

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Madrasah Berbasis Digital pada Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe

Ira Gusriani

Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, Indonesia

iraiin8@gmail.com

Agus Salim Salabi, Yuliza

Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, Indonesia

salim.salabi@iainlhokseumawe.ac.id, yuliza@iainlhokseumawe.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital studi kasus pada Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe dan menelaah kendala yang dihadapi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe berbasis digital. Metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan studi kasus pada Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe melalui teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Adapun analisis data melalui tahapan kondensasi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan. Subjek penelitian adalah guru dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital dilakukan dengan perencanaan yaitu menetapkan tujuan dan program unggulan, mengidentifikasi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, meninjau aktifitas kerja, hubungan kerja, tanggung jawab serta kualitas ketercapaian target; pelaksanaan yaitu mengikuti pelatihan dan mengadakan IHT, merekomendasi melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti ajang kompetensi dan studi banding; evaluasi yaitu melakukan supervisi yaitu PKG dan SKP serta tenaga kependidikan membuat laporan kinerja; tindak lanjut yaitu musyawarah dan bimbingan dalam peningkatan motivasi kerja, pembiayaan dalam pengadaan peralatan digital serta rencana pelatihan yang sesuai kebutuhan SDM. Adapun terkait kendala yang dihadapi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah digital diantaranya motivasi kinerja, tidak tersedia waktu yang cukup serta sarana dan prasarana pendukung belum memadai.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Madrasah, Madrasah Berbasis Digital

Abstract

This study aims to analyze human resource management in the development of digital-based madrasahs at MAN Lhokseumawe and examine the obstacles faced by human resource management in the development of digital-based madrasahs at MAN Lhokseumawe. The method used in research is the case study approach or paradigm at MAN Lhokseumawe through interview, observation and documentation study techniques. The data analysis used by Mathew B. Miles' theory through the stages of data condensation, data presentation and conclusions. The subjects of the study are teachers and education personnel. The results of human resource management research in the development of digital-based madrasah are carried out by planning; identify the needs of teachers and education personnel planned in meetings attended by the head of the madrasah with the management team, implementation; training, seminars, workshops, application *upgrades*, and skills in the use of assets owned by schools JIBAS application and AKSIMAPEL application, evaluation; increased work motivation, supervision for teachers, reports and performance of education personnel, *Wi-Fi* networks, financing in the procurement of digital equipment, follow-up; deliberation and guidance in increasing work motivation, financing in the procurement of digital equipment, training plans, workshops and comparative studies according to HR needs. As for the obstacles faced in the title of human resource management in the development of digital madrasahs, namely in the form of performance motivation, adding *Wi-Fi* networks, financing in the procurement of digital support tools.

Keywords: Human Resource Management, Madrasah Development, Digital-Based Madrasah

PENDAHULUAN

Komponen terkait fungsi manajemen ada empat yaitu perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan serta pengendalian. Dalam islam yang manajemen disebut juga dengan *al-tadbir* yang artinya pengaturan, dengan kata lain *dabbara* artinya mengatur.

Hal ini terdapat dalam Al-Qur'an, Firman Allah SWT.

يَدْبِرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يُعْرِجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ
كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (QS. As-Sajadah:5).

Dari isi kandungan ayat maka Allah swt adalah maha pengatur alam (Al Mudabbir/manager). Keteraturan alam raya ini menjadikan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Akan tetapi, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka diamanahkan harus dapat mengatur atau mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam semesta ini

Lembaga pendidikan Islam yang merupakan peluang besar yang diberikan oleh pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional. Sistem Pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi menyelenggarakan pembangunannya dalam membentuk watak dan peradaban bangsa yang bernilai dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dengan tujuan menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. kharimah, berilmu, kreatif, cakap, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. sehingga dalam hal ini perlu adanya keinginan suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan pemahamannya dan juga memiliki kesadaran akan hakikat ilmu dalam menggunakan teknologi.

Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenagri) menggaungkan transformasi digital yang merupakan ikhtiar dalam membangun madrasah sebagai wajah peradaban bangsa Indonesia, sehingga Madrasah memiliki kesempatan yang besar menjadi destinasi pendidikan dunia dengan instrument digital mengikuti perkembangan zaman. (Moh Ishom, 2022)

Terkait transformasi digital tersebut maka sudah sepatutnya bagi para pimpinan madrasah untuk terus memikirkan penerapan strategi dan inovasi dalam mengembangkan sumber daya manusia segenap eksponen madrasah. Adanya upaya atau usaha untuk menanggapi masalah

tersebut dengan tindakan yang sistematis sehingga dapat meminimalisir situasi dan kondisi zaman sehingga lulusan di lembaga pendidikan dapat berkompetensi

Secara garis besar pengelolaan digital pada madrasah meliputi sistem personalia dan peserta didik, sistem informasi akademik, sistem pembelajaran atau *e-learning*, sistem informasi perpustakaan atau *e-library*. Akses informasi tersebut diperuntukkan oleh peserta didik, guru, tenaga kependidikan, komite.

