

STRATEGI OPTIMALISASI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA MENUJU SEKOLAH UNGGULAN DI MAN 2 KOTA PROBOLINGGO

Mutiah Cahyaning Tiyas¹, Kinanti Indiarti², M. Hasbullah Marzuki³,
Anindya Putri Susanti⁴, M Jadid Khadavi⁵

¹ Institut Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia

² Institut Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia

³ Institut Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia

⁴ Institut Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia

⁵ Institut Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia

Email : mutiahcahyaningtiyas@gmail.com¹, kinantiindiarti@gmail.com²,
hasbullahmarzuqi@gmail.com³, anindyaputrisusanti1@gmail.com⁴, jadid.boyz@gmail.com⁵

Abstract :

This study aims to analyze the strategies for optimizing human resources at MAN 2 Kota Probolinggo to achieve the status of an outstanding school. In modern education, strengthening human resources is crucial to face the challenges of globalization and technological advancement. The research method used is qualitative, with data collection through in-depth interviews and participatory observation involving the Head of the Madrasah, Public Relations, and teachers. The data obtained were analyzed using thematic analysis techniques to identify themes relevant to human resources empowerment strategies. The results indicate that MAN 2 Kota Probolinggo implements various human resources empowerment strategies, including continuous training, developing learning technologies, and reinforcing Islamic values. Routine training held at least twice a year focuses on improving pedagogical skills and technological proficiency, which are essential in adapting to competency-based curriculum changes. Additionally, collaboration with higher education institutions and training agencies plays a significant role in enhancing educators' competencies. Students' success in academic and non-academic competitions reflects the effectiveness of the strategies applied. With strong moral and spiritual support from teachers, students of MAN 2 have achieved accolades in various competition levels.

Keywords : Human Resources, Optimization, Leading Schools

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi optimalisasi sumber daya manusia (SDM) di MAN 2 Kota Probolinggo dalam upaya mencapai status sebagai sekolah unggulan. Dalam konteks pendidikan modern, penguatan SDM menjadi sangat penting untuk menghadapi tantangan globalisasi dan kemajuan teknologi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif terhadap Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan guru. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema yang relevan dengan strategi pemberdayaan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MAN 2 Kota Probolinggo menerapkan berbagai strategi pemberdayaan SDM, diantaranya pelatihan berkelanjutan, pengembangan teknologi pembelajaran, dan penguatan nilai-nilai keislaman. Hal ini berfokus pada peningkatan keterampilan pedagogis dan penguasaan teknologi dalam menghadapi perubahan kurikulum berbasis kompetensi. Selain itu, kolaborasi dengan institusi pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan juga berperan signifikan dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Keberhasilan siswa dalam kompetisi akademik dan non-akademik mencerminkan efektivitas strategi yang diterapkan. Dengan dukungan moral dan spiritual yang kuat dari guru, siswa-siswi MAN 2 berhasil meraih prestasi di berbagai tingkat kompetisi.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia (SDM), Optimalisasi, Sekolah Unggulan

PENDAHULUAN

Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek mendasar dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan. Pemberdayaan ini khususnya relevan bagi tenaga pengajar dan tenaga kependidikan, karena secara langsung memengaruhi efektivitas proses belajar mengajar, serta perkembangan siswa secara keseluruhan. Dalam hal ini banyak peneliti menyoroiti beberapa dimensi utama pemberdayaan SDM, termasuk praktik kepemimpinan, motivasi, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam pemberdayaan SDM dalam lingkungan pendidikan. Kepemimpinan sekolah yang efektif dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan disiplin guru, yang penting untuk menumbuhkan lingkungan belajar yang produktif.

Dalam penelitiannya, Fudiyah et al., (2021) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berdampak signifikan pada disiplin kerja dan kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dapat meningkatkan efektivitas staf kependidikan secara keseluruhan. Begitu pula menurut Sinha & Hanuscin, (2017) dalam penelitiannya menyoroiti bahwa menumbuhkan kepemimpinan guru sangat penting untuk pengajaran dan pembelajaran yang sukses, karena mendorong pendidik untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab dalam peran mereka. Pemberdayaan ini tidak hanya meningkatkan pertumbuhan profesional guru tetapi juga berdampak positif pada hasil siswa, karena guru yang berdaya lebih mungkin untuk melibatkan siswa secara efektif dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Selain kepemimpinan, motivasi merupakan faktor signifikan yang memengaruhi pemberdayaan SDM di lembaga pendidikan.

Peningkatan disiplin kerja di antara guru, yang dipupuk oleh kepemimpinan sekolah yang efektif, berkorelasi dengan peningkatan kinerja guru (Fudiyah et al., 2021). Dalam temuan oleh Fudiyah menggarisbawahi



perlunya pemimpin sekolah untuk mengadopsi strategi yang tidak hanya mempromosikan disiplin tetapi juga mendukung guru dalam pengembangan profesional mereka. Demikian pula, Daheri menekankan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam membentuk disiplin kerja guru, yang penting untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal (Daheri et al., 2023). Pemberdayaan ini sangat penting untuk menumbuhkan budaya disiplin dan akuntabilitas dalam lembaga pendidikan. Selain itu, pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan inisiatif pengembangan profesional sangat penting untuk meningkatkan efektivitas mereka. Muali dalam penelitiannya berpendapat bahwa kepemimpinan karismatik dapat secara signifikan meningkatkan disiplin kerja guru dengan memotivasi pendidik dan menumbuhkan rasa memiliki dalam komunitas madrasah (Muali et al., 2022). Hal ini menyoroti pentingnya kepemimpinan tidak hanya dalam menegakkan disiplin tetapi juga dalam memelihara pertumbuhan profesional guru.

