



PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN MADRASAH SWASTA

Ramdanil Mubarak¹, Nur Fitri Hidayah²

¹STAI Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur, Indonesia

²STAI Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur, Indonesia

Correspondent Email: danil.education@gmail.com

ABSTRACT. *With the evolution of the times and demands for higher-quality education, human resource management in private madrasah educational institutions has become crucial to ensuring effectiveness and efficiency in the maintenance of education. The aim of this research is to analyze the human resource planning process and its planning constraints in private madrasah educational institutions. The method used in this research is the descriptive-qualitative method. The research was conducted at MTs. Hubbul Wathan Sangatta South, with a total of 10 people. The results of the research showed that the human resource planning process was carried out through the preparation stage, deployment stage, needs fulfillment stage, and work program. As for the obstacles encountered in human resource management planning: budget constraints, student number conditions, teacher qualifications required, and the involvement of parents and the community, Meanwhile, the solutions include effective promotion and marketing to increase student admission. Implement a clearer student admissions policy. Identify and harness the potential of local resources or community support to enhance the attractiveness of the madrasah. Design an excellence program or additional service to distinguish a madrasah from other educational institutions. Thus, this research is expected to make a real contribution to improving the quality of religious education in private madrasah educational institutions, as well as strengthening the role and contribution of such institutions in imprinting generations of qualified and noble followers in society.*

Keywords: *Human Resources Management, Madrasah Educational Institutions, Planning*

ABSTRAK. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan akan kualitas pendidikan yang semakin tinggi, manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan madrasah swasta menjadi krusial untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses perencanaan sumber daya manusia, dan kendala perencanaannya di lembaga pendidikan Madrasah swasta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di MTs. Hubbul Wathan Sangatta Selatan, dengan informannya berjumlah 10 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan melalui: tahap persiapan, tahap pendataan, tahap pemenuhan kebutuhan, dan program kerja. Adapun kendala yang dihadapi dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia yaitu: keterbatasan anggaran, kondisi jumlah siswa, kualifikasi guru yang dibutuhkan, dan keterlibatan orang tua dan masyarakat. Sementara solusinya antara lain: Melakukan promosi dan pemasaran yang efektif untuk meningkatkan penerimaan siswa. Menerapkan kebijakan penerimaan siswa yang lebih jelas. Mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi sumber daya lokal atau dukungan masyarakat untuk meningkatkan daya tarik madrasah. Merancang program unggulan atau layanan tambahan untuk membedakan madrasah dari lembaga pendidikan lainnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pendidikan agama di lembaga pendidikan madrasah swasta, serta memperkuat peran dan kontribusi lembaga tersebut dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas dan berakhlak mulia dalam masyarakat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan Madrasah, Perencanaan

Article History

Received : 16 Februari 2024

Accepted : 28 Februari 2024

Revision : 25 Februari 2024

Published : 29 Februari 2024

How to cite: Mubarak. R & Hidayah. N. F (2024) Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Madrasah Swasta. *Journal in Teaching and Education Area*, 1 (1), 39-53



PENDAHULUAN

Aktivitas pelaksanaan manajemen di lembaga pendidikan merupakan salah satu hal yang perlu terus diupayakan keterlaksanaannya dengan sebaik-baiknya. Begitu pula dengan manajemen sumber daya manusia, karena berjalan tidaknya suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya (Miftahudin, 2018). Mutu pendidikan akan mudah untuk dicapai apabila sumber daya manusianya dikelola dengan kebijakan yang tepat (Fahrudin, 2020).

Aktivitas pelaksanaan manajemen di lembaga pendidikan merupakan salah satu hal yang perlu terus diupayakan keterlaksanaannya dengan sebaik-baiknya. Begitu pula dengan manajemen sumber daya manusia, karena berjalan tidaknya suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya (Miftahudin, 2018). Mutu pendidikan akan mudah untuk dicapai apabila sumber daya manusianya dikelola dengan kebijakan yang tepat (Fahrudin, 2020).

Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan madrasah swasta harus diberdayakan secara efektif dan efisien sesuai dengan *job description* masing-masing sehingga dapat mencapai hasil yang optimal sebagaimana yang telah dicanangkan. Tentu dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan swasta tidak bisa dipisahkan dari fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Dimana fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan, dan fungsi pengawasan harus menjadi pijakan pemimpin (Husnan, 2019) lembaga pendidikan madrasah swasta dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, namun kenyataannya adalah, sumber daya manusia di MTs. Hubbul Wathan masih tergolong kurang, sehingga membutuhkan penambahan-penambahan.

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia sedikit banyak pernah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hidayatus Sholihah, dimana dalam penelitiannya membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah. Hasilnya adalah bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah dilakukan dengan menyusun rencana yang mengacu pada visi misi, rekrutmen sumber daya manusia melalui surat kabar, melaksanakan seleksi yang berlapis, melakukan training, melakukan penilaian, memberikan kompensasi,



memberikan pelayanan kesehatan, dan menyusun program guna mempererat hubungan antara sumber daya manusia (Sholihah, 2018).

Penelitian selanjutnya dari Miftahul Huda dan Mohammad Erihadiana. Dalam penelitiannya mengkaji tentang implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Hasilnya bahwa Implementasi sumber daya manusia di madrasah melalui perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, serta kompensasi dan penghargaan (Huda & Erihadiana, 2021).

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh (Hartanto, 2015) dimana dalam penelitiannya membahas tentang pengembangan sumber daya manusia, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui dua tahapan yaitu: tahapan pelatihan di tempat kerja dan tahapan pelatihan di luar tempat kerja. Pelatihan di tempat kerja dapat dilakukan melalui rotasi pekerjaan, bimbingan dan penyuluhan, magang, dan memberikan contoh. Adapun di luar tempat kerja dilakukan dengan cara melakukan simulasi dan presentasi maupun pelatihan. Ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memang harus terus diupayakan bagi setiap lembaga pendidikan.

Ketiga penelitian yang relevan di atas menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia diimplementasikan dengan berbagai macam upaya. Ketiganya memiliki sua fokus yang berbeda, pertama membahas tentang implementasi sumber daya manusia yang lebih luas dan dilakukan di Madrasah Aliyah. Kedua membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia yang lebih menitikberatkan pada tenaga kependidikan (pegawai) guna meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan ketiga tentang upaya yang dilakukan untuk megembangkan sumber daya yang dimiliki oleh lemabaga pendidikan.

Penulis mencoba melakukan penelitian dengan tema yang sama namun menggunakan pendekatan, fokus, dan lokus yang berbeda sehingga memungkinkan mendapatkan hasil yang berbeda sehingga menambah khazanah dan pemecahan masalah berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia di madrasah. Penelitian ini menganalisis bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia di lembaga pendidikan MTs. Hubbul Wathan Sangat Selatan? Tujuannya adalah untuk



menganalisis dan menginterpretasikan proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia di lembaga pendidikan madrasah MTs. Hubbul Wathan Sangatta Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini biasa juga disebut penelitian naturalistik. Hal tersebut karena cara pengumpulan data, dan analisis datanya dilakukan dengan alamiah dan natural. Naturalistik dapat diartikan sebagai fenomena yang riil karena eksistensinya dalam mempelajari fenomena yang ada (Wijaya, 2019). Pengambilan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi (Tharenou et al., 2007). Pengambilan data dilakukan di lembaga pendidikan madrasah yang menjadi lokus Penelitian. Adapun lokus penelitian ini adalah MTs. Hubbul Wathan, Kec. Sangat Selatan, Kab. Kutai Timur. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan yaitu pada bulan september dan oktober tahun 2023

Adapun analisis datanya menggunakan analisis data (Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, 2014) dimana analisis dilakukan secara interaktif dan dilakukan terus menerus sampai pada penemuan kesimpulan pada suatu permasalahan yang dianalisis. Penulis mengumpulkan data secara terus menerus berdasarkan permasalahan yang diteliti, kemudian melakukan klasifikasi berdasarkan kategori data sesuai kebutuhan penelitian. Dalam hal ini, menulis mengkategorikan data perencanaan sumber daya manusia, data pelaksanaan sumber daya manusia, dan data pengawasan sumber daya manusia di MTs. Hubbul Wathan Sangat Selatan. Setelah data diklasifikasikan kemudian menampilkan data yang akhirnya ditarik kesimpulan menjadi data penelitian.

