STRATEGI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KETAHANAN ORGANISASI MTS HIDAYATURRAHMAN SANGA-SANGA

Jawiyah[1] sudadi[2] bahrani[3]
Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
[1]jjawiyah94@gmail.com [2]sudadi@uinsi.ac.id [3]bahrani@uinsi.ac.id

ABSTRACT

Islamic educational institutions in remote areas face complex challenges in human resource management that directly affect institutional sustainability. This study aims to analyze human resource management (HRM) strategies in strengthening organizational resilience at MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga, Kutai Kartanegara Regency, East Kalimantan. The research employed a qualitative approach with a case study design, in which data were collected through semi-structured interviews with the school principal, teachers, administrative staff, and parents of students, complemented by observation and document analysis. Data analysis followed the interactive model developed by Miles, Huberman, and Saldaña, consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity was ensured through source triangulation and member checking to guarantee the credibility of research findings. The findings reveal that a series of HRM strategies—including continuous professional development, academic supervision, competency-based task assignment, and active teacher participation in subject teacher working groups (MGMP)—have significantly contributed to the institution's stability and adaptive capacity. These strategies collectively form a stronger institutional foundation capable of withstanding various external pressures and internal limitations. However, a shortage of teachers with qualifications aligned to their subject areas, limited digital literacy among some educators, inadequate supporting facilities, and disproportionate workloads remain structural barriers requiring systematic and well-planned intervention. This study recommends strengthening digital-based training programs, improving teacher academic qualifications, and optimizing foundation support as strategic steps toward building sustainable organizational resilience in Islamic junior secondary schools.

Keywords: *Human Resource Management; Organizational Resilience; Islamic Education*

ABSTRAK

Lembaga pendidikan Islam di kawasan terpencil menghadapi kompleksitas persoalan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak langsung terhadap keberlanjutan kelembagaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memperkuat ketahanan organisasi di MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan

desain studi kasus, di mana data dihimpun melalui wawancara semi-terstruktur terhadap kepala madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, serta orang tua peserta didik, dilengkapi dengan observasi dan studi dokumentasi. Analisis data mengacu pada model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña, yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui teknik triangulasi sumber dan member check untuk memastikan kredibilitas temuan secara ilmiah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa serangkaian strategi MSDM yang diterapkan—meliputi pembinaan profesional berkelanjutan, supervisi akademik, penempatan tugas berbasis kompetensi, serta partisipasi aktif guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)—terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap stabilitas dan kapasitas adaptif lembaga. Strategi-strategi tersebut secara kolektif membentuk fondasi kelembagaan yang lebih tangguh dalam menghadapi berbagai tekanan eksternal maupun keterbatasan internal. Kendati demikian, keterbatasan jumlah tenaga pendidik yang linier dengan bidang keahlian, rendahnya literasi digital sebagian pendidik, minimnya fasilitas penunjang, serta ketimpangan beban kerja masih menjadi hambatan struktural yang memerlukan penanganan sistemis dan terencana. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pelatihan berbasis digital, peningkatan kualifikasi akademik tenaga pendidik, serta dukungan yayasan yang lebih optimal sebagai langkah strategis dalam membangun ketahanan organisasi madrasah secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ketahanan Organisasi, Pendidikan Islam

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia suatu bangsa. Lembaga pendidikan, khususnya madrasah, memiliki tanggung jawab yang tidak hanya terbatas pada transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan penguatan kapasitas kelembagaan secara menyeluruh. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi elemen yang sangat krusial, karena keberhasilan sebuah sekolah dalam mencapai tujuan pendidikannya sangat ditentukan oleh bagaimana pengelolaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Tanpa strategi MSDM yang tepat, sebuah lembaga pendidikan akan sulit untuk bertahan, apalagi berkembang di tengah dinamika perubahan yang terus berlangsung (Faridah, Hendaryati, & Yulianto, 2021).

MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berada di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Sebagai madrasah yang beroperasi di daerah yang relatif jauh dari pusat perkotaan, lembaga ini menghadapi berbagai tantangan nyata, mulai dari keterbatasan tenaga pendidik yang berkualifikasi, minimnya fasilitas penunjang, hingga rendahnya daya saing kelembagaan dibandingkan sekolah-sekolah yang berada di

kawasan perkotaan. Kondisi seperti ini secara langsung berpengaruh terhadap ketahanan organisasional sekolah dalam menghadapi tekanan eksternal maupun internal yang silih berganti (H. I. Sari, Fitri, Kuslaina, & Ginting, 2025).

Ketahanan organisasi sekolah dapat dipahami sebagai kemampuan lembaga untuk tetap berfungsi secara efektif meskipun dihadapkan pada berbagai situasi yang menantang, termasuk perubahan kebijakan pendidikan, pergantian kepemimpinan, maupun keterbatasan sumber daya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa sekolah-sekolah yang memiliki ketahanan tinggi cenderung mampu mempertahankan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara konsisten, bahkan dalam kondisi yang kurang ideal sekalipun (Putri, Nisa, Tsuraya, et al., 2025). Hal ini menegaskan bahwa ketahanan bukan sesuatu yang terbentuk secara kebetulan, melainkan merupakan hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan strategis.

Strategi MSDM yang diterapkan di sebuah lembaga pendidikan mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang transparan, hingga penciptaan iklim kerja yang kondusif dan mendorong kolaborasi antar guru (R. P. Sari, Syahfitri, & Fadhilah, 2025). Ketika komponen-komponen ini dijalankan secara terintegrasi dan berkesinambungan, maka secara bertahap akan terbentuk fondasi kelembagaan yang kuat dan adaptif terhadap berbagai perubahan. Kenyataannya, banyak madrasah swasta di daerah terpencil masih belum mampu mengimplementasikan strategi MSDM secara optimal karena keterbatasan kapasitas manajerial dan minimnya dukungan dari pihak yayasan (Aznem & Hanim, 2025).

Berbagai kajian akademis telah membuktikan adanya korelasi yang signifikan antara kualitas manajemen sumber daya manusia dengan tingkat ketahanan organisasi di lembaga pendidikan. Lembaga yang mampu mengelola SDM-nya dengan baik terbukti lebih tangguh dalam menghadapi krisis, lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan kurikulum, serta lebih berhasil dalam mempertahankan motivasi dan loyalitas tenaga pendidiknya (Aznem & Hanim, 2025). Kondisi inilah yang mendorong pentingnya dilakukan kajian mendalam terhadap strategi MSDM yang diterapkan di MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga, agar dapat diidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta peluang perbaikan yang dapat dilakukan secara konkret.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan utama sebagai berikut: bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga dalam upaya meningkatkan ketahanan lembaga

pendidikan tersebut? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam strategi MSDM yang dijalankan, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambatnya, serta merumuskan rekomendasi strategis yang relevan bagi peningkatan ketahanan organisasi madrasah tersebut secara berkelanjutan (Alrandy, Balqis, Prabudi, & Andrianti, 2025; Arini & Rohmadi, 2025).

Guna memperkuat landasan analisis dalam penelitian ini, berikut dikaji berbagai literatur yang relevan mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dan ketahanan organisasi di lembaga pendidikan Islam. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konteks lembaga pendidikan telah menjadi kajian yang semakin relevan, terutama dalam upaya membangun *organizational resilience* di tengah berbagai tantangan struktural. Konsep *human resource management* pada institusi pendidikan tidak lagi sekadar urusan administratif kepegawaian, melainkan telah berkembang menjadi instrumen strategis yang menentukan kualitas, keberlanjutan, dan daya saing lembaga secara menyeluruh.

Hartati & Zulkarnain (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, penilaian kinerja yang terstruktur, serta pemberian motivasi dan insentif yang memadai merupakan faktor-faktor kunci yang berkontribusi langsung pada peningkatan profesionalisme guru di lembaga pendidikan Islam. Temuan ini relevan dengan kondisi MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga, di mana strategi pembinaan rutin dan *academic supervision* menjadi tulang punggung pengelolaan SDM yang berdampak pada stabilitas kelembagaan.