Fenomena yang terlihat sekarang ini adalah ketidaksiapan sumber daya manusia dalam mengikuti perkembangan zaman sementara sumber daya manusia merupakan salah satu komponen instrumental input yang melakukan proses kegiatan pendidikan dan pembelajaran di madrasah. Mewujudkan target dalam digital perlu memaksimalkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki oleh Lembaga salah satunya adalah manusia atau pegawai dengan menempatkan sumber daya yang tepat sertamemotivasi pengembangan kompetensi dalam setiap aktivitas di dalam lembaga. Pengembangan sumber daya manusia akan memperkuat daya saing madrasah sehingga mampu beradaptasi dengan lingkungan yang secara terus menerus bereformasi. Contoh kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara strategis yaitu, adanya audit dengan kata lain mengidentifikasi manusia berdasarkan kemampuan, perencanaan imbalan (*reward*) sebagai apresiasi terhadap karyawan, penyusunan target asesmen terhadap kinerja baik individu maupun tim, Perekrutan dan retensi yang menjadi kunci pengembangan strategi, penyiapan pengembangan diri sumber daya manusia dalam bentuk perencanaan pelatihan dan pendidikan.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) kota Lhokseumawe merupakan lembaga pendidikan menengah atas ada di Lhokseumawe yang berpayung pada Kemenag. Madrasah Aliyah Negeri ini hanya satu di Lhokseumawe sehingga ditetapkan sebagai madrasah Inovasi dan akan mengikuti perlombaan untuk menjadi madrasah digitalisasi. Madrasah ini dengan layanan yang berbasis digital. Beberapa yang dapat diakses secara *online* yaitu *Website* sekolah dan yang secara *offline* atau *Local House* (LAN) dengan aplikasi JIBAS (jaringan informasi Bersama sekolah). serta AKSIMAPEL (aplikasi deskripsi mata pelajaran) Kesemua aplikasi ini bertujuan mendigitalisasi seluruh kegiatan yang ada di madrasah.

Pengelolaan aplikasi JIBAS (jaringan internet berbasis sekolah) ini diserahkan kepada Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe, sementara untuk AKSIMAPEL (aplikasi deskripsi mata pelajaran) diserahkan pengelolanya pada wakil kurikulum, akan tetapi dengan sistem yang dapat dikatakan komplit ini haruslah dapat dipergunakan oleh sumber daya

manusia diantaranya pendidik dan tenaga kependidikan, guru sebagai pengelolaan media pembelajaran, perpustakaan oleh pengurus perpustakaan, aplikasi keuangan oleh bendahara, pendataan siswa oleh bagian kesiswaan, serta kurikulum proses ujian dan lainnya.

Peneliti melihat fenomena yang terjadi di MAN Lhokseumawe ini yaitu sumber daya alat seperti aplikasi EMIS, SIMPATIKA, PTK, SIMPEG, serta JIBAS juga AKSIMAPEL akan efektif dan efisien bila penggunaannya didukung oleh sumber daya manusia, dengan tuntutan aplikasi ini penulis sangat tertarik untuk mengetahui pemanfaatan keberadaan sistem yang berbasis digital dan kontribusi apa yang telah dilakukan dengan sumber daya manusia, kesiapan dan kemampuan dalam beradaptasi dengan perkembangan zaman di era digital ini.

Penelitian ini memfokuskan sumber daya manusia komponen pengelolaan terkait penggunaan sistem manajemen dan informasi hardware, software, jaringan komunikasi dan sumber data dengan mengaitkan pada sistem pembelajaran, perpustakaan serta sistem informasi akademik

Berdasarkan latar belakang paparan di atas, maka manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe dalam pengembangan madrasah berbasis digital dapat mengatasi kendala sumber daya manusia dalam pengembangannya menuju digitalisasi.