HASIL DAN DISKUSI

MTs Hubbul Wathon adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Mts di Kec. Sangatta Selatan, Kab. Kutai Timur, Kalimantan Timur. Dalam menjalankan kegiatannya, Madrasah Tsanawiyah Hubbul Wathon adalah salah satu tingkat/jenjang yang ada di pondok pesantren/Yayasan Hubbul Wathon, sejarah berdirinya MTs Hubbul Wathon tidak terlepas dari sejarah berdirinya pesantren. MTS Hubbul wathon Yayasan Hubbul Wathon dengan alamat Jl. Poros bontang Km 3, RT 02, Dusun bukit raya, Desa Sangatta Selatan, Kec Sangatta selatan, Kab. Kutai Timur.



Proses Perencanaan Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Madrasah

Proses perencanaan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Madrasah melibatkan serangkaian langkah untuk memastikan bahwa kebutuhan SDM dapat dipenuhi sesuai dengan tujuan pendidikan dan visi madrasah. Perencanaan merupakan suatu proses perumusan suatu program kegiatan yang akan dilakukan guna mencapai tujuan-tujuan tertentu (Yunani et al., 2021). Sedangkan sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh manusia dalam melakukan aktivitas baik dalam berpikir maupun dalam bertindak demi berjalannya roda organisasi (Ekawati, 2018). Organisasi yang dimaksud adalah lembaga pendidikan madrasah.

Dalam perencanaan sumber daya manusia perlu memperhatikan berbagai kepentingan, karena dalam perencanaan sumber daya manusia terdapat berbagai aktivitas yang sangat penting. Tujuan adanya perencanaan dalam sumber daya manusia adalah untuk melakukan koordinasi, perubahan, pengembangan kinerja dan pengembangan manajer (Sinambela, 2021, p. 58). Hal penting yang perlu diperhatikan dalam perencanaan sumber daya manusia adalah kepentingan individu, lembaga, dan nasional (Akilah, 2019).

Kepentingan individu memerlukan kejelasan, ketegasan, dan keakuratan dalam setiap aktivitas yang dilakukan guna pengembangan karir di lembaga pendidikan. Dengan begitu akan memudahkan setiap individu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya guna pengembangan lembaga pendidikan madrasah. Selain kepentingan individu, tentu kepentingan organisasi dalam hal ini lembaga pendidikan madrasah tentu juga penting dan bahkan lebih penting untuk diperhatikan. Perencanaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang baik pula (Benny, 2005). Karena kepentingan lembaga adalah mendapatkan sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi yang mumpuni guna regenerasi kepemimpinan di lembaga pendidikan madrasah. Sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan kriteria lembaga merupakan calon manajer yang akan memimpin lembaga pendidikan madrasah di masa yang akan datang.

Sementara hal yang tidak kalah penting dalam perencanaan sumber daya manusia adalah mengedepankan kepentingan nasional. Kepentingan nasional merupakan suatu sistem yang terpatrit dalam sumber daya manusia. Karenanya setiap sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan harus mengikuti ketentuan-ketentuan nasional yang berlaku di tingkat



nasional. Lembaga pendidikan MTs. Hubbul Wathan merupakan lembaga pendidikan madrasah yang telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaannya. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memaksimalkan pengelolaan lembaga pendidikan sehingga visi, misi, dan tujuan madrasah dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaannya maka perencanaan berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Keadaan sumber daya manusia di MTs. Hubbul Wathan masih belum dapat dikatakan cukup karena masih dijumpai seorang guru yang mengajarkan lebih dari satu mata pelajaran (Observasi, 5 Oktober 2023).

Dengan demikian maka MTs. Hubbul Wathan melakukan perencanaan berkaitan dengan perekrutan sumber daya manusia (guru). Perencanaan tersebut dilakukan setelah adanya analisis yang cermat terkait kebutuhan guru yang disesuaikan dengan mata pelajaran dan keadaan siswa. Adapun perencanaan berkaitan dengan sumber daya manusia di MTs. Hubbul Wathan dilakukan pada setiap tahun ajaran baru, dan bahkan bisa dilakukan setiap semester. Hal tersebut dilakukan tergantung dengan situasi dan kondisi.

Perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui empat tahapan yaitu tahapan persiapan, tahapan pendataan, tahapan pemenuhan kebutuhan, dan program kerja (Suryani, 2019, p. 47). Perencanaan sumber daya manusia di MTs. Hubbul Wathan juga demikian, yaitu melakukan perencanaan yang diawali dengan tahap persiapan, dimana pada tahap ini melibatkan para wakil kepala sekolah dan pejabat lain di lingkungan MTs. Hubbul Wathan. Dan yang paling penting kaitannya dengan tahap persiapan dalam perencanaan sumber daya manusia (Guru) yaitu melibatkan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, karena kebutuhan akan tambahan sumber daya manusia (guru) tidak terlepas dari data yang dimiliki wakil kepala sekolah bidang kurikulum berkaitan dengan mata pelajaran, dan keadaan guru pengajarnya.

Step selanjutnya setelah dilakukan tahap persiapan, maka dilanjutkan dengan tahap pendataan. Sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya bahwa wakil kepala sekolah bidang kurikulum akan melakukan pendataan berkaitan dengan keadaan murid dan kelas, mata pelajaran, dan keberadaan gurunya. Data tersebut sangat penting dalam membuat perencanaan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia.

Setelah tahapan pendataan selesai, kemudian dilanjutkan dengan pemenuhan kebutuhan, dimana pemenuhan kebutuhan dilakukan setelah adanya proses pendataan. Dalam upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Madrasah maka dilakukan *open recruitment* secara terbuka dan transparan. Keterbukaan rekrutmen tidak hanya sebatas offline namun juga dilakukan dengan cara online. Keterbukaan pengumuman rekrutmen yang dilakukan secara online dapat menggunakan berbagai macam media sosial, maupun platform yang lain. Salah satu pengumuman *Open Recruitment* yang dipublikasikan di media sosial Facebook sebagai berikut:



Gambar 1. Tampilan *Open Recruitment* Sumber Daya Manusia (Guru) MTs. Hubbul Wathan

*Sumber: Laman Facebook Resmi MTs. Hubbul Wathan Sangatta Selatan

Setelah ketiga proses tersebut berjalan, kemudian perencanaan manajemen sumber daya manusia diakhiri dengan penyusunan program kerja. Program kerja dalam perencanaan



manajemen sumber daya manusia tentu harus disesuaikan dengan anggaran yang dimiliki, sehingga antara program kerja dengan penyusunan program harus ideal. Dalam perencanaan sumber daya manusia diperlukan juga adanya kegiatan penganggaran, dan penyusunan program (Akilah, 2019). Dalam penganggaran setiap lembaga pendidikan madrasah harus mampu menganalisis kuantitas sumber daya manusia yang ada dengan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Sehingga perlu dilakukannya penyusunan informasi yang jelas berkaitan dengan jenis pekerjaan yang akan ditawarkan, sifat pekerjaannya, jumlah jabatan yang tersedia sampai pada media yang digunakan dalam pelaksanaannya. Selain itu, tentu dalam penyusunan anggaran sumber daya manusia dibutuhkan informasi, analisis kebutuhan, dan anggaran belanja.

Adapun penyusunan program dalam perencanaan sumber daya manusia meliputi program rekrutmen, promosi jabatan, pelatihan, pengembangan karir, pengembangan kinerja, sampai pada perencanaan tentang program pemberhentian tiga sumber daya manusia. Tentu kesemua proses tersebut tidak akan berjalan dengan baik apabila dalam perencanaan sumber daya manusia tidak memperhatikan tujuan lembaga dan strategi dalam mencapainya. Dengan demikian maka dalam perencanaan program sumber daya manusia dibutuhkan program jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh (Hasnadi, 2019) dan (Utamy et al., 2020) dalam penelitiannya tentang perencanaan sumber daya manusia pendidikan dan implementasinya.

