

MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN MUTU DI DAYAH MODERN RAUDHATUL QUR'AN TUNGKOB

Nikmal Maula¹, Zubaidah²

nikmalmaula341@gmail.com¹, zubaidah@ar-raniry.ac.id²

UIN Ar-Raniry

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tahapan model manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dayah modern Raudhatul Qur'an meliputi 1) manajemen rekrutmen, 2) manajemen penempatan, 3) manajemen pengembangan, 4) pengaruh manajemen terhadap kualitas lulusan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen meliputi pemetaan kebutuhan ketrampilan, pengumuman tertutup, seleksi tes lisan dan tulis, serta orientasi kerja. Penempatan tenaga pendidik sesuai kualifikasi dan berbagai macam program lainnya.

Kata Kunci: Model Manajemen, MSDM.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi akan maju apabila sistem manajemen diatur atau dikelola dengan baik. Manajemen adalah ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu sehingga membuat perubahan atau kemajuan dalam organisasi yang di naunginya. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat yang madani.

Pengelolaan yang baik dimulai dari sumber daya yang berkualitas yang mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang lebih baik dengan belajar beberapa ilmu serta model terkait tata kelola dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Gerry dalam Widodo berpendapat bahwa Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. (Widodo, 2015) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat terutama di lembaga pendidikan, saat ini tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia semakin kompleks. Mudah-mudahan penyebaran informasi di dapatkan oleh masyarakat dapat menjadi suatu penilaian tersendiri bagi setiap individu. Setiap Lembaga pendidikan memiliki tata kelola manajemen SDM yang berbeda-beda seperti Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Dayah Modern Raudhatul Qur'an.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan model Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dayah Modern Raudhatul Qur'an Tungkob belum efektif, dimana terdapat beberapa permasalahan dalam hal Perekrutan, Penempatan serta pengembangan para pegawainya. Dayah Raudhatul Qur'an, sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas, tentunya memerlukan perubahan dari sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, perlu adanya model manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik dan nilai-

nilai keislaman, sekaligus mampu menjawab tuntutan perkembangan zaman dan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembentukan generasi yang unggul, berakhlak, dan mampu bersaing di tingkat global sesuai dengan Visi dan Misinya. (Rahmatillah, 2024) Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut adalah rumusan masalah yang dapat menjadi fokus penelitian dalam Model Manajemen SDM di Dayah Modern Raudhatul Qur'an (1) Bagaimana Model Manajemen Sumber Daya Manusia di Dayah Modern Raudhatul Qur'an? (2) Bagaimana efektivitas Model Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap mutu lulusan di Dayah Modern Raudhatul Qur'an?. mengenai pertanyaan diatas maka memiliki tujuan pada penelitian ini, di antaranya: (1) Menjelaskan model manajemen perencanaan, penempatan dan pengembangan SDM yang diterapkan di Dayah Modern Raudhatul Qur'an. (2) Menjelaskan sejauh mana efektivitas model manajemen SDM terhadap mutu lulusan di dayah Raudhatul Qur'an.

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan Ilmu pengetahuan tentang model manajemen SDM dan mutu lulusan di dayah khususnya dan lembaga pendidikan Islam pada umumnya. Secara praktis Sebagai dasar bagi praktik model manajemen SDM pada lembaga pendidikan dayah khususnya dan lembaga pendidikan Islam pada umumnya. Bagi peneliti sebagai dasar bagi praktik model manajemen SDM pada lembaga pendidikan dayah khususnya dan lembaga pendidikan Islam pada umumnya.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam ini yaitu metode penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif yaitu berupa kata-kata, gambar-gambar. Laporan penelitian ini berisi kutipan-kutipan untuk memberi gambaran dalam penyajian laporan. (Sugiyono (2018, 2018) Data yang dihasilkan berasal dari naskah wawancara, dokumen dan catatan lapangan. Dalam penelitian Model Manajemen SDM di Dayah Modern Raudhatul Qur'an, Model yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, Rekrutmen, Penempatan dan pengembangan. Untuk memperoleh data yang dapat dipercaya, dalam hal ini peneliti menggali data dengan menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya. (Moleong, 2021) Data primer dalam penelitian ini adalah Pimpinan Yayasan, Pimpinan Dayah, kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal, artikel. Foto-foto dan dokumen guru, siswa dan tenaga kependidikan yang berada di Dayah Yapena. Adapun yang menjadi instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yang terlibat langsung dalam melakukan pengumpulan data mulai dari observasi, memilih informan sebagai sumber data, mengumpulkan data, menganalisis dan menyimpulkan data.