Adapun penerapan prinsip-prinsip Total Quality Management (TQM) dalam lingkungan pendidikan dapat meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia. Ikhsannudin dan Pakpahan berpendapat bahwa kegiatan pemberdayaan yang konsisten diperlukan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia, sehingga lembaga pendidikan harus mengadopsi pendekatan sistematis terhadap pelatihan dan pengembangan (Ikhsannudin & Pakpahan, 2021). Karena pada dasarnya saat ini dalam lingkup pendidikan modern, sekolah-sekolah di seluruh penjuru negeri semakin berfokus pada penguatan sumber daya manusia mereka untuk secara efektif menavigasi tantangan yang ditimbulkan oleh globalisasi, kemajuan teknologi, dan persaingan yang meningkat. Sehingga tercipta strategi-strategi dalam pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk menghasilkan SDM berkualitas.

Berdasarkan penjelasan beberapa artikel di atas, terlihat bahwa keunikan tulisan ini terletak pada perbedaan fokus yang diangkat. Sementara banyak penelitian sebelumnya menitikberatkan pada aspek kepemimpinan dalam

konteks peningkatan kinerja guru dan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih menyeluruh terhadap strategi pemberdayaan SDM (Lailatul Fitriyah & Sholihah, 2023). Fokusnya tidak hanya terbatas pada kepemimpinan sebagai faktor tunggal, tetapi juga mencakup aspek motivasi, budaya organisasi, dan penerapan prinsip-prinsip manajemen mutu terpadu (TQM) dalam konteks lembaga pendidikan. Tulisan ini akan mengeksplorasi bagaimana kombinasi dari elemen-elemen tersebut secara sinergis dapat meningkatkan efektivitas SDM dan, pada akhirnya, mutu pendidikan secara keseluruhan (Megaharti, 2023).

Keunikan lain dari penelitian ini adalah pendekatannya yang menghubungkan pemberdayaan SDM dengan tantangan modern yang dihadapi oleh lembaga pendidikan, seperti globalisasi, perkembangan teknologi, dan persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian, fokus penelitian ini adalah pada bagaimana lembaga pendidikan, khususnya madrasah, dapat mengadopsi strategi pemberdayaan SDM yang efektif untuk menghasilkan SDM berkualitas yang mampu menghadapi tantangan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji secara lebih mendalam penerapan prinsip TQM yang dianggap sebagai salah satu pendekatan yang dapat memperkuat upaya pemberdayaan SDM dalam mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini memberikan perspektif baru yang memperkaya diskusi mengenai pemberdayaan SDM di lingkungan pendidikan, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan disiplin kerja dan kepemimpinan, tetapi juga pada pengembangan kualitas secara holistik melalui pendekatan manajemen mutu.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam diskusi pemberdayaan SDM di lembaga pendidikan, terutama dengan mengaitkan berbagai aspek yang sebelumnya mungkin terabaikan atau kurang mendapat perhatian dalam penelitian terdahulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang mengkaji strategi optimalisasi sumber daya manusia yang diterapkan di MAN 2 Kota Probolinggo dalam upaya mencapai status sebagai sekolah unggulan. Menurut Babchuk, (2019), metode kualitatif menekankan pentingnya pengumpulan dan analisis data secara sistematis untuk memastikan bahwa teori yang dihasilkan sangat selaras dengan pengalaman hidup. Dengan menggunakan pendekatan sistematis untuk pengumpulan dan analisis data, peneliti dapat menghasilkan temuan yang mencerminkan seluk-beluk fenomena yang dipelajari (Leko et al., 2021).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam kepada inti subjek penelitian yaitu; Kepala Madrasah, Humas, dan guru. Selain itu, dilakukan observasi partisipatif untuk mengamati langsung kegiatan dan kebijakan terkait pengembangan SDM di sekolah. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, dimana data dikategorikan berdasarkan tema-tema yang relevan dengan strategi pemberdayaan SDM. Validasi data dilakukan melalui teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi yang diperoleh dari wawancara, dan observasi guna memastikan akurasi dan konsistensi temuan penelitian (Astuti, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

MAN 2 Kota Probolinggo saat ini dikenal sebagai salah satu madrasah yang memiliki prestasi gemilang di berbagai bidang, baik akademik maupun non-akademik. Prestasi yang telah diraih oleh siswa-siswinya mencakup berbagai kompetisi tingkat lokal, regional, hingga nasional, seperti olimpiade sains, lomba keterampilan, dan kegiatan keagamaan. Selain itu, kualitas lulusan MAN 2 Kota Probolinggo yang mampu bersaing di perguruan tinggi ternama juga menjadi salah satu indikator keberhasilan sekolah ini. Pengakuan sebagai sekolah unggulan semakin diperkuat dengan berbagai program inovatif yang

dikembangkan oleh pihak sekolah, seperti program peningkatan mutu pembelajaran, pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, dan pembinaan karakter siswa. Meski demikian, untuk mempertahankan dan meningkatkan status sebagai sekolah unggulan, MAN 2 Kota Probolinggo terus menghadapi berbagai tantangan, termasuk dalam hal manajemen kurikulum dan kesiswaan. Oleh karena itu, strategi manajemen sekolah yang efektif menjadi kunci utama dalam upaya mencetak prestasi yang lebih tinggi dan menjaga reputasi sekolah sebagai institusi pendidikan yang unggul.

