

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM DI MAN 3 SLEMAN SEBAGAI MADRASAH PARA JUARA

Susana Widyawati ^{a,b*)}, Semiono Raharjo ^{c)}, Rejokirono ^{a)}, Saryanto ^{a)}

^{a)} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

^{b)} MAN 3 Sleman, Yogyakarta, Indonesia

^{c)} SMAN 1 Piyungan, Bantul Yogyakarta, Indonesia

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

Article history: received 25 April 2025; revised 12 Mei 2025; accepted 24 Juli 2025

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.23>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di MAN 3 Sleman dalam rangka mewujudkan visi sebagai Madrasah Para Juara yang mampu meningkatkan prestasi peserta didik baik aspek akademik maupun non-akademik. Penelitian ini berfokus pada proses rekrutmen, pengembangan dan peningkatan prestasi, penilaian kinerja, penghargaan serta promosi guru dan tenaga kependidikan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MAN 3 Sleman secara sistematis mengimplementasikan manajemen SDM berbasis prestasi, kolaborasi, dan inovasi. Manajemen SDM di MAN 3 Sleman yang terstruktur dan berbasis pengembangan kompetensi secara berkelanjutan berdampak positif terhadap pencapaian prestasi siswa. Kepala madrasah memiliki peran sentral dalam membangun budaya kerja positif, guru dan tenaga kependidikan didorong untuk terus berkembang melalui pelatihan dan sistem evaluasi kinerja serta penghargaan berbasis capaian siswa menjadi pilar utama dalam peningkatan kinerja dan motivasi tenaga pendidik. Implementasi ini berdampak pada peningkatan prestasi siswa dan terciptanya atmosfer belajar yang unggul. Penelitian ini merekomendasikan penguatan sistem digitalisasi manajemen SDM dan peningkatan kemitraan strategis untuk mendukung program pengembangan SDM madrasah secara berkelanjutan. Hal ini pada akhirnya meningkatkan daya saing siswa baik dalam ajang akademik maupun non-akademik di tingkat regional, nasional, dan internasional.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Madrasah Para Juara, Pengembangan Guru, Evaluasi Kinerja, MAN 3 Sleman

IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT MAN 3 SLEMAN AS A MADRASAH FOR CHAMPIONS

Abstract. This study aims to describe the implementation of human resource management (HRM) at MAN 3 Sleman in order to realize its vision as a Madrasah Para Juara (Champions Madrasah) capable of improving student achievement in both academic and non-academic aspects. This study focuses on the recruitment process, performance development and improvement, performance appraisal, rewards, and promotion of teachers and educational staff. The method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that MAN 3 Sleman systematically implements HRM based on performance, collaboration, and innovation. The structured and competency-based HRM at MAN 3 Sleman has a positive impact on student achievement. The school principal plays a central role in fostering a positive work culture, while teachers and educational staff are encouraged to continuously develop through training and a performance evaluation system. Rewards based on student achievements serve as the cornerstone for improving the performance and motivation of educational staff. This implementation has led to improved student performance and the creation of an excellent learning environment. This study recommends strengthening the digitalization of HR management systems and enhancing strategic partnerships to support the school's ongoing HR development programs. This ultimately enhances students' competitiveness in both academic and non-academic competitions at regional, national, and international levels.

Keywords: Human Resource Management, Madrasah Para Juara, Teacher Development, Performance Evaluation, MAN 3 Sleman

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi, termasuk institusi pendidikan seperti madrasah. Ditinjau dari konteks pendidikan Islam, madrasah tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter dan pengembangan potensi siswa secara holistik. MAN 3 Sleman, Yogyakarta, yang dikenal sebagai "Madrasah Para Juara," memiliki visi "Terwujudnya Lulusan Madrasah yang Unggul dalam Imtak dan Iptek, TeRampil mengamalkan ilmu dan hidup bermasyarakat, berkePRibadian MATang (ULTRAPRIMA) dan berwawasan lingkungan". Berdasarkan rumusan visi tersebut terdapat empat kata kunci yang terkandung di dalamnya yaitu: Unggul, Terampil, Pribadi Matang dan Berwawasan Lingkungan, yang dimaknai bahwa pendidikan yang diselenggarakan di MAN 3 Sleman harus mampu menumbuhkembangkan dan mengantarkan siswa madrasah menuju empat hal tersebut. Keberhasilan visi ini sangat bergantung pada efektivitas manajemen SDM, yang mencakup rekrutmen, pengembangan, motivasi, dan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Visi MAN 3 Sleman telah berhasil mewujudkan reputasi unggul dalam mencetak prestasi akademik dan non-akademik.

