

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah 'Aisyiyah

Yohana Sazlila, Dien Nurmarina Malik Fadjar, Ahmad Subagyo, Muhamad Sofian Hadi

Universitas Muhammadiyah Jakarta

yohanasazlila@gmail.com, dienFadjar@gmail.com, ahmad.subagyo@umj.ac.id,

m.sofianhadi@umj.ac.id

ABSTRACT

Human Resource (HR) Management is the main foundation in supporting the success of educational institutions, including Madrasah Tsanawiyah (MTs) 'Aisyiyah. HR that is managed strategically can improve the quality of educational services and create a productive and spiritual learning environment. This study aims to analyze effective HR management strategies that are relevant to the context of madrasas, especially at MTs 'Aisyiyah. This research used a mixed method approach, namely a combination of quantitative and qualitative methods. Data were collected through observation, in-depth interviews, documentation, and distributing questionnaires to educators and school management. The results of the research indicate that there are four main strategies that are implemented effectively in HR management at MTs 'Aisyiyah: (1) Recruitment strategies based on Islamic values and moral integrity, which ensure that prospective educators and education personnel have spiritual commitment and professional competence; (2) Implementation of continuous training and development designed to improve teacher capacity in teaching and character building; (3) Fair and transparent performance management, including a performance-based evaluation system and providing constructive feedback; and (4) Providing integrated spiritual motivation in school activities, such as regular religious studies and Islamic guidance. This study concludes that the integration of modern management principles and Islamic values is able to create an effective and meaningful HR management system in the madrasa environment. Practical recommendations are also provided so that other Islamic educational institutions can adopt similar strategies in an effort to improve the quality of HR and educational services. These findings are expected to be a real contribution to the development of Islamic education management in Indonesia.

Keywords: *Human Resource Management, Madrasah Tsanawiyah, Islamic Education, Recruitment Strategy, Continuous Training, Performance Management, Spiritual Motivation, Mixed Method.*

ABSTRAK

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fondasi utama dalam mendukung keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk Madrasah Tsanawiyah (MTs) 'Aisyiyah. SDM yang dikelola secara strategis dapat meningkatkan mutu layanan pendidikan serta menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan bernuansa spiritual. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi-strategi pengelolaan SDM yang efektif dan relevan dengan konteks madrasah, khususnya di MTs 'Aisyiyah. Pendekatan yang digunakan adalah *mixed method*, yakni perpaduan antara metode kuantitatif dan kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner kepada tenaga pendidik dan manajemen sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat empat strategi utama yang diterapkan secara efektif dalam pengelolaan SDM di MTs 'Aisyiyah: (1) Strategi rekrutmen yang berbasis pada nilai-nilai Islam dan integritas moral, yang

memastikan calon tenaga pendidik dan kependidikan memiliki komitmen spiritual serta kompetensi profesional; (2) Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas guru dalam pengajaran serta penguatan karakter; (3) Manajemen kinerja yang adil dan transparan, termasuk sistem evaluasi berbasis kinerja serta pemberian umpan balik yang konstruktif; dan (4) Pemberian motivasi spiritual yang terintegrasi dalam kegiatan sekolah, seperti pengajian rutin dan pembinaan keislaman. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi antara prinsip manajemen modern dan nilai-nilai keislaman mampu menciptakan sistem pengelolaan SDM yang efektif dan bermakna di lingkungan madrasah. Rekomendasi praktis juga diberikan agar lembaga pendidikan Islam lainnya dapat mengadopsi strategi serupa dalam upaya peningkatan kualitas SDM dan pelayanan pendidikan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi kontribusi nyata dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam di Indonesia.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Madrasah Tsanawiyah, Pendidikan Islam, Strategi Rekrutmen, Pelatihan Berkelanjutan, Manajemen Kinerja, Motivasi Spiritual, *Mixed Method*.