Strategi optimalisasi pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) di MAN 2 Kota Probolinggo menjadi hal krusial dalam mencapai visi “Terwujudnya Madrasah yang Islami, Unggul, Terampil Teknologi, Tangguh dalam Imtaq, dan Berbudaya Lingkungan.” SDM yang berkualitas, baik tenaga pendidik maupun kependidikan, merupakan fondasi utama yang mendukung pencapaian tersebut. Dalam upaya ini, MAN 2 menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas SDM, seperti pelatihan berkelanjutan, pengembangan teknologi pembelajaran, serta program penguatan nilai-nilai keislaman dan budaya lingkungan.

Pemberdayaan SDM di madrasah ini difokuskan pada peningkatan keterampilan pedagogis guru agar lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum berbasis kompetensi dan penguasaan teknologi. Selain itu, pengembangan karakter melalui program keagamaan diperkuat guna memastikan bahwa seluruh tenaga pengajar mampu menjadi teladan dalam membentuk siswa yang tangguh dalam iman dan takwa (Indri & Ainur Alam Budi Utomo, 2022). Namun, terdapat beberapa tantangan dalam optimalisasi SDM, seperti keterbatasan anggaran dan kesenjangan kompetensi antara guru yang senior dengan yang baru. Untuk mengatasi hal ini, pihak madrasah mendorong kolaborasi dan kerjasama eksternal dengan lembaga pendidikan lain serta memanfaatkan teknologi untuk mempercepat transfer pengetahuan. Dengan optimalisasi SDM yang berkelanjutan, MAN 2 Kota Probolinggo terus bergerak

menuju pencapaian status sekolah unggulan yang sesuai dengan visinya.

Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia di MAN 2 Kota Probolinggo

Kondisi awal SDM di MAN 2 Kota Probolinggo terdiri dari beberapa elemen kunci: tenaga pendidik atau guru, tenaga kependidikan (Tata Usaha/TU), tenaga kebersihan, dan satuan pengamanan (satpam). Tenaga pendidik di madrasah ini berjumlah 56 orang, yang masing-masing memiliki spesialisasi mata pelajaran tertentu sesuai dengan kebutuhan kurikulum. Guru-guru ini merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar, dan peran mereka sangat penting dalam memastikan implementasi kurikulum berbasis kompetensi serta membimbing siswa menuju prestasi akademik maupun non-akademik. Selain itu, guru diharapkan mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam setiap proses pembelajaran sehingga selaras dengan visi madrasah yang Islami dan tangguh dalam iman dan takwa (imtaq).

Tenaga kependidikan atau staf TU berjumlah 9 orang, yang berperan dalam mendukung administrasi madrasah. Mereka bertanggung jawab atas kelancaran berbagai proses administratif, termasuk pengelolaan data siswa, keuangan, dan urusan lainnya yang bersifat mendukung operasional sekolah. Meski tidak terlibat langsung dalam proses pendidikan, kontribusi mereka sangat penting untuk menjaga stabilitas dan efektivitas sistem sekolah. Keterampilan teknologi menjadi salah satu aspek penting yang harus terus dikembangkan oleh staf TU, mengingat semakin tingginya tuntutan digitalisasi dalam administrasi pendidikan.

Tenaga kebersihan, yang berjumlah 8 orang, bertugas menjaga kebersihan lingkungan sekolah, yang sejalan dengan visi madrasah yang berbudaya lingkungan. Keterlibatan mereka tidak hanya sebatas memastikan kebersihan fisik, tetapi juga mendukung penciptaan lingkungan belajar yang sehat dan nyaman bagi seluruh warga sekolah. Kebersihan dan penataan lingkungan sekolah yang baik berkontribusi pada suasana belajar yang kondusif,

mendukung pencapaian prestasi siswa, dan merefleksikan nilai-nilai islami tentang kebersihan.

Satuan pengamanan (satpam) di MAN 2 Kota Probolinggo berjumlah 4 orang, dengan tugas utama menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan sekolah. Kehadiran mereka penting untuk memastikan siswa dan seluruh tenaga pendidik dapat menjalankan aktivitas pendidikan dengan aman dan nyaman. Selain menjaga fisik sekolah, satpam juga turut menjaga keamanan moral siswa dengan turut mengawasi perilaku siswa selama di sekolah, sesuai dengan prinsip keislaman yang dianut oleh madrasah.

Meskipun SDM yang ada di MAN 2 Kota Probolinggo saat ini memiliki peran yang jelas dalam mendukung operasional madrasah, masih ada beberapa tantangan yang perlu diatasi untuk mengoptimalkan pemberdayaan mereka. Salah satu tantangan utama adalah adanya kesenjangan kompetensi di antara tenaga pendidik, terutama dalam hal penguasaan teknologi dan metode pembelajaran yang lebih inovatif. Dengan berkembangnya teknologi dan meningkatnya kebutuhan pembelajaran berbasis teknologi, guru-guru di MAN 2 perlu terus mengembangkan keterampilan digital mereka agar dapat memenuhi tuntutan zaman. Di sisi lain, tenaga kependidikan juga perlu mengikuti perkembangan teknologi untuk mendukung proses administrasi yang lebih efisien dan modern (Wahyuni et al., 2023).