Lebih lanjut, Putri, Nisa, Fauzi, et al. (2025) menjelaskan bahwa pendekatan MSDM yang terfragmentasi tanpa integrasi holistik terbukti tidak mampu membangun ketahanan organisasi secara optimal. Kajian ini menegaskan pentingnya integrasi strategi rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan kompetensi sebagai satu ekosistem yang saling mendukung untuk menciptakan *organizational resilience* yang berkelanjutan. Temuan ini selaras dengan pola pengelolaan SDM di MTS Hidayaturrahman yang mengedepankan keterlibatan guru dalam forum *Musyawarah Guru Mata Pelajaran* (MGMP) sebagai bentuk pengembangan kompetensi secara kolektif.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang menghadapi era *Society 5.0*, Wisuda & Fatimah (2023) menyatakan bahwa untuk mewujudkan SDM yang profesional dan adaptif, lembaga pendidikan Islam memerlukan proses pengelolaan yang tepat, salah satunya melalui program pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk

mempersiapkan kualitas SDM menghadapi tuntutan zaman. Temuan ini sangat relevan dengan rencana jangka panjang MTS Hidayaturrahman yang berkomitmen meningkatkan pelatihan berbasis digital dan mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

Di sisi lain, kajian dari perspektif *strategic human resource management* (SHRM) di tingkat global turut memperkuat argumen penelitian ini. Georgescu et al. (2024) membuktikan melalui penelitian kuantitatif terhadap 501 responden bahwa praktik SHRM secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan *organizational resilience*, dan bahwa budaya organisasi memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut. Temuan ini memberikan landasan teoretis yang kuat bahwa strategi MSDM yang terencana bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi secara sistemik memperkuat ketahanan kelembagaan, termasuk pada konteks madrasah seperti MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga.

Terakhir, dalam konteks spesifik madrasah di Indonesia, penelitian yang membahas peran kepala sekolah sebagai manajer SDM yang kompeten dalam mengarahkan seluruh personil sekolah, melakukan pembinaan profesional guru, serta menjalankan *monitoring* dan evaluasi secara berkelanjutan terbukti menjadi fondasi utama pembentukan sekolah sebagai *learning organization* yang efektif dan tangguh (Kodiran, 2019). Peran kepala madrasah yang aktif dalam supervisi dan pembinaan SDM menjadi penentu utama kualitas dan daya saing lembaga, yang secara langsung memperkuat hasil penelitian lapangan di MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga terkait peran sentral kepala madrasah dalam menjalankan strategi MSDM.

Berdasarkan kajian terhadap berbagai literatur di atas, terlihat jelas bahwa penelitian ini memiliki *novelty* tersendiri, yakni mengkaji secara mendalam bagaimana strategi MSDM diimplementasikan secara spesifik pada madrasah di daerah terpencil dengan segala keterbatasan strukturalnya, serta bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap pembentukan *organizational resilience* yang berkelanjutan. Belum banyak penelitian yang secara khusus menelaah konteks madrasah swasta di kawasan non-perkotaan Kalimantan Timur, sehingga penelitian ini menjadi kontribusi penting bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam di Indonesia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang dipandang paling sesuai untuk mengkaji secara mendalam fenomena manajemen sumber daya manusia dalam konteks kelembagaan pendidikan yang spesifik. Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti bermaksud memahami makna, proses, dan dinamika yang terjadi di MTS Hidayaturrahman

Sanga-Sanga secara holistik, bukan sekadar mengukur variabel secara statistik. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi yang kaya dan kontekstual mengenai bagaimana strategi MSDM dijalankan dalam keseharian lembaga tersebut, termasuk hambatan dan faktor pendukung yang memengaruhinya secara nyata di lapangan.