PENDAHULUAN

Madrasah Tsanawiyah (MTs) 'Aisyiyah secara strategis menempati posisi penting dalam pembentukan generasi muda yang berkarakter kuat dan berakhlak mulia. Sebagai jenjang pendidikan menengah pertama dalam sistem pendidikan Islam, MTs 'Aisyiyah tidak hanya bertujuan menyampaikan materi kurikulum standar, tetapi juga menanamkan nilai-nilai spiritual dan moral kepada peserta didik. Keberhasilan institusi ini ditentukan oleh berbagai variabel seperti kurikulum, fasilitas, serta manajemen, namun salah satu elemen paling fundamental yang menjadi penentu utama adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya (Hasbullah, 2019).

Sumber daya manusia yang selanjutnya disingkat dengan SDM dalam konteks madrasah mencakup tenaga pendidik, kependidikan, dan kepemimpinan sekolah. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan dan integritas mereka. Penelitian Hasbullah (2019) menunjukkan bahwa meskipun sarana prasarana memegang peranan penting, kualitas pengelolanya yakni SDM merupakan faktor utama yang menentukan keberlanjutan dan mutu lembaga. Namun, realitas di lapangan menunjukkan tantangan serius dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Masih banyak madrasah yang belum menerapkan sistem rekrutmen yang profesional, manajemen pelatihan yang kontinu serta sistem penilaian kinerja yang valid dan transparan. Kendala semacam ini tentu saja menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan implementasi nilai-nilai Islam dalam operasional kelembagaan.

Permasalahan pengelolaan sumber daya manusia di madrasah, seperti yang diteliti di MTs 'Aisyiyah, tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya lokal yang membentuk nilai, pola pikir, dan perilaku masyarakat di masing-masing daerah. Indonesia sebagai negara kepulauan dengan keragaman budaya, adat, dan tradisi

memiliki pengaruh signifikan terhadap praktik manajemen di lembaga pendidikan, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga motivasi kerja.

Di beberapa daerah, proses rekrutmen guru atau staf madrasah masih sangat dipengaruhi oleh budaya kekerabatan. Praktik ini, meskipun secara sosial dianggap wajar, sering kali mengabaikan prinsip meritokrasi dan kompetensi. Akibatnya, proses seleksi tidak sepenuhnya objektif dan bisa menurunkan kualitas SDM yang direkrut.

Budaya lokal juga memengaruhi persepsi terhadap pelatihan. Di beberapa daerah, guru atau tenaga kependidikan mungkin lebih menghargai pelatihan informal berbasis komunitas daripada pelatihan profesional berbasis standar nasional. Hal ini dapat memengaruhi efektivitas program pengembangan kompetensi yang dirancang oleh madrasah.

Dalam masyarakat dengan budaya tinggi pada norma "*ewuh pakewuh*" (enggan menegur atau memberi kritik), sistem penilaian kinerja cenderung tidak objektif. Kepala madrasah atau atasan enggan memberikan evaluasi yang jujur karena khawatir menyinggung atau merusak hubungan sosial. Ini menyebabkan sistem penilaian menjadi formalitas dan tidak berdampak pada peningkatan kinerja.

Motivasi guru dan tenaga kependidikan juga sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai lokal. Misalnya, di daerah dengan tradisi religius yang kuat, motivasi spiritual seperti niat bekerja karena Allah sangat tinggi. Namun, di daerah yang lebih pragmatis atau ekonomis, faktor kompensasi dan insentif cenderung menjadi pendorong utama.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah pun menyesuaikan dengan budaya daerah. Di wilayah dengan budaya paternalistik, pemimpin yang bersikap otoritatif lebih dihormati. Sementara itu, di daerah dengan tradisi musyawarah kuat, kepemimpinan partisipatif lebih efektif. Hal ini perlu diperhitungkan dalam menerapkan model manajemen SDM yang tepat.