Terdapat tiga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu; pedoman observasi, pedoman wawancara dan dokumentasi. Setelah proses pengumpulan data selesai, peneliti mulai mengolah dan menganalisa data yang diperoleh dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara. Tujuan dari analisa data ini adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan sehingga dapat mengungkapkan masalah yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Dayah Raudhatul Qur'an Tungkob

Pada hakekatnya yang namanya pesantren /dayah itu lahir berkembang berkat dukungan masyarakat gampong, masyarakat dikatakan sebagai penggerak utama yang lama

kelamaan terwujudnya sebuah pondok pesantren. Makin tinggi ilmunya seorang Abi/Abu (nama panggilan untuk pimpinan pondok pesantren) makin besar pengaruhnya dan tercermin dengan popularitasnya pesantren yang dipimpin.

Pondok pesantren Raudhatul Qur'an yang berangkat dari sebuah pengajian kecil yang bersifat kekeluargaan artinya disamping rumahnya dijadikan sebagai tempat pengajian begitu juga para santrinya berasal dari keluarga dekat. Kemudian hari demi hari terus berganti jumlah santripun bertambah terutama orang-orang dekat/ada hubungannya sanak saudara sehingga rumah tidak layak lagi untuk menampung sekian orang timbullah ide masyarakat untuk membantunya.

Pada tahap awal mereka hanya membangun sebuah balai yang berukuran sederhana. Dari proses inilah pondok ini berangkat hingga sekarang telah mengasuh 150 santri dan melaksanakan pengajian Majelis Ta'lim bagi masyarakat yang berdomisili di sekitar Dayah. Para santri dan anggota Majelis Ta'lim berasal dari kecamatan Darussalam Aceh Besar, Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh dan Daerah sekitarnya. Para santri yang menetap pada umumnya berasal dari seluruh pelosok daerah-daerah dalam Provinsi Aceh.

Dalam perkembangannya pesantren ini telah banyak melakukan perombakan baik dari segi sarana maupun prasarana. Bergitu juga dengan jumlah santri, dewan guru ataupun metode pendidikan yang tidak diragukan lagi di samping pendidikan Agama sebagai ciri khas ponpes, para santri juga diberikan pelatihan dan ketrampilan yang ditangani langsung oleh tenaga setempat.

a. Lokasi Pesantren Raudhatul Qur'an

Pesantren Raudhatul Qur'an terletak di desa Tungkob kecamatan Darussalam kabupaten aceh besar persisnya di dusun Tungkop Barat, yaitu satu kilometer dari kampus UNSYIAH dan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Nama pesantren Raudhatul Qur'an diambil dari dua suku kata bahasa arab yang mempunyai arti taman Qur'an. Pondok pesantren yang berdiri pada tanggal 27 Desember 1999. Didirikan oleh Teungku . H. Sulfanwandi MA. Yang berasal dari desa Kota Buloh, Kec. Meukek Kab. Aceh selatan.



Gambar 1. Lokasi pesantren Raudhatul Qur'an Tungkob

b. Keadaan Santri Ponpes Raudhatul Qur'an

Untuk melihat lebih jelas jumlah santri / staf pengajar pada pesantren Raudhatul Qur'an dapat dilihat pada table berikut:

Jumlah Santri/Staf Pengajar Pada Pesantren Raudhatul Qur'an

Katagori Santri / Guru	Jumlah
Santri	150
Guru	15

Sumber: Data Dokumentasi tahun 2024/2025

Jumlah santri dan staf pengajar pada pondok pesantren Raudhatul Qur'an terus bertambah seiring lajunya penambahan lokal/ ruang belajar. Hal lain yang menyangkut dengan tenaga pengajar adalah para staf pengajar tersebut direkrut dari kelas tertinggi (Ma'had Aly) mereka diberikan kesempatan untuk memperdalam ilmunya lewat mengajar. Dalam hal ini mereka tidak diberi gaji atau upah dari pimpinan pesantren. Kasih sayang dan semangat dari pimpinan itulah gairah dan semangat yang mendorong untuk tetap menjaga kedisiplinan dalam bertugas, dengan didikan kehidupan yang sederhana itulah yang membuat seorang guru berbahagia.