Selain itu, perlu adanya peningkatan profesionalisme di antara tenaga kebersihan dan satuan pengamanan. Tenaga kebersihan harus diberikan pelatihan tentang manajemen lingkungan yang berkelanjutan dan berbudaya lingkungan, sesuai dengan visi madrasah. Mereka perlu dibekali dengan pengetahuan mengenai teknik-teknik pengelolaan sampah yang ramah lingkungan serta penggunaan bahan-bahan pembersih yang tidak merusak lingkungan. Sementara itu, satpam perlu dilengkapi dengan pelatihan keamanan yang lebih canggih, termasuk kemampuan dalam menangani situasi darurat yang mungkin terjadi di sekolah.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, MAN 2 Kota Probolinggo dapat menerapkan beberapa strategi. Pertama, perlu diadakan pelatihan dan pengembangan kapasitas secara berkala untuk semua elemen SDM. Bagi tenaga pendidik, pelatihan dapat difokuskan pada penguasaan teknologi pendidikan dan inovasi dalam metode pengajaran. Kedua, sekolah juga dapat menjalin kerja sama dengan lembaga-lembaga eksternal, seperti perguruan tinggi atau lembaga pelatihan profesional, untuk memberikan pelatihan bagi staf TU, tenaga kebersihan, dan satpam. Kerja sama ini akan memberikan akses pada pengetahuan dan keterampilan baru yang dibutuhkan oleh semua SDM untuk mendukung kemajuan madrasah. Dengan analisis kebutuhan SDM ini, MAN 2 Kota Probolinggo dapat menyusun rencana pemberdayaan SDM yang komprehensif dan berkelanjutan. Optimalisasi pemberdayaan SDM akan membantu madrasah ini dalam mencapai visinya sebagai sekolah unggulan, di mana seluruh komponen SDM berperan aktif dalam mendukung prestasi dan reputasi madrasah di tingkat lokal, regional, maupun nasional.

Pendekatan dan Implementasi Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) di MAN 2 Kota Probolinggo merupakan aspek penting dalam upaya mencapai status sekolah unggulan. SDM yang kompeten dan berdaya saing menjadi salah satu kunci utama dalam mendukung visi sekolah, yakni Terwujudnya Madrasah yang Islami, Unggul, Terampil Teknologi, Tangguh dalam Imtaq, dan Berbudaya Lingkungan. Oleh karena itu, berbagai strategi telah diterapkan untuk memastikan pemberdayaan SDM dilakukan secara efektif dan berkelanjutan. Strategi pemberdayaan ini mencakup pelatihan, peningkatan kompetensi, serta penerapan kebijakan sekolah yang mendukung perkembangan SDM secara sistematis.

Salah satu strategi utama dalam pemberdayaan SDM di MAN 2 Kota Probolinggo adalah melalui pelatihan dan workshop yang diselenggarakan secara rutin. Tenaga pendidik, yang merupakan ujung tombak proses belajar



mengajar, perlu terus mengembangkan kompetensi mereka agar dapat mengikuti perkembangan dunia pendidikan yang dinamis. Di MAN 2, pelatihan untuk tenaga pendidik diadakan minimal dua kali dalam satu tahun, yang biasanya berbentuk workshop. Workshop tersebut memiliki dua momen penting, yaitu di awal semester dan pertengahan semester. Workshop di awal semester umumnya difokuskan pada persiapan perangkat pembelajaran, seperti penyusunan modul, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), serta evaluasi kurikulum yang digunakan. Persiapan ini sangat penting untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar selama satu semester dapat berjalan dengan baik dan terstruktur (Untuk et al., 2018). Selain itu, guru-guru juga dibekali dengan keterampilan baru yang diperlukan untuk mendukung implementasi kurikulum berbasis kompetensi.

Sementara itu, workshop di pertengahan semester biasanya difokuskan pada evaluasi proses pembelajaran dan penyesuaian metode pengajaran jika ditemukan adanya tantangan atau hambatan. Selain itu, workshop di pertengahan semester ini juga menjadi momen untuk membahas perkembangan siswa serta memperbaiki strategi pengajaran agar sesuai dengan kebutuhan siswa. Tidak hanya diadakan secara tatap muka, MAN 2 juga memanfaatkan kemajuan teknologi dengan menyelenggarakan workshop secara daring (online), yang memungkinkan guru-guru untuk tetap mendapatkan pelatihan meski dengan keterbatasan waktu dan tempat. Siti Musrifa, selaku Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum, menyatakan bahwa:

"Workshop di MAN 2 bukan hanya soal memperbarui perangkat pembelajaran, tapi juga bagaimana kita, sebagai pendidik, bisa terus menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum dan teknologi. Dengan adanya workshop ini, guru-guru tidak hanya terlatih secara teknis, tapi juga mendapatkan pembekalan moral dan spiritual yang mendukung visi madrasah kami."

Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup aspek spiritual yang sangat relevan

dengan visi madrasah yang Islami dan tangguh dalam iman dan takwa.



Gambar 1. Wawancara Peneliti (kiri) dengan Waka Kurikulum (kanan)

Selain workshop yang diselenggarakan secara internal, tenaga pendidik di MAN 2 juga sering mengikuti workshop eksternal yang diadakan oleh berbagai lembaga pendidikan, baik tingkat lokal maupun nasional. Keterlibatan dalam workshop eksternal ini memberikan kesempatan kepada guru untuk memperluas wawasan, berinteraksi dengan pendidik dari sekolah lain, serta membawa inovasi baru ke dalam madrasah. Kegiatan ini juga memastikan bahwa guru di MAN 2 Kota Probolinggo selalu mendapatkan akses terhadap praktik-praktik pengajaran terbaik yang relevan dengan perkembangan terbaru di dunia pendidikan (Pokhrel, 2024).

Tidak hanya tenaga pendidik, tenaga kependidikan atau staf Tata Usaha (TU) di MAN 2 juga menjadi bagian dari strategi pemberdayaan SDM. Peran mereka dalam mendukung operasional administrasi sekolah sangat penting untuk menjaga kelancaran proses pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kompetensi staf TU terus dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan peningkatan mutu. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan

oleh Kementerian Agama (Kemenag), baik tingkat kota maupun provinsi. Pelatihan-pelatihan ini biasanya berfokus pada pengelolaan administrasi yang lebih efektif, penggunaan teknologi dalam sistem manajemen sekolah, serta pemahaman regulasi pendidikan terbaru. Dengan mengikuti pelatihan tersebut, staf TU dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas administratif yang semakin kompleks seiring dengan digitalisasi di bidang pendidikan.

Selain itu, MAN 2 juga berupaya untuk meningkatkan penguasaan teknologi di kalangan staf TU. Mengingat tuntutan administrasi pendidikan yang semakin digital, staf TU didorong untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tentang penggunaan aplikasi administrasi, manajemen data siswa, serta sistem informasi sekolah berbasis online. Dengan penguasaan teknologi ini, staf TU dapat bekerja lebih efisien dan mendukung proses pendidikan dengan lebih baik (Fitriah et al., 2024). Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran strategis TU dalam mendukung visi madrasah. Staf TU diharapkan tidak hanya berperan sebagai pelaksana administrasi, tetapi juga sebagai bagian dari tim yang berkontribusi dalam mencapai tujuan sekolah. Hal ini sejalan dengan pendekatan holistik yang diusung oleh MAN 2 Kota Probolinggo dalam pemberdayaan seluruh elemen SDM.

Selain pelatihan dan workshop, MAN 2 Kota Probolinggo juga menerapkan kebijakan internal yang mendukung pemberdayaan SDM secara berkelanjutan. Salah satu kebijakan tersebut adalah pemberian kesempatan bagi guru dan staf TU untuk mengikuti seminar dan konferensi baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa SDM di madrasah selalu mengikuti perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Selain itu, madrasah juga memberikan penghargaan bagi SDM yang berprestasi, baik dalam hal pengajaran maupun kontribusi terhadap administrasi sekolah. Penghargaan ini diberikan dalam bentuk insentif dan pengakuan formal dari

pihak sekolah. Dengan adanya penghargaan ini, diharapkan motivasi para guru dan staf TU akan meningkat, sehingga mereka terus berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah.

Kebijakan lain yang diterapkan adalah fasilitasi kolaborasi antar-SDM melalui forum-forum diskusi internal. Guru dan staf TU diberikan ruang untuk berkolaborasi dalam menyusun strategi pengembangan madrasah, berbagi pengetahuan, serta mencari solusi bersama untuk tantangan yang dihadapi. Kolaborasi ini juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, di mana setiap elemen SDM merasa dihargai dan berperan penting dalam kemajuan madrasah (Asiva Noor Rachmayani, 2024).

Semua strategi pemberdayaan SDM yang diterapkan di MAN 2 Kota Probolinggo dirancang agar selaras dengan tujuan sekolah untuk menjadi madrasah unggulan. Dengan SDM yang kompeten, inovatif, dan berdaya saing tinggi, madrasah ini mampu mencetak prestasi baik di bidang akademik maupun non-akademik. Guru yang terlatih dengan baik dapat menerapkan metode pengajaran yang lebih efektif, sementara staf TU yang terampil dalam administrasi dapat memastikan bahwa semua aspek operasional sekolah berjalan lancar. Secara keseluruhan, strategi pemberdayaan SDM di MAN 2 Kota Probolinggo tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan kualitas moral dan spiritual seluruh elemen SDM. Dengan strategi yang terstruktur dan didukung oleh kebijakan yang tepat, MAN 2 Kota Probolinggo terus berupaya mempertahankan status sebagai madrasah unggulan dan mencapai visi besar yang telah ditetapkan (Jahanian, 2011).