Dengan demikian, strategi pengelolaan SDM di madrasah, termasuk di MTs 'Aisyiyah, harus dirancang dengan mempertimbangkan konteks budaya lokal. Pendekatan manajemen yang bersifat universal perlu diadaptasi agar tidak bertentangan dengan nilai-nilai masyarakat setempat, namun tetap menjaga prinsip profesionalitas dan integritas. Kepekaan terhadap budaya lokal akan menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan tata kelola SDM yang efektif dan berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam di seluruh Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed method* atau metode campuran, yaitu menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif secara terintegrasi. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di MTs 'Aisyiyah. Model campuran dianggap paling tepat karena persoalan

manajemen SDM tidak hanya dapat diukur secara statistik, tetapi juga perlu dipahami secara kontekstual dan naratif.

Dari sisi kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di lingkungan MTs 'Aisyiyah. Kuesioner ini disusun menggunakan skala Likert dan mencakup indikator yang berkaitan dengan praktik manajemen SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, pemberian insentif, serta kepuasan kerja. Data kuantitatif kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui kecenderungan dan persepsi umum yang berkembang di madrasah tersebut.

Sementara itu, pendekatan **kualitatif** dilakukan melalui teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, serta beberapa guru senior. Observasi langsung terhadap kegiatan-kegiatan pengembangan SDM, seperti pelatihan internal dan rapat evaluasi, juga dilakukan untuk melengkapi data kualitatif. Selain itu, dokumen-dokumen kebijakan SDM seperti SOP rekrutmen, pedoman PKG (Penilaian Kinerja Guru), dan laporan kegiatan dikaji sebagai bagian dari analisis dokumen.

Penggunaan pendekatan *mixed method* memungkinkan peneliti untuk memvalidasi dan memperkaya data dari kedua sisi—angka dan narasi—sehingga hasil penelitian tidak hanya menggambarkan “apa yang terjadi”, tetapi juga “mengapa” dan “bagaimana” strategi-strategi tersebut diterapkan serta berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs 'Aisyiyah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Rekrutmen Berbasis Nilai-nilai Keislaman

MTs 'Aisyiyah menerapkan strategi rekrutmen yang tidak hanya mempertimbangkan kualifikasi akademik, tetapi juga integritas moral dan kesesuaian nilai. Proses seleksi mengutamakan calon tenaga pendidik yang memiliki komitmen dakwah dan akhlak yang baik, sesuai dengan visi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. Wawancara mendalam, latar belakang keagamaan, dan praktik ibadah menjadi bagian penting dari proses seleksi ini. Hal ini sejalan dengan pendapat Zuhairini (2017) yang menekankan pentingnya rekrutmen guru yang berakhlak mulia dan religius untuk mendukung tujuan pendidikan Islam.

Pelatihan dan Pengembangan Profesional Guru dan Staf

MTs 'Aisyiyah memfasilitasi pelatihan berkelanjutan dalam bentuk *workshop*, pelatihan pedagogik, pelatihan spiritual, dan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan. Pelatihan ini disesuaikan dengan tantangan zaman, seperti penguasaan teknologi pembelajaran dan pendekatan pembelajaran berbasis karakter. Mulyasa (2020) menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang sistematis berperan besar dalam meningkatkan profesionalitas guru dan mendukung pencapaian mutu madrasah secara keseluruhan.

Sistem Penilaian Kinerja yang Adil dan Transparan

Penilaian kinerja di MTs 'Aisyiyah mencakup aspek kehadiran, kedisiplinan, produktivitas mengajar, partisipasi dalam kegiatan madrasah, dan inovasi. Evaluasi dilakukan secara berkala dengan instrumen yang terukur dan terbuka. Guru diberikan umpan balik sebagai bagian dari pengembangan diri. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa penilaian yang adil dan transparan mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan meningkatkan semangat kerja.

Kompensasi, Insentif, dan Dampaknya terhadap Motivasi

Bentuk kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa finansial seperti tunjangan prestasi dan tambahan honor, tetapi juga kompensasi non-finansial seperti penghargaan, kesempatan pelatihan, dan pengakuan publik. MTs 'Aisyiyah juga memberikan apresiasi terhadap kinerja guru melalui kegiatan keagamaan dan penghormatan sosial. Hal ini berdampak positif terhadap motivasi kerja guru yang tidak hanya berorientasi pada materi, melainkan juga pada kontribusi spiritual.

Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah memainkan peran sentral dalam mengintegrasikan manajemen modern dengan nilai-nilai keislaman. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat partisipatif dan transformatif, mendorong sinergi antara visi madrasah, kedisiplinan organisasi, dan semangat ukhuwah. Kepemimpinan ini menciptakan budaya kerja yang spiritual namun tetap adaptif terhadap dinamika zaman. Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Syakir, 2016) bahwa keberhasilan kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam sangat bergantung pada keselarasan antara tujuan spiritual dan manajemen profesional.

Pembahasan

Penelitian ini merupakan hasil dari studi pustaka (*library research*) yang mengkaji dan menganalisis berbagai sumber akademik, seperti jurnal ilmiah, buku referensi terkini, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan Islam. Sumber-sumber tersebut diperoleh dari *database* ilmiah nasional dan internasional, serta repositori institusi pendidikan Islam, yang relevan dengan praktik pengelolaan SDM di lingkungan madrasah.

Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di MTs 'Aisyiyah dilakukan secara sistematis dan berorientasi pada nilai-nilai keislaman, yang terintegrasi secara kuat dalam visi, misi, dan budaya kerja lembaga. Strategi utama yang ditemukan meliputi lima aspek penting: rekrutmen berbasis karakter dan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil, pemberian motivasi spiritual dan materiil, serta penguatan budaya kerja islami.

1. **Rekrutmen SDM** dilakukan dengan mengedepankan akhlak, kompetensi pedagogik, dan komitmen keislaman. Proses seleksi dirancang tidak hanya

untuk menjaring tenaga pendidik yang profesional, tetapi juga yang selaras dengan nilai-nilai moral madrasah.

2. **Pelatihan dan pengembangan profesional** di MTs 'Aisyiyah diberikan secara rutin, baik dalam bentuk *workshop* internal maupun pelatihan eksternal, guna meningkatkan kualitas pembelajaran serta integritas tenaga pendidik.
3. **Evaluasi kinerja** diterapkan dengan pendekatan kolaboratif, yakni melalui observasi, refleksi bersama, dan umpan balik yang membangun.
4. **Motivasi** diberikan tidak hanya dalam bentuk insentif finansial, tetapi juga penguatan spiritual melalui kegiatan keagamaan yang rutin.
5. **Budaya kerja** dibangun di atas prinsip ukhuwah, amanah, dan profesionalisme, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dengan strategi-strategi tersebut, MTs 'Aisyiyah mampu menjaga kualitas SDM yang unggul dan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pencapaian mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Rekrutmen Berbasis Nilai Islam

Strategi pertama yang menjadi dasar pengelolaan sumber daya manusia di MTs 'Aisyiyah adalah proses rekrutmen yang berorientasi pada nilai-nilai Islam. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, rekrutmen tidak hanya ditujukan untuk menjaring tenaga pendidik yang kompeten secara akademis dan profesional, tetapi juga yang memiliki integritas moral tinggi serta sejalan dengan visi dan misi madrasah, yaitu membentuk generasi berakhlak mulia dan berilmu.

Menurut Zuhairini (2017), seleksi guru di lembaga Islam idealnya tidak hanya mengutamakan kecakapan teknis, melainkan juga harus mempertimbangkan komitmen terhadap dakwah, kedalaman pemahaman keislaman, dan perilaku etis dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini penting karena guru di madrasah bukan hanya sebagai pengajar (*mualim*), tetapi juga sebagai pendidik akhlak dan teladan (*uswah hasanah*) bagi peserta didik.

Dalam praktiknya, MTs 'Aisyiyah menetapkan kriteria rekrutmen yang meliputi: kompetensi pedagogik, pemahaman terhadap pendidikan Islam, pengalaman mengajar, serta kepribadian yang mencerminkan nilai-nilai Islam seperti amanah, sabar, dan tanggung jawab. Proses seleksi biasanya melalui tahapan administratif, ujian tertulis, *microteaching*, serta wawancara mendalam yang fokus pada komitmen moral dan nilai spiritual calon tenaga kerja.