Pada Era globalisasi dan persaingan pendidikan yang semakin ketat, madrasah dituntut untuk terus berinovasi dalam pengelolaan SDM agar dapat menghasilkan lulusan yang kompetitif. Namun, banyak madrasah masih menghadapi tantangan seperti kurangnya tenaga pendidik yang berkualitas, rendahnya motivasi kerja, dan sistem pengelolaan yang kurang terstruktur (Khoerunnisa et al., 2021; Murniyanto, 2024; Nasution, 2025). Oleh karena itu, penelitian tentang implementasi manajemen SDM di MAN 3 Sleman menjadi relevan untuk menggali strategi dan praktik terbaik yang dapat menjadi model bagi madrasah lain.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan (Jannah, 2021; Coe et al., 2023; Gusriani, 2023). Menurut Dessler & Varrkey, (2020), manajemen SDM yang strategis mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan produktivitas. Studi oleh Susanto (2019) pada madrasah di Jawa Timur menemukan bahwa pengelolaan SDM yang terintegrasi berkontribusi pada peningkatan prestasi siswa dan kepuasan kerja guru. Namun, banyak madrasah di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam implementasi manajemen SDM, seperti kurangnya pelatihan berkelanjutan, motivasi kerja yang rendah, dan sistem evaluasi yang kurang terstandar (Hidayat, 2021). Kondisi ini memunculkan kebutuhan untuk mengeksplorasi bagaimana MAN 3 Sleman mengelola SDM-nya guna mencapai predikat sebagai madrasah unggulan.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya memahami praktik manajemen SDM yang mendukung keunggulan madrasah. MAN 3 Sleman memiliki reputasi sebagai madrasah yang konsisten menghasilkan prestasi akademik dan non-akademik di tingkat regional maupun nasional (Sujatmiko, 2023; Nurjanah, 2024). Keberhasilan ini tidak terlepas dari peran SDM, baik guru maupun tenaga kependidikan, yang dikelola secara profesional. Namun, tanpa dokumentasi dan analisis ilmiah, praktik manajemen SDM yang efektif di madrasah ini berisiko tidak dapat direplikasi atau dikembangkan lebih lanjut. Penelitian ini menjadi relevan untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang telah terbukti berhasil, sekaligus mengungkap potensi permasalahan yang mungkin belum teratasi.

Justifikasi urgensi penelitian ini juga diperkuat oleh fakta bahwa banyak madrasah lain di Indonesia masih berjuang untuk meningkatkan kualitas pendidikan mereka. Menurut laporan Kementerian Agama (Kemenag RI, 2022) hanya 15% madrasah di Indonesia yang memenuhi standar nasional pendidikan secara optimal, salah satunya karena lemahnya pengelolaan SDM. Dengan mempelajari studi kasus, manajemen SDM MAN 3 Sleman, penelitian ini diharapkan dapat memberikan model manajemen SDM yang dapat diadopsi oleh madrasah lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan utama yang muncul adalah bagaimana MAN 3 Sleman mengimplementasikan manajemen SDM untuk mendukung visi mereka sebagai "Madrasah Para Juara." Permasalahan ini mencakup aspek-aspek seperti strategi rekrutmen, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, dan evaluasi kinerja. Selain itu, penting untuk mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam implementasi manajemen SDM serta solusi yang diterapkan untuk mengatasinya.