METODE

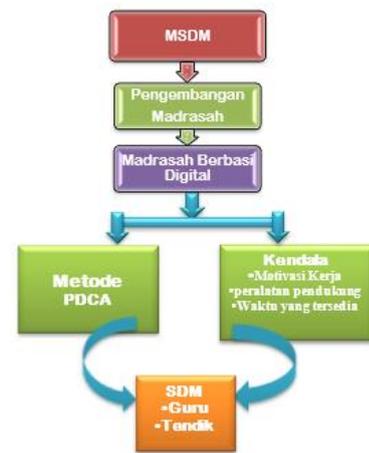
Penelitian ini berjudul manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital yang lokasi penelitian di MAN Lhokseumawe. Pendekatan yang dipakai ada penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan studi kasus, Pengumpulan data pada penelitian ini mempergunakan sumber data primer yang berarti langsung dan skunder tidak langsung.

Tiga cara dalam tehnik pengumpulan data yaitu, observasi non partisipan, wawancara dan studi dokumentasi. Setelah data diperoleh kemudian dilakukan analisis data Kondensasi data (*Data Reduktion*), Penyajian Data (*Data Display*), Penarikan Simpulan dan Verifikasi data (*Conclusion Drawing/Data Verification*). (Mathew B. Miles. 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan MAN Lhokseumawe

Pada pembahasan ini menjawab permasalahan penelitian tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan MAN Lhokseumawe dengan menggunakan teori William Edward Deming dengan konsep PDCA (*plan, do, check, action*).



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Selain dari permasalahan metode MSDM peneliti juga mendapat telah melakukan penelitian terhadap kendala yang dihadapi MAN Lhokseumawe dalam pengembangan madrasah berbasis digital.

Manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo merupakan perencanaan dan pengorganisasian dan pengarahan serta pengendalian dari kompensasi, pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, pelestarian, dan pemberhentian karyawan dengan terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat (Eri Susan, 2019).

Fungsi manajerial terkait perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Sementara untuk fungsi operasional menurut Flippo yaitu; pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi, integrasi (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), pemutusan hubungan kerja (*separation*). (Hamdan Firmansyah dkk. 2021).

Keutamaan sumber daya manusia menjadi supermasi sebagai brain source, penentu kebijakan, sebagai operator digital, maka konsep tersebut dapat digambarkan dalam skema ini, Penyelenggaran madrasah berbasis digital untuk meningkatkan mutu dan tata Kelola pendidikan madrasah, mengefektifkan sumber daya manusia, pemanfaatan jaringan internet dalam implementasi aktivitas pembelajaran, meningkatkan mutu layanan madrasah, menyediakan laporan digital sebagai bahan pertimbangan pimpinan, meningkatkan akses peserta didik terhadap informasi digital, serta meningkatkan kolaborasi guru, tendik dan murid didalam maupun luar madrasah. (Tim peneliti Kemenag 2019)

Menurut Deming pada manajemen yang menjadi acuan dalam kegiatan penjaminan mutu dengan siklus *plan, do, check, action* (PDCA) (Mardan, Feiby Ismail, 2017). Tahapan ini diawali dengan *plan* dengan membuat perencanaan, *do* proses kegiatan melaksanakan yang telah direncanakan, *check* merupakan kegiatan evaluasi

semua aktivitas yang dilaksanakan serta *action* atau tindak lanjut. Konsep PDCA diperkenalkan oleh William Edward pada tahun 1986 yang merupakan hasil modifikasi yang merujuk pada metode Walter A Shewart yang dijuluki sebagai bapak penengddali kualitas statis.

Menurut Sagala dan Rivai mengungkapkan ada 3 hal yang mendasari manajemen membuat keputusan dalam penempatan sumber daya manusia, yaitu efektifitas, tuntutan hukum, pencegahan separasi (PHK). pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Pusparani. 2022).

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lhokseumawe awal mula berdirinya madrasah ini merupakan hasil swadaya masyarakat. Ini dapat dilihat dari adanya gedung yang sebelumnya dibangun. Pada tahun 1995 tanah seluas 10,275 m2 kemudian disertifikasi atas nama Departemen Agama Republik Indonesia. Begitu juga dengan bangunanya dibangun dari swadaya masyarakat, termasuk gedung yang diperuntukan untuk kantor dan ruang guru.

Adapun Misi MAN Lhokseumawe sebagai berikut:

- 1) Mempersiapkan peserta didik yang memiliki kompetensi dalam sikap spiritual, sikap social, ilmu pengetahuan dan keterampilan.
- 2) Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan dan kependidikan.
- 3) Meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana untuk kepentingan manajemen dan proses pembelajaran.
- 4) Meningkatkan kemampuan manajemen madrasah, pengelolaan data, administrasi dan pengelolaan keuangan.
- 5) Meningkatkan penyelenggaraan pendidikan yang bersih, berwibawa dan mandiri
- 6) Memperkokoh kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan.

