

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIK DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA IKHWANUL MUSLIMIN II TEMBUNG

Amiruddin Siahaan¹, Dhea Arsita², Inda Lestari³, M. Fadlan Fadillah Arif⁴, Nadiyah Nazah⁵

^{1, 2, 3, 4, 5}UIN Sumatera Utara, Jl. William Iskandar Ps. V, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia

Email: amiruddinsiahaan@uinsu.ac.id

Article History

Received: 06-06-2024

Revision: 12-06-2024

Accepted: 13-06-2024

Published: 14-06-2024

Abstract. This study aims to analyze the management of educator human resource development in Islamic educational institutions in the Ibtidaiyah Private Madrasah Ibtidaiyah Muslim Brotherhood II Tembung. This type of research uses a qualitative descriptive approach. In this qualitative research, the researcher used three data collection techniques, namely interview techniques, observation techniques, and documentation techniques. The data analysis in this study uses qualitative descriptive research analysis that only collects, writes, and concludes responses from the sources obtained. The analysis is carried out with the stages of data reduction, data presentation, and decision-making. The results of the analysis show that the planning for the development of Human Resources (HR) for educators at Madrasah Ibtidaiyah Private Ibtidaiyah Muslim Brotherhood II Tembung has been running as it should, but it takes time and a process of supervision and improvement that is carried out continuously to be better in the future. In addition, the planning for the development of human resources for educators in madrasahs starts from the social competence of teachers.

Keywords: Resources, Management, Educators

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam lembaga pendidikan islam di madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yakni teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis penelitian deskriptif kualitatif yang hanya mengumpulkan, menulis, dan menyimpulkan tanggapan dari sumber yang diperoleh. Analisis dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan mengambil keputusan. Hasil analisis menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan SDM pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung telah berjalan dengan sebagaimana mestinya, hanya saja butuh waktu serta proses pengawasan serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus untuk lebih baik lagi kedepannya. Disamping itu perencanaan pengembangan SDM pendidik di madrasah dimulai dari dari kompetensi sosial guru.

Kata Kunci: Sumber daya, Manajemen, Pendidik

How to Cite: Siahaan, A., Arsita, D., Lestari, I., Arif, M. F. F., & Nazah, N. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dalam Lembaga Pendidikan Islam di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (3), 3014-3025. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1241>

PENDAHULUAN

Di era global, sumber daya alam yang dimiliki suatu negara tidak bisa lagi diandalkan, namun kualitas sumber daya manusia lebih penting dibandingkan sumber daya alam. Hal ini menunjukkan bahwa melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan dalam kehidupan bermasyarakat maupun kehidupan berorganisasi, maka kehidupan masyarakat secara keseluruhan menjadi lebih baik dalam berbagai perubahan dan persaingan (Tahir, 2017). Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa mempunyai berbagai peluang, termasuk peluang untuk berkumpul dalam suatu ikatan yang mempunyai tujuan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan (Sholihah, 2018). Manusia diciptakan oleh Allah SWT. Hal ini tidak dapat dikaji hanya sebagai fenomena alam, dan tidak pula dapat dikaji sebagai wujud yang mendarah daging hanya sebagai fenomena budaya. Manusia sebagai makhluk melekat pada fenomena alam dan juga fenomena budaya yang menjadi ciri khas manusia.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terpenting dalam pengelolaan seluruh aset yang ada di muka bumi. Manusia yang diciptakan Allah SWT. sebagai khalifah di bumi, mempunyai tanggung jawab terhadap pemeliharaan dan pengelolaan bumi beserta sumber daya alamnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia, makhluk hidup, dan seluruh alam semesta. Sebabnya, setiap ciptaan Tuhan di dunia ini sengaja diciptakan untuk memberi manfaat bagi kesejahteraan umat manusia (Sandi & Syukri, 2019).

Salah satu sumber daya manajemen yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Seluruh jajaran manajemen, termasuk Otoritas Pendidikan Islam, harus memahami pentingnya sumber daya manusia. Secanggih apapun teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi (Ritonga & Nasri, 2021). Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen pada hakikatnya adalah manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen. Untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia madrasah diperlukan persiapan antara lain: pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui seluruh dimensi guru termasuk siswa, mendorong mereka untuk mau belajar, taat dan mengetahui tentang ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan siap menghadapi permasalahan dan tantangan sebagai nilai tambah dalam proses pengembangan peserta didik (Anwar & Alfina, 2019). Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam proses pengembangan pendidikan peserta didik.