Kendala Perencanaan Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Madrasah

Kendala perencanaan pengelolaan sumber daya manusia dapat berupa faktor internal maupun eksternal yang menghambat perancangan, pengembangan, dan implementasi rencana atau strategi pengelolaan sumber daya manusia. Kendala-kendala ini dapat berdampak pada berbagai aspek perencanaan, termasuk rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia. Organisasi harus mampu mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan serta mengambil keputusan organisasi yang selaras dengan tujuan dan sasarannya (Chiara et al., 2023). Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia, mengoptimalkan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, evaluasi kinerja, dan kompensasi (Panjaitan, 2023). Perencanaan sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di sektor swasta, dan perencanaan personel yang teratur dan



memadai diperlukan untuk mengatasi kesenjangan atau kekurangan apa pun (Ubah & Ibrahim, 2021). Perencanaan SDM harus selaras dengan visi, misi, tujuan jangka panjang, dan tujuan jangka pendek perusahaan, serta harus didasarkan pada desain organisasi dan pekerjaan, analisis beban kerja, dan tingkat pergantian karyawan (Arifin, 2021). Praktik perencanaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan harus dipertahankan (Samwel, 2018).

Dalam perencanaan pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Madrasah, kendala yang umum terjadi antara lain keterbatasan anggaran (Hasnawati & Waled, 2022), kesulitan merekrut guru yang berkualitas (Darimus & Hanif, 2023), mobilitas guru yang tinggi (Nasution & Marpaung, 2023), kurangnya pengembangan profesional (Susanti et al., 2023), sistem evaluasi kerja yang kurang optimal (Martani, 2023), tantangan teknologi dan infrastruktur, kurangnya keterlibatan orang tua dan masyarakat, serta kesulitan menjaga kesinambungan perencanaan program.

Temuan dilapangan menunjukkan bahwa MTs Hubbul Wathon ini sebagaimana sekolah sekolah pada umumnya, dalam hal perencanaan pasti ada hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam perjalanan proses perencanaan manajemen sumber daya manusia. diantara hambatan yang dialami adalah: keterbatasan anggaran, kondisi jumlah siswa, kualifikasi guru yang dibutuhkan, dan keterlibatan orang tua dan masyarakat.

a. Keterbatasan Anggaran

Madrasah swasta, seperti lembaga pendidikan lainnya, dapat menghadapi berbagai keterbatasan anggaran yang dapat mempengaruhi operasional dan pengembangan madrasah. Madrasah swasta umumnya bergantung pada sumber dana yang terbatas, seperti iuran siswa, donasi, atau bantuan dari pihak-pihak tertentu. Keterbatasan sumber dana ini dapat mempengaruhi kemampuan madrasah dalam menyediakan fasilitas, mendukung kegiatan ekstrakurikuler, dan meningkatkan kualitas pendidikan. Biaya operasional madrasah, termasuk gaji guru, pemeliharaan fasilitas, dan kebutuhan administratif lainnya, dapat menjadi beban finansial yang tinggi bagi madrasah swasta. Hal ini dapat menyulitkan dalam menjaga keseimbangan antara pengeluaran dan penerimaan.

Keterbatasan anggaran tersebut akan berdampak pada pemeliharaan, perbaikan, dan pengembangan fasilitas dan infrastruktur madrasah. Hal ini dapat mempengaruhi



lingkungan belajar siswa dan kualitas keseluruhan pengalaman pendidikan. Madrasah swasta mungkin menghadapi keterbatasan dalam mengembangkan atau meningkatkan kurikulum akibat keterbatasan anggaran. Pembaruan kurikulum dan penyediaan bahan ajar yang mutakhir dapat menjadi sulit. Keterbatasan anggaran dapat menghambat kemampuan madrasah untuk memberikan bantuan keuangan kepada siswa yang membutuhkan, sehingga beberapa siswa mungkin kesulitan untuk membayar biaya pendidikan (Isma et al., 2023).