Perkembangan dan kemajuan di sisi lain khususnya di bidang santapan rohani terhadap masyarakat luas, seorang santri dibebani prinsip-prinsip penerapan cara berhadapan dengan masyarakat. Dalam hal ini mereka diberi kesempatan berbaaur lewat ceramah Agama, pengajian, atau sesuatu yang lain prinsipnya bakti sosial kemasyarakatan.

c. Tujuan Pondok Pesantren Raudathul Qur'an

Salah satu visi dan misi kemandirian pesantren ini adalah terwujudnya insan yang berakhlak mulia. Dalam menghadapi peradaban yang semakin hari semakin bergejolak, para santri harus dibekali ilmu yang bisa menjawab persoalan-persoalan yang akan dihadapi dalam masyarakat. Pembekalan ilmu yang mantap, membuat santri percaya diri, bisa beradaptasi dengan lingkungan luar bahkan bisa tampil dihadapan orang banyak. Keberhasilan dan meraih prestasi sudah terbiasa, ini bukan sifat local, berbagai penghargaan sudah dipersembahkan mulai dari tingkat kecamatan maupun kabupaten. Keberhasilan demi keberhasilan membuat lembaga ini terus berkiprah. Apa yang memang menjadi realitas lembaga ini terus berpacu dalam segala bidang.

Kehadiran pondok pesantren Raudhatul Qur'an di tengah tengah masyarakat khususnya sekecamatan darussalam udah dirasakan semenjak kemandirian lembaga ini yaitu tahun 1997. pembinaan yang sangat di prioritaskan yaitu pembinaan Akhlak lewat pengadaan majlis ta'lim (pengajian). Pengiriman kader-kader da'i kegiatan bakti sosial yang mencakup kegiatan shalat jenazah, tahlilan, dalail khairat, tadarus Al-Qur'an dan lain-lain yang sifatnya Agamis. Lewat kegiatan inilah fanatisme masyarakat disekitarnya sangat kuat, buktinya lembaga yang tidak bersumber dana dari pemerintah ini tidak kalahnya dengan lembaga formal lainnya, APBD nya di tangan masyarakat. Dan merupakan tanggung jawab masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Darussalam.

Suatu komponen masyarakat, bisa saja pengamalan yang mereka amalkan sedikitnya menentang dengan apa yang seharusnya, penyimpangan ini merupakan tindak lanjut dari pembinaan yang mereka terima. Apalagi dikaitkan dengan perkembangan zaman dan perubahan adat kebudayaan yang bergitu tajam. Pada prinsipnya kehadiran lembaga ini yang bervisi mengembalikan masyarakat kepada ajaran yang sebenarnya (fitrah). Adalah merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap individu santri pondok pesantren salafi. Lewat program jangka ini mudah-mudahan sudah terlaksana walaupun belum sepenuhnya terkendali. Hanya sebagian kecil dari masyarakat itu sendiri belum menerimanya.

Pimpinan pondok pesantren Raudhatul Qur'an yaitu Teungku H.Sulfawandi, MA. Konsekuensinya terhadap pesantren Raudhatul Qur'an sangat tinggi, tidak gegabah dalam melaksanakan suatu pekerjaan, penuh hati-hati. Atas dasar itulah semua pola pikir terwujudkan. Apakah itu bidang mekanisme, keorganisasian pesantren ataupun kepedulian masyarakat.

d. Ciri-Ciri Pondok Pesantren Raudhatul Qur'an

Ciri ciri pondok pesantren Raudhatul Qur'an hampir sama dengan pesantren salafiah lainnya. Ciri khas dayah salafiah dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Pimpinannya alim dan berwibawa
- 2) Fanatisme masyarakat sangat kuat
- 3) Tenaga pengajar tidak mendapat imbalan dari pondok pesantren, mereka hanya mengharapkan ridha Allah dan imbalan diakhirat kelak nanti.
- 4) Semua fasilitas pondok pesantren ditanggung oleh masyarakat
- 5) Tidak dipungut biaya SPP
- 6) Penghasilan orang tua santri tergolong menengah kebawah
- 7) Kehidupan santri dalam pesantren sangat sederhana
- 8) Berjiwa kebersamaan
- 9) Hidup mandiri.