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan yang paling penting adalah para pendidik, keadaan pendidik saat ini dalam kaitannya dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu mereka yang mengetahui dan

memanfaatkan terhadap penggunaan teknologi dan ada juga yang belum mengetahui dan sama sekali tidak mengetahui teknologi yang akan digunakan (Nurhayati et al., 2022). Bagi yang sudah menguasai teknologi hal ini tidak menjadi masalah, sebaliknya bagi yang tidak menguasai teknologi maka guru-guru teknologi informasi dan komunikasi yang sudah baik akan tertinggal. Kendala terbesar yang mereka hadapi dalam memanfaatkan teknologi dan informasi adalah sarana dan prasarana serta kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang tidak memadai (Anwar & Alfina, 2019). Dalam manajemen pendidikan, salah satu bidang yang sangat penting adalah berkaitan dengan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, baik guru sebagai pengajar, maupun tenaga pengajar sebagai tenaga administrasi. Intensitas komunikasi dengan orang-orang di dunia pendidikan dapat dianggap sebagai pembeda penting antara lembaga/organisasi pendidikansekolah dengan organisasi lainnya

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Bogdan & Taylor (Arifudin, 2023) mengemukakan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan berperilaku yang dapat diamati yang diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang naturalistik artinya bahwa penelitian ini dilakukan pada kondisi yang alamiah (Sugiyono, 2014). Gunawan (2013) juga mengungkapkan penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan dalam mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, olahraga, seni budaya, sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama. Selama proses pembelajaran peneliti sebagai pelaksana pengamat untuk melakukan pengamatan terhadap manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam lembaga pendidikan islam.

Dalam penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yakni teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan data triangulasi. Sanjaya (2009) berpendapat “triangulasi adalah desain penelitian yang menggunakan analisis kualitatif secara bersama-sama untuk membahas topik yang sama”. Triangulasi sumber menurut Patton dan Moleong (Moleong, 2016) mengungkapkan bahwa “Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis penelitian deskriptif kualitatif yang hanya mengumpulkan, menulis, dan menyimpulkan tanggapan dari

sumber yang diperoleh penulis dengan cara memberikan angket dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini. Aktivitas dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan mengambil keputusan.

HASIL DAN DISKUSI

Perencanaan Pengembangan SDM Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung

Pengembangan SDM Pendidik di Masrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung dimulai dari Kompetensi sosial guru. Yang dimaksud dengan Kompetensi Sosial Guru disini adalah kemampuan seorang guru/pendidik untuk berinteraksi dan beradaptasi dengan orang lain melakukan tanggung jawab sosial dan pemecahan dalam masalah kehidupan sosial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak HI selaku wali kelas IV-A mengenai kompetensi sosial guru di MIS Ikhwanul Muslimin, beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Kompetensi sosial guru di MIS Ikhwanul Muslimin cukup baik. Semua guru- guru yang mengajar disini memiliki kinerja dan kemampuan sosial yang baik seperti bersikap dan bertindak objektif, beradaptasi dengan lingkungan, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun berkomunikasi, hal ini dibuktikan dengan tanggung jawab berupa penyelesaian tugas dengan waktu yang telah ditentukan, dan kejujuran”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu GYL selaku wali kelas IV-B mengenai kompetensi sosial guru di MIS Ikhwanul Muslimin, beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Kompetensi sosial guru disini lumayan cukup baik”

Ibu HA selaku wali Kelas IV-C mengenai mengenai kompetensi sosial guru di MIS Ikhwanul Muslimin, beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Kompetensi Sosial yang sering digunakan yaitu menggunakan komunikasi secara efektif sesuai dengan usia siswa-siswinya dan mampu dimengerti. Mampu beradaptasi dilingkungan luar sekolah dan dilingkungan sekolah, memiliki sikap adil kepada siswa-siswinya”

Ibu IR selaku wali kelas V-A mengenai mengenai kompetensi sosial guru di MIS Ikhwanul Muslimin, beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Kompetensi sosial para guru-guru di MIS Ikhwanul menurut saya cukup baik, hal ini disebabkan karena tidak adanya catatan buruk”

Hasil wawancara dengan Ibu KI mengenai mengenai kompetensi sosial guru di MIS Ikhwanul Muslimin, beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Kompetensi sosial guru di MIS Ikhwanul Muslimin yaitu Semua guru-guru yang mengajar disini memiliki kinerja dan kemampuan sosial yang baik seperti bersikap dan bertindak objektif, beradaptasi dengan lingkungan, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun berkomunikasi, hal ini dibuktikan dengan tanggung jawab berupa penyelesaian tugas dengan waktu yang telah ditentukan, dan kejujuran”