Dengan model rekrutmen seperti ini, madrasah memastikan bahwa guru yang direkrut tidak hanya mampu menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga mampu menanamkan nilai-nilai keislaman secara konsisten, baik di dalam maupun di luar kelas. Pendekatan ini sekaligus menjadi filter untuk membangun budaya kerja Islami yang kuat sejak awal perekrutan.

Rekrutmen berbasis nilai Islam ini terbukti efektif dalam menjaga kualitas tenaga pendidik dan membangun atmosfer pendidikan yang bernuansa spiritual, menjadikan madrasah sebagai tempat tumbuhnya insan yang cerdas secara intelektual dan mulia secara akhlak.

Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu strategi krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs 'Aisyiyah. Tenaga pendidik yang profesional tidak lahir secara instan, melainkan melalui proses pembinaan yang berkelanjutan dan terstruktur. Dalam konteks ini, pelatihan diposisikan bukan sekadar kegiatan formal, tetapi sebagai sarana untuk membangun kapasitas dan memperkuat kompetensi guru secara holistik.

Menurut Mulyasa (2020), pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang mampu mengasah tiga aspek utama kompetensi guru: pedagogik, profesional, dan spiritual. Ketiga aspek ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain, terutama dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang tidak hanya mengedepankan prestasi akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan akhlak peserta didik.

Di MTs 'Aisyiyah, program pelatihan disusun secara sistematis dan berorientasi pada kebutuhan nyata guru di lapangan. Pelatihan mencakup berbagai tema, seperti strategi pembelajaran aktif, pengembangan media berbasis digital, penguatan moderasi beragama, serta pembinaan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran. Tidak hanya menghadirkan narasumber eksternal yang kompeten, madrasah juga memaksimalkan potensi internal melalui program *peer teaching* dan diskusi kelompok guru (KKG).

Selain pelatihan teknis, pengembangan SDM juga dilakukan melalui kegiatan *tadabbur*, *halaqah* ilmiah, dan pembinaan *ruhiyah* yang bertujuan memperkuat dimensi spiritual guru. Kombinasi antara penguatan profesionalisme dan spiritualitas ini menjadi ciri khas pendekatan pelatihan di MTs 'Aisyiyah.

Melalui pelatihan yang berkesinambungan, guru tidak hanya mengalami peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga termotivasi untuk terus belajar, berinovasi, dan menjadi teladan dalam nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi fondasi penting dalam menciptakan madrasah yang unggul dan berdaya saing.

Penilaian Kinerja dan Penghargaan

Salah satu elemen penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di MTs 'Aisyiyah adalah penerapan sistem penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang adil, objektif, dan transparan. Sistem ini menjadi landasan dalam mengevaluasi sejauh mana kontribusi guru dan tenaga kependidikan terhadap pencapaian tujuan lembaga. Lebih dari sekadar alat ukur administratif, penilaian kinerja yang tepat dapat menjadi motivator, pembentuk budaya kerja positif, dan dasar pemberian penghargaan yang layak.

Menurut Robbins dan Judge (2017), penilaian kinerja yang efektif harus mencakup berbagai dimensi, seperti tingkat kehadiran, produktivitas kerja, kualitas inovasi dalam mengajar, serta kontribusi aktif dalam kegiatan kelembagaan. Di MTs 'Aisyiyah, penilaian ini dilakukan secara berkala melalui observasi kelas, evaluasi kepala madrasah, serta umpan balik dari rekan sejawat. Selain itu, instrumen penilaian juga diselaraskan dengan standar nasional pendidikan dan nilai-nilai keislaman yang menjadi identitas madrasah.

Penilaian kinerja di MTs 'Aisyiyah tidak hanya fokus pada kelemahan atau kekurangan tenaga pendidik, melainkan juga diarahkan untuk menemukan potensi pengembangan individu. Hasil penilaian dijadikan dasar untuk menyusun program pelatihan lanjutan, promosi jabatan, serta perbaikan strategi pembelajaran.

Sebagai bentuk apresiasi, madrasah juga memberikan penghargaan kepada guru dan staf yang menunjukkan kinerja unggul, baik dalam bentuk penghargaan simbolik (sertifikat dan piagam) maupun insentif finansial dan kesempatan mengikuti pelatihan eksternal. Pemberian penghargaan ini terbukti mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas tenaga kerja terhadap lembaga.

Dengan adanya sistem penilaian dan penghargaan yang terstruktur dan manusiawi, MTs 'Aisyiyah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kompetitif, namun tetap harmonis, sehingga berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

Motivasi dan Kesejahteraan Spiritual

Di lingkungan pendidikan Islam seperti MTs 'Aisyiyah, motivasi kerja tidak hanya bertumpu pada faktor materiil, melainkan juga dipengaruhi oleh dimensi spiritual yang sangat kuat. Guru dan tenaga kependidikan didorong untuk menjalankan tugasnya dengan niat ibadah dan semangat dakwah, bukan semata-mata karena imbalan finansial. Hal ini menjadi ciri khas lembaga pendidikan Islam yang membedakannya dengan institusi pendidikan umum lainnya.

Menurut Al-Ghazali (dalam Syakir, 2016), keberhasilan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh niat yang lurus dan tujuan yang benar. Niat yang ikhlas karena Allah akan melahirkan etos kerja yang tinggi, ketekunan, serta tanggung jawab moral dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, membangun motivasi spiritual merupakan bagian penting dari strategi manajemen SDM di madrasah.

Di MTs 'Aisyiyah, upaya membangun motivasi spiritual dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai program pembinaan *ruhiyah*, seperti kajian keislaman, shalat dhuha berjamaah, pembacaan Al-Qur'an rutin, dan majelis dzikir. Kegiatan ini tidak hanya mempererat ikatan emosional antar sivitas akademika, tetapi juga menyegarkan semangat kerja para guru dalam menjalani rutinitas harian dengan lebih bermakna.

Selain itu, madrasah juga memberikan dukungan kesejahteraan spiritual dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperhatikan keseimbangan

kerja dan ibadah, serta membuka ruang bagi guru untuk berekspresi dalam kegiatan keagamaan. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

Dengan menekankan motivasi intrinsik berbasis nilai keimanan, MTs 'Aisyiyah mampu membangun kultur kerja yang bukan hanya produktif, tetapi juga sarat dengan keberkahan dan keteladanan, sehingga misi pendidikan Islam dapat tercapai secara utuh—baik secara akademis maupun spiritual.

KESIMPULAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di MTs 'Aisyiyah merupakan aspek fundamental dalam membangun mutu pendidikan yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi. Keberhasilan madrasah tidak hanya ditentukan oleh kurikulum atau fasilitas semata, melainkan sangat ditopang oleh kualitas dan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, diperlukan sebuah pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam sebagai identitas utama lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan hasil kajian, terdapat empat strategi utama yang dapat dijadikan landasan dalam penguatan pengelolaan SDM di MTs 'Aisyiyah.

1. Rekrutmen berbasis nilai Islam yang menekankan pada integritas moral, komitmen terhadap dakwah, dan kesesuaian visi individu dengan lembaga.
2. Pelatihan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan, baik dari aspek pedagogik, profesional, maupun spiritual, sebagai upaya meningkatkan
3. Penilaian kinerja yang objektif dan transparan, yang mencakup dimensi kinerja teknis dan kontribusi terhadap visi madrasah.
4. Motivasi dan kesejahteraan spiritual, yang menjadi fondasi dalam membangun etos kerja islami dan semangat berkhidmat.