Sumber data utama dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam yang dilakukan terhadap beberapa informan kunci, yaitu kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, wakil kepala bidang kesiswaan, serta sejumlah tenaga pendidik yang dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam proses pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Pemilihan informan secara purposif dilakukan dengan mempertimbangkan relevansi pengalaman dan pengetahuan informan terhadap fokus penelitian, sehingga data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi aktual di lapangan. Wawancara dilaksanakan secara semi-terstruktur, artinya peneliti menyiapkan panduan pertanyaan sebagai acuan, namun tetap memberi ruang bagi informan untuk mengembangkan jawaban secara bebas dan alami sesuai dengan pengalaman mereka masing-masing (Anggito & Setiawan, 2021).

Proses pengumpulan data dilakukan langsung di lingkungan MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga selama kurun waktu yang memadai agar peneliti dapat membangun kepercayaan dengan informan dan memperoleh data yang jujur serta mendalam. Setiap sesi wawancara direkam dengan persetujuan informan, kemudian ditranskripsikan secara verbatim untuk keperluan analisis lebih lanjut. Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi pasif terhadap aktivitas keseharian sekolah serta mengumpulkan dokumen pendukung seperti program kerja, jadwal pembinaan guru, dan laporan evaluasi kinerja, yang digunakan sebagai bahan triangulasi data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña, yang terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, seluruh hasil transkrip wawancara dipilah dan difokuskan sesuai dengan tema-tema yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang terorganisir sehingga memudahkan proses interpretasi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dan terus diverifikasi dengan mengacu kembali pada data mentah, sehingga kesimpulan yang dihasilkan bersifat kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menerapkan teknik

triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan mengkonfirmasi informasi yang diperoleh dari berbagai informan yang berbeda. Selain itu, dilakukan juga member check, yaitu proses pengembalian hasil temuan sementara kepada informan untuk dikonfirmasi kebenarannya sebelum peneliti menarik kesimpulan akhir. Keseluruhan proses penelitian ini dirancang secara cermat agar menghasilkan temuan yang tidak hanya valid secara metodologis, tetapi juga bermakna secara praktis bagi pengembangan lembaga pendidikan madrasah di daerah.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga, lembaga ini telah merumuskan visi yang berorientasi pada pembentukan peserta didik secara holistik. Kepala sekolah menyatakan:

"Visi sekolah kami adalah menciptakan peserta didik yang berakhlak mulia, berprestasi, dan tangguh menghadapi perubahan. Misinya meliputi peningkatan kualitas guru, penguatan karakter siswa, serta pengelolaan sumber daya manusia yang efektif."

Terkait strategi pengelolaan SDM yang diterapkan, kepala sekolah mengungkapkan bahwa:

"Kami melakukan pembinaan rutin, pelatihan guru, supervisi akademik, serta pembagian tugas sesuai kompetensi. Selain itu, kami juga mendorong guru mengikuti workshop dan MGMP."

Dari sisi tenaga pendidik, para guru secara konsisten menyatakan bahwa kualitas pengelolaan SDM berdampak langsung pada efektivitas kerja mereka. Salah seorang guru menyatakan:

"Sangat penting, karena pengelolaan yang baik membuat guru lebih terarah dalam mengajar dan meningkatkan kualitas pembelajaran."

Tenaga kependidikan atau staf administrasi turut memberikan pandangan serupa:

"SDM yang baik akan membuat sistem sekolah berjalan stabil dan tidak mudah terganggu."

Adapun dari perspektif orang tua peserta didik, harapan yang disampaikan cukup jelas dan konstruktif:

"Kami berharap kualitas pendidikan meningkat, guru lebih profesional, dan fasilitas lebih lengkap."

Mengenai tantangan yang dihadapi, kepala sekolah secara terbuka mengakui bahwa:

"Tantangan utama adalah keterbatasan jumlah guru sesuai bidang, serta masih adanya guru yang belum maksimal dalam penguasaan teknologi pembelajaran."