Terdapat beberapa alternatif solusi untuk mengatasi tantangan manajemen SDM di madrasah, seperti: (1) penerapan pelatihan berbasis teknologi untuk meningkatkan kompetensi guru, (2) pengembangan sistem insentif berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi, dan (3) penggunaan evaluasi kinerja berbasis 360 derajat untuk memastikan objektivitas (Arifin, 2019; Khoerunnisa et al., 2021; Purnami, 2024). Solusi yang dipilih dalam konteks penelitian ini adalah menganalisis praktik manajemen SDM yang telah diterapkan di MAN 3 Sleman, dengan fokus pada pendekatan holistik yang mencakup semua aspek manajemen SDM. Pendekatan ini dipilih karena MAN 3 Sleman telah menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga analisis mendalam terhadap praktik mereka dapat menghasilkan wawasan yang aplikatif dan relevan.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana MAN 3 Sleman menerapkan manajemen SDM untuk mendukung visi sebagai "Madrasah Para Juara," serta mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan tersebut. Dengan memahami praktik manajemen SDM yang efektif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kualitas pendidikan madrasah di Indonesia.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memahami secara mendalam implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di MAN 3 Sleman Yogyakarta sebagai madrasah para juara. Studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi praktik, proses, dan dinamika manajemen SDM dalam konteks spesifik lembaga pendidikan tersebut.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada periode Januari hingga April 2025. Lokasi penelitian adalah MAN 3 Sleman, yang berlokasi di Jalan Magelang Km 4, Sinduadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta. Pemilihan waktu didasarkan pada jadwal akademik madrasah agar dapat mengamati aktivitas manajemen SDM secara optimal, termasuk proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja.

Target/Subjek Penelitian

Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala bidang humas, kesiswaan, sarpras, dan kurikulum, guru, serta tenaga kependidikan di MAN 3 Sleman. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut: Kepala madrasah dan wakil kepala yang memiliki peran strategis dalam pengambilan kebijakan manajemen SDM. Guru dan tenaga kependidikan yang telah bekerja minimal dua tahun untuk memberikan gambaran pengalaman yang representatif. Total subjek penelitian sebanyak 17 orang, terdiri dari 1 kepala madrasah, 4 wakil kepala, 8 guru, dan 4 tenaga kependidikan.

Prosedur

Penelitian dilakukan melalui tahapan berikut: Tahap Persiapan: Melakukan studi pendahuluan untuk memahami profil MAN 3 Sleman dan merumuskan panduan wawancara serta observasi. Izin penelitian diajukan kepada kepala madrasah. Tahap Pengumpulan Data: Melaksanakan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen untuk memperoleh data tentang implementasi manajemen SDM, termasuk rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Tahap Analisis Data: Mengolah data secara kualitatif dengan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola dan temuan yang relevan dengan tujuan penelitian. Tahap Penyusunan Laporan: Menyusun laporan penelitian yang mencakup deskripsi, analisis, dan rekomendasi berdasarkan temuan.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui: Wawancara Mendalam: Menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur untuk menggali informasi dari kepala madrasah, wakil kepala, guru, dan tenaga kependidikan mengenai praktik manajemen SDM. Observasi: Mengamati langsung kegiatan manajemen SDM, seperti rapat koordinasi, pelatihan guru, dan interaksi antara pimpinan dan staf. Studi Dokumen: Menganalisis dokumen terkait, seperti rencana strategis madrasah, laporan evaluasi kinerja dan prestasi madrasah, serta catatan pelatihan. Data sekunder diperoleh dari literatur, laporan tahunan madrasah, dan sumber resmi lainnya. Instrumen penelitian meliputi panduan wawancara, lembar observasi, dan checklist dokumen.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif menggunakan model analisis tematik. Langkah-langkahnya sebagai berikut: Reduksi Data: Menyaring data yang relevan dengan fokus penelitian, seperti praktik rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja. Penyajian Data: Mengelompokkan data ke dalam tema-tema, seperti kebijakan SDM, tantangan implementasi, dan dampak terhadap prestasi madrasah. Penarikan Kesimpulan: Menghubungkan temuan dengan tujuan penelitian untuk memaknai bagaimana manajemen SDM berkontribusi pada predikat madrasah para juara. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber (membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumen) dan diskusi dengan pakar manajemen pendidikan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di MAN 3 Sleman Yogyakarta sebagai madrasah para juara. Hasil penelitian disusun berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen, dengan fokus pada proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta dampaknya terhadap prestasi akademik dan non-akademik siswa dalam tiga tahun terakhir (2022–2024). Pembahasan mencakup kelebihan, kekurangan, dan pengujian temuan.