Untuk mengatasi keterbatasan anggaran, madrasah swasta dapat mencari sumber dana alternatif, seperti mendirikan program sponsor anak, berkolaborasi dengan yayasan atau lembaga swadaya masyarakat, atau menggali potensi sumber daya lokal. Upaya meningkatkan efisiensi pengeluaran dan menciptakan strategi pengelolaan keuangan yang bijak juga dapat membantu madrasah mengatasi keterbatasan anggaran.

b. Kondisi Jumlah Siswa

Penerimaan siswa baru bagi madrasah swasta adalah proses yang melibatkan berbagai tahapan untuk menerima siswa yang baru ingin bergabung dengan madrasah tersebut. Proses ini dilakukan secara rutin setiap tahun pada waktu penerimaan siswa baru. Kondisi jumlah siswa yang tidak stabil setiap penerimaan siswa baru dapat menjadi kendala utama bagi madrasah swasta. Dampaknya adalah Ketidakpastian Pendapatan, Pengaruh Terhadap Kualitas Pendidikan, Keterbatasan Sumber Daya, Pengaruh Terhadap Kesejahteraan Guru, dan Tantangan dalam Pengelolaan Kelas.

Ketidakstabilan jumlah siswa dapat menimbulkan ketidakpastian dalam alokasi sumber daya manusia dan fisik. Madrasah harus menyesuaikan diri dengan fluktuasi jumlah siswa terutama dalam hal pengadaan buku, fasilitas, dan kebutuhan pendidikan lainnya (Rahman et al., 2023). Mutu pendidikan di madrasah dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja guru. Faktor internal seperti kompetensi, motivasi, semangat kerja, dan kedisiplinan, serta faktor eksternal seperti lingkungan fisik, kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan manajerial, kompensasi, dan budaya kerja, semuanya berperan terhadap kinerja guru. Pengelolaan keuangan yang baik dan akuntabilitas pada madrasah dapat meningkatkan kinerjanya. Akuntabilitas memastikan bahwa dana digunakan dengan benar dan sesuai dengan peraturan, sementara pengelolaan keuangan yang baik mengarah



pada alokasi sumber daya yang lebih baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja sekolah (Mahram, 2022).

Jumlah siswa yang tidak stabil juga dapat menciptakan tantangan dalam pengelolaan kelas. Madrasah mungkin mengalami ketidakseimbangan antara jumlah siswa dan kapasitas kelas, yang dapat mempengaruhi interaksi guru-siswa dan kualitas pembelajaran. Jika jumlah siswa fluktuatif, hal ini dapat mempengaruhi stabilitas finansial madrasah dan pada gilirannya mempengaruhi kesejahteraan guru. Guru mungkin merasa tidak yakin mengenai keberlanjutan pekerjaan mereka dan kesejahteraan keluarga.

c. Kualifikasi Guru yang dibutuhkan

Permasalahan terkait kualifikasi guru di madrasah swasta dapat mencakup beberapa aspek yang mempengaruhi ketersediaan, kualitas, dan keberlanjutan pengajaran. Madrasah swasta mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya finansial, sehingga sulit untuk membayar gaji guru yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang tinggi. Hal ini dapat mempengaruhi daya tarik madrasah sebagai tempat bekerja bagi guru yang berkualitas. Tingginya tingkat mobilitas guru, baik karena faktor finansial atau karena ketidakpastian pekerjaan, dapat menyebabkan perubahan guru secara konstan (Naway et al., 2017). Ini dapat mengganggu kontinuitas dan stabilitas

d. Keterlibatan Orang Tua dan Masyarakat

Keterlibatan orang tua dan masyarakat di madrasah swasta sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kokoh dan mendukung perkembangan siswa. Keterlibatan ini melibatkan partisipasi aktif orang tua, wali murid, dan komunitas sekitar dalam berbagai aspek kehidupan madrasah, termasuk dalam hal promosi penerimaan siswa baru. Keterlibatan orang tua dan masyarakat bukan hanya mendukung perkembangan siswa secara akademis tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang holistik dan mendukung. Upaya kolaboratif antara madrasah, orang tua, dan masyarakat dapat membentuk fondasi yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah swasta (Miftakhi & Ardiansah, 2020).

Meskipun keterlibatan orang tua dan masyarakat pada madrasah swasta memiliki banyak manfaat, namun terdapat beberapa kendala atau hambatan yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan tersebut. Beberapa kendala tersebut melibatkan berbagai faktor,



termasuk aspek sosial, ekonomi, dan organisasional. Bahwa untuk kekompakan dalam satu arah itu masih sangat kurang dan akhirnya bisa berjalan sesuai diinginkan tentu dengan kekompakan dalam suatu arah yang sesuai dan bisa membawa nama baik MTs Hubbul Wathon ini.