Berdasarkan pada visi misi ini peneliti melakukan observasi perkembangan MAN Lhokseumawe pada digitalisasi dibidang kemajuan tehnologi serta informasi yang digunakan tertera didalam misi yaitu 2 dan 3 manjadikan landasan bagi madrasah untuk melakukan apa yang sudah direncanakan terutama pada sumber daya manusia dan sumber daya alat yang menjadi aset terpenting dalam mengembangkan madrasah berbasis digital.

Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe sumber daya manusia yang ada terdiri dari 1 kepala madrasah, 4 wakil kepala madrasah (wakamad) yang terdiri dari, wakamad bidangkurikulum dan pengajaran, wakamad bidang kesiswaan, wakamad bidang hubungan masyarakat, wakamad bidang sarana dan prasarana, selain itu juga ada 57 guru dan 15 tenaga kependidikan

Perencanaan (Planning) MSDM dalam Pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis Digital.

Kepala MAN Lhokseumawe merencanakan beberapa program unggulan yang dapat meningkatkan kinerja guru dan tendik, perencanaan itu diselenggarakan di akhir tahun ajaran untuk mengetahui kelemahan pada program dijalani untuk membuat rencana perbaikan kedepannya dan merencanakan langkah-langkah yang dapat diambil dalam menegembangkan madrasah digital, rapat kecil dengan para wakamad dan beberapa staff yang ahli dibidang digital yang dapat memberikan ide sehingga target pendidikan menuju digital tercapai secara efektif. Adapun kegiatannya kami merencanakan pelatihan memanggil fasilitator dari luar untuk memberikan beberapa pengetahuan tentang digital seperti AKSIMAPEL kami mendapatkan aplikasi ini sekaligus dengan fasilitatornya, tutor penulisan buku atau karya ilmiah kami panggil dari luar, akan tetapi ada juga pelatihan yang memberdayakan fasiltator dari dalam yang dianggap memiliki skill dankecakapan akan teknologi.

Kepala tata usaha pemakaian aplikasi JIBAS yang sedang saya terapkan dan kembangkan untuk mendukung manajemen sekolah dan saya tertarik dengan JIBAS karena ini merupakan Open Source (tidak berbayar) yang tidak ada lisensi. Aplikasi ini bebas (Opret) digunakan dan fitur banyak sehingga setiap aktifitas dapat terpenuhi dengan satu aplikasi ini. Jadi aplikasi JIBAS ini sangat bagus dan cocok untuk kegiatan yang ada dimadrasah. Aplikasi ini sudah lama saya pelajari dari tahun 2017 dan sekitar tahun 2020 baru saya ajukan dan terapkan dimadrasah ini dengan mensosialisaikan pada rapat rutin pada tahun itu dan beberapa peralatan pendukung yang saya ajukan kepada sekolah untuk pengadaanya seperti alat scanner, kartu yang memakai *barcode* dan *pinger print* untuk siswa. Peralatan tersebut mulai terpenuhi pada tahun 2022/2023.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan studi dokumentasi maka peneliti menyimpulkan bahwasannya perencanaan manajemen dalam pengembangan MAN Lhokseumawe ini yang dilakukan kepala madrasah dengan melalui proses perencanaan membandingkan kebutuhan dengan penyediaan anggaran maupun sarana dan prasarana, serta adanya perencanaan pelatihan untuk mengimbangi kebutuhan teknologi digital yang bersifat segera dan bersifat jangka panjang, selain itu kepala madrasah juga merencanakan manajemen kinerja dengan meninjau aktifitas kerja, hubungan kerja, tanggung jawab serta kualitas ketercapaian target dengan memberikan.

Dalam hal ini maka madrasah bila ditinjau dari teori dari UNIESCO menguraikan 4 tahapan pengembangan implementasi teknologi di sekolah

maupun madrasah madrasah yaitu dengan mengidentifikasi tingkatan madrasah *emerging, applying, integrating dan transforming* (Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta, 2019). Maka MAN Lhokseumawe berdiri pada posisi *Integrating* yaitu pendekatan dengan kelengkapan teknologi yang telah tersedia dan mengembangkan cara baru yang professional dengan tersedianya internet dengan berbagai sumber belajar yang dapat di akses melalui teknologi.