Maka dari penjelasan di atas dapat peneliti amati, bahwa kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru wali kelas di MIS Ikhwanul Muslimin ini telah memenuhi beberapa aspek kompetensi sosial yang telah dirumuskan oleh peneliti dalam penjelasan sebelumnya, yaitu bersikap dan bertindak objektif, mampu beradaptasi dengan lingkungan, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun berkomunikasi. Dari pengamatan observasi dan wawancara yang saya dapat yaitu kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru-guru di MIS Ikhwanul Muslimin cukup baik hal ini terbukti tidak adanya catatan buruk guru-guru MIS Ikhwanul Muslimin. Memiliki bersikap dan bertindak objektif, mampu beradaptasi dengan lingkungan, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun berkomunikasi. Sehingga perencanaan pengembangan SDM Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung dimulai dari kompetensi yang dimiliki setiap guru.

Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan SDM Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung

Berdasarkan uraian diatas, bahwa MIS Ikhwanul Muslimin II melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan langkah: (1) merancang/merencanakan program, (2) analisis kebutuhan, (3) sasaran, (4) penetapan program, (5) pelaksanaan program dan (6) evaluasi program. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan juga menerapkan metode on the job learning dan of the job learning. Ini selaras dengan pendapat (Mufidah, 2019) yang mengemukakan metode pengembangan SDM yaitu on the job learning dan off the job learning. On the job learning dilakukan dengan cara merotasi jabatan, sementara of the job learning dengan melibatkan pendidik mengikuti kegiatan workshop, *In House Training (IHT)*, seminar atau webinar, sarasehan dan MGMP.

Pengembangan SDM pendidik di MIS Ikhwanul Muslimin II dilakukan secara berkesinambungan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Adapaun faktor tersebut berkaitan dengan kondisi sekolah. Pertama faktor internal yang meliputi:

- Visi dan misi sekolah. Untuk tercapainya visi dan misi sekolah, maka pendidik selaku SDM yang berperan penting harus meningkatkan kompetensinya melalui program pengembangan SDM berupa kegiatan pelatihan, bimtek, *workshop*, IHT ataupun kegiatan

seminar. Berbagai lembaga dan institusi mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang peningkatan kompetensi pendidik demi tercapainya visi dan misi lembaga pendidikan.

- Strategi pencapaian tujuan. Untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan, maka dibutuhkan strategi yang jitu. Strategi yang dilakukan masing-masing pendidik sebagai SDM dalam upaya mencapai visi dan misi lembaga pendidikan tidak sama. Akan tetapi memiliki tujuan sama untuk mencapai visi dan misi sekolah
- Sifat dan jenis kegiatan. Dalam pengembangan SDM pendidik, sifat dan jenis kegiatan disesuaikan dengan kebutuhan dari sekolah itu sendiri.
- Jenis teknologi yang digunakan. Jenis teknologi yang digunakan juga perlu dipersiapkan sesuai kebutuhan, dimana untuk mencapai itu perlu adanya personil yang mampu mengoperasikan teknologi dengan baik.

Kedua, faktor eksternal meliputi:

- Kebijakan pemerintah, ini berkaitan dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah seperti undang-undang, peraturan pemerintah atau surat edaran.
- Sosio-budaya masyarakat. Lembaga pendidikan didirikan untuk kepentingan masyarakat dan melayani masyarakat. Maka dari itu, pendidik harus memahami kebutuhan sosio-budaya masyarakat sekitar sekolah. Untuk ini, sekolah mengadakan kegiatan yang melibatkan unsur masyarakat, dan
- Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. SDM harus mampu mengikuti dan mengimbangi perkembangan IPTEK. Maka dari itu pendidik harus beradaptasi dengan adanya tuntutan revolusi 4.0. Dimana manusia harus mampu berdaya saing dengan kecanggihan teknologi. Untuk hal ini MIS Ikhwanul Muslimin II memfasilitasi pendidik untuk belajar berbagai hal yang terkait dengan teknologi. Diantaranya dengan melaksanakan program kegiatan pelatihan membuat media ajar digital berupa video pembelajaran, dan pemanfaatan ruang belajar daring.