Dari sisi guru, tantangan yang dirasakan juga bersifat konkret:

"Keterbatasan sarana prasarana dan beban kerja yang cukup tinggi."

Hal serupa juga dirasakan oleh tenaga kependidikan:

"Keterbatasan jumlah staf dan pekerjaan yang cukup banyak."

Dalam merespons berbagai tantangan tersebut, kepala sekolah menjelaskan langkah-langkah yang telah dirumuskan:

"Kami melakukan penyesuaian beban mengajar, memaksimalkan guru yang ada, serta mengusulkan penambahan tenaga ke yayasan atau instansi terkait."

Adapun untuk rencana pengembangan jangka panjang, kepala sekolah mengungkapkan:

"Ke depan, kami akan meningkatkan pelatihan berbasis digital, workshop, serta mendorong guru melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi."

Visi dan Misi sebagai Fondasi Strategis Pengelolaan SDM

Visi dan misi yang telah dirumuskan oleh MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga mencerminkan kesadaran kelembagaan yang cukup matang bahwa ketahanan organisasi pendidikan sangat bergantung pada seberapa serius lembaga tersebut menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai prioritas strategis. Hal ini sejalan dengan temuan Muzakki, Anwar, & Halim (2025) yang menegaskan bahwa manajemen SDM pada lembaga pendidikan Islam tidak lagi terbatas pada urusan administratif kepegawaian semata, melainkan telah berkembang menjadi instrumen strategis dalam pengembangan kelembagaan, penjaminan mutu, serta pembentukan karakter secara menyeluruh. Karimah, Hendriani, Wahid, Suryadi, & Hendrawan (2024) menjelaskan bahwa di era *Society 5.0* yang ditandai dengan percepatan perubahan teknologi dan tuntutan kompetensi baru, lembaga pendidikan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai adaptif ke dalam visinya akan lebih siap dalam menghadapi dinamika perubahan yang tidak dapat diprediksi. Dengan demikian, visi dan misi MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga bukan hanya berfungsi sebagai panduan moral, tetapi juga sebagai fondasi arah strategis pengelolaan SDM yang berorientasi pada ketahanan jangka panjang.

Efektivitas Strategi MSDM dalam Membangun Kapasitas Kelembagaan

Komponen-komponen strategi MSDM yang diterapkan di MTS Hidayaturrahman secara kolektif membentuk ekosistem pengelolaan SDM yang tidak berjalan secara parsial, melainkan saling mendukung satu sama lain dalam membangun kapasitas kelembagaan. Pamungkas, Nugroho, Hartawankarimah & Gupta (2025) dalam penelitiannya terhadap pesantren Al-Furqan Banjarmasin menemukan hal serupa, bahwa

manajemen SDM yang efektif pada lembaga pendidikan Islam dijalankan melalui proses rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi guru, sistem evaluasi kinerja yang terstruktur, serta pemberian motivasi yang konsisten. Khususnya terkait *academic supervision*, Harahap & Zakir (2024) menemukan bahwa penerapan penilaian kinerja yang transparan serta supervisi yang sistematis mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sekaligus memperkuat daya saing lembaga secara keseluruhan. Selanjutnya, keterlibatan guru dalam forum MGMP mencerminkan upaya sekolah untuk membangun kapasitas SDM tidak hanya dari dalam, tetapi juga melalui jaringan kolaborasi eksternal. Rohayati et al. (2026) menyatakan bahwa transformasi SDM pendidikan yang berdampak signifikan salah satunya ditopang oleh program pembinaan dan pendampingan yang terstruktur, termasuk keterlibatan aktif guru dalam komunitas profesional yang mendorong pertumbuhan kompetensi secara kolektif.