Untuk masa-masa yang akan datang demikian kesucian dan kemurnian i'tiqat dalam suatu masyarakat sebaiknya yang tidak mengerti tentang Agama. Jangan mengagamakan masyarakat berikan sesuatu pada ahlinya, hal ini bisa menyebabkan masyarakat simpang siur, dan yang merasakan kerugian adalah masyarakat itu sendiri.

e. Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran pada Pesantren Raudhatul Qur'an berlangsung pada setiap siang dan malam hari selain hari libur sebagai berikut:

- 1) Semua santri yang belajar Al-Qur'an berlangsung di:
 - Pagi hari dari pukul 08.00 s/d 11.00 WIB
 - Sore hari dari pukul 16.00 s/d 18.00 WIB
- 2) Santri yang belajar Kitab Kuning
 - Pagi hari dari pukul 05.30 s/d 07.30 WIB
 - Malam hari dari pukul 19.30 s/d 21.00 WIB
- 3) Muhadharah/belajar ceramah setiap malam minggu pada pukul 21.00 sampai dengan selesai.
- 4) Dalael Khairat setiap malam sabtu pada pukul 21.00 sampai dengan selesai.
- 5) Majelis Ta'lim (ibu-ibu) setiap malam sabtu pada pukul 19.30 – 21.00
- 6) Majelis Ta'lim (bapak-bapak) setiap malam minggu pada pukul 19.30 – 21.00.

f. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Raudhatul Qur'an

Pesantren Raudhatul Qur'an memiliki tiga buah balai pengajian. Pertama berupa Mesjid berukuran 15x24 meter dan tiga buah lagi berukuran 12x6 meter, ketiganya terbuat dari papan atas bantuan masyarakat dan berbagai instansi lainnya yang tidak mengikat. Di samping itu Pesantren Raudhatul Qur'an juga memiliki fasilitas bak wudhu' ukuran 2x1 meter, sebagai tempat berwudhu' para santri setiap tiba waktu shalat, di samping itu pesantren Raudhatul Qur'an juga memiliki 16 asrama santri yang menjadi tempat tinggal para santri.

g. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Raudhatul Qur'an

Pimpinan	: Teungku. H. Sulfanwandi Hasan, MA
Wakil Pimpinan I	: Teungku. H. M. Dahlan Husein
Wakil Pimpinan II	: Teungku. Reza Kurnia, S.Pd.I
Sekretaris	: Teungku. Salman
Bendahara	: Teungku. Reza Fahlevi
Kabid Ibadah	: Teungku. Nurkhalis Mukhtar, Lc
Kabid Pendidikan	: Teungku. Azhar

Kabid Humas	: Teungku. Rajul Akhyar, ST
Kabid Muhadharah	: Teungku. Mirza Fathullah Arif
Kabid Dalail Qairat	: Teungku. Syahrul Mubarak
Kabid Gotong Royong	: Teungku. Rahmad Faizil
Kabid Teknisi	: Teungku. Fadhlullah
Kabid Keamanan	: Teungku. Sulaiman/ Fakhrul Husni
Kabid Infokom	: Teungku. M. Iqbal, dan Fithra

Pembahasan

1. Model Manajemen Sumber Daya Manusia di Dayah Raudathul Qur'an

Model manajemen yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Rekrutmen
- b. Penempatan
- c. pengembangan

Menurut Naji, Alrawashdeh. Model Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pandangan Islam adalah pendekatan manajemen yang mencakup prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia. (Alrawashdeh et al., 2022)

Pembahasan tentang model manajemen sumber daya manusia di dayah Raudathul Qur'an meliputi:

1) Rekrutmen

Rekrutmen atau penarikan, menurut Malayu S.P. Hasibuan, adalah "kegiatan mencari dan memengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan." Mencari sumber tenaga kerja yang akan ditarik, dan memengaruhi adalah menindaklanjuti penarikannya, seperti melalui iklan di media atau melalui karyawan yang sudah ada. berikut tahapan rekrutmen yang dilaksanakan manajemen Dayah Raudathul Qur'an :

- a) Mendata kebutuhan calon pegawai di dayah Raudathul Qur'an.
- b) Seleksi Administrasi dan proses test
- c) Pengenalan Dayah Raudathul Qur'an

Manajemen dayah melaksanakan penerimaan pegawai hambatan yang berasal dari masyarakat setempat yang menginginkan diterima menjadi pegawai di dayah tersebut. Untuk menangani hambatan tersebut manajemen dayah tetap memberlakukan tes dan harus memenuhi kualifikasi yang sudah ditetapkan, jika tidak memenuhi kualifikasi yang sudah di tetapkan maka pihak dayah tidak bisa menerima calon pelamar tersebut (Muliyadi, 2024).