Dampak Optimalisasi SDM terhadap Pencapaian Status Sekolah Unggulan

Optimalisasi sumber daya manusia (SDM) di MAN 2 Kota Probolinggo telah menjadi faktor kunci dalam upaya mencapai status sekolah unggulan. Melalui berbagai strategi pemberdayaan yang terstruktur dan sistematis, madrasah ini berhasil meningkatkan kualitas pendidikan, baik dari segi prestasi

akademik maupun non-akademik. Dengan memfokuskan pada pengembangan kompetensi tenaga pendidik, staf tata usaha (TU), serta tenaga pendukung lainnya, MAN 2 Kota Probolinggo telah menciptakan ekosistem pendidikan yang tidak hanya mendorong prestasi siswa, tetapi juga mendukung visi madrasah untuk menjadi lembaga pendidikan Islami, unggul, terampil teknologi, tangguh dalam iman dan takwa (imtaq), dan berbudaya lingkungan (Ikhsannudin & Pakpahan, 2021).

Salah satu strategi utama yang telah diterapkan oleh MAN 2 Kota Probolinggo dalam mengoptimalkan SDM adalah menjalin kolaborasi dengan berbagai institusi pendidikan tinggi dan industri. Kolaborasi ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas baik guru maupun siswa dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan dan kerja yang semakin kompleks. Beberapa perguruan tinggi yang berperan penting dalam mendukung pengembangan SDM di MAN 2 adalah Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS), Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, UIN Jember, UIN Surabaya, Universitas Negeri Malang (UM), dan Institut Ahmad Dahlan (IAD) Probolinggo. Kolaborasi ini memungkinkan guru-guru dan siswa MAN 2 Kota Probolinggo untuk mendapatkan akses terhadap pengetahuan terbaru, pelatihan teknologi, serta sumber daya akademik yang lebih luas (Yuhyi, 2021).

Kolaborasi dengan perguruan tinggi ini tidak hanya difokuskan pada pengembangan akademik, tetapi juga pada pembinaan karakter dan keahlian siswa. Dalam rangka mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan global, beberapa guru MAN 2 juga mengikuti pelatihan di perguruan tinggi mitra, di mana mereka belajar tentang metode pengajaran inovatif serta teknologi terbaru yang dapat diintegrasikan ke dalam proses belajar mengajar di madrasah. Hal ini sejalan dengan visi MAN 2 yang ingin menciptakan madrasah yang unggul dalam teknologi (Kamil & Diyanti, 2020).

Selain perguruan tinggi, kerja sama dengan instansi industri dan sektor lain juga dilakukan oleh MAN 2 Kota Probolinggo, terutama untuk memfasilitasi

siswa yang tidak melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi atau ingin melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL). Program PKL ini memberikan siswa pengalaman langsung di dunia kerja, meningkatkan keterampilan praktis mereka, serta memperkuat pemahaman tentang industri yang mereka geluti. Kerja sama dengan pabrik dan instansi lainnya memungkinkan madrasah untuk memperluas jaringan serta memberikan peluang karir yang lebih besar bagi siswa setelah lulus (Sugianto, 2018).

Keberhasilan optimalisasi SDM di MAN 2 Kota Probolinggo juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang kuat di lingkungan madrasah. Kepala madrasah dan tim manajemen memiliki visi yang jelas tentang pentingnya pemberdayaan SDM sebagai salah satu pilar utama dalam mencapai status sekolah unggulan. Salah satu peran penting yang dimainkan oleh pimpinan sekolah adalah memberikan motivasi kepada guru-guru dan staf untuk terus berinovasi dan mengembangkan diri. Kepala sekolah secara rutin memberikan motivasi melalui pertemuan internal maupun program peningkatan kapasitas yang terstruktur. Sebagai bagian dari upaya motivasi tersebut, kepala madrasah juga sering memberikan reward bagi guru dan staf yang berprestasi, baik dalam bidang pengajaran maupun kontribusi lainnya bagi madrasah. Pemberian penghargaan ini tidak hanya dalam bentuk insentif finansial, tetapi juga dalam bentuk pengakuan formal yang diberikan di hadapan seluruh komunitas madrasah. Penghargaan ini diberikan sebagai apresiasi atas dedikasi dan kerja keras yang telah diberikan, serta untuk mendorong guru-guru lain agar terus meningkatkan kompetensinya (Tkatek et al., 2016).

Mahmud Syahroni, selaku guru Pendidikan Agama Islam, juga menjelaskan bahwa kepemimpinan yang proaktif di MAN 2 tidak hanya berfokus pada pengembangan SDM secara teknis, tetapi juga secara moral dan spiritual.

"Kami di sini tidak hanya berbicara soal metode pembelajaran yang canggih atau teknologi terbaru, tetapi juga tentang bagaimana setiap elemen SDM di madrasah

ini bisa menjadi contoh yang baik dalam hal moral dan akhlak bagi siswa-siswa kami. Itu adalah bagian penting dari visi madrasah kami".