Ketahanan Kelembagaan dari Perspektif Multipihak

Ketahanan organisasional merupakan produk dari interaksi yang kompleks antara berbagai elemen di dalam dan di luar lembaga. Pernyataan guru yang menyebut bahwa pengelolaan SDM yang baik membuat guru lebih terarah mencerminkan bahwa kualitas MSDM berdampak langsung pada efektivitas kerja sehari-hari. Nuriyah, Emira, Muazza, & Aprillitzavivayarti (2026) menjelaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat bergantung pada kemampuan manajemen SDM-nya untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan globalisasi, sambil tetap mempertahankan dimensi kemanusiaan dalam proses pembelajaran. Perspektif staf yang menyebut bahwa SDM yang baik membuat sistem sekolah berjalan stabil memperkuat gagasan bahwa ketahanan organisasi bukan hanya soal kualitas pembelajaran di kelas, tetapi juga soal kelancaran sistem operasional dan administratif secara keseluruhan. Harahap & Zakir (2024) menggarisbawahi bahwa pengelolaan SDM yang efektif, termasuk di dalamnya pengelolaan tenaga kependidikan, menjadi salah satu faktor kunci yang mendukung mutu dan daya saing sekolah. Adapun harapan orang tua yang menginginkan peningkatan profesionalisme guru mengindikasikan bahwa kepercayaan publik sangat erat kaitannya dengan kualitas SDM yang dimiliki sekolah. Rohayati et al. (2026) menemukan bahwa transformasi SDM yang diiringi program peningkatan kualitas berkelanjutan terbukti efektif dalam membangun kembali kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan.

Tantangan Struktural dan Implikasinya terhadap Ketahanan Organisasi

Dua tantangan utama yang diidentifikasi, yaitu ketidaksesuaian antara kebutuhan guru per bidang studi dengan jumlah guru yang tersedia serta rendahnya penguasaan teknologi di kalangan sebagian tenaga pendidik, merupakan persoalan struktural yang jamak ditemukan di lembaga pendidikan Islam di kawasan non-perkotaan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kualitas pembelajaran, tetapi juga berpotensi mengurangi motivasi dan ketahanan mental tenaga pendidik dalam jangka panjang. Supriatin, Komalasari, Ratnawulan, & Suwandari (2026) mencatat bahwa keterbatasan fasilitas, teknologi, dan tenaga pendidik merupakan hambatan nyata yang dihadapi sekolah-sekolah Islam di daerah, namun sekaligus menjadi ruang bagi lahirnya inovasi-inovasi adaptif apabila dikelola dengan perencanaan yang matang. Beban kerja yang terlalu berat tanpa diimbangi fasilitas yang memadai dapat menyebabkan kelelahan profesional yang menurunkan kualitas pengajaran. Nuriyah, Emira, Muazza, & Aprillitzavivayarti (2026) menegaskan bahwa salah satu tantangan utama manajemen SDM pendidikan di era modern adalah keseimbangan antara tuntutan profesionalisme yang terus meningkat dengan perlunya menjaga dimensi kemanusiaan dalam proses kerja tenaga pendidik. Harahap & Zakir (2024) menemukan bahwa pendekatan yang efektif untuk mengatasi keterbatasan SDM adalah melalui pengorganisasian yang inklusif dan supervisi yang sistematis, sehingga setiap individu yang ada dapat berkontribusi secara optimal meskipun jumlahnya terbatas.

Strategi Pengembangan SDM Jangka Panjang sebagai Investasi Ketahanan

Langkah penyesuaian beban mengajar merupakan respons jangka pendek yang bertujuan mengelola kondisi keterbatasan SDM secara lebih adil dan proporsional, sementara pengajuan penambahan tenaga kepada yayasan menunjukkan kesadaran bahwa keterbatasan SDM tidak dapat diselesaikan secara internal semata. Supriatin, Komalasari, Ratnawulan, & Suwandari (2026) menyimpulkan bahwa fungsi manajemen SDM yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, koordinasi, dan pengawasan merupakan prasyarat yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Rencana peningkatan pelatihan berbasis digital dan dorongan kepada guru untuk melanjutkan studi menggambarkan orientasi pengembangan SDM yang memiliki visi ke depan. Pamungkas, Nugroho, Hartawan, & Gupta (2025) menemukan bahwa lembaga pendidikan yang berhasil mempertahankan keberlanjutan kualitasnya antara lain karena mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran dan menyelenggarakan pelatihan *digital literacy* bagi para pendidiknya. Karimah, Hendriani, Wahid, Suryadi, & Hendrawan (2024) menegaskan

