

PERENCANAAN DAN MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DI MADRASAH

Moh Izzuddin ^{a*)}, Dewi Cahyani ^{a)}, Moh Ali ^{a)}

^{a)} Universitas Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, Cirebon, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: izzuizzuddin1@gmail.com

Article history: received 01 October 2025; revised 12 November 2025; accepted 04 December 2025

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.13099>

Abstrak. Peningkatan kualitas tenaga pengajar di madrasah merupakan hal penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, baik dari segi akademik maupun nilai agama. Tujuan dari artikel ini adalah menjelaskan pentingnya merencanakan tenaga pengajar dengan baik, menganalisis bentuk pengembangan yang sesuai, serta memberikan cara yang berfokus pada kesejahteraan dan semangat kerja para guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan kajian pustaka (*library research*) dengan menganalisis berbagai sumber seperti jurnal terakreditasi, buku, dan dokumen kebijakan pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan tenaga pengajar yang efektif membutuhkan penggabungan antara kesejahteraan, semangat kerja, dan budaya kerja guru. Penerapan strategi yang berkelanjutan dan terencana dapat meningkatkan profesionalisme guru, memperbaiki kualitas proses belajar mengajar, serta memperkuat pengelolaan pendidikan di madrasah.

Kata Kunci: Perencanaan, Model Pengembangan, SDM Pendidikan

THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN BUILDING A CULTURE OF INNOVATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Abstract. *Improving the quality of teaching staff in madrasah is crucial for enhancing the quality of education, both academically and religiously. The purpose of this article is to explain the importance of effective teaching staff planning, analyze appropriate development strategies, and provide a method that focuses on teacher well-being and morale. This study employed a qualitative descriptive method. Data collection utilized a literature review, analyzing various sources such as accredited journals, books, and educational policy documents. The results indicate that effective teaching staff development involves a combination of teacher well-being, morale, and work culture. Implementing a sustainable and planned strategy can enhance teacher professionalism, improve the quality of the teaching and learning process, and strengthen educational management in madrasas.*

Keywords: Planning, Development Model, Education Human Resource

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Pendidikan (SDM Pendidikan) adalah semua elemen atau orang yang bekerja dalam proses belajar mengajar, baik langsung maupun tidak langsung, yang bertugas menciptakan, mengatur, dan mendukung kegiatan belajar mengajar agar tujuan pembelajaran bisa tercapai. SDM Pendidikan mencakup guru, dosen, dan instruktur yang memberikan ilmu, keterampilan, dan nilai-nilai; staf sekolah, admin, perpustakawan, laboran, dan konselor yang memastikan proses belajar berjalan lancar; serta perencana kurikulum, pengembang materi ajar, dan pelatih yang berusaha meningkatkan kualitas belajar. Dengan demikian, SDM Pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dalam sistem pendidikan karena kualitas mereka memengaruhi mutu pembelajaran, perkembangan siswa, dan efektivitas lembaga pendidikan secara keseluruhan (Anisah, Su'aidi, El Widdah, Sahroni, & Anisah, 2025).

Perencanaan Sumber Daya Manusia di bidang pendidikan adalah proses yang penting dan strategis. Tujuan utamanya adalah mengenali kebutuhan para pendidik dan karyawan pendidikan, membuat rencana untuk meningkatkan kemampuan mereka, serta memasukkan orang-orang tersebut ke dalam posisi yang tepat agar tujuan pendidikan bisa tercapai. Proses ini bertujuan untuk memastikan tersedianya pendidik yang memiliki kemampuan memadai, meningkatkan kualitas pendidikan dengan memperbaiki kemampuan profesional para guru dan staf pendidikan, memanfaatkan keahlian mereka secara optimal, serta mempersiapkan calon pemimpin yang siap menggantikan mereka di masa depan. Ciri dari perencanaan sumber daya

manusia pendidikan adalah fokus pada peningkatan kemampuan, bersifat jangka panjang dan berkelanjutan, serta selaras dengan visi, misi, dan tujuan lembaga Pendidikan (Sangsurya, Muazza, & Rahman, 2021).

Sementara itu, model pengembangan SDM pendidikan adalah cara atau kerangka yang terstruktur untuk meningkatkan kemampuan, profesionalisme, dan performa para pendidik serta staf pendidikan. Model ini bisa berupa pelatihan berdasarkan kompetensi, bimbingan, workshop, pembelajaran yang berkelanjutan, atau program peningkatan kesejahteraan. Beberapa contoh model yang digunakan meliputi model kompetensi yang fokus pada peningkatan kemampuan profesional guru, model humanistik yang menekankan pengembangan diri dan motivasi guru, model berkelanjutan yang menggabungkan pengembangan SDM dengan tujuan jangka panjang lembaga, serta model teknologi dan digital yang memanfaatkan media digital untuk meningkatkan kemampuan mengajar dan manajemen pendidikan. Tujuan dari pengembangan SDM pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, membentuk tenaga pendidik yang profesional, adaptif, dan kreatif, serta memastikan pengembangan kapasitas SDM berlangsung secara teratur dan dapat diukur (Wahyuni, 2025).