Optimalisasi SDM yang dilakukan di MAN 2 Kota Probolinggo telah memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian prestasi sekolah, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Indikator keberhasilan ini dapat dilihat dari dua aspek utama, yakni prestasi akademik dan prestasi non-akademik, yang mencerminkan keterkaitan langsung antara pemberdayaan SDM dengan pencapaian status sekolah unggulan. Pertama, Prestasi Akademik, salah satu indikator utama dari keberhasilan pemberdayaan SDM di MAN 2 Kota Probolinggo adalah banyaknya prestasi akademik yang diraih oleh siswa-siswinya. Guru-guru yang kompeten dan terlatih telah berhasil mendukung pencapaian siswa dalam berbagai olimpiade sains, matematika, dan teknologi. Sebagai contoh, siswa-siswi MAN 2 secara rutin memenangkan berbagai kompetisi olimpiade tingkat nasional, yang menunjukkan tingginya kualitas pendidikan yang diberikan di madrasah ini. Pelatihan intensif yang diberikan kepada guru-guru dalam hal metode pengajaran inovatif dan integrasi teknologi ke dalam proses pembelajaran telah membantu siswa-siswa untuk lebih siap dalam menghadapi kompetisi akademik. Program bimbingan intensif, baik di dalam maupun di luar kelas, juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan siswa dalam meraih prestasi akademik (Firdaus et al., 2023). Guru-guru di MAN 2 tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai mentor yang memberikan bimbingan moral dan motivasi bagi siswa-siswi untuk terus berprestasi.

Kedua, Prestasi Non-Akademik, siswa-siswi MAN 2 Kota Probolinggo juga telah meraih banyak prestasi di bidang non-akademik. Madrasah ini tidak hanya fokus pada pengembangan kemampuan intelektual siswa, tetapi juga pada pengembangan keterampilan di bidang olahraga, seni, dan teknologi informasi (IT). Siswa-siswi MAN 2 secara rutin mengikuti kompetisi olahraga di tingkat lokal, regional, dan nasional, dan seringkali meraih gelar juara di

berbagai cabang olahraga. Keberhasilan ini tidak terlepas dari dukungan guru-guru dan pelatih yang terlatih dalam mengembangkan potensi non-akademik siswa.

Di bidang teknologi informasi (IT), siswa-siswi MAN 2 bahkan pernah memenangkan kompetisi IT hingga tingkat internasional. Prestasi ini merupakan hasil dari kolaborasi yang dilakukan madrasah dengan berbagai perguruan tinggi dan lembaga terkait dalam mengembangkan keterampilan teknologi siswa. Program-program seperti workshop IT, pelatihan coding, dan bimbingan proyek teknologi telah memberikan bekal yang sangat berguna bagi siswa dalam menghadapi tantangan di era digital (Briggs & Desmond, 2013).

Pengaruh positif dari optimalisasi SDM terhadap pencapaian status sekolah unggulan di MAN 2 Kota Probolinggo dapat dirasakan tidak hanya pada aspek prestasi akademik dan non-akademik, tetapi juga pada peningkatan mutu secara keseluruhan. Guru-guru yang lebih kompeten dan terampil dalam pengajaran telah menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif dan inovatif, di mana siswa-siswi dapat berkembang dengan maksimal. Kualitas pembelajaran yang lebih baik ini juga tercermin dari meningkatnya tingkat kelulusan siswa yang diterima di perguruan tinggi ternama, baik di dalam maupun luar negeri (Hatami & Soltani, 2019).

Sementara itu, tenaga kependidikan yang terampil dalam manajemen administrasi telah membantu meningkatkan efisiensi operasional madrasah. Digitalisasi sistem administrasi, yang didukung oleh pelatihan yang diberikan kepada staf TU, telah mempercepat proses manajemen data siswa dan memudahkan akses informasi bagi guru, siswa, dan orang tua. Ini memungkinkan sekolah untuk beroperasi dengan lebih efisien dan fokus pada peningkatan kualitas Pendidikan (Qutni et al., 2021).

Secara keseluruhan, optimalisasi SDM di MAN 2 Kota Probolinggo telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap mutu pendidikan di madrasah ini. Dengan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan tenaga

pendukung yang terus ditingkatkan kompetensinya, MAN 2 Kota Probolinggo berhasil mempertahankan statusnya sebagai madrasah unggulan di tingkat nasional. Pemberdayaan SDM yang sistematis ini tidak hanya mendukung pencapaian prestasi jangka pendek, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan visi madrasah dalam mencetak generasi yang Islami, berdaya saing global, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