Perencanaan program yang berjalan yaitu adanya pelatihan untuk menunjang program yang telah ditetapkan Menetapkan program program efektif dan efisien dengan teknologi digital seperti AKSIMAPEL dan JIBAS merupakan bagian dari menetapkan keputusan untuk AKSIMAPEL yang diperuntukkan pada guru mata pelajaran sebagai administrasi guru dan menganalisis penilaian yang kemudian dapat diinput dengan efektif pada RDM (raport digital madrasah). JIBAS yang diutamakan untuk tenaga pendidikan diantara penggunaan sebagai penyimpanan *database* dan perpustakaan digital serta test penerimaan siswa baru dengan CBT.

Hal ini sebagai sesuai dengan teori menurut Buford dan Bedien mencetuskan bahwa proses perencanaan ada lima tahapan, yaitu penetapan tujuan, penyusunan premis-premis, pengambilan keputusan, penetapan serangkaian tindakan, evaluasi hasil. (Asnik Khuroidah, 2022).

Pada penyusunan premis disini mengambil langkah atau dasar pemikiran yang dilakukan kepala madrasah dengan *teamwork* yaitu dengan bermusyawarah, menyusun rencana, melakukan evaluasi dan melakukan perbaikan dan pembinaan dari hasil evaluasi dari kinerja tenaga pendidik dengan melakukan rapat kecil dilanjutkan dengan rapat besar oleh seluruh SDM sehingga adanya perencanaan pelatihan, memberikan kesempatan dalam pengembangan diri dengan melanjutkan pendidikan, memberdayakan SDM dalam pengimbasan pengetahuan dan keterampilan pada seluruh warga madrasah.

Menetapkan program program efektif dan efisien dengan teknologi digital seperti AKSIMAPEL dan JIBAS merupakan bagian dari menetapkan keputusan untuk AKSIMAPEL yang diperuntukkan pada guru mata pelajaran sebagai administrasi guru dan menganalisis penilaian yang kemudian dapat diinput dengan efektif pada RDM. JIBAS yang diutamakan untuk tenaga pendidikan diantara penggunaan sebagai penyimpanan *database* dan perpustakaan digital serta test penerimaan siswa baru.

Setelah menjalankan program tersebut berbagai tahapan evaluasi juga direncanakan oleh kepala madrasah yaitu dengan melakukan supervisi akademik dari segi administrasi maupun proses

pembelajaran, untuk tenaga pendidikan evaluasi dari indikator ketercapaian atau target yang telah dicapai melalui laporan yang yang dibuat.

Pelaksanaan (Do) MSDM dalam pengembangan MAN Lhokseumawe Berbasis Digital

Dari hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi pelaksanaan MSDM dalam pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis digital. Kepala madrasah terkait aplikasi AKSIMAPEL dan JIBAS kepala madrasah memberikan kesempatan bagi tenaga pendidikan untuk mengikuti pelatihan dan guru juga telah disediakan di lingkungan madrasah dengan memanggil instruktur dari luar dan mengikuti pelatihan daring agar menambah pengetahuan dan keterampilan.

Pelatihan yang dimaksud dari hasil penelitian ini menurut Wursanto dalam Rusdin pelatihan *in house training*, pelatihan jarak jauh dan yang dilanjutkan pembinaan internal oleh sekolah. (Asnik Khuroidah, 2022). Dari hasil penelitian ini sependapat dengan Donni yaitu dengan pelaksanaan pelatihan langkah awalnya melakukan persiapan, kemudian menyajikan dan memberi kesempatan untuk mencoba dan membiarkan SDM untuk melakukan perkerjanya, indikator suksesnya pelatihan dilihat dari target yang dicapai (Donni Juni Piansa, 2021).

Pelaksanaan lainnya untuk pengembangan yang dilakukan kepala madrasah yaitu dengan menyiapkan karyawan untuk undangan dari Kemenag baik pelatihan maupun ajang kompetisi antar madrasah sebagai wujud studi banding dalam mengembangkan SDM di MAN Lhokseumawe.