Tantangan dan Peluang dalam Manajemen Pengembangan SDM di Madrasah Ibtidaiyah Ikhwanul Muslimin II Tembung

Peluang Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam

Pertama, perkembangan teknologi telekomunikasi dan informasi menjadi peluang bagi lembaga pendidikan Islam untuk melakukan pengelolaan lembaga menjadi lebih baik. Perlu dipahami bahwa perkembangan masyarakat dunia dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan yang memaksa siapapun untuk ikut dalam perubahan itu. Dewasa ini arus globalisasi

merupakan sebuah hal yang tidak terhindarkan lagi, era telekomunikasi-informasi telah merubah wajah dunia menjadi semakin cantik dengan didukung oleh proses modernisasi yang terus berlangsung tanpa henti. Era ini ditandai dengan ciri-ciri dimana masyarakat sudah mulai menguasai dan mampu mendayagunakan arus telekomunikasi- informasi, bersaing, terus-menerus belajar, dan menguasai kemampuan menggunakan berbagai teknologi tersebut (Halwi, 2007).

Issu ini bukanlah omong kosong belaka, mengingat sekarang ini berbagai produk telekomunikasi-informasi sudah banyak tersebar di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Hal ini kemudian dipertegas dengan keberadaan jaringan internet sebagai instrumen penghubung setiap masyarakat dalam melakukan akses komunikasi dan informasi. Kondisi ini pada akhirnya mendorong masyarakat untuk melakukan pemanfaatan teknologi informasi tersebut secara tepat dan bijak serta mampu menempatkannya sebagai suatu hal yang mendorong bagi kemajuan. Bahkan dalam dunia manajemen, pemanfaatan teknologi telekomunikasi-informasi adalah isu yang cukup mengemuka dan sebuah hal yang sudah harus dimaknai sebagai kebutuhan di dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen (Wahid, 2004).

Bagi dunia manajemen pendidikan sendiri, pada era globalisasi sekarang ini ada sebagian trend di bidang telekomunikasi bahwa sudah saatnya diaplikasikan teknologi data dalam proses pengelolaan pendidikan seperti dengan cara memanfaatkan teknologi pengelolaan data. Pemanfaatan teknologi data dalam sistem pembelajaran terutama pada pendidikan jarak jauh sangat diperlukan, apalagi di tengah-tengah situasi pandemi yang sedang berlangsung. Selain untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran, pemanfaatan data juga dimaksudkan agar tingkatkan kemandirian, individualisasi serta otonomi partisipan belajar di dalam proses pembelajarannya disesuaikan dengan berbagai kebutuhan penunjang pendidikan jarak jauh itu sendiri. Karena itu bersamaan dengan pesatnya teknologi data, sistem pendidikan jarak jauh sesungguhnya bisa menjelma menjadi suatu sistem yang interaktif, dan di sisi lain pembelajaran ini bisa dikontrol di segala suasana tanpa dibatasi oleh waktu serta ruang (Kahfi, 2020).

Oleh sebab itu, pendidik atau guru dengan memanfaatkan teknologi data melalui jaringan internet, dapat melakukan pengawasan terhadap peserta didik dimanapun dan kapanpun, karena ruang komunikasi menjadi sangat terbuka melalui ketersediaan media digital yang didukung oleh data internet. Dengan demikian bahwa pesatnya kemajuan teknologi telekomunikasi-informasi, teknologi data dan juga jaringan internet telah memberikan peluang bagi pengelolaan pendidikan untuk berkembang lebih maju dengan memaksimalkan manfaat dari teknologi itu sendiri. Karena itu bagi lembaga pendidikan Islam, teknologi telekomunikasi-

informasi, teknologi data dan juga jaringan internet akan sangat membantu dalam penyesuaian pola pendidikan baru dengan sistem daring. Di samping itu, tata kelola data pendidikan juga bisa dikonsentrasikan pada basis data digital yang mudah diakses dan dipantau oleh pengelola lembaga.

Kedua, peluang lembaga pendidikan Islam dalam membangun fungsi-fungsi manajemen pengelolaan lembaga pendidikan berbasis digital di era pandemi. Seiring dengan perkembangan dunia digital yang semakin maju, aspek lainnya yang menjadi peluang bagi lembaga pendidikan Islam dari sisi perkembangan teknologi adalah membangun basis pelayanan pendidikan berbasis jaringan internet yang mudah diakses oleh para siswa dalam melangsungkan pendidikan. Kondisi ini tentu memberikan keuntungan tersendiri dari sisi efisiensi pelayanan lembaga pendidikan yang lebih mudah dan bisa dijangkau di manapun tanpa terkendala oleh ruang dan waktu. Karena itu lembaga pendidikan Islam harus mampu mengakses berbagai peluang tersebut dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi manajemen guna menghasilkan pendidikan yang lebih maju.

