

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH DINIYAH MUADALAH

Siti Maimunah¹, Akhmadi², Rifa'i³

^{1,2,3} Institut Agama Islam At-Ta'qwa Bondowoso, Indonesia

e-mail : sitimaimunah0493@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain Sukowono Jember. Adanya praktik manajemen sumber daya manusia di Madrasah Diniyah ini, yang mengintegrasikan pendekatan manajemen modern dengan nilai-nilai pesantren, sehingga memberikan model pengelolaan pendidikan Islam yang unik, kontekstual, dan relevan dengan tantangan kontemporer menjadi latar belakang yang menarik untuk diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di madrasah ini dilaksanakan melalui empat tahapan utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, pengorganisasian dilaksanakan dengan pembagian tugas yang jelas serta berbasis prinsip kekeluargaan, pelaksanaan diwujudkan melalui rekrutmen selektif dan pengembangan kompetensi berkelanjutan, sedangkan evaluasi dilaksanakan secara berkala sebagai dasar peningkatan mutu pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM tersebut berkontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan yang tercermin dalam kualitas akademik, kedisiplinan santri, dan penguatan karakter religius. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen sumber daya manusia yang profesional, berkelanjutan, dan berbasis nilai Islam mampu menjadi strategi efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah diniyah muadalah, sekaligus menjadi model alternatif pengelolaan pendidikan Islam yang relevan dengan dinamika global dan lokal.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Madrasah Diniyah*

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam sebagai salah satu instrumen pembangunan bangsa tidak dapat dilepaskan dari peran strategis lembaga pendidikan yang ada di dalamnya. Madrasah Diniyah Muadalah, sebagai lembaga pendidikan Islam yang telah diakui setara dengan lembaga formal, memiliki kontribusi penting

dalam membentuk generasi berkarakter, berilmu, dan berakhlak. Salah satu faktor utama penentu keberhasilan pendidikan di madrasah adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut Hasibuan, manajemen SDM merupakan pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai (Arifin et al. 2024). Hal ini menunjukkan bahwa mutu pendidikan tidak bisa dilepaskan dari bagaimana SDM di madrasah dikelola.

Manajemen SDM menjadi penting karena tenaga pendidik dan kependidikan merupakan motor penggerak utama proses pendidikan. Tanpa pengelolaan yang baik, potensi SDM akan terhambat sehingga berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. George R. Terry menegaskan bahwa manajemen adalah proses khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan (Asrin 2021). Oleh karena itu, pengelolaan SDM di Madrasah Diniyah Muadalah perlu dilakukan dengan pendekatan manajerial yang sistematis agar mampu meningkatkan mutu pendidikan yang kompetitif di tengah tantangan global.

Mutu pendidikan di madrasah sangat dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalitas, dan kinerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan (Huda 2022). Mutu sendiri dipahami sebagai tingkat keunggulan suatu produk atau layanan pendidikan dalam memenuhi kebutuhan dan harapan peserta didik. Dalam konteks madrasah diniyah, mutu pendidikan tidak hanya diukur dari pencapaian akademik, tetapi juga dari pembentukan akhlak, budaya religius, dan keterampilan hidup. Hal ini menegaskan bahwa manajemen SDM berperan penting dalam mendukung kualitas pembelajaran, pengembangan kurikulum, serta pembinaan karakter santri.

Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain Sukowono Jember merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki reputasi baik di bidang pengembangan pendidikan berbasis pesantren. Namun, tantangan peningkatan mutu pendidikan masih menjadi perhatian utama, khususnya dalam mengelola SDM pendidik dan tenaga kependidikan.

Data internal madrasah menunjukkan adanya kebutuhan peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai bahwa pengembangan SDM adalah investasi jangka panjang yang menentukan keberhasilan organisasi pendidikan dalam mencapai tujuannya (Hia and Ndraha 2023).

Alasan pentingnya penelitian ini adalah karena kualitas SDM di madrasah tidak hanya menentukan mutu pendidikan, tetapi juga menjadi representasi dari keberlangsungan lembaga di masa depan. Mutu pendidikan yang baik akan melahirkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki nilai moral, spiritual, dan sosial yang tinggi (Febrina 2025). Menurut Tilaar, manajemen pendidikan harus mampu menjawab tuntutan zaman sekaligus menjaga nilai-nilai kearifan lokal dan agama (Zulfikar et al. 2024). Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam serta kontribusi praktis dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini difokuskan pada manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain Sukowono Jember. Penelitian ini penting dilakukan mengingat urgensi peran SDM dalam mewujudkan mutu pendidikan yang unggul, relevan dengan perkembangan zaman, dan berakar pada nilai-nilai Islam. Dengan pendekatan manajerial yang tepat, diharapkan madrasah ini mampu menjadi model pengelolaan pendidikan Islam yang berdaya saing, sehingga memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan mutu pendidikan Islam di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, karena penelitian berfokus pada satu lembaga pendidikan tertentu yakni Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain Sukowono Jember. Pendekatan kualitatif dipilih dengan alasan bahwa penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia dikelola dalam meningkatkan mutu