Jika strategi-strategi tersebut diterapkan secara konsisten dan terarah, MTs 'Aisyiyah tidak hanya akan mampu mengelola SDM secara lebih profesional, tetapi juga akan menjadi lembaga yang berdampak luas dalam mencetak generasi unggul yang berilmu dan berakhlak mulia. Pendekatan ini juga dapat menjadi model inspiratif bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam mengelola SDM yang berkualitas tanpa meninggalkan akar nilai-nilai keislaman yang menjadi dasar pendidikan.

SARAN

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran strategis yang dapat dijadikan acuan oleh MTs 'Aisyiyah dalam upaya penguatan dan pengembangan sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Pertama, madrasah perlu terus mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang terintegrasi secara harmonis antara prinsip-prinsip manajemen modern dengan

nilai-nilai keislaman. Integrasi ini penting untuk memastikan bahwa profesionalisme tidak bertentangan dengan semangat pengabdian dan dakwah yang menjadi ruh lembaga pendidikan Islam.

Kedua, guru dan tenaga kependidikan diharapkan untuk senantiasa aktif mengikuti program pelatihan dan pengembangan kapasitas secara berkelanjutan. Pelatihan tidak hanya mencakup aspek pedagogis dan teknologi pendidikan, tetapi juga penguatan karakter, spiritualitas, dan wawasan kebangsaan. Madrasah sebaiknya menyusun kalender pelatihan rutin dan melakukan evaluasi efektivitas pelatihan agar hasilnya benar-benar berdampak pada proses pembelajaran dan pengembangan pribadi guru.

Ketiga, penguatan sistem evaluasi kinerja yang objektif, transparan, dan berbasis data sangat direkomendasikan agar madrasah memiliki dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan terkait penghargaan, promosi, atau pembinaan lanjutan bagi tenaga pendidik. Sistem ini sebaiknya dilengkapi dengan umpan balik berkala dan indikator yang relevan dengan konteks madrasah.

Terakhir, untuk memperluas pemahaman mengenai strategi pengelolaan SDM berbasis nilai Islam, penelitian lanjutan disarankan dilakukan pada lembaga pendidikan Islam lain dengan pendekatan yang lebih komprehensif dan studi lapangan yang mendalam. Hal ini penting untuk memperoleh gambaran yang lebih luas dan memperkaya praktik manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, F. (2021). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam*. Literasi Nusantara Abadi.
- Al-Ghazali. (dalam Syakir, M.). (2016). Pendidikan nilai dalam perspektif Al-Ghazali. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 45–58.
- Asrulla Asrulla, Maisah. (2022). *Analisis kendala pengembangan SDM di MA Plus Hasanah Pekanbaru*.
- Hasbullah. (2019). *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Hidayat, T. (2021). *Strategi manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam*. Prenada Media.
- Ismail, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam*. Kencana.
- Kusmaduni, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam*. Garudhawaca.
- Makmur Syukri dan Rizki Ade Yusuf dari UIN Sumatera Utara. [Journal.unpas.ac.id](http://journal.unpas.ac.id). (2021). *Tantangan HRM di Madrasah Al-Ihsan: Kompetensi dan penilaian kinerja*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* Vol. 9 No. 2.

- Mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan Islam – A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam*. AE Publishing.
- Mulyasa, E. (2020). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Pascasarjana UIN Malang MPI. (2021). *Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam*. Guepedia.
- Rayhan, F.A. (2021). *Praktik HRM di MTs Persis Warudoyong: Pelatihan, evaluasi kinerja, dan insentif*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rohman, A. (2022). *Inovasi manajemen madrasah berbasis karakter Islam*. Pustaka Pelajar.
- Rusliana, I. (2023). *Manajemen sumber daya insani: Bahan ajar berbasis riset pada PTK dan PTU*. Refika Aditama.
- Sutarto, A. (2023). *Pengembangan SDM di era digital dalam lembaga pendidikan Islam*. Deepublish.
- Unissula.ac.id. (2020). *Studi manajemen SDM di MAN Yogyakarta III*.
- Zuhairini, Z., et al. (2017). *Pendidikan Islam*. Bumi Aksara.