Ketiga, membangun hubungan antar lembaga pendidikan melalui pemanfaatan jaringan internet untuk menghadapi tantangan yang ditimbulkan karena keadaan tertentu. Keberadaan perkembangan jaringan internet merupakan salah satu yang tidak bisa dipungkiri eksistensinya yang sekaligus menandai bahwa zaman sudah sangat berkembang ke arah yang lebih maju. Kehadiran jaringan internet ini dari sisi pengembangan kelembagaan di bidang hubungan dengan lembaga lain, telah memberikan fasilitas digital yang menyediakan akses bagi hubungan antar lembaga yang berbeda, baik di dalam maupun di luar lingkungan lembaga pendidikan, bahkan dengan lembaga luar negeri (Wahid).

Hal ini harus dipandang sebagai peluang untuk bisa mengembangkan lembaga pendidikan sekaligus meningkatkan sistem kerjasama yang menguntungkan atas diadakannya hubungan antar lembaga tersebut. Format membangun kerjasama semacam ini sangat mendukung dilakukan di tengah-tengah situasi pandemi dimana setiap manusia tidak bisa secara leluasa melakukan tatap muka, maka solusinya sebagai jalan opsional dalam melaksanakan hubungan kelembagaan tersebut adalah dengan memanfaatkan jaringan internet.

Keempat, kemudahan dalam memasarkan layanan jasa pendidikan dan lulusan melalui media informasi menjadi peluang tepat di era pandemi untuk memberikan informasi ke luar lembaga pendidikan Islam berkenaan dengan upaya memajukan lembaga. Kehadiran berbagai media informasi bagaimanapun memberikan sisi positif bagi pengelolaan lembaga pendidikan Islam, salah satunya adalah dengan adanya fasilitas yang disediakan oleh berbagai teknologi

informasi akan sangat membantu dalam hal membangun sistem informasi pemasaran terkait layanan pendidikan yang dikembangkan oleh suatu lembaga pendidikan.

Di samping itu, lembaga pendidikan Islam juga mendapatkan kemudahan dalam memasarkan berbagai lulusannya melalui pemanfaatan media teknologi informasi. Hal ini menjadi peluang tersendiri bagi lembaga pendidikan Islam agar lebih dikenal eksistensinya oleh masyarakat secara luas baik di tingkat nasional maupun manca negara.

Tantangan Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam

Persoalan mutu pendidikan memang menjadi tantangan cukup serius bagi setiap lembaga pendidikan. dalam perspektif mikro dan khusus, faktor dominan yang berpengaruh dan berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan ialah guru yang profesional dan guru yang sejahtera. Sementara dalam perspektif makro terdapat banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, di antaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam kegiatan proses pembelajaran terutama pola pembelajaran online, di laboratorium, dan di kancah belajar lainnya melalui fasilitas internet, aplikasi metode, strategi, dan pendekatan pendidikan yang mutakhir dan modern, metode evaluasi pendidikan yang tepat, biaya pendidikan yang memadai, manajemen pendidikan yang dilaksanakan secara professional, SDM pelaku pendidikan yang terlatih, berpengetahuan, berpengalaman, dan professional (Hadis, 2010).

Menyikapi hal tersebut maka setiap lembaga termasuk lembaga pendidikan Islam tentunya dituntut untuk menyusun berbagai strategi dan langkah-langkah signifikan dalam menghadapi persaingan antar lembaga. Hal ini pada umumnya dimulai dari fokus pembenahan mutu pendidikan lembaga itu sendiri yang kemudian diharapkan akan meningkatkan kualitas daya saing dengan lembaga pendidikan lainnya. Meningkatnya persaingan antara lembaga tersebut menjadi tantangan nyata bagi pengelolaan lembaga pendidikan Islam untuk mempertahankan eksistensinya. Oleh sebab itu penyesuaian pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang sejalan dengan situasi pandemi yang dan memperhatikan berbagai keadaan perkembangan sedang berlangsung menjadi suatu hal yang sangat diperlukan sebagai bagian dari proses lembaga dalam merespon berbagai isu yang sedang terjadi. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam diharapkan menjadi lebih siap di dalam menghadapi segala tantangan yang ada dan mampu mengakses berbagai peluang bagi perkembangan lembaga pendidikan Islam ke depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam lembaga pendidikan Islam Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pengembangan SDM pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya, hanya saja butuh waktu serta proses pengawasan serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus untuk lebih baik lagi kedepannya. Disamping itu perencanaan pengembangan SDM pendidik di madrasah dimulai dari dari kompetensi sosial guru.