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM di MAN 3 Sleman dilakukan melalui analisis tugas pokok dan fungsi (tupoksi) untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Tim manajemen, yang terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala, kepala TU, dan koordinator, merumuskan kebutuhan berdasarkan beban kerja dan target prestasi madrasah. Proses ini melibatkan evaluasi periodik setiap semester untuk memastikan kesesuaian jumlah dan kualitas SDM dengan kebutuhan. Perencanaan SDM yang kemudian diberdayakan secara optimal memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan (Rafik et al., 2019; Farisi, 2021; Permatasari & Tandiayuk, 2023). Kelebihan: Perencanaan berbasis tupoksi memungkinkan alokasi SDM yang efisien dan mendukung target prestasi madrasah. Kekurangan: Kurangnya proyeksi jangka panjang (5–10 tahun) dapat menghambatantisipasi kebutuhan SDM di masa depan.

Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dilakukan melalui jalur internal (promosi) dan eksternal (pengumuman terbuka) oleh kemenag. Kriteria seleksi mencakup kapasitas intelektual, pengalaman kerja, prestasi akademik/non-akademik, kemampuan baca/tulis Alquran dan ibadah salat, serta akidah dan akhlak. Seleksi eksternal melibatkan tes tulis, wawancara, dan uji praktik mengajar. Kelebihan: Kriteria seleksi yang ketat menghasilkan tenaga pendidik berkualitas tinggi, mendukung budaya kompetitif madrasah. Kekurangan: Proses rekrutmen eksternal sering terkendala birokrasi Kementerian Agama, menyebabkan keterlambatan pengisian posisi.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan guru mencakup workshop pedagogik, pelatihan teknologi pendidikan, dan pengembangan keagamaan. Dalam tiga tahun terakhir, 85% guru mengikuti pelatihan minimal sekali per tahun, termasuk program daring selama pandemi. Program pengembangan juga mencakup pembinaan akhlak melalui kegiatan keagamaan rutin. Kelebihan: Pelatihan berkala meningkatkan kompetensi pedagogik dan digital guru, sejalan dengan kebutuhan pendidikan modern. Kekurangan: Kurangnya pelatihan khusus untuk menangani siswa berkebutuhan khusus membatasi inklusivitas.

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dilakukan setiap enam bulan berdasarkan Peraturan Menteri SE MenpanRB No 3 Tahun 2021 tentang Penyusunan SKP (Sasaran dan Penilaian Kinerja Pegawai). Instrumen evaluasi mencakup kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab, dengan penilaian oleh atasan, rekan sejawat, dan bawahan. Kelebihan: Sistem evaluasi yang transparan dan berbasis teknologi (E-Kinerja) mendorong motivasi dan akuntabilitas. Kekurangan: Pengumpulan data kinerja menjelang tenggat waktu menyebabkan beban kerja administrasi yang tinggi.

Prestasi Akademik dan Non-Akademik Siswa

Manajemen SDM yang efektif berkontribusi pada prestasi siswa. Tabel 1. berikut merangkum prestasi akademik dan non-akademik siswa MAN 3 Sleman dalam tiga tahun terakhir (2022–2024):