Jadi upaya nya untuk sumber daya manusia di MTS ini adalah dengan mengadakan rapat evaluasi setiap bulan, jadi sekiranya untuk yang belum sesuai dengan apa yang disepakati jadi dengan rapat ini bertujuan untuk memperbaiki lagi dan untuk upaya mengenai bagian yang dimiliki tau job description nya dilaksanakan sekali setahun yaitu di awal semester, namun jika dipandang perlu, seperti sebelumnya dengan mengadakan revisi karena mengingat ada juga beberapa guru yang masuk dan merupakan keluarga baru di MTS ini dengan mengadakan revisi lagi. Dan pandangan untuk penerapan manajemen SDM yang diterapkan di MTS ini bahwa untuk saat ini masih 50-60%.

Sebagai badan pendidik sekolah, tentu melakukan pengawasan sumber daya manusia yang ada di MTs. Jadi bukan hanya siswa namun juga pengawasan terhadap tenaga pendidik dan staff yang ada di admin. Dan untuk pengawasan stabil namun sangat baik, dikarenakan pimpinannya atau wakil pimpinan nya yang turun tangan langsung ke lokasi untuk mengawasi dan memeriksa sekolah, maupun di saat proses belajar mengajar berlangsung. Dan cara yang modern yang telah diterapkan di sekolah ini ialah dengan menggunakan CCTV, dari CCTV itulah sudah bisa terlihat jelas juga proses pembelajaran berlangsung di kelas. Dan maupun kegiatan yang sedang berlangsung di kantor ruangan guru.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, lembaga pendidikan Madrasah perlu memiliki strategi perencanaan yang adaptif, responsif terhadap perubahan, dan dilakukan secara kolaboratif melibatkan seluruh stakeholders madrasah. Selain itu, koordinasi dengan instansi terkait dan pemahaman yang baik tentang regulasi pendidikan juga menjadi kunci dalam mengatasi beberapa kendala tersebut. Dengan demikian, madrasah swasta dapat berusaha untuk menciptakan kestabilan dalam jumlah siswa dan meningkatkan keberlanjutan operasional serta kualitas pendidikannya.

KESIMPULAN

Penelitian tentang perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan madrasah swasta telah memberikan pemahaman yang mendalam tentang



praktik-praktik, tantangan, dan peluang dalam mengelola SDM yang berkualitas di lingkungan pendidikan madrasah swasta. Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu: Perencanaan manajemen SDM merupakan hal yang krusial dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga pendidikan madrasah swasta. Penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga-lembaga pendidikan membutuhkan perencanaan yang matang untuk memastikan tersedianya SDM yang berkualitas, termotivasi, dan terampil dalam menyelenggarakan pendidikan agama. Tantangan dalam Perencanaan Manajemen SDM yaitu dengan mengidentifikasi sejumlah tantangan yang dihadapi dalam perencanaan manajemen SDM di lembaga pendidikan madrasah swasta, seperti keterbatasan sumber daya, perubahan kebijakan pendidikan, dan kebutuhan akan tenaga pendidik yang berkualitas tinggi.

Meskipun terdapat tantangan, penelitian ini juga mengungkapkan adanya peluang dan strategi pengembangan dalam perencanaan manajemen SDM, seperti penguatan kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan lain, pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi administrasi, dan peningkatan investasi dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya perencanaan manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan agama di lembaga pendidikan madrasah swasta, serta mengidentifikasi arah strategis untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM yang lebih efektif dan responsif terhadap tuntutan zaman dan kebutuhan masyarakat.

