb>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2015). Ethical leadership. *Personnel Psychology*, 68(1), 1–41. <https://doi.org/10.1111/peps.12064>