Kajian sebelumnya membahas model dan perencanaan sumber daya manusia hanya mengenai kemampuan mengajar, kepemimpinan kepala madrasah, dan pelatihan bagi guru. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih fokus pada aspek teknis dan struktur, tanpa menggabungkan kebahagiaan, motivasi, dan budaya kerja sebagai bagian yang utuh dalam meningkatkan kualitas SDM. Kesenjangan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa diperlukan pendekatan pengembangan SDM yang berkelanjutan, menyeluruh, dan memperhatikan manusia. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pentingnya perencanaan SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah, menganalisis model-model pengembangan SDM yang sesuai dengan kondisi madrasah, serta menawarkan pendekatan kemanusiaan yang berfokus pada kesejahteraan dan motivasi kerja guru sebagai faktor keberhasilan pengembangan SDM.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yakni mendeskripsikan tentang Perencanaan dan Model Pengembangan SDM Pendidikan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pendekatan ini adalah kajian pustaka, yaitu metode yang bergantung pada referensi ilmiah tanpa mengumpulkan data langsung di lapangan (Adlini, Dinda, Yulinda, Chotimah, & Merliyana, 2022). Pendekatan ini dipilih agar bisa memahami secara menyeluruh mengenai perencanaan dan model pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan di madrasah (Ridwan, Suhar, Ulum, & Muhammad, 2021).

Fokus pendekatan ini adalah pada karya tulis selama lima tahun terakhir agar pembahasan yang dihasilkan tetap sesuai dengan perkembangan terbaru. Untuk menganalisis data digunakan metode content analysis, yaitu dengan membaca, mengerti, dan memahami isi dari sumber-sumber tersebut untuk menemukan ide utama, pola berpikir, serta konsep-konsep yang mendukung pembahasan (Sarosa, 2021).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan SDM di madrasah merupakan hal penting untuk memastikan guru dan staf pendidik siap menghadapi tantangan pembelajaran yang semakin modern. Kesenjangan dalam hal kesejahteraan dan motivasi guru menjadi hambatan utama dalam efektivitas pengembangan SDM (Mubarok & Hidayah, 2024). Kesejahteraan guru merupakan dasar psikologis yang memengaruhi motivasi kerja dan budaya kerja di madrasah. Kedua jenis motivasi, yakni motivasi internal dan motivasi external perlu diperhatikan secara bersamaan agar dapat mewujudkan budaya kerja yang positif, yang mencakup profesionalitas, komitmen, serta semangat untuk terus berkembang (Haratua, Hanief, Toha, Mauludin, & Ikhsan, 2024).

Model pengembangan SDM yang efektif bersifat berkelanjutan, terencana, dan berlandaskan nilai kemanusiaan. Model ini menggabungkan pelatihan tentang keterampilan teknis dengan penguatan semangat kerja, budaya kerja yang baik, dan kesejahteraan guru, berbeda dengan program yang hanya bersifat sementara dan kurang evaluasi serta dampaknya (Edy & Sumarta, n.d.). Untuk menerapkan pengembangan SDM di madrasah, dilakukan beberapa strategi seperti mengidentifikasi kebutuhan guru, merencanakan program pelatihan yang sesuai, memantau dan mengevaluasi proses, serta memberikan insentif yang mendorong semangat kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan rasa setia, kepuasan dalam bekerja, serta mendorong terbentuknya budaya kerja yang kolaboratif dan positif di lingkungan madrasah (Haratua et al., 2024).

IV. SIMPULAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di madrasah merupakan fondasi strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Keberhasilan lembaga tidak hanya ditentukan oleh tersedianya tenaga pendidik, tetapi juga oleh bagaimana kualitas, kesejahteraan, dan suasana kerja para guru dibangun melalui manajemen SDM yang terpadu. Oleh karena itu, perhatian menyeluruh terhadap aspek kesejahteraan, motivasi, serta lingkungan kerja menjadi kunci dalam membentuk profesionalisme dan komitmen guru sebagai agen utama perubahan pendidikan. Pendekatan pengembangan SDM yang holistik dan berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan membuka ruang bagi peningkatan kompetensi guru yang berlangsung secara bertahap, terarah, dan relevan dengan kebutuhan madrasah. Implementasi strategi ini mencakup identifikasi kebutuhan pengembangan,

perancangan program pelatihan yang sesuai, pengawasan serta evaluasi kinerja yang objektif, hingga penyediaan sistem penghargaan yang adil dan memotivasi. Langkah-langkah tersebut tidak hanya memperkuat kualitas individu tenaga pendidik, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja positif yang mendukung kinerja madrasah secara keseluruhan.

Dengan demikian, pengembangan SDM yang terencana dan berorientasi pada peningkatan kualitas akan memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan dalam jangka panjang. Madrasah dapat menjadi lembaga yang adaptif, kompetitif, dan mampu menghasilkan peserta didik yang unggul melalui dukungan sumber daya manusia yang profesional, sejahtera, dan berkomitmen tinggi.

V. REFERENSI

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Jurnal Edumaspul*, 6(1), 974–980.
- Anisyah, N., Su’aidi, S., El Widdah, M., Sahroni, S., & Anisah, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 15(1), 48–58.
- Haratua, C. S., Hanief, M., Toha, A. N., Mauludin, L. M. N., & Ikhsan, M. (2024). Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 195–205.
- Mubarok, 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.
- Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42–51.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778.
- Sarosa, S. (2021). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Pt Kanisius.
- Wahyuni, I. (2025). Bab 15 Pengembangan Profesional Guru Dan Staf. *Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktik Di Sekolah*, 237.