2) Penempatan

Menurut Hasibuan, penempatan sebaiknya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya seperti ungkapan berikut ini, *the right man in the right place and the right man on the right job*. (Haq & Maunah, 2023)

Perbaikan terus menerus dilakukan dalam manajemen Dayah Raudathul Qur'an, dengan harapan bahwa melalui perubahan dan pembenahan dalam penempatan SDM sesuai dengan bidang dan kualifikasinya, Dayah Raudathul Qur'an akan menjadi lebih baik lagi. Sebelum menentukan siapa yang akan menempati posisi yang kosong manajemen dayah Raudathul Qur'an akan melakukan beberapa langkah-langkah dalam menempatkan SDM pada peran atau posisi tertentu diantaranya adalah:

Analisis terhadap kebutuhan, termasuk identifikasi posisi yang diperlukan dan deskripsi tugas yang jelas. Melihat kualifikasi pegawai yang akan dipilih, pegawai yang akan menempati posisi yang kosong haruslah sesuai dengan bidang dan keahliannya, proses penempatan ini dilakukan secara ketat dengan melalui berbagai penilaian terhadap pegawai

tersebut.

Belajar dari pengalaman terdahulu manajemen dayah melakukan evaluasi dan pengembangan dilakukan secara terus-menerus untuk memastikan bahwa pegawai berhasil di posisi mereka dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk berkembang dalam peran mereka. Dayah Raudathul Qur'an mengutamakan pengembangan karier dan pertumbuhan profesional pegawai sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia.

3) Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia, menurut Handoko, adalah upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan karakteristik kepribadian seseorang. Ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia, baik secara fisik maupun nonfisik, dan untuk menjadi manusia yang berguna di masa depan. Salah satu komponen manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia. Ini juga merupakan salah satu proses untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM (Lisdartina & Setyaningsih, 2021).

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan yang diberikan, Dayah Raudathul Qur'an telah mengambil langkah-langkah strategis untuk mengembangkan potensi SDM-nya. Setiap tahun, Dayah Raudathul Qur'an selalu berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan melaksanakan atau mengikuti berbagai pelatihan, baik yang diadakan oleh Dayah Raudathul Qur'an sendiri maupun oleh dinas atau lembaga lain. Bentuk pelatihan yang diikuti oleh guru maupun ustadz-ustadzah di Dayah Raudathul Qur'an sangat beragam, mencakup berbagai bidang penting dalam pendidikan. Beberapa program pelatihan tersebut antara lain: 1). Program Pelatihan Bahasa; 2). Program Pengasuhan; Program ini dirancang untuk membekali para ustadz-ustadzah yang berada di bidang pengasuhan yang waktunya lebih banyak bersama peserta didik dalam kesehariannya, dengan pengetahuan dan keterampilan dalam mengasuh dan mendidik siswa. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek psikologis dan pedagogis yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan penuh perhatian. 3). Program Tafsir; 4) Program fiqh dan hukum Islam; Program ini fokus pada pendidikan dan pemahaman mendalam tentang fiqh dan hukum Islam.

Melalui pelatihan ini, para pendidik diharapkan dapat memberikan pengajaran yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai hukum-hukum Islam kepada para siswa. Pelatihan ini tidak melibatkan seluruh guru, melainkan hanya beberapa guru perwakilan yang ditunjuk khusus, yang dianggap perlu mendapatkan pengembangan dan ketrampilan. Setelah mengikuti pelatihan, guru-guru perwakilan ini bertanggung jawab untuk membagikan ilmu dan keterampilan yang mereka peroleh kepada rekan-rekan sesama guru dan ustadz-ustadzah di Dayah Raudathul Qur'an. Dengan cara ini, diharapkan seluruh tenaga pendidik di Dayah Yapena dapat meningkatkan kompetensi mereka.

