

Pengadaan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan

Dimas Zuhri Ahmad¹, Anis Zohriah², Eneng Siti Suherni³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin, Banten.

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: November, 2024

Disetujui: Januari, 2024

Dipublikasi: Maret, 2024

Kata kunci:

Sumber daya manusia;
Pengadaan sumber
daya manusia;
Lembaga Pendidikan

Keywords:

Human resources;
Human resource
procurement;
Educational Institutions

Corresponding Author:

Anis Zohriah

Email:

anis_zohriah@uinbanten.ac.id

ABSTRAK

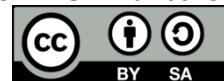
Pengadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu proses manajemen yang penting untuk menjamin kualitas kinerja organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Proses ini meliputi perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen atau penarikan SDM, seleksi SDM, penempatan SDM, dan pengembangan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji proses pengadaan SDM di MI Al-Ma'arif Ngadri, sebuah madrasah ibtidaiyah yang berlokasi di Desa Ngadri, Kabupaten Blitar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah Kepala Sekolah MI Al-Ma'arif Ngadri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengadaan SDM di MI Al-Ma'arif Ngadri dilakukan dengan berdasarkan pada visi, misi, tujuan, dan strategi madrasah serta memperhatikan aspek keagamaan dan keislaman, keseimbangan antara kompetensi akademik dan non-akademik, keterjangkauan dan ketersediaan calon SDM, kesejahteraan dan kepuasan kerja, serta perkembangan zaman. Proses dilakukan dengan menggunakan berbagai kriteria, metode, teknik, dan alat yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan madrasah. Proses melibatkan berbagai pihak yang kompeten dan independen, seperti manajemen madrasah, yayasan pendidikan, komite sekolah/madrasah, pengawas pendidikan, dan lembaga sertifikasi. Proses terintegrasi dengan rencana kerja madrasah dan rencana pengembangan karir individu. Proses ini juga dilakukan dengan variatif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Proses ini juga dilakukan dengan menyelenggarakan berbagai kegiatan pengembangan SDM.

ABSTRACT

Procurement of human resources (HR) is one of the important management processes to ensure the quality of organizational performance, including educational organizations. This process includes planning HR needs, recruitment or withdrawal of human resources, HR selection, HR placement, and HR development. This study aims to examine the process of human resource procurement in MI Al-Ma'arif Ngadri, an ibtidaiyah madrasah located in Ngadri Village, Blitar Regency. This research uses a qualitative approach. The data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The subject of the study was the Principal of MI Al-Ma'arif Ngadri. The results showed that the HR procurement process at MI Al-Ma'arif Ngadri was carried out based on the vision, mission, goals, and strategies of the madrasah and took into account religious and Islamic aspects, a balance between academic and non-academic competencies, affordability and availability of prospective human resources, welfare and job satisfaction, and the times. The process is carried out using various criteria, methods, techniques, and tools that are in accordance with the characteristics and needs of the madrasah. The process involves various competent and independent parties, such as madrasah management, educational foundations, school/madrasah committees, education supervisors, and certification bodies. The process is integrated with the madrasah work plan and the individual's career development plan. This process is also carried out variably and

innovatively according to the needs and developments of the times. This process is also carried out by organizing various HR development activities.

© 2023 Dimas Zuhri Ahmad, Anis Zohriah, Eneng Siti Suhermi
This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kemampuan organisasi untuk berkembang tidak lebih dari kemampuan berkembangnya SDM dalam organisasi tersebut. (Larasti, 2018, p. 109) Oleh karena itu, pengadaan sumber daya manusia (PSDM) menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi. PSDM dimaksudkan untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. (Mukhlison Effendi, 2021, p. 45) Proses PSDM diawali dengan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut. (Akilah, 2019) Perencanaan sumber daya manusia dapat menjadi dasar bagi pengembangan kemampuan karyawan yang dirancang untuk mencapai pemanfaatan karyawan secara optimum dalam organisasi melalui pemberian kesempatan yang lebih luas bagi wanita dan golongan di masa depan, dan mengidentifikasi kebutuhan terhadap program pelatihan dan pengembangan secara khusus dalam rangka meningkatkan keahlian di masa depan. (Chotimah and Nisa, 2019, pp. 125–128)