REFERENSI

- Akilah, F. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan: Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81–94.
- Arifin, A. L. (2021). Urgensi perencanaan sdm sebagai upaya penyelarasan strategi bisnis perusahaan: kajian literatur. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(2), 149–160. <https://doi.org/10.37058/jem.v7i2.3028>
- Benny, C. J. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2).
- Chiara, C., Diego, V., & Mara, S. (2023). Human Resource Management (Human Resource Planning). *Sharia Oikonomia Law Journal*, 1(1), 49–60. <https://doi.org/10.55849/jiem.v1i1.69>
- Darimus, D., & Hanif, M. D. (2023). Optimizing Educational Quality in Private Madrasahs: The Influence of Human Resource Management, Organizational Culture, and Community Participation in Pekanbaru City. *POTENSIA: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 94–105. <https://doi.org/10.24014/potensia.v9i1.24238>
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu



- Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118–139.
- Fahrudin, A. A. (2020). Implementasi Total Quality Management dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Mamba'ul Hisan Sidayu Gresik. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.15>
- Hartanto, S. B. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Jurnal Intelegensia*, 03(2), 19–27. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JI/article/viewFile/1343/1350>
- Hasnadi, H. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 141–148.
- Hasnawati, I., & Waled, K. (2022). Actualization of Madrasah Organizational Culture and Environment Management at MI Al Khoiriyah Pakis District Malang Regency. *At-Tasyrih: Jurnal Pendidikan Dan Hukum Islam*, 8(2), 148–155. <https://doi.org/10.55849/attasyrih.v8i2.140>
- Huda, M., & Erihadiana, M. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Al - Mujaddid: Jurnal Ilmu-Ilmu Agama*, 3(1), 36–47. <https://doi.org/10.51482/almujaddid.v3i2.47>
- Husnan, R. (2019). Manajemen Kepemimpinan Kiai dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional Santri Pondok Pesantren Husnul Ri'ayah Suboh Situbondo. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 1(1), 90–106. <https://doi.org/10.35719/jieman.v1i1.13>
- Isma, A., Isma, A., Isma, A., & Isma, A. (2023). Peta Permasalahan Pendidikan Abad 21 di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Terapan*, 11–28. <https://doi.org/10.61255/jupiter.v1i3.153>
- Mahram, M. (2022). *Pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur*. UIN Mataram. <https://doi.org/10.36088/palapa.v11i1.3056>
- Martani, E. (2023). Improving the Quality of Madrasah Education through Madrasah Resource Management. *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD*, 3(1), 25–38. <https://doi.org/10.35878/guru.v3i1.481>
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Miftahudin, M. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.15575/TADBIR.V3I2.1161>
- Miftakhi, D. R., & Ardiansah, F. (2020). Peranan Orang Tua Siswa dalam Melaksanakan Pendampingan Pembelajaran dari Rumah Secara Online. *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, 3(2), 151–158. <https://doi.org/10.31539/joeai.v3i2.1726>
- Nasution, N. A., & Marpaung, S. F. (2023). Strategi Kepala Madrasah Dalam Optimalisasi Sarana Prasarana di Madrasah Aliyah. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 317–329. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i2.426>
- Naway, F. A., Letak, P., & Yusuf, D. (2017). Komunikasi dan Organisasi Pendidikan. *Gorontalo: Ideas Publishing*.
- Panjaitan, E. H. H. (2023). Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management. *International Journal of Science and Society*, 5(2), 128–139. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i2.676>



- Rahman, B. N. R., Citriadin, Y., & Fuadi, A. (2023). Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Madrasah terhadap Kompetensi Kepribadian Guru MTs Nurussalam Reak Kecamatan Pujut. *Palapa*, 11(1), 141–158. <https://doi.org/10.36088/palapa.v11i1.3078>
- Samwel, J. O. (2018). Human resource planning as an important practice to anticipate future human resource requirements of the organization–literature review. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(3), 24–30. <https://doi.org/10.55248/gengpi.2022.3.11.4>
- Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta Iii. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 58–71. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Suryani, N. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Susanti, F., Wulansari, I., Harahap, E. K., & Hamengkubowono, H. (2023). Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i1.12>
- Tharenou, P., Donohue, R., & Cooper, B. (2007). *Management Research Methods*. Cambridge University Press.
- Ubah, C., & Ibrahim, U. A. (2021). Examining the effect of human resource planning on the performance of public sector organizations: Evidence from Nigeria. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(5), 72–82. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i5.1289>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Yunani, A., Yeni, A., & Sumarto, S. (2021). Peran Konsep Diri Terhadap Perencanaan dan Kematangan Karir Siswa-Siswi SMK. *Consilia: Jurnal Ilmiah Bimbingan Dan Konseling*, 4(3), 216–226.