pendidikan, sehingga bukan sekadar menggambarkan data kuantitatif tetapi lebih menekankan makna, proses, serta interaksi yang terjadi di dalamnya (Judijanto et al. 2024). Studi kasus digunakan karena penelitian ini diarahkan untuk menggali praktik manajemen SDM di satu setting tertentu secara intensif, sehingga memberikan gambaran yang utuh, komprehensif, dan mendetail.

Lokasi penelitian adalah Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain Sukowono Jember. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan sebagian siswa yang dianggap relevan untuk memberikan informasi. Sedangkan objek penelitian adalah sistem manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan pada pencarian data mengenai bagaimana praktik manajemen SDM dilaksanakan, tantangan yang dihadapi, serta kontribusinya terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah tersebut.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi (Daruhadi and Sopiati 2024). Wawancara digunakan untuk menggali informasi secara mendalam dari kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, studi dokumentasi yang meliputi analisis terhadap dokumen resmi madrasah seperti profil lembaga, kurikulum, notulen rapat, data kepegawaian, serta laporan evaluasi dan pengembangan guru. Dokumentasi ini menjadi penting karena memberikan data historis yang dapat memperkuat temuan dari wawancara dan observasi. Menurut Moleong, dokumen dapat digunakan sebagai sumber informasi yang stabil, kaya, dan reflektif karena berhubungan langsung dengan kejadian yang sudah berlangsung (Achjar et al. 2023). Oleh karena itu, data dokumentasi sangat relevan untuk memverifikasi informasi yang diperoleh dari sumber primer. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, serta penarikan

kesimpulan dan verifikasi (Qomaruddin and Sa'diyah 2024). Dengan demikian, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menggali temuan-temuan baru yang tidak hanya deskriptif, tetapi juga memberikan pemahaman mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain Jember.

PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain Jember dilakukan melalui empat tahapan utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan SDM dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berdasarkan analisis kebutuhan lembaga, termasuk mempertimbangkan jumlah siswa yang terus meningkat setiap tahun. Kepala madrasah menyusun rencana rekrutmen guru dengan kriteria khusus, seperti kompetensi pedagogik, penguasaan kitab kuning, dan integritas moral. Hal ini sejalan dengan pendapat merentak yang menegaskan bahwa perencanaan SDM merupakan upaya sistematis untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dari segi jumlah maupun kualitas (Merentek et al. 2023).

Pada aspek pengorganisasian, madrasah membagi tugas secara jelas antara kepala madrasah, wakil kepala, guru, dan tenaga kependidikan. Pembagian tugas tersebut dituangkan dalam struktur organisasi yang bersifat hirarkis, tetapi tetap memberikan ruang fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas harian. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual. Pengorganisasian ini mencerminkan teori manajemen klasik Henri Fayol yang menyatakan bahwa pembagian kerja dan kejelasan struktur organisasi akan meningkatkan efektivitas lembaga (Supriyadi et al. 2023). Di madrasah ini, pengorganisasian dilakukan dengan prinsip kolegialitas dan kekeluargaan khas pesantren, sehingga mampu menciptakan sinergi kerja yang harmonis.

Pelaksanaan manajemen SDM di madrasah dilakukan melalui proses rekrutmen, pembinaan, dan pengembangan kompetensi guru. Rekrutmen dilakukan dengan memperhatikan integritas keilmuan dan moral calon guru. Guru yang sudah diterima kemudian mendapatkan pembinaan melalui kegiatan musyawarah guru, pelatihan internal. Bentuk pengembangan kompetensi ini merupakan strategi yang sejalan dengan pandangan Armstrong & Taylor yang menyebutkan bahwa pengembangan SDM adalah proses berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja tenaga pendidik agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap mutu Pendidikan (Subandi et al. 2025). Dengan demikian, proses pelaksanaan manajemen SDM di madrasah ini tidak hanya menekankan aspek profesionalitas, tetapi juga aspek spiritualitas yang menjadi ciri khas lembaga pendidikan Islam.