Evaluasi (Check) MSDM dalam pengembangan MAN Lhokseumawe Berbasis Digital

Berdasarkan hasil penelitian kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap pengembangan guru melalui instrument supervisi dan PKG (penilaian kinerja guru) yang formatnya telah ditetapkan dari kementerian agama RI dan ini merupakan evaluasi yang lebih spesifik, sementara untuk tenaga kependidikan penilaian kinerja yang dilakukan melalui laporan kerja, seperti perpustakaan memberikan laporan pencapaian target indikator yang telah ditetapkan yang dilaporkan satu semester sekali yang secara keseluruhan penilaian terdapat dampak sasaran kinerja pegawai (SKP), setiap laporan maupun hasil supervisi dilakukan tindak lanjut, untuk menilai guru ada yang langsung di supervisi oleh kepala madrasah dan ada yang di supervisi oleh team penilai yang telah ditunjuk dan sudah diberika SK tugasnya.

Dari uraian pembahasan penelitian, pendapat ini sesuai dengan Gibson dalam buku shilphy bahwasanya ada bagian evaluasi yang berdasarkan

pada pengembangan yaitu dengan melalui proses menilai, mengumpulkan dan mengantisipasi hambatan yang dihadapi selama bekerja. (Shilphy Afiattresna Octavia, 2019).

Pada teori ini sejalan dengan yang dilakukan kepala MAN Lhokseumawe dalam memberikan evaluasi disertai oleh tindak lanjut atau proses perbaikan SDM, dan tidak hanya SDM saja yang dilakukan evaluasi pengembangan, tetapi juga aplikasi yang digunakan dalam madrasah ini seperti JIBAS dan AKSIMAPEL juga dilakukan proses evaluasi dengan menilai dan mengumpulkan hambatan apa yang didapat serta mengantisipasi hambatan dalam penggunaan alat, baru setelahnya melakukan tindak lanjut atau memberikan keputusan dalam penggunaan aplikasi itu.

Tindak Lanjut (Action) MSDM Dalam Pengembangan MAN Lhokseumawe Berbasis Digital

Dari hasil wawancara dan dokumentasi tindak lanjut kepala madrasah dalam mengembangkan terkait aplikasi JIBAS kepala madrasah masih melakukan peninjauan dan upgrading aplikasi, juga kepala madrasah melakukan pembatasan penggunaan untuk beberapa bidang seperti keuangan kendala aplikasi *system error* untuk *database* dan sistem informasi dan juga test masuk murid dengan CBT masih melanjutkan dengan aplikasi JIBAS ini. Untuk Aplikasi AKSIMAPEL tindak lanjut dilakukan hanya pada *upgrading* aplikasi.

Tindak lanjut kepala MAN Lhokseumawe terkait tenaga kependidikan dan guru yaitu dengan melakukan musyawarah serta pertimbangan dan juga memberikan bimbingan baik dari segi motivasi maupun pelatihan yang sesuai kebutuhan guru tersebut. Tindak lanjut pengembangan yang juga dilakukan kepala madrasah meliputi mengidentifikasi sarana dan prarana yang dibutuhkan wifi dan alat penunjang digital serta pembiayaan.

Penelitian yang didapat pada MAN Lhokseumawe sesuai dengan panduan yang dibuat oleh tim peneliti pendidikan agama yaitu mendokumentasikan dan memanfaatkan hasil pemantauan, supervisi, evaluasi, dan pelaporan serta catatan tindak lanjut untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia, dalam pengelolaan pembelajaran dan pengelolaan secara keseluruhan. (Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta, 2019) Pada kegiatan yang dilakukan kepala MAN Lhokseumawe dalam pengembangan potensi SDM sudah sesuai alur yang ditetapkan. Selain kedua aplikasi pengembangan digital tidak hanya kedua aplikasi itu akan tetapi sudah melakukan memiliki ruang digital untuk podcast dan juga sudah mengikuti lomba madrasah digital yang mendapat juara 3 tingkat provinsi.

Kendala Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis

Dari data wawancara dan hasil studi dokumentasi dari pernyataan diatas disimpulkan kendala yang dihadapi dalam MAN Lhokseumawe berbasis digital dalam sarana pendukung yaitu belum tersedianya jaringan *wifi* yang memadai, pengadaan peralatan yang berhubungan dengan pembiayaan atau pembelian.

Peralatan. Banyaknya program baru yang dalam kebijakan pemerintah maka dibutuhkan waktu yang cukup untuk mempelajarinya dan pelatihan khusus terutama dibidang tehnologi dan informasi. Perlunya peningkatkan motivasi kerja.

Kendala yang dihadapi ini juga terkait dengan kendala dan tantangan dalam perencanaan SDM yang dikemukakan oleh donni junni yaitu manusia adalah makhluk hidup maka tidak dapat dikuasai seperti mesin jadi sulit diprediksi dalam suatu perencanaan dan kendala mengakomodasi perubahan dikarenakan dinamika zaman yang pesat perlunya timbul rasa peka dan fleksibel dalam merealisasikan upaya pelatihan dan kemauan dalam diri untuk terus belajar dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

Terkait dengan kendala madrasah dalam perlunya peningkatan motivasi kerjamenurut teori Abraham maslow dalam buku donni mengatakan manusia merupakan makhluk yang memiliki keinginan dalam bekerja dengan tingkatan motivasi karena kebutuhan fisiologis, rasa aman, social dan kebutuhan harga diri dan pengakuan serta aktualisasi diri.

Seorang pimpinan harus memiliki jiwa kepemimpinan yang mengayomi serta bijaksana dalam bertindak, sehingga dapat memberikan motivasi kepada timnya dalam bekerja dengan memahami karakteristik kebutuhan SDM.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian yang diperoleh dari pada MAN Lhokseumawe telah diuraikan pada BAB IV, maka peneliti menyimpulkan yaitu 1) Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital melakukan dengan tahapan: a) *Plan* (perencanaan) kepala madrasah melaksanakan rapat kecil dan rapat forum besar untuk menetapkan tujuan dan merancang program program pedukung digital, mengidentifikasi kebutuhan guru dan tendik sesuai teknologi serta melakukan perencanaan, pelatihan untuk mengimbangi kebutuhan teknologi dan juga merencanakan manajemen kinerja dengan meninjau aktifitas kerja, hubungan kerja, tanggung jawab serta kualitas ketercapaian target. 2) *Do* (Pelaksanaan) kepala madrasah telah mengutus karyawannya untuk mengikuti guru dan tendik dalam pelatihan terstruktur dan mandiri terkait aplikasi yang

bagian dari program unggulannya, mengadakan IHT, merekomendasi dan memotivasi guru dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan kejenjang lebih tinggi lagi. B) *Check* (evaluasi) dengan melakukan supervisi melalui instrument supervisi dan PKG (penilaian kinerja guru) yang formatnya telah ditetapkan dari kementerian agama RI. Sementara untuk tenaga kependidikan penilaian kinerja yang dilakukan melalui laporan kerja yang dilaporkan satu semester sekali untuk secara keseluruhan penilaian terdapat dalam sasaran kinerja pegawai (SKP), d) *Action* (tindak lanjut) mengadakan musyawarah dengan beberapa tim ahlinya dengan melakukan rapat kecil yaitu menganalisis permasalahan alat penunjang dan perlengkapan digital. untuk tindak lanjut pemanfaatan digital CBT, RDM, pengembangan bahan ajar maka kebijakan kepala madrasah dengan menetapkan hari untuk MGMP. memberikan bimbingan baik dari segi motivasi maupun pelatihan yang sesuai kebutuhan guru. 2) Kendala yang dihadapi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis digital masih kurangnya motivasi kerja untuk menerima dan memanfaatkan digital, terdapat masih kurangnya sarana pendukung yaitu belum tersedianya jaringan *wifi* yang memadai, pengadaan peralatan yang berhubungan dengan pembiayaan atau pembelian peralatan. Banyaknya program baru yang dalam kebijakan pemerintah maka dibutuhkan waktu yang cukup untuk mempelajarinya terutama dibidang tehnologi dan informasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di MAN Lhokseumawe tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis maka diberi masukan sebagai berikut:

1. Pihak MAN Lhokseumawe diharapkan dapat melakukan peningkatan secara berkesinambungan dalam mengembangkan sumber daya manusia dan pengembangan madrasah terutama didalam mengoptimalkan teknologi digital dan sumber daya manusia serta dapat menetapkan program program unggulan efisien dan efektif.
2. Pihak Manajemen MAN Lhokseumawe kiranya dapat memfasilitasi guru dan tenaga kependidikan dengan memberikan pelatihan, seminar terkait dalam pengembangan sumber daya manusia menghadapi tantang teknologi digital.
3. Pemanfaatan wadah MGMP untuk berkolaborasi meningkatkan motivasi kinerja guru dalam pengembangan madrasah khususnya untuk kompetensi berkelanjutan.
4. Bagi lembaga pendidikan Islam sudi kiranya dapat mengaplikasikan dan mengelola sistemnya dengan lebih efektif dan efisien

sebagai tuntutan bagi madrasah terutama di era globalisasi teknologi digital seperti sekarang ini.

5. Bagi peneliti yang akan datang dapat melaksanakan penelitian lanjutan dari tesis ini. Tesis ini memberikan temuan hasil terkait manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital di MAN Lhokseumawe. Penelitian selanjutnya dapat mengambil tema penelitian yang lebih spesifik dengan memilih beberapa strategi dalam pengembangan madrasah, misalnya terkait berbagai bentuk kegiatan yang menjadi program unggulan serta strategi dalam peningkatan motivasi kinerja sumber daya manusia yang ada di lembaga Pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Erni. 2016 *Merancang Pengembangan Madrasah Unggulan,*'' Journal Of Islamic Education Policy
- Asnik Khuroidah. 2022. *Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Competitive Advanctage (Keunggulan Bersaing) Pada LPI* Jurnal Volume, 04, Number Administrasi Pendidikan
- Baiquni Rahmat dan Wuraji. 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Sekolah Riset Di SMA Negeri 6 Yogyakarta.* laporan penelitian, Yogyakarta: SMA Negeri 6 Yogyakarta'
- Dita Handayani dkk. 2022. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Berbasis ICT di Madrasah Aliyah Babussalam Kota Bandung,* Bandung: Vol. 2, No. 6, JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan.
- Donni Juni Priansa. 2021. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya manusia* Cetakan Ke-4, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Eri Susan. 2019. *Manajemen Pendidikan Islam.* ADAARA; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, volume 9 Volume. 9, No. 2.
- Ezra Tari, Rinto Hutapea. 2020 *Peran Guru dalam Pengembangan peserta didik di era digital,*'KHARISMA: Jurnal Teologi.
- Hamdan Firmansyah dkk, 2021 *Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan ke-1 cirebon Penerbit Insania.
- Hardani dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitaif dan Kuantitatif,* Yogyakarta: CV. Pustaka ilmu group.
- Membangun madrasah sebagai wajah peradaban Indonesia,
<https://kemenag.go.id/read/transformasi-digital-dan-ikhtiar-membangun-madrasah-sebagai-wajah-peradaban-indonesia>.
- Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta Tahun 2019.

- Informasi website,
<https://www.niagahoster.co.id/blog/pengertian-website> diakses 25 Januari 2023
- Kemdikbud. Standar Isi. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 37 Tahun 2018 Tentang Kompetensi Inti dan Kompetensi dasar Pelajaran Pada Kurikulum 2013 Pada Pendidikan Dasar dan Menengah. Kemdikbud 2018
- Litequran. 2022, ‘*Surat As-sajdah ayat 5*’, <https://litequran.net/as-sajdah>, diakses pada 10 oktober 2022
- Matthew B. Milles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. 2014. *Analisis Data Kualitatif* Jakarta: UI Press,
- Mufizar dkk. 2021 *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*, Kota Bandung-Jawa Barat: CV. Media sains Indonesia.
- Muhammad Priyatno. 2022 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*” Jurnal Administrasi Pendidikan Volume
- Muhammad Danuri, 2019. *Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital*. INFOKAM Nomor II Th. XV, September 2019.
- Nudyansyah, Andiek Widodo 2018, *Manajemen Sekolah Berbasis ICT*” Sidoarjo, Penerbit Nizamia Learning Center.
- perpustakaan MAN Lhokseumawe.
- Rataman, ‘*Manajemen Pengembangan Kurikulum Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Suku Alas*’ Tesis, Pada Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Lhokseumawe, 2018
- Rulli Nasrullah. *Manajemen Komunikasi Dital*, Jakarta, Penerbit Kencana, Tahun 2021.
- Siti Rohmah, 2018. *Manajemen Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Sampang di Era Milenial*, Malang: Tesis Program Pascasarjana (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
- Shilphy Afiattresna Octavia. 2019. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: CV Budu Utama Deepublish.
- Siti Zakiatul Amalia, 2019. *Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di MTS Nurul Jadid*. Al Idarah: Jurnal Kependidikan Islam.
- Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta 2019. *Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama.
- Umar Sidiq, 2018. *Manajemen Madrasah*, Cetakan 1, Penerbit CV. Nata Karya-Ponorogo.
- UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB IV pasal 7 dan BAB VI pasal 13
- Verdinandus Lelu Ngongo, Taufiq Hidayat, dan Wiyanto. 2019, *Pendidikan Era Digital*, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana, Universitas PGRI Palembang, 2019.
- Wilda Susanti dkk. 2022 *Manajemen Pendidikan dan Tehnologi Pembelajaran*, Penerbit CV. Media Sains Indonesia