Pengadaan SDM di madrasah memiliki beberapa karakteristik khusus yang membedakannya dengan pengadaan SDM di organisasi lain. Pertama, pengadaan SDM di madrasah harus memperhatikan aspek keagamaan dan keislaman yang menjadi ciri khas madrasah. Calon SDM harus memiliki kompetensi keagamaan dan keislaman yang memadai serta komitmen untuk mengamalkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Kedua, pengadaan SDM di madrasah harus memperhatikan aspek keseimbangan antara kompetensi akademik dan non-akademik. Calon SDM harus memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya serta kemampuan untuk mengembangkan potensi diri dan siswa secara holistik. Ketiga, pengadaan SDM di madrasah harus memperhatikan aspek keterjangkauan dan ketersediaan calon SDM. Madrasah seringkali menghadapi kendala dalam mencari dan menarik calon SDM yang berkualitas karena faktor-faktor seperti lokasi geografis, gaji atau insentif yang rendah, fasilitas yang kurang memadai, atau persaingan dengan sekolah lain.

Salah satu madrasah yang berupaya untuk melakukan pengadaan SDM yang tepat adalah MI Al-Ma'arif Ngadri. MI Al-Ma'arif Ngadri adalah sebuah madrasah ibtidaiyah yang berlokasi di Desa Ngadri, Kecamatan Binangun, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Madrasah ini memiliki visi untuk menjadi madrasah unggul dalam prestasi akademik dan non-akademik serta berakhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam. Untuk mewujudkan visi tersebut, madrasah ini membutuhkan SDM yang berkualitas baik sebagai guru maupun sebagai karyawan.

Penelitian mengenai pengadaan SDM di madrasah telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Misalnya, Penelitian yang dilakukan oleh Puteri(Marlia, 2018) tentang manajemen sumber daya manusia di madrasah pada Yayasan Ummushabri Kota Kendari. Penelitian ini mengungkapkan bahwa proses rekrutmen SDM dimulai dari tahapan perencanaan SDM berupa analisis kebutuhan SDM. Seleksi dilaksanakan dalam empat tahapan meliputi verifikasi berkas, tes tertulis, tes wawancara, dan praktikum. Penempatan SDM adalah proses pendistribusian tenaga SDM pada satuan pendidikan sesuai dengan perencanaan SDM sebelumnya. Pengembangan mutu SDM dilaksanakan melalui berbagai bentuk kegiatan yang meliputi kegiatan supervisi, pelatihan, workshop, seminar, studi banding, dan studi lanjut. Namun, penelitian ini tidak membahas secara khusus tentang pengadaan SDM di madrasah ibtidaiyah.

Komponen manajemen sumber daya manusia itu: perencanaan, pengadaan, *recruitmen* atau penarikan, seleksi, penempatan atau *placemen*, pelatihan, pengembangan, mutasi, pengawasan, kompensasi, dan evaluasi kinerja. Dalam artikel ini, kita akan membahas tentang pengadaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. agar memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya PSDM dalam organisasi dan bagaimana melakukan PSDM yang efektif.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan kualitatif. Penulisan kualitatif adalah upaya untuk menyajikan dunia sosial dan perspektifnya di dalam dunia, dari segi konsep, perilaku, persepsi, dan persoalan tentang manusia yang diteliti.(Sidiq, 2019, p. 5) Penulisan yang bertujuan memahami fenomena yang dialami oleh subyek penulisan. Data penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dari pihak terkait: Kepala sekolah, Direktur SDM dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data ini adalah wawancara, observasi berperan (*participant observation*) dan dokumen (*content analysis*),(Nugrahani, 2014, p. 113) dan data yang diperoleh dari narasumber, dokumentasi dan pengamatan dari penulis selanjutnya dianalisis dengan menggunakan tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengadaan Sumber Daya Manusia di MI Al-Ma'arif Ngadri

MI Al-Ma'arif Ngadri adalah sebuah madrasah ibtidaiyah yang berlokasi di Desa Ngadri, Kecamatan Binangun, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Madrasah ini memiliki visi untuk menjadi madrasah unggul dalam prestasi akademik dan non-akademik serta berakhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam. Proses pengadaan SDM di madrasah ini meliputi lima tahapan, yaitu perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen atau penarikan SDM, seleksi SDM, penempatan SDM, dan pengembangan SDM.

Pengadaan sumber daya manusia pendidikan adalah proses memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam lembaga pendidikan guna mencapai tujuan organisasi.(Deni Pandu Putra Kusuma and Ahmad Nasrulloh, 2022) Perencanaan adalah upaya sadar suatu organisasi atau perkumpulan, termasuk lembaga pendidikan, untuk mengidentifikasi pilihan-pilihan yang ditetapkan secara tepat dan cermat mengenai apa yang akan dicapai di masa depan, untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dan dipersiapkan sebelumnya.(Deni Pandu Putra Kusuma and

Ahmad Nasrulloh, 2022) Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, kepala sekolah mengungkapkan bahwa: “Perencanaan dilakukan dengan berdasarkan pada visi, misi, tujuan, dan strategi madrasah. Kami juga mempertimbangkan faktor-faktor seperti jumlah siswa, kurikulum, standar nasional pendidikan, kebijakan pemerintah, dan kondisi lingkungan. Kami melakukan analisis kebutuhan SDM secara kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan rumus-rumus tertentu dan mengacu pada pedoman yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama. Kami juga melakukan proyeksi kebutuhan SDM untuk masa depan dengan memperkirakan pertumbuhan siswa, perubahan kurikulum, dan perkembangan teknologi. Kami menyusun dokumen perencanaan kebutuhan SDM yang berisi rincian tentang jumlah, kualifikasi, dan kompetensi guru dan karyawan yang dibutuhkan untuk setiap bidang tugas dan jenjang pendidikan”. Dalam hal ini MI Al-Ma’arif Ngadri melaksanakan perencanaan terhadap kebutuhan sumber daya manusia dan menganalisis pekerjaan untuk mengetahui secara jelas tugas serta tanggung jawab agar mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dan benar-benar dibutuhkan sekolah dan perencanaan sumber daya manusia di MI Al-Ma’arif Ngadri dilakukan dengan melakukan analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kriteria dan kompetensi yang dibutuhkan. .

Selanjutnya setelah proses perencanaan kebutuhan dalam pengadaan sumber daya manusia dilalui, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan rekrutmen calon sumber daya manusia. Menurut Mardianto, (Saputra, Soleh and Gayatri, 2020) rekrutmen diartikan sebagai proses pemilihan calon pegawai yang kemampuannya sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Proses rekrutmen merupakan komunikasi dua arah proses dalam mencari dan menemukan pelamar untuk bekerja dalam lembaga pendidikan. (Haq, M., & Maunah, 2023) Proses rekrutmen atau penarikan SDM di MI Al-Ma’arif Ngadri dilakukan dengan menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal adalah guru dan karyawan yang sudah ada di madrasah ini atau di yayasan. Kemudian melakukan mutasi atau promosi bagi guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik dan potensi untuk mengisi posisi yang kosong atau baru. Kami juga menerima rekomendasi dari yayasan atau pihak lain yang mengenal calon guru dan karyawan yang berkualitas. Sumber eksternal adalah guru dan karyawan yang berasal dari luar madrasah atau yayasan. MI Al-Ma’arif Ngadri melakukan sosialisasi atau promosi tentang lowongan kerja di madrasah melalui berbagai media, seperti iklan cetak, media sosial madrasah, atau lembaga pendidikan.

Secara garis besar hasil dari penelitian di MI Al-Ma’arif Ngadri, pada dasarnya telah melakukan perekrutan melalui dua sumber yaitu perekrutan dari internal dan perekrutan dari eksternal, MI Al-Ma’arif Ngadri melakukan cara rekrutmen tersebut agar, proses pencarian dan pemikatan tenaga kerja mendapatkan pelamar dari berbagai sumber dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan lembaga. (Widodo, Saputri and Intania, 2022) Dalam prinsipnya, lembaga pendidikan tidak akan pernah lepas dari masalah bagaimana mengorganisir sumber daya manusia dan memilih tenaga pengajar dan kependidikan yang berkompeten, kemudian menentukan penentuannya berdasarkan motivasi, arah, dan kebutuhan fasilitas. Oleh karena itu, kebijakan mengenai strategi rekrutmen sangat penting dan tidak bisa dianggap remeh. Jika dilihat dari hilirnya dari kualitas tenaga pengajar dan efektivitas pengajaran, maka hulunya terletak pada strategi rekrutmen personel.

Kesalahan dalam memilih orang untuk menempati suatu jabatan memiliki dampak

yang besar bagi organisasi. Hal ini disebabkan bukan hanya karena proses rekrutmen dan seleksi yang telah menyita waktu, biaya, dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan dapat berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya. Oleh karena itu, penting untuk ada suatu proses seleksi yang artinya kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Proses seleksi ini merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima, dan memiliki arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Proses seleksi adalah serangkaian langkah yang harus dilalui oleh para pelamar hingga akhirnya mereka memperoleh keputusan apakah diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses seleksi ini berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, namun pada umumnya meliputi persyaratan evaluasi, pengujian, wawancara, dan ujian fisik. (Nurmasyitah *et al.*, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur SDM MI Al-Ma'arif Ngadri, beliau mengungkapkan bahwasannya "Proses seleksi SDM di madrasah ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, yaitu seleksi administrasi, seleksi kualifikasi, seleksi sikap perilaku, tes kompetensi, wawancara, dan psikotes. Dalam seleksi ini melibatkan pihak-pihak yang kompeten dan independen, seperti manajemen madrasah, yayasan pendidikan, komite sekolah/madrasah, dan pengawas pendidikan". Dalam seleksi yang dijalankan di MI Al-Ma'arif Ngadri berlandaskan efisiensi (uang, waktu dan tenaga) dan bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik dengan penempatannya yang tepat. Untuk mendapatkan reliabilitas dan validitas maka digunakan beberapa instrumen dalam seleksi. yaitu: (a) Surat-surat rekomendasi, tidak berhubungan dengan kinerja pekerjaan karena semuanya mengandung pujian positif. (b) Format lamaran, pada tahap ini MI Al-Ma'arif Ngadri menggunakan format standar formulir lamaran untuk memudahkan penyeleksi mendapatkan informasi/data yang lengkap dari calon karyawan. (c) Tes Kemampuan, tes kemampuan digunakan untuk menilai kesesuaian antara para pelamar dengan syarat-syarat pekerjaan.