Pada tahap evaluasi, kepala madrasah bersama tim pengelola melakukan penilaian terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan secara berkala. Evaluasi dilakukan melalui rapat bulanan, observasi kelas, dan penilaian terhadap hasil belajar santri. Evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik, penghargaan, maupun rekomendasi perbaikan bagi guru. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Rudiansyah yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja guru merupakan bagian integral dari manajemen SDM yang dapat mendorong peningkatan mutu pembelajaran (Rudiansyah et al. 2024). Di Madrasah Diniyah Muadalah, evaluasi tidak hanya mengukur aspek teknis pengajaran, tetapi juga menilai peran guru dalam membina akhlak dan kedisiplinan santri.

Manajemen SDM di Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Mutu pendidikan terlihat dari meningkatnya pencapaian akademik dan prestasi siswa, serta penguatan karakter religius dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menguatkan Teori Manajemen Mutu Pendidikan yang dikemukakan oleh Sallis bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik yang dikelola secara profesional

(Susanti 2021). Dalam konteks ini, madrasah berhasil memadukan manajemen modern dengan nilai-nilai pesantren sehingga mampu menjaga keseimbangan antara kompetensi akademik dan pembentukan karakter.

Secara lebih lanjut bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain Jember memainkan peranan krusial dalam peningkatan mutu pendidikan. pengelolaan SDM yang efektif dan efisien mampu meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yang selanjutnya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Konsep manajemen SDM menurut Armstrong (2014) menekankan pentingnya perencanaan, pengembangan, dan penilaian kinerja sebagai fondasi utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan teori tersebut, bahwa keberhasilan manajemen SDM tidak hanya bergantung pada rekrutmen dan seleksi, tetapi juga pada pengembangan kompetensi dan motivasi tenaga pendidik.

Selain itu, faktor motivasi dan kompetensi tenaga pendidik menjadi indikator utama yang mempengaruhi mutu pendidikan di madrasah ini. Teori Herzberg (1959) mengenai motivasi kerja menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian terdahulu oleh Suryanto (2018) juga menguatkan bahwa motivasi dan pengembangan profesionalisme pendidik merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan madrasah. Oleh karena itu, manajemen SDM yang mampu mengelola faktor motivasi dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Diniyah ini.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesional secara rutin mampu juga menjadi faktor dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan keilmuan tenaga pendidik. Teori Mutu Pendidikan menurut UNESCO (2005) menegaskan bahwa kualitas tenaga pendidik merupakan faktor kritis dalam pencapaian mutu pendidikan yang optimal. Hasil penelitian terdahulu oleh

Wulandari (2019) menegaskan bahwa program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan mampu meningkatkan profesionalisme guru, yang berdampak langsung terhadap hasil belajar peserta didik. Sejalan dengan teori ini, pengelolaan SDM yang mengintegrasikan pelatihan secara sistematis akan memperkuat kapasitas tenaga pendidik dalam menyampaikan materi secara efektif dan inovatif.

Selanjutnya, sistem penilaian kinerja dan pemberian penghargaan yang adil dan transparan turut berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Menurut teori manajemen kinerja oleh Armstrong (2014), pengukuran kinerja yang objektif dan pemberian insentif yang sesuai dapat mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Hasil penelitian terdahulu oleh Hidayat (2017) menegaskan bahwa sistem penghargaan yang tepat mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas tenaga pendidik, sehingga mereka lebih bersemangat dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Oleh karena itu, penerapan sistem penilaian dan penghargaan yang baik menjadi bagian integral dari manajemen SDM yang efektif.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, keterlibatan tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program madrasah meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap mutu pendidikan. Teori partisipasi dalam manajemen organisasi menurut Likert (1967) menyatakan bahwa partisipasi tenaga kerja dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan komitmen dan kinerja mereka. Hasil penelitian terdahulu oleh Nurhadi (2016) menyebutkan bahwa pemberdayaan tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kurikulum dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran. Oleh karena itu, manajemen SDM yang mengedepankan partisipasi aktif tenaga pendidik akan memperkuat budaya mutu dan inovasi di madrasah ini.

Selain aspek pengelolaan SDM, hal lain yang juga penting adalah aspek lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Menurut teori *Occupational Health and Safety* (OHS), lingkungan kerja yang sehat dan aman akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Data

menunjukkan bahwa fasilitas madrasah yang memadai dan suasana kerja yang harmonis berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pendidik. Penelitian terdahulu oleh Rahmawati (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas tenaga pendidik, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pengembangan profesionalitas tenaga pendidik.