KESIMPULAN

MAN 2 Kota Probolinggo telah berhasil meningkatkan kualitas Pendidikan melalui berbagai strategi yang relevan. Hal ini tercermin pada prestasi siswa dalam akademik maupun non-akademik. Strategi yang diterapkan meliputi pelatihan berkelanjutan, pengembangan teknologi pembelajaran, dan penguatan nilai-nilai keislaman. Fokus pada peningkatan keterampilan pedagogis guru dan pengembangan karakter melalui program keagamaan. Keberhasilan ini menunjukkan kontribusi signifikan optimalisasi SDM terhadap pencapaian madrasah sebagai institusi pendidikan unggulan. Pelatihan dan pengembangan kapasitas perlu dilakukan secara berkala, bekerja sama dengan perguruan tinggi dan lembaga pelatihan. Pelatihan rutin, minimal dua kali setahun, menjadi bagian dari strategi pemberdayaan SDM. Ini mencakup persiapan perangkat pembelajaran dan evaluasi proses belajar mengajar. Selain pelatihan internal, tenaga pendidik juga mengikuti pelatihan eksternal, yang memperkaya wawasan mereka. Kebijakan internal mendukung pengembangan SDM, termasuk kesempatan untuk mengikuti seminar dan penghargaan bagi yang berprestasi. Kualitas lulusan yang mampu bersaing di perguruan tinggi favorit mencerminkan keberhasilan sekolah yang didukung oleh program inovatif seperti kurikulum berbasis kompetensi dan pembinaan karakter. Untuk mencapai visi madrasah yang unggul dan Islami, optimalisasi SDM menjadi prioritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiva Noor Rachmayani. (2024). Peran Fasilitas dan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Santri Menggunakan E-Money. 6.
- Astuti, A. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 604–624. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.308>
- Babchuk, W. A. (2019). Fundamentals of qualitative analysis in family medicine. *Family Medicine and Community Health*, 7(2), e000040. <https://doi.org/10.1136/fmch-2018-000040>
- Briggs, F., & Desmond, E. (2013). Human resource management strategies: A panacea for quality education delivery. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(15 Spec.Issue), 43–49. <https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n16p43>
- Daheri, M., Meliani, F., Putra, F. T., Saputra, N., & Syarifah, Z. (2023). The Effect of Principal Leadership and Work Discipline on Teacher Performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(3), 412–423. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i3.3937>
- Firdaus, M., Rosita, W., Diyanto, H., & Supratikta, H. (2023). Optimizing Organizational Performance through Strategic Human Capital Management. *Ascarya: Journal of Islamic Science, Culture, and Social Studies*, 3(2), 151–157. <https://doi.org/10.53754/iscs.v3i2.634>
- Fitriah, B., Wildan, W., & Khusniyah, N. L. (2024). Strategi Kepala Sekolah-Madrasah dalam Membangun Keunggulan Kompetitif. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 704–722. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.6114>
- Fudiyah, U. N., Harapan, E., & Tahrin. (2021). Work Discipline and Principal Leadership in Influencing Teachers' Performance. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.165>
- Hatami, N., & Soltani, R. (2019). Factors Influencing School Education System

- Empowerment Using SWOT and Multiple Criteria Decision Making Approach. *International Journal of Engineering and Technology*, 11(6S), 25–36. <https://doi.org/10.21817/ijet/2019/v11i6/191106087>
- Ikhsannudin, M., & Pakpahan, P. L. (2021). Empowerment as A Quality Improvement Human Resources Through The Implementation of Total Quality Management. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 41–60. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.1190>
- Indri, & Ainur Alam Budi Utomo. (2022). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan. *Buana Ilmu*, 7(1), 106–115. <https://doi.org/10.36805/bi.v7i1.3021>
- Jahanian, R. (2011). Strategies for Empowering Human Resources in Educational Organizations. 10(6), 785–793.
- Kamil, S. Al, & Diyanti, F. P. (2020). Strategi Benchmarking Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Sekolah. *Managere : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(2), 218–235. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i2.78>
- Lailatul Fitriyah, & Sholihah, I. (2023). Effective Human Resource Management Strategy: Improving Excellent Service for Competitive Advantage. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 5(2), 143–154. <https://doi.org/10.52627/managere.v5i2.337>
- Leko, M. M., Cook, B. G., & Cook, L. (2021). Qualitative Methods in Special Education Research. *Learning Disabilities Research & Practice*, 36(4), 278–286. <https://doi.org/10.1111/ldrp.12268>
- Megaharti, M. (2023). Strategi Manajemen Unggul dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan. *Arzusin*, 4(1), 83–98. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i1.2274>
- Muali, C., Ridwan, R., Huda, H., & Akbar, A. R. (2022). Improving Teacher Work Discipline in Madrasah Through Charismatic Leadership. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 281–294.

<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3302>

- Pokhrel, S. (2024). Meningkatkan Reputasi Sekolah Di Masyarakat Melalui Manajemen Program Language Intensive Programs (Lips) (Studi Kasus Di Smp Nurul Jadid Paiton Probolinggo). In *Ayan* (Vol. 15, Issue 1).
- Qutni, D., Kristiawan, M., & Fitriani, Y. (2021). Human Resource Management in Improving The Quality of Education. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 354–366. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.132>
- Sinha, S., & Hanuscin, D. L. (2017). Development of teacher leadership identity: A multiple case study. *Teaching and Teacher Education*, 63, 356–371. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.004>
- Sugianto, M. (2018). Kepemimpinan Visioner; dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi di MAN 2 Probolinggo. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 4(2), 160–175. <https://doi.org/10.36835/attalim.v4i2.60>
- Tkatek, S., Abdoun, O., Abouchabaka, J., & Rafalia, N. (2016). An optimizing approach for multi constraints reassignment problem of human resources. *International Journal of Electrical and Computer Engineering*, 6(4), 1907–1919. <https://doi.org/10.11591/ijece.v6i4.9438>
- Untuk, D., Salah, M., Syarat, S., Mencapai, G., & Sarjana, G. (2018). Jurusan pendidikan agama islam fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan institut agama islam negeri (iain) palu 2018.
- Wahyuni, E., Erina, D., & Gistuati, N. (2023). Peningkatkan Mutu Sekolah Melalui Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm). *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 3761–3767. <https://doi.org/10.23969/jp.v8i1.8284>
- Yuhyi, Y. Y. (2021). Penguatan Pendidikan Karakter melalui Penciptaan Budaya Religius di MA Hidayat Kota Probolinggo. *Edukais : Jurnal Pemikiran Keislaman*, 5(1), 13–30. <https://doi.org/10.36835/edukais.2021.5.1.13-30>