Pelaksanaan Pengembangan SDM Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung berjalan dengan baik, kepala sekolah juga selalu mengawasi tugas guru dalam proses belajar mengajar serta memfasilitasi guru dalam mengajar, selalu mengawasi apa yang perlu diperbaiki dalam setiap proses belajar mengajar agar dapat memajukan pendidikan khususnya dalam pengembangan SDM pendidik di madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung. MIS Ikhwanul Muslimin II juga melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan langkah: merancang/merencanakan program, analisis kebutuhan, sasaran, penetapan program, pelaksanaan program dan evaluasi program.

Tantangan dan peluang dalam manajemen pengembangan SDM di Madrasah Ibtidaiyah Ikhwanul Muslimin II Tembung yaitu Lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi kondisi yang sedang terjadi dihadapkan pada berbagai peluang dan tantangan dalam menjalankan pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Berbagai peluang dan tantangan tersebut di antaranya adalah Peluang Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam, yaitu perkembangan teknologi telekomunikasi dan informasi menjadi peluang bagi lembaga pendidikan Islam untuk melakukan pengelolaan lembaga menjadi lebih baik, peluang lembaga pendidikan Islam dalam membangun fungsi-fungsi manajemen pengelolaan lembaga pendidikan berbasis digital di era pandemic, membangun hubungan antar lembaga pendidikan melalui pemanfaatan jaringan internet untuk menghadapi tantangan yang ditimbulkan karena keadaan tertentu. Tantangan pengelolaan lembaga pendidikan Islam, persoalan mutu pendidikan memang menjadi tantangan cukup serius bagi setiap lembaga pendidikan. dalam perspektif mikro dan khusus, faktor dominan yang berpengaruh dan berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan ialah guru yang profesional dan guru yang sejahtera

REFERENSI

- Anwar, R. N., & Alfina, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Tk It Nur Al Izhar Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru). *Thufuli : Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 1. <https://doi.org/10.33474/thufuli.v1i2.4876>
- Arifudin. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahaiswa Dalam Sub,it Jurnal Ilmiah PadaOpen Journal System. *Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahaiswa Dalam Sub,it Jurnal Ilmiah PadaOpen Journal System. *Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Aswita, E. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Medan: Unimed Press.
- Dacholfany, I. (2017). Insisasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islam di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi, 1(1), 7.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Sinar Grafika Offset.
- Hasibuan, M. (2016). *MANajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasnadi. (2019). Perencanaa Sumber Daya MANusia Pendidikan, 10(2), 14
- Ibrahim, A. (2008). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Irianto, J. (2001). *Tema-Tema Pokok Manajemen SDM*. Jakarta: PT SIC Group.
- Kusumawardhani, N. (2019). Peran Manajemen Perkantoran dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah. *Jurnal Manajemen Perkantoran*, 2(1), 1-10.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Makassar: Refika Aditama.
- Moleong, L. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, D. (2018). Peran Manajemen Perkantoran dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Perkantoran*, 1(1), 1-10.
- Mulyasa. (2004). *MANajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pegembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka.
- Nurhayati, N., Abdul Mukti, Candra Wesnedi, Slamet Munawar, & Maisah Maisah. (2022). Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 634–644. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1009>
- Rahmat dan Candra. (2017). *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI)Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia).
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan Kualitas SUMber Daya Manusia Vs Daya Saing Global. *Jurnal Profit*, 6(1), 53.
- Ritonga, M., & Nasri, M. K. (2021). *Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(1).
- Sandi, Q., & Syukri, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif*. 2(2).
- Sari, D. P. (2019). Pengaruh Manajemen Perkantoran terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 20(1), 1-10.
- Silalahi, U. (2011). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Menjadi Guru Berkarakter*. Bandung: Refika Aditama.
- Susanto, A. (2016). *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta III. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tahir, W. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.24252/ip.v6i1.3578>
- Wijaya, I. K. (2020). Peran Manajemen Perkantoran dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 21(1), 1-10.