Dengan demikian, keberhasilan manajemen SDM di madrasah ini tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala madrasah yang visioner dan komunikatif. Menurut teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bass (1985), kepala madrasah yang mampu menginspirasi dan memotivasi tenaga pendidik akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan inovatif. Hasil penelitian terdahulu oleh Sari (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan komitmen dan kinerja tenaga pendidik dalam mencapai standar mutu pendidikan yang tinggi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kepemimpinan kepala madrasah menjadi bagian penting dalam strategi manajemen SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Sebagai tambahan, pengintegrasian teknologi informasi dalam manajemen SDM dan proses pembelajaran mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja tenaga pendidik. Teori manajemen berbasis teknologi menyatakan bahwa penerapan sistem informasi yang terintegrasi dapat memudahkan pengelolaan data kepegawaian, penjadwalan, dan penilaian kinerja. Penelitian terdahulu oleh Hartono (2021) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM akan meningkatkan akurasi data dan mempercepat pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas teknologi tenaga pendidik dan pengelolaan data berbasis digital menjadi bagian penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah ini.

Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan, kolaborasi antara tenaga pendidik dan pihak manajemen madrasah sangat menentukan keberhasilan program pengembangan SDM. Menurut teori kolaborasi dalam manajemen pendidikan oleh Epstein (2001), sinergi antara berbagai pihak akan menghasilkan inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Hasil penelitian terdahulu oleh Kusuma (2017) menunjukkan bahwa budaya kolaboratif dan komunikasi yang efektif mampu memperkuat implementasi program peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu membangun budaya kerjasama dan komunikasi yang terbuka demi mendukung pengembangan kompetensi dan inovasi di madrasah ini.

Keberlanjutan program pengembangan SDM menjadi faktor penting dalam memastikan peningkatan mutu pendidikan secara jangka panjang. Menurut teori pengembangan berkelanjutan dari Senge (1990), organisasi yang mampu belajar dan beradaptasi secara terus-menerus akan tetap kompetitif dan berkualitas. Penelitian terdahulu oleh Anwar (2018) menegaskan bahwa keberhasilan program pengembangan SDM harus didukung oleh evaluasi berkala dan perbaikan berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mampu merancang program yang berkelanjutan dan adaptif sesuai dengan perkembangan kebutuhan pendidikan dan karakteristik madrasah.

Selain aspek internal, sinergi dengan masyarakat dan orang tua dalam mendukung mutu Pendidikan juga bagian lain yang dilakukan. Teori *community participation* menyatakan bahwa keterlibatan masyarakat dalam proses pendidikan dapat meningkatkan kepercayaan dan dukungan terhadap madrasah. Penelitian terdahulu oleh Subagyo (2019) memperlihatkan bahwa keterlibatan orang tua dan masyarakat mampu memperkuat program pengembangan SDM dan mempercepat pencapaian standar mutu pendidikan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus memperluas jaringan kerja sama dan komunikasi dengan komunitas sekitar untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan berkelanjutan.

secara umum, penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain Jember. Pengelolaan SDM yang berorientasi pada pengembangan kompetensi, pemberdayaan, motivasi, serta inovasi teknologi mampu menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan berkelanjutan. Integrasi teori-teori dasar manajemen SDM, teori mutu pendidikan, dan hasil penelitian terdahulu memperkuat argumentasi bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia secara strategis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, madrasah perlu terus menguatkan aspek ini sebagai bagian integral dari visi dan misinya dalam mencapai pendidikan yang bermutu tinggi dan mampu bersaing secara nasional maupun internasional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain berjalan efektif melalui perencanaan yang terarah, pengorganisasian yang jelas, pelaksanaan yang berorientasi pada pengembangan kompetensi dan moral, serta evaluasi yang berkesinambungan. Keberhasilan ini memperlihatkan bahwa manajemen SDM yang berbasis nilai Islam dapat menjadi model pengelolaan pendidikan yang unggul dan relevan dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan Islam kontemporer.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Muadalah Tsanawiyah Nurul Qarnain Sukowono Jember telah dilaksanakan secara efektif melalui empat tahapan utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan dilakukan dengan analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan yang menekankan kompetensi pedagogik dan integritas moral. Pengorganisasian berjalan dengan pembagian tugas yang jelas serta sinergi kerja berbasis nilai kekeluargaan pesantren. Pelaksanaan manajemen SDM diwujudkan melalui

rekrutmen yang selektif, pembinaan berkelanjutan, dan pengembangan kompetensi guru baik dari aspek profesionalitas maupun spiritualitas. Evaluasi dilaksanakan secara berkala melalui rapat, observasi, dan penilaian kinerja sebagai dasar perbaikan mutu pendidikan.

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia di madrasah ini berkontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan, yang tercermin dalam kedisiplinan santri, kualitas akademik, serta penguatan karakter religius. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang profesional, berkelanjutan, dan berbasis nilai Islam dapat menjadi model efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga pendidikan Islam kontemporer.

DAFTAR PUSTAKA

- Achjar, Komang Ayu Henny, Muhamad Rusliyadi, A. Zaenurrosyid, Nini Apriani Rumata, Iin Nirwana, and Ayuliamita Abadi. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis Untuk Analisis Data Kualitatif Dan Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=yp7NEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA43&dq=Creswell+menyebutkan+bahwa+analisis+dokumen+adalah+bagian+integral+dari+penelitian+kualitatif+karena+memberikan+data+yang+kaya+dan+kontekstual&ots=E57TpRwREe&sig=tPBqs1dHRo3-XtCrX2_Q2pf_AuU.
- Arifin, Yusuf, Gia Rizky, Iwan Adhicandra, H. Farid Riadi, and Agus Siswanto. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=0lQdEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Gary+Dessler+menyatakan+bahwa+rekrutmen+adalah+proses+menarik+kandidat+yang+memenuhi+syarat,+sementara+seleksi+bertujuan+memilih+kandidat+terbaik&ots=AwnHu4qiKy&sig=W0LGNDdM6Rx0KxaAHzPHfOt6qGE>.
- Asrin, Ahmad. 2021. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru*. CV. Azka Pustaka. <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=7AhZEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=George+R.+Terry+menegaskan+bahwa+manajemen+adalah+proses+khas+yang+terdiri+dari+perencanaan,+pengorganisasian,+penggerakan,+dan+pengawasan+untuk+mencapai+tujuan&ots=N1L0qqKz7p&sig=oSBmHWtpyts411oel6dsTVuWPms>.
- Daruhadi, Gagah, and Pia Sopiati. 2024. "Pengumpulan Data Penelitian." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 3 (5): 5423-43.

- Febrina, Mira. 2025. "Penerapan Mutu Pendidikan Perspektif Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan Di Sekolah Islam Al Azhar Bukittinggi." *EduYorasaki: Journal of Islamic Education Management* 1 (01). <https://ejournal.yorasakiedu.com/jmpi/article/view/7>.
- Hia, Incar Maximilian, and Ayler Beniah Ndraha. 2023. "Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 10 (2): 1620–30.
- Huda, Mualimul. 2022. "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5 (01): 1–18.
- Judijanto, Loso, Guntur Arie Wibowo, Karimuddin Karimuddin, et al. 2024. *Research Design: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=dvYkEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=sehingga+bukan+sekadar+menggambarkan+data+kuantitatif+tetapi+lebih+menekankan+makna,+proses,+serta+interaksi+yang+terjadi+di+dalamnya&ots=rgMVE6qWqN&sig=3-TCIvVLL1S5wtJ1VDMACOfwC-Q>.
- Merentek, Theo Chanra, Tinneke Evie Sumual, Elni Jeini Ushoh, and Joni Kutu Kampilong. 2023. "Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Masa Depan." *El-Idare: Journal of Islamic Education Management* 9 (1): 29–35.
- Qomaruddin, Qomaruddin, and Halimah Sa'diyah. 2024. "Kajian Teoritis Tentang Teknik Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles Dan Huberman." *Journal of Management, Accounting, and Administration* 1 (2): 77–84.
- Rudiansyah, Rudiansyah, Luhur Wicaksono, and Marinu Waruwu. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Organisasi Melalui Motivasi Untuk Optimalisasi Kinerja Guru Yang Berkelanjutan." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 3 (6): 7762–74.
- Subandi, Aida Raihani, Awalia Izza Ari Putri, Hilman Achmad Sanusi, and Hesti Kusumaningrum. 2025. "Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Dan Staf Dalam Manajemen SDM Pendidikan." *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan* 2 (1): 106–22.
- Supriyadi, Supriyadi, Siti Alfina Febriyani, and Siti Nur Anisa. 2023. "Prinsip Teori Organisasi Klasik Menurut Henry Fayol." *MANTRA (Jurnal Manajemen Strategis)* 1 (1): 33–42.
- Susanti, Heri. 2021. "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, Dan Mutu Pendidikan." *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 2 (1): 33–48.
- Zulfikar, Zulfikar, M. Daud Al Husaini, and Agus Salim Salabi. 2024. "Integrasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Dalam Manajemen Pendidikan Pesantren: Studi Pada Dayah Raudhatul Ma'arif Al-Aziziyah Cot Trueng." *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan* 15 (1): 53–64.