bahwa strategi pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan merupakan kunci utama dalam memastikan kesiapan lembaga pendidikan menghadapi tantangan global. Dengan demikian, rencana MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga bukan hanya upaya peningkatan kualifikasi formal, melainkan merupakan investasi strategis dalam membangun fondasi ketahanan kelembagaan yang berkelanjutan.

Sintesis: Korelasi Strategi MSDM dan Ketahanan Organisasi

Berdasarkan keseluruhan data yang telah dianalisis, tergambar dengan jelas bahwa terdapat hubungan yang erat dan saling menguatkan antara kualitas strategi MSDM dengan tingkat ketahanan organisasi di MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga. Ketahanan yang dimaksud bukanlah semata kemampuan bertahan dalam kondisi tertekan, melainkan kapasitas lembaga untuk terus bertumbuh, beradaptasi, dan memberikan layanan pendidikan yang berkualitas meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan struktural. Supriatin, Komalasari, Ratnawulan, & Suwandari (2026) menyimpulkan bahwa manajemen SDM memegang peranan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan, dan bahwa penguatan pengembangan serta evaluasi SDM secara berkelanjutan merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditunda. Rohayati et al. (2026) membuktikan bahwa transformasi SDM yang dilakukan secara sistematis melalui pemetaan kompetensi dan program pembinaan terstruktur berperan kritis dalam meningkatkan kualitas pengajaran sekaligus membangun budaya organisasi yang profesional. Dengan komitmen kepemimpinan yang kuat, dukungan yayasan yang lebih maksimal, serta penguatan sistemik terhadap aspek pengembangan kompetensi berbasis digital, lembaga ini memiliki potensi yang sangat besar untuk meningkatkan ketahanannya secara signifikan dan berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di MTS Hidayaturrahman Sanga-Sanga memiliki kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap penguatan ketahanan kelembagaan sekolah tersebut. Strategi yang mencakup pembinaan rutin, supervisi akademik, pelatihan berkelanjutan, penempatan tugas berbasis kompetensi, serta keterlibatan guru dalam forum MGMP terbukti mampu menciptakan fondasi

kelembagaan yang lebih stabil dan adaptif. Meskipun demikian, sejumlah tantangan struktural masih membayangi, seperti keterbatasan jumlah tenaga pendidik sesuai bidang keahlian, rendahnya penguasaan teknologi pembelajaran di kalangan sebagian guru, minimnya fasilitas penunjang, serta beban kerja yang tidak proporsional bagi staf dan tenaga pendidik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di lembaga ini masih memerlukan penguatan yang lebih sistematis dan terencana. Ke depan, komitmen untuk meningkatkan pelatihan berbasis digital, mendorong peningkatan kualifikasi akademik guru, serta memperkuat dukungan yayasan menjadi langkah strategis yang krusial dalam mewujudkan ketahanan organisasi yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Alrandy, V. Z., Balqis, S., Prabudi, M. I., & Andrianti, M. F. (2025). Optimalisasi Peran Kepala Madrasah dalam Kebijakan SDM dan Akreditasi Mutu. *Mesada: Journal of Innovative Research*, *02*(02), 1315–1324.

Anggito, A., & Setiawan, J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Arini, H. N., & Rohmadi, S. H. (2025). Kolaborasi Sekolah dan Masyarakat dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Islam di Wilayah 3T. *Jurnal Pendidikan Dan Masyarakat*, *5*(3), 200–215.

Aznem, A., & Hanim, Z. (2025). Strategi Pendidikan di Kalimantan Timur: Menyongsong Era Digital dan Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendas Mahakam*, *10*(1), 11.