TABEL 1. Prestasi Akademik dan Non-Akademik Siswa MAN 3 Sleman

Tahun	Prestasi Akademik	Prestasi Non-Akademik
2022	- Peringkat 376 top 1000 LTMPPT (dari 23.657 sekolah) - 75% siswa diterima di PTN favorit (UI, UGM, ITB) - 5 medali emas Olimpiade Sains Nasional (OSN)	- Juara 1 Lomba Debat Nasional UIN Raden Mas Sa'id - Juara 2 Nasional Pencak Silat - 3 medali internasional lomba riset sains
2023	- 78% siswa diterima di PTN/PTS terbaik - 6 medali emas OSN - 10 siswa lolos SNBP ke PTN top	- Juara 1 Nasional Lomba Karya Tulis Ilmiah - Juara 1 Provinsi Voli Putra - 2 medali emas internasional lomba robotika
2024	- 80% siswa diterima di PTN/PTS terbaik - 7 medali emas OSN - 12 siswa lolos SNBP ke PTN top	- Juara 1 Internasional Lomba Debat Bahasa Inggris - Juara 1 Nasional Tari Tradisional - 4 medali emas internasional lomba riset sains

Sumber: Dokumen resmi MAN 3 Sleman dan laporan prestasi siswa 2022–2024.

Analisis Prestasi

Akademik: Persentase siswa yang diterima di perguruan tinggi favorit meningkat dari 75% (2022) menjadi 80% (2024), mencerminkan kualitas pengajaran yang didukung oleh pelatihan guru. Peringkat LTMPPT 2022 menunjukkan posisi kompetitif madrasah di tingkat nasional. Non-Akademik: Prestasi non-akademik menunjukkan keberagaman, dengan capaian di bidang olahraga, seni, dan riset. Kegiatan ekstrakurikuler yang terstruktur, didukung oleh tenaga pendidik terlatih, menjadi kunci keberhasilan. Kelebihan: Kombinasi manajemen SDM yang terarah dan budaya kompetitif madrasah menghasilkan prestasi yang konsisten. Program SKS (Sistem Kredit Semester) memungkinkan siswa berprestasi menyelesaikan studi lebih cepat. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Nurochim, 2018; Kasmini et al., 2021). Kekurangan: Fokus pada prestasi tinggi menyebabkan kurangnya perhatian pada siswa dengan kemampuan rata-rata, berpotensi menciptakan kesenjangan.

Analisis Prestasi

Akademik: Persentase siswa yang diterima di perguruan tinggi favorit meningkat dari 75% (2022) menjadi 80% (2024), mencerminkan kualitas pengajaran yang didukung oleh pelatihan guru. Peringkat LTMPPT 2022 menunjukkan posisi kompetitif madrasah di tingkat nasional. Non-Akademik: Prestasi non-akademik menunjukkan keberagaman, dengan capaian di bidang olahraga, seni, dan riset. Kegiatan ekstrakurikuler yang terstruktur, didukung oleh tenaga pendidik terlatih, menjadi kunci keberhasilan. Kelebihan: Kombinasi manajemen SDM yang terarah dan budaya kompetitif madrasah menghasilkan prestasi yang konsisten. Program SKS (Sistem Kredit Semester) memungkinkan siswa berprestasi menyelesaikan studi lebih cepat. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Nurochim, 2018; Kasmini et al., 2021). Kekurangan: Fokus pada prestasi tinggi menyebabkan kurangnya perhatian pada siswa dengan kemampuan rata-rata, berpotensi menciptakan kesenjangan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di MAN 3 Sleman Yogyakarta sebagai “Madrasah Para Juara”, dapat ditarik beberapa poin utama yang sekaligus menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian:

Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi

MAN 3 Sleman telah menerapkan mekanisme rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan yang transparan dan berbasis kompetensi. Proses ini menjamin ketercocokan antara kebutuhan madrasah dan kompetensi guru maupun staf, sehingga meminimalkan turnover dan meningkatkan stabilitas organisasi.

Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan Berkelanjutan

Program pelatihan rutin (in-house training, workshop, dan pendampingan eksternal) terbukti meningkatkan kemampuan pedagogik dan manajerial guru. Hal ini tercermin dari peningkatan rata-rata nilai akreditasi mata pelajaran inti serta keterampilan digital dalam pembelajaran daring selama tiga tahun terakhir (2022–2024).

Sistem Penilaian Kinerja dan Apresiasi

Penilaian kinerja berbasis Key Performance Indicators (KPI) dan Umpan Balik 360° telah memotivasi guru dan staf untuk mencapai target akademik dan non-akademik. Prestasi akademik, seperti perolehan medali Olimpiade Sains tingkat provinsi, dan prestasi non-akademik, seperti juara lomba karya ilmiah remaja dan turnamen olahraga antar-madrasah, menunjukkan tren kenaikan yang konsisten selama 2022–2024.

Retensi dan Kepuasan Kerja

Kebijakan insentif, promosi jabatan, dan penghargaan prestasi telah meningkatkan retensi SDM kunci. Tingkat kepuasan kerja guru tercatat di atas 85% berdasarkan survei internal, sehingga meminimalkan resignasi mendadak dan menjaga kesinambungan program-program unggulan.

Hubungan SDM dengan Prestasi Madrasah

Sinergi manajemen SDM yang terencana dan berbasis data menjadi fondasi utama keberhasilan akademik dan non-akademik MAN 3 Sleman. Pencapaian juara di berbagai ajang selama tiga tahun terakhir tidak lepas dari strategi penguatan kapasitas individu dan tim, serta monitoring yang berkelanjutan.

Prospek Pengembangan dan Aplikasi Lanjutan Sebagai kajian tindak lanjut, direkomendasikan untuk:

Mengintegrasikan Sistem Informasi SDM berbasis cloud untuk mempermudah pelacakan kinerja dan kebutuhan pelatihan.

Melakukan penelitian komparatif antar madrasah sejenis untuk memperluas generalisasi temuan.

Mengukur Dampak Jangka Panjang dari investasi pelatihan terhadap mutu lulusan dan reputasi madrasah.

Mengembangkan Modul Benchmarking agar MAN 3 Sleman dapat berbagi best practices dengan madrasah lain, sekaligus memfasilitasi kolaborasi riset pengelolaan SDM di tingkat nasional. Dengan demikian, implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN 3 Sleman telah terbukti efektif mendukung brand “Madrasah Para Juara”, sekaligus memberikan fondasi untuk inovasi berkelanjutan dalam peningkatan kualitas pendidikan baik di tingkat akademik maupun non-akademik.

V. REFERENSI

- Coe, S. M. K., Subagiyo, H., & Haryanto, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Negeri 1 Godean , Sleman , DI . Yogyakarta sebagai Sekolah Menengah*. 5(3), 497–514.
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2020). *Human Resource Management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Farisi, Y. Al. (2021). *Improving The Quality Of Human Resources in Madrasah*. 3(2), 192–201.
- Gusriani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Madrasah Berbasis Digital pada Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe Agus Salim Salabi , Yuliza*. 6(2), 56–63.
- Hidayat, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah: Tantangan dan Solusi*. Pustaka Edukasi.
- Jannah, R. (2021). Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Tsaqafatuna*, 3(1), 50–64. <https://doi.org/10.54213/tsaqafatuna.v3i1.62>
- Kasmini, L., Sari, S. M., & Iqbal, M. (2021). *Human Resource Management Strategy in Improving the Quality of Education*. 2, 553–560.
- Kemenag RI. (2022). *Laporan Kinerja Kementerian Agama Tahun 2022*.
- Khoerunnisa, S., irawan, & Dian. (2021). Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Sumedang. *Al-IdarahJurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 96–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v11i1.8679>
- Murniyanto. (2024). Problematika Manajemen Madrasah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Fatah Binduriang. *Pendidikan Guru*, 5(3), 120–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v4i1> E-ISSN:
- Nasution, T. (2025). Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah (Studi Kasus Malaysia dan Indonesia). *Research and Development Journal Of Education*, 11(1), 390–403. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.30998/rdje.v11i1.25944>
- Nurjanah, E. (2024). *MAN 3 Sleman Raih 3 Penghargaan dari Kepala Kantor Kemenag Sleman Tahun 2024*.
- Nurochim. (2018). *The Innovation of Human Resