

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MTS PERSIS WARUDOYONG

¹**Rayhan Fadhlani Andani, ²Sofwan , ³Adi Rosadi**

¹Institut Madani Nusantara, Sukabumi, Indonesia

[¹rayhanandani41@gmail.com*](mailto:rayhanandani41@gmail.com*), [²opangsofwan8@gmail.com](mailto:opangsofwan8@gmail.com),

[³adyrosady27@gmail.com](mailto:adyrosady27@gmail.com)

Abstract

This research examines human resource management (HRM) in Islamic educational institutions, focusing on the problem of the lack of effective HRM that affects the quality of education and institutional performance. It aims to identify HRM practices that can improve the performance of Islamic education institutions. Qualitative research methods were used, involving in-depth interviews, observation, and document analysis at several Islamic education institutions in MTs Persis Warudoyong. The results showed that training and professional development, performance appraisal system, motivation and incentives, and effective leadership are key factors in good HR management. In conclusion, effective HR management is very important to improve the performance and quality of education in Islamic educational institutions, so that proven effective HR management strategies are needed to achieve higher and sustainable educational goals.

Keywords: Management, Resources, Institutions.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji manajemen sumber daya manusia (SDM) pada lembaga pendidikan Islam, dengan fokus pada masalah kurangnya pengelolaan SDM yang efektif yang memengaruhi kualitas pendidikan dan kinerja institusi. Yang bertujuan untuk mengidentifikasi praktik-praktik manajemen SDM yang dapat meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam. Metode penelitian kualitatif digunakan, melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen pada beberapa lembaga pendidikan Islam di MTs Persis Warudoyong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional, sistem penilaian kinerja, motivasi dan insentif, serta kepemimpinan yang efektif adalah faktor-faktor kunci dalam manajemen SDM yang baik. Kesimpulannya, manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam, sehingga diperlukan strategi-strategi manajemen SDM yang terbukti efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber daya, Lembaga.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam. Namun, dalam praktiknya, banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola SDM mereka secara efektif. Permasalahan yang sering timbul meliputi keterbatasan dalam pengembangan kompetensi guru, rendahnya motivasi kerja, dan minimnya strategi rekrutmen yang efektif. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang kurang memadai dan kurangnya dukungan terhadap pengembangan karir juga menjadi kendala yang signifikan. Masalah-masalah ini tidak hanya berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan, tetapi juga mempengaruhi reputasi dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah-masalah dalam manajemen SDM pada lembaga pendidikan Islam serta mencari solusi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM di lembaga tersebut.

Langkah penting yang harus diambil untuk memaksimalkan manajemen lembaga pendidikan adalah mengelola sumber daya manusia dengan strategis. Setiap lembaga pendidikan pasti membutuhkan manajemen, baik manajemen kurikulum, manajemen pembelajaran, manajemen sarana dan prasarana, manajemen pembiayaan, dan yang paling terpenting adalah manajemen sumber daya manusia.

Pendidikan Islam bagaikan fondasi kokoh dalam mencetak generasi penerus bangsa yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai moral dan spiritual yang kuat. Dalam mewujudkan tujuan mulia ini, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci utama. Manajemen SDM yang efektif memastikan lembaga pendidikan Islam memiliki staf yang kompeten, terampil, dan berdedikasi tinggi dalam menghadirkan pendidikan berkualitas (Elizah et al. 2024).

Meskipun memiliki staf berkualitas menjadi pondasi penting, lembaga pendidikan Islam masih dihadapkan pada tantangan krusial, yaitu menjaga motivasi dan kinerja staf tersebut. Motivasi bagaikan kompas yang mengarahkan staf untuk tetap bersemangat dan berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berimbas langsung pada kualitas pendidikan yang ditawarkan oleh lembaga.

Pendidikan adalah kegiatan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan manusia secara umum dan terkhusus peserta didik, sehingga dalam pelaksanaannya di perlukan berbagai perencanaan yang berhubungan dengan kegiatan belajar dan mengajar juga merupakan suatu proses penggabungan yang menjadi kesatuan yang utuh sehingga melibatkan beberapa unsur diantaranya adalah tujuan pendidikan, pendidik yakni guru, peserta didik, alat didik dan lingkungan. Dan juga yang perlu diperhatikan dalam proses pendidikan adalah

tantangan dimasa depan yang mengarah pada persaingan ilmu pengetahuan dan wawasan yang menuntut pada kemampuan sumber daya manusia yang handal dan memiliki banyak pengetahuan, keterampilan dan pengalaman (Brantasari and Hanita 2020).

Dalam era global keunggulan suatu bangsa tidak dapat lagi mengandalkan pada sumber daya alam, melainkan harus pada sumber daya manusia, kualitas SDM menempati kedudukan lebih penting dibanding dengan sumber daya alam. Hal ini menunjukan bahwa dengan sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam kehidupan masyarakat maupun kehidupan organisasi, maka kehidupan masyarakat secara keseluruhan akan meningkat dalam berbagai terpaan perubahan dan persaingan. (Sarnoto 2017).

Mengingat kemampuan setiap manusia berbeda-beda maka proses pengembangan manajemen sumber daya manusia pastilah bukan perkara yang mudah, itu sebabnya sering kita jumpai dalam beberapa kali pelatihan, dianatara peserta ada yang dengan cepat mampu bertransformasi, tetapi tidak sedikit juga yang stagnan ditempat. Akan tetapi mau tidak mau, suka ataupun tidak, jika lembaga pendidikan yang kita pimpin ingin maju dan berkembangan maka sumber daya manusianya harus siap untuk bertransformasi mengikuti pola digitalisasi yang ditawarkan era disrupsi, agar mereka bisa dengan mudah menguasai makna visi, misi dan tujuan lembaga pendidikan yang dikelolanya (Mubarok 2021).

Metode penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode yang digunakan yaitu metode deskritif kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Metode deskriptif adalah satu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Lokasi penelitian yaitu di MTs Persis Warudoyong.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Narasumber penelitian ini yaitu kepala sekolah, wakil kepala dan guru. Adapun Teknik analisis data yaitu dengan menggunakan triangulasi data. Selanjutnya aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah penuh.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam di MTs Persis Warudoyong

Lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Persis merupakan salah satu institusi pendidikan di Indonesia yang didirikan oleh Persatuan Islam (Persis). Madrasah Tsanawiyah adalah jenjang pendidikan menengah pertama dalam sistem pendidikan Islam di Indonesia, setara dengan SMP dalam sistem pendidikan umum.

Madrasah Tsanawiyah Persis, seperti lembaga-lembaga pendidikan Persis lainnya, menerapkan kurikulum yang berbasis Islam dan mengutamakan pendidikan agama Islam secara komprehensif. Biasanya menawarkan mata pelajaran agama Islam yang lebih luas dan mendalam dibandingkan dengan sekolah-sekolah umum.

Di Madrasah Tsanawiyah Persis, siswa diberikan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai Islam serta budaya dan tradisi Islam. Selain itu, mereka juga mengikuti kurikulum umum yang mencakup mata pelajaran seperti matematika, ilmu pengetahuan alam, ilmu pengetahuan sosial, dan bahasa. Madrasah Tsanawiyah Persis memiliki peran penting dalam mengembangkan generasi muda Muslim yang memiliki pemahaman agama yang kuat sekaligus memiliki pengetahuan umum yang memadai untuk menghadapi tantangan zaman.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam rangka menjadi halifah dimuka bumi, hal ini banyak dicantumkan dalam al-Qur'an dengan maksud agar manusia dengan kekuatan yang dimilikinya mampu membangun dan memakmurkan bumi serta melestarikannya. Untuk mencapai derajat khalifah di bawah bumi ini diperlukan proses yang panjang, dalam Islam upaya tersebut ditandai dengan pendidikan yang dimulai sejak buaian sampai ke liang lahat (Sarnoto 2017).

Dalam Islam sosok manusia terdiri dua potensi yang harus dibangun, yaitu lahiriah sebagai tubuh itu sendiri dan ruhaniyah sebagai pengendali tubuh. Pembangunan manusia dalam Islam tentunya harus memperhatikan kedua potensi ini. Jika dilihat dari tujuan pembangunan manusia Indonesia yaitu menjadikan manusia seutuhnya, maka tujuan tersebut harus memperhatikan kedua potensi yang ada pada manusia. Namun upaya kearah penyeimbangan pembangunan kedua potensi tersebut selama 32 tahun masa orde baru hanya dalam bentuk konsep saja tanpa upaya aplikasi yang sebenarnya. Telah dimaklumi bahwa pendidikan Islam memandang tinggi masalah SDM ini khususnya yang berkaitan dengan akhlak (sikap, pribadi, etika dan moral). Secara sederhana pengembangan sumber daya manusia berarti proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sebagaimana fungsi manajemen pada umumnya (Yanti 2023).

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang dimilikinya. Guru sebagai konponen SDM dalam pendidikan dituntut memiliki kemampuan

professional dalam pendidikan Islam memiliki syarat ahli dalam bidangnya dan memiliki kode etik (akhlak karimah).

Untuk dapat menjadi tenaga professional dalam pendidikan Islam maka guru sebagai pendidik perlu peningkatan profesionalisme, yang berguna untuk pembentukan karakter peserta didik dan penanaman nilai-nilai akhlak yang melibatkan ranah kognitif, afektif dan psikomotor. Untuk itulah manajemen pembinaan pendidik menjadi sangat penting dilakukan seiring dengan era global saat ini, apalagi peserta didik yang menginjak remaja sudah banyak yang terkoyak secara mental dan spiritualnya.

Manajemen pembinaan guru diartikan sebagai daya upaya untuk meningkatkan keilmuan, wawasan, loyalitas, kemampuan dan mendorong pendidik melalui berbagai cara agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif sesuai dengan proses kerja yang benar agar mencapai hasil kerja yang maksimal.

Beberapa upaya yang perlu dilakukan bagi peningkatan kualitas pendidik dalam pendidikan Islam melalui pembinaan antara lain :

a. Meningkatkan keilmuan

Penilaian terhadap pendidik adalah proses pengukuran dan perbandingan prestasi kerja pendidik dengan indikator keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Masalah yang sering terjadi dalam penilaian pendidik yaitu kejemuhan karir dalam sebuah sekolah yang kurang berkembang. Lebih-lebih jika sosok kepala sekolah memberikan penilaian yang kurang menyenangkan kepada pendidik yang telah bersusah payah dalam kinerja. Untuk itu, pendidik perlu mendapatkan stimulasi dari pekerjaan mereka, terutama dari kepala sekolah dalam memimpin dan bekerja sama dengan pendidik. Sebagaimana menurut Tilaar, kepala sekolah (manajer) pendidikan islam bukan hanya menguasai kemampuan dan keterampilan memimpin tetapi juga dituntut padanya dua hal yaitu, sebagai pemimpin yang dapat mengejawantahkan nilai-nilai islam di dalam sistem pendidikan islam dan pemimpin yang memiliki dan menguasai nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai permintaan zaman.

b. Pembinaan atau pengembangan pendidik

Pembinaan atau pengembangan pendidik merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap pendidik yang ada. Tujuan kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap pendidik yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Menurut Magginson sebagaimana yang dikutip oleh alwi, pengembangan sumber daya manusia (guru) yang ada berupa pendidikan,

pelatihan dan bimbingan. Kata "pengembangan" (development) adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. Sedangkan yang dimaksud dengan pengembangan sumberdaya manusia (guru), yakni upaya lebih luas dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Tentang Perekutan Tenaga Pendidikan Dan Kependidikan di Mts Persis Warudoyong

Dalam hal ini MTs Persis Warudoyong menarik perhatian calon tenaga pendidikan dan kependidikan yang memiliki potensial dan mutu, dengan menentukan kualifikasi pelamar sebagai tenaga pendidik dan kependidikan, dengan memberikan pesyaratan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Proses perekutan pendidik dan tenaga pendidik tersebut melibatkan beberapa tahapan. Pertama dalam penerimaan calon pendidik dan kependidikan lembaga mengambil atau memprioritaskan calon pelamar dari lulusan yang pernah menempuh pendidikan di lembaga pendidikan dibawah naungan organisasi Persis baik dari jenjang Tsanawiyah ataupun Aliya, Kedua identifikasi kebutuhan pendidikan dan kependidikan oleh lembaga, yang kemudian diikuti oleh pencarian calon pendidikan dan kependidikan yang berpotensial. Proses perekutan juga melibatkan wawancara dan penilaian praktis untuk menilai kemampuan calon guru secara langsung. Proses penjaringan dilakukan dengan melihat syarat administrasi yang dilakukan sudah ditetapkan lembaga dengan mengacu pada sistem administrasi yang berlaku pada umunya. Maju tidaknya, maju atau mundurnya suatu lembaga pendidikan Islam tergantung pada perencanaan dan pengelolaan yang baik oleh sumber daya manusia yang ada (Mubarok, 2021) dalam (Selvia, Harahap, and Murtafiah 2023).

Setelah syarat administrasi terpenuhi dan di nyatakan lulus seleksi maka selanjutnya dilakukan wawancara pada calon tenaga pendidik dan kependidikan sehingga terjadi interaksi antara calon tenaga pendidikan dan kependidikan dengan pihak yang berkepentingan di lembaga MTs Persis Warudoyong. Dan apabila ada kesesuaian dengan kebutuhan lembaga MTs Persis Warudoyong maka proses penerimaan akan dilaksanakan.

Pihak Lembaga MTs Persis Warudoyong setelah melakukan pertimbangan antara guru-guru terkait dan kepala madrasah, anak memberitahukan kepada calon tenaga pendidik dan kependidikan yang di nyatakan lulus untuk bisa mulai melaksanakan kegiatan yang ada di lembaga pendidikan MTs Persis Warudoyong.

Manajemen SDM pendidikan Islam didefinisikan sebagai kgiatan mesti dijalankan mulai dari guru dan kependidikan itu direkrut ke dalam lembaga pendidikan Islam melalui proses perencanaan SDM, perekutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan

pengembangan sampai pada pemberhentian jika SDM tersebut sudah tidak memenuhi kualifikasi yang ditentukan oleh lembaga (Zulkarnain 2023).

Proses rekrutmen dimulai dengan mempertimbangkan rencana-rencana SDM seperti mempertimbangkan jumlah dan tipe dari posisi kosong yang harus diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, sumber personil atau keahlian apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut. Setelah dilakukan pertimbangan tersebut maka dilanjutkan penentuan strategi dan metode rekrutmen. Terdapat berbagai metode rekrutmen dalam mendapatkan calon tenaga kerja. Sumber calon tenaga kerja bisa berasal dari internal atau eksternal organisasi (Marwazi 2015).

Menurut Handoko, seleksi (selection) merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Menurut Casiso, tujuan dari setiap program merupakan untuk mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan menilai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik (Asnik Khuroidah 2022).

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka yang dimaksud dengan rekrutmen dalam penelitian ini adalah proses pencarian dan pemilihan sejumlah calon tenaga pendidik (guru) untuk dapat mengajar sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki masing-masing dari pelamar sehingga dapat mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik pada MTs Persis Warudoyong.

Kegiatan yang mencerminkan strategi dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs

Persis Warudoyong

MTs Persis Warudoyong sebagai lembaga pendidikan Islam perlu memperkuat budaya pembelajaran sepanjang hayat bagi para pendidik dan tenaga kependidikan. Pembelajaran sepanjang hayat dapat membantu mereka untuk terus mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, sehingga dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan di masa depan. Dalam hal ini, lembaga pendidikan Islam dapat menyediakan program pengembangan SDM yang terus-menerus dan berkelanjutan, serta mengembangkan budaya belajar yang positif dan proaktif di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan.

Strategi pengembangan SDM di MTs Persis Warudoyong sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan Indonesia yang berkualitas dan profesional. Strategi ini mencakup berbagai aspek, seperti pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai, pengembangan kepemimpinan dan manajemen, pengembangan kurikulum, dan evaluasi program pengembangan SDM. Dalam menghadapi tantangan, lembaga pendidikan Islam harus dapat merancang strategi yang efektif dan efisien untuk

mencapai tujuan pengembangan SDM (Sholeh 2023).

Berikut adalah beberapa strategi pengembangan SDM yang dapat dilakukan di MTs Persis Warudoyong :

1. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai di berbagai sektor, termasuk dalam bidang pendidikan Islam. Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, memperbaiki produktivitas, dan meningkatkan kemampuan untuk menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks. Sebagai contoh, pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar, mengelola kelas, dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Beberapa jenis pelatihan dan pengembangan yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan Islam meliputi pelatihan keterampilan teknis, seperti teknik mengajar yang efektif, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, pengembangan kurikulum dan materi ajar yang inovatif, dan pengelolaan kelas yang baik

Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan Islam yang diselenggarakan. SDM yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang ditingkatkan akan lebih mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas, meningkatkan kepuasan siswa dan orang tua, dan meningkatkan reputasi lembaga pendidikan Islam tersebut. Selain itu, SDM yang terus berkembang dan mampu menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang semakin kompleks juga dapat memperkuat posisi lembaga pendidikan Islam dalam persaingan dengan lembaga pendidikan lainnya.

2. Pembinaan Spiritual

Pembinaan spiritual merupakan strategi pengembangan SDM yang penting untuk meningkatkan karakter dan keberagamaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Pembinaan spiritual dapat dilakukan melalui program bimbingan rohani, seminar keagamaan, atau kegiatan sosial keagamaan lainnya. Dengan adanya pembinaan spiritual, SDM di lembaga pendidikan Islam dapat memiliki keimanan dan ketaqwaan yang lebih kuat serta mampu mengembangkan karakter yang baik. Dalam konteks pendidikan Islam, pembinaan spiritual dapat membantu SDM untuk memahami nilai-nilai Islam dan mempraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari. Dengan begitu, SDM di lembaga pendidikan Islam dapat menjadi contoh yang baik bagi siswa dan masyarakat sekitar.

Untuk melaksanakan strategi pembinaan spiritual, lembaga pendidikan Islam dapat mengundang ustadz atau ahli agama untuk memberikan pembinaan

rohani, mengadakan seminar atau kajian keagamaan, dan memfasilitasi kegiatan sosial keagamaan seperti pengajian atau penggalangan dana untuk kegiatan amal. Dengan begitu, SDM di lembaga pendidikan Islam dapat memperoleh manfaat spiritual dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan Islam yang mereka berikan (Sholeh 2023).

3. Implementasi Teknologi

Implementasi teknologi merupakan strategi pengembangan SDM yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas lembaga pendidikan Islam (Sholeh 2023). SDM di MTs Persis Warudoyong dapat dilatih dan dikembangkan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran dan administrasi. Dengan adanya implementasi teknologi, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mempermudah proses administrasi. Beberapa contoh implementasi teknologi yang dapat dilakukan antara lain:

a. Penggunaan platform pembelajaran online

Dengan menggunakan platform pembelajaran online seperti Learning Management System (LMS), lembaga pendidikan Islam dapat memberikan materi pembelajaran yang lebih terstruktur dan terukur, serta mempermudah pengajar dan peserta didik dalam mengakses materi pembelajaran. Selain itu, penggunaan platform ini juga dapat meningkatkan interaksi antara pengajar dan peserta didik melalui fitur-fitur seperti forum diskusi, pengumpulan tugas online, dan kuis.

b. Penggunaan perangkat lunak administrasi

Implementasi teknologi juga dapat dilakukan pada proses administrasi lembaga pendidikan Islam seperti pengelolaan keuangan, pengajian, dan manajemen data peserta didik (Hamzah, M., 2020). Penggunaan perangkat lunak administrasi dapat mempercepat proses administrasi, mengurangi kesalahan manusia, dan mempermudah pengelolaan data.

c. Penggunaan teknologi multimedia

Dalam proses pembelajaran, penggunaan teknologi multimedia seperti video, audio, dan gambar dapat membantu pengajar dalam menjelaskan materi secara lebih visual dan menarik. Selain itu, teknologi multimedia juga dapat meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran.

d. Pelatihan dan pengembangan SDM dalam penggunaan TIK

Penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi membutuhkan SDM yang terlatih dalam penggunaan TIK. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada SDM dalam penggunaan TIK agar mereka dapat mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi.

Motivasi Manajemen Sumber Daya Manusia Lemabaga Dalam Bekerja di Mts Persis Warudoyong

Hal yang dilakukan adalah dengan mendengarkan pendapat dan ide-ide pegawai yang sekaligus bisa merancang dan melaksanakan ide tersebut yang tentunya untuk kemajuan lembaga MTs Persis Warudoyong, hal ini dengan sendirinya dapat memelihara hubungan baik antara pemilik lembaga MTs Persis Warudoyong beserta pegawai yang ada, sekaligus dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai agar terus terpacu untuk meningkatkan kinerjanya yang tentunya harus diimbangi oleh ujroh yang diterima pegawai.

Ujroh yang diberikan berdasarkan pada pendapat lembaga MTs Persis Warudoyong. Oleh sebab itu untuk memotivasi kerja pegawai diperlukan dua kaharusan yaitu kemampuan kerja dan kemauan berkerja.

Manajemen SDM yang sinergis melibatkan investasi dalam pengembangan Guru dan Tenaga Kependidikan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi (Elizah et al. 2024). Hal ini membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan Guru dan Tenaga Kependidikan, sehingga dapat menghadapi tantangan yang terus berkembang dalam teknologi informasi dengan lebih baik.

Faktor-faktor motivasi yang memengaruhi kinerja di tempat kerja termasuk memiliki tujuan yang jelas, pengakuan atas prestasi, otonomi dalam pekerjaan, tantangan sesuai keterampilan, dan kesempatan pertumbuhan. Hubungan yang baik, perlakuan yang adil, serta nilai-nilai organisasi yang sejalan juga berperan penting. Ketertarikan intrinsik dan ekstrinsik juga memengaruhi motivasi individu. Dengan memahami dan menggabungkan faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang strategi motivasi efektif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan Guru dan Tenaga Kependidikan.

Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di MTs Persis Warudoyong merupakan aspek krusial dalam memastikan keberhasilan dan keberlanjutan lembaga ini. beberapa poin penting terkait manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam. Proses rekrutmen dan seleksi SDM harus mempertimbangkan tidak hanya kualifikasi akademik dan pengalaman kerja, tetapi juga keberagaman keilmuan dan spiritualitas yang sesuai dengan visi dan misi pendidikan Islam di MTs Persis Warudoyong.

Daftar Pustaka

- Asnik Khuroidah, Binti Maunah. 2022. “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENINGKATKAN COMPETITIVE ADVANTAGE (KEUNGGULAN Pendahuluan Metode Penelitian.” *Administrasi Pendidikan Islam* 04 (02): 156–67. <https://doi.org/10.15642/JAPI.2019.1.1.156-167>.

- Brantasari, Mahkamah, and Hanita. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Paud (Studi Kualitatif) Di Kota Samarinda." *Sistema: Jurnal Pendidikan* 1 (2): 5.
- Elizah, Tenti, Neni Putri, Institut Agama, Islam Negeri, Institut Agama, and Islam Negeri. 2024. "SINERGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN UNIT TIPD IAIN CURUP 3 Institut Agama Islam Negeri Curup , Indonesia Generasi Yang Berkualitas , Yang Tidak Hanya Unggul Secara Akademik Tetapi Juga" 13: 91–104.
- Marwazi, K.A. Rahman, Ardiansyah, Dan. 2015. "Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi." *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 9 (1): 23–38. <https://doi.org/10.21580/nw.2015.9.1.518>.
- Mubarok, Ramdanil. 2021. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam." *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3 (2): 131–46. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>.
- Sarnoto, Ahmad Zain. 2017. "Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam Ahmad Zain Sarnoto." *Jurnal Madani Institute* 6 (2): 51–60.
- Selvia, Noor Liyana, Nasrudin Harahap, and Nurul Hidayati Murtafiah. 2023. "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *Journal on Education* 05 (04): 17136–45. <https://koloni.or.id/index.php/koloni/article/view/358>.
- Sholeh, Muh ibnu sholeh. 2023. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia." *IDEALITA: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 3 (1): 91–116. <https://doi.org/10.62525/idealita.2023.v3.i1.91-116>.
- Yanti, Dewi. 2023. "Upaya Peningkatan Kualitas Pengelolaan Pendidikan Melalui Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal on Education* 05 (04): 17501–9.
- Zulkarnain, Lutfi. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam." *Intelektium* 3 (2): 409–21. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>.