Proses penempatan SDM yang sudah lulus seleksi di madrasah berdasarkan pada pertimbangan kemampuan, minat, bakat, dan potensi masing-masing individu. MI Al-Ma'arif Ngadri melakukan analisis jabatan untuk mengetahui tugas, tanggung jawab, wewenang, dan kewajiban yang melekat pada setiap posisi di madrasah. Didukung dengan dokumen penempatan SDM yang berisi rincian tentang posisi dan tugas yang akan diemban oleh guru dan karyawan yang telah diterima. Proses penempatan sumber daya manusia di MI Al-Ma'arif Ngadri dilakukan dengan mengimplementasikan sistem pengawasan, pengendalian, dan evaluasi yang efektif dan efisien. Sistem ini meliputi penilaian kinerja, pemberian insentif, sanksi, dan *reward* yang adil dan transparan. Selain itu, juga dilakukan komunikasi yang harmonis dan koordinasi yang intensif antara semua unsur sumber daya manusia di MI Al-Ma'arif Ngadri. Dari temuan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa proses pengadaan dan penempatan sumber daya manusia di MI Al-Ma'arif Ngadri sesuai dengan teori fungsi manajemen yaitu dengan melakukan perekrutan berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan kemudian melakukan perekrutan dengan tahapan seleksi administrasi, seleksi tes pengetahuan dan kemampuan serta seleksi wawancara. Kemudian dari hasil tersebut tim seleksi melakukan tugas berdasarkan instrumen yang telah ada. Tahapan selanjutnya adalah menentukan diterima atau ditolaknya calon sumber daya manusia MI Al-Ma'arif Ngadri yang dilakukan oleh *Stake Holder* terkait.

Pelatihan dan pengembangan merupakan proses manajemen yang sangat penting, karena pelatihan dan pengembangan dapat membantu untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, mengambil tanggung jawab baru, dan beradaptasi dengan perubahan situasi. (Mustamim, Sirojudin and Waqfin, 2020) Pelatihan ini berfokus pada mengajarkan anggota organisasi (sumber daya manusia) tentang bagaimana mereka dapat melaksanakan pekerjaan dan membantu mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kinerja yang efektif. Sedangkan pengembangan berfokus pada meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggota organisasi sehingga mereka dapat disiapkan untuk menghadapi tanggung jawab dan tantangan baru.

Dengan melakukan analisis kebutuhan pengembangan SDM maka Proses pengembangan SDM di madrasah tersebut terintegrasi rencana kerja madrasah dan rencana pengembangan karir individu. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kelemahan-kelemahan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berusaha membina mereka agar menjadi lebih produktif. Dalam rangka pelatihan dan pengembangan seluruh pegawai di lingkungan MI Al-Ma'arif Ngadri telah dilakukan usaha-usaha secara variatif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman, dengan menyelenggarakan berbagai bentuk kegiatan pengembangan SDM, seperti supervisi, pelatihan, workshop, seminar, studi banding, studi lanjut, dan penelitian tindakan kelas.

Proses pengembangan sumber daya manusia di MI Al-Ma'arif Ngadri adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, profesionalisme, kompetensi, loyalitas, dan dedikasi guru dan karyawan di madrasah tersebut. Proses ini dilakukan dengan terintegrasi dengan rencana kerja madrasah dan rencana pengembangan karir individu. Proses ini juga dilakukan dengan variatif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Proses ini juga dilakukan dengan menyelenggarakan berbagai bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia, seperti supervisi, pelatihan, workshop, seminar, studi banding, studi lanjut, penelitian tindakan kelas, publikasi ilmiah, atau pengabdian kepada masyarakat.

Proses pengembangan sumber daya manusia di MI Al-Ma'arif Ngadri sesuai dengan teori fungsi manajemen yang mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu fungsi manajemen yang penting untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, mengambil tanggung jawab baru, dan beradaptasi dengan perubahan situasi. (Pujiharti, 2019) Proses ini juga sesuai dengan konsep pendidikan Islam yang mengemukakan bahwa pendidikan Islam adalah usaha sadar yang diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dan ajaran Islam. (Azhari and Mustapa, 2021)

SIMPULAN [Font Arial, 11 pt, Spasi 1,15 Bold]

Proses pengadaan sumber daya manusia di MI Al-Ma'arif Ngadri adalah proses yang bertujuan untuk mendapatkan guru dan karyawan yang berkualitas, profesional, kompeten, loyal, dan berdedikasi tinggi dalam mengabdikan kepada madrasah dan masyarakat. Proses ini

meliputi lima tahapan, yaitu perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, penempatan sumber daya manusia, dan pengembangan sumber daya manusia.

Proses pengadaan sumber daya manusia di MI Al-Ma'arif Ngadri dilakukan dengan berdasarkan pada visi, misi, tujuan, dan strategi madrasah serta memperhatikan aspek keagamaan dan keislaman, keseimbangan antara kompetensi akademik dan non-akademik, keterjangkauan dan ketersediaan calon sumber daya manusia, kesejahteraan dan kepuasan kerja, serta perkembangan zaman. Proses ini dilakukan dengan menggunakan berbagai kriteria, metode, teknik, dan alat yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan madrasah. Proses ini juga melibatkan berbagai pihak yang kompeten dan independen, seperti manajemen madrasah, yayasan pendidikan, dan komite sekolah/madrasah.

Proses pengadaan sumber daya manusia di MI Al-Ma'arif Ngadri sesuai dengan teori fungsi manajemen yang mengemukakan bahwa pengadaan sumber daya manusia adalah salah satu fungsi manajemen yang penting untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, mengambil tanggung jawab baru, dan beradaptasi dengan perubahan situasi. Proses ini juga sesuai dengan konsep pendidikan Islam yang mengemukakan bahwa pendidikan Islam adalah usaha sadar yang diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dan ajaran Islam.

Proses pengadaan SDM di madrasah ini dilakukan dengan terintegrasi dengan rencana kerja madrasah dan rencana pengembangan karir individu. Proses ini juga dilakukan dengan variatif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Proses ini juga dilakukan dengan menyelenggarakan berbagai bentuk kegiatan pengembangan SDM, seperti supervisi, pelatihan, workshop, seminar, studi banding, studi lanjut, dan penelitian tindakan kelas.

DAFTAR PUSTAKA

Akilah, F. (2019) 'Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi', *Didaktika*, 11(1), p. 81. Available at: <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>.

Azhari, D.S. and Mustapa, M. (2021) 'Konsep Pendidikan Islam Menurut Imam Al-Ghazali', *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 4(2), pp. 271–278. Available at: <https://doi.org/10.31004/jrpp.v4i2.2865>.

Chotimah, C. and Nisa, K. (2019) 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet', *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, pp. 125–128.

Deni Pandu Putra Kusuma and Ahmad Nasrulloh (2022) 'Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah', *Al-fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), pp. 142–157. Available at: <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>.

Haq, M., & Maunah, B. (2023) 'Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian dan Tanggung Jawab di Sekolah Dasar Islam', *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 9(1),

17-28., 9(1), pp. 17–28. Available at:
<https://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/article/view/3559>.

Lasrati, S. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.

Marlia, S.P. (2018) 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Madrasah pada Yayasan Ummushabri Kota Kendari)', *Jurnal Pemikiran Islam*, 4(1), pp. 155–168.

Mukhlison Effendi (2021) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), pp. 39–51. Available at: <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>.

Mustamim, Sirojudin, D. and Waqfin, M.S.I. (2020) 'Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA 1 Darul Ulum', *Jurnal Education and Development*, 8(4), pp. 275–280.

Nugrahani, F. (2014) *Metode Penelitian Kualitatif*. Solo: Cakra Books.

Nurmasiyah, P. et al. (2023) 'Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan', *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1), pp. 2046–2052.

Pujiharti, E.S. (2019) 'Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif Di Lembaga Pendidikan Islam', *Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2), pp. 54–76.

Saputra, H., Soleh, A. and Gayatri, I.A.M.E.M. (2020) 'Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu', *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), pp. 187–197. Available at: <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>.

Sidiq, U. (2019) *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. CV. Nata Karya.

Widodo, R., Saputri, N. and Intania, N. (2022) 'Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren', *Jurnal Kependidikan Islam*, 12, pp. 171–181. Available at: <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>.