Faridah, Hendaryati, N., & Yulianto, R. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Penilaian Kinerja. *Cakrawala: Jurnal Pendidikan*, *15*, 116–123. https://doi.org/10.24905/cakrawala.v15i1.276

Georgescu, I., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Rotea, C. C., Mangra, M. G., & Mangra, G. I. (2024). Enhancing Organizational Resilience: The Transformative Influence of Strategic Human Resource Management Practices and Organizational Culture. *Sustainability (Switzerland)* , *16*(10). https://doi.org/10.3390/su16104315

Harahap, N. I. Y., & Zakir, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Dan Daya Saing Sekolah Di SD IT Robbani Rantauprapat Sumatera Utara. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(4), 1–15. Retrieved from https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/20861

Hartati, S., & Zulkarnain, I. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam: Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Indonesian Research Journal on Education*, (Vol. 4 No. 4 (2024): irje 2024), 936–939.

Karimah, I. S., Hendriani, A., Wahid, R., Suryadi, Y., & Hendrawan, B.

(2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Pendidikan Era Society 5.0 dan Implementasi Kurikulum Merdeka. *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, *9*(1), 558–563. https://doi.org/10.35568/naturalistic.v9i1.5858

Kodiran, K. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, *8*(2), 338–359. https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i2.3201

Muzakki, M., Anwar, K., & Halim, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, *5*(2), 2265–2273. Retrieved from https://doi.org/10.38035/jpsn.v4i1

Nuriyah, D., Emira, K. Al, Muazza, & Aprillitzavivayarti. (2026). Basic Concepts of Human Resource Management and Its Challenges in the Modern Era of Education. *International Journal of Research in Education*, *6*(1), 22–31. Retrieved from https://doi.org/10.26877/ijre.v6i1.2939%0ABasic

Pamungkas, A. R., Nugroho, A., Hartawan, H., & Gupta, S. (2025). Human Resource Management Strategy in Facing the Educational Transformation of the Society Era 5.0 in Islamic Boarding Schools. *Journal of Nonformal Education*, *11*(1), 170–178. https://doi.org/10.15294/jone.v11i1.23842

Putri, I. F. I., Nisa, K., Fauzi, M. R., Mujahid, M. S., Rohmah, F. A., & Mu'alimin, M. (2025). Literature Review: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing dan Ketahanan Organisasi Pendidikan. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, *2*(3), 179–188.

Putri, I. F. I., Nisa, K., Tsuraya, I. Q., Fauzi, M. R., Mujahid, M. S., Rohmah, F. A., & Mu'alimin, M. (2025). Literature Review : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing dan Ketahanan Organisasi Pendidikan. *Edukasi Elita : Jurnal Inovasi Pendidikan*, *2*(3), 179–188. https://doi.org/10.62383/edukasi.v2i3.1693

Rohayati, R., Jayanti, T. D., Khotimah, K., Suprapti, E., Hengelina, & Victorynie, I. (2026). Transforming Educational Human Resources to Enhance Institutional Quality and Student Admission Rates. *Journal of Educational Management Research*, *05*(01), 686–698. Retrieved from https://doi.org/10.61987/jemr.v5i1.1750

Sari, H. I., Fitri, F., Kuslaina, A., & Ginting, C. A. (2025). Pengembangan Kebijakan Kelembagaan Pendidikan Islam di Indonesia : Analisis Literatur. *Mesada: Journal of Innovative Research*, *02*(02), 1475–1484.

Sari, R. P., Syahfitri, F., & Fadhilah, N. (2025). Akreditasi Madrasah Sebagai Mekanisme Evaluasi Kualitas SDM Pendidikan Islam.

Mesada: Journal of Innovative Research, *02*(02), 1378–1387.

Supriatin, R., Komalasari, D., Ratnawulan, T., & Suwandari, L. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDN Wanasuka. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *11*(1), 167–186. Retrieved from https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/40373

Wisuda, A. H., & Fatimah, S. (2023). Towards the Era of Society 5.0: Human Resources Management in Integrated Islamic Schools. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *7*(2), 521–536.