Dalam praktik di lapangan, kendala selalu ada, tidak semua keterampilan dan ilmu yang didapatkan saat pelatihan dapat diaplikasikan sepenuhnya. Meskipun demikian, perubahan positif tetap terjadi.

2. Efektivitas Model Manajemen SDM terhadap Mutu Lulusan di Dayah Raudathul Qur'an

Dalam bukunya, Edward Sallis menjelaskan bahwa mutu berhubungan dengan gairah dan harga diri seseorang, dan bahwa dalam dunia pendidikan, kualitas dapat membedakan sukses dan kegagalan. Oleh karena itu, kualitas sangat penting untuk dikembangkan di setiap lembaga pendidikan (Lisdartina & Setyaningsih, 2021).

Pengaruh mutu lulusan di dayah Raudathul Qur'an ditentukan oleh berbagai aspek, diantaranya adalah:

- a. SDM yang berkualitas dan bermutu
- b. Sarana dan prasarana yang mendukung
- c. Prestasi Siswa
- d. Lulusan Alumni

Serta faktor yang lain seperti, penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan berpikir kritis, kemampuan berkomunikasi, serta nilai-nilai moral dan spiritual yang kuat. Manajemen dayah Raudathul Qur'an terus mengadakan evaluasi berkelanjutan dan upaya peningkatan kualitas pendidikan, dengan memastikan bahwa lulusannya siap untuk berkontribusi secara positif di masyarakat dan mampu bersaing di perguruan tinggi ternama, dan melihat apakah lulusannya menjadi lebih baik dari tahun sebelumnya, ini akan dijadikan bahan evaluasi untuk tahun berikutnya.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa dalam model manajemen sumber daya manusia dan mutu lulusan di Dayah Raudathul Qur'an adanya evaluasi. Penemuan ini merupakan kontribusi terbaru yang melengkapi model manajemen yang telah diteliti sebelumnya, yaitu perekrutan, penempatan, dan pengembangan.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai Model Manajemen Sumber Daya Manusia di Raudathul Qur'an menghasilkan beberapa temuan. Pertama, rekrutmen pegawai dilakukan secara tertutup untuk memudahkan adaptasi dan menghemat anggaran. Kedua, penempatan pendidik pada manajemen sebelumnya sering tidak sesuai dengan bidang keahlian mereka. Manajemen baru melakukan evaluasi dan rekrutmen yang lebih sesuai dengan bidang yang ada. Ketiga, berbagai program pengembangan telah dilakukan, namun masih ada kekurangan dalam aplikasi nyata oleh pendidik. Evaluasi internal dilakukan dua kali setahun dan eksternal empat kali setahun, meskipun banyak pendidik merangkap jabatan sehingga kurang optimal dalam administrasi. Keempat, mutu lulusan sangat baik, dengan banyak yang diterima di perguruan tinggi ternama, menunjukkan lulusan yang bermutu dan berdaya saing tinggi. Adanya temuan baru dari model manajemen sumber daya manusia di Raudathul Qur'an yaitu adanya evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawashdeh, N., Zaki, N. A. M., Yusof, J. M., & Mat, N. H. N. (2022). Electronic Human Resource Management Practices, Information Technology Capability and Organisational Performance: A Review Paper Toward Conceptual Framework. *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology*, 28(2), 148–161. <https://doi.org/10.37934/araset.28.2.148161>
- Hafizin, H. (2022). Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 99–110. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2024>
- Haq, M., & Maunah, B. (2023). Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian dan Tanggung Jawab di Sekolah Dasar Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 17–28. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i1.3559>
- Lisdartina, & Setyaningsih, R. (2021). Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1–10.
- Minan, M. (2019). Praktik Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru Perspektif Al-Qur'an. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 177–196. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i1.53>
- Moleong, L. J. (2021). Metodologi penelitian kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.

Muliyadi. (2024). Hasil Wawancara Dengan Wakil Pimpinan Dayah Yapena, 23 Maret 2024.
Rahmatillah. (2024). Visi dan Misi Damora Arun. Dayah Damora Arun.
Rizal. (2023). Hasil Wawancara Dengan Kepala MTs Yapena, 20 Juni 2023 (1).
sugiyono (2018, P. 13. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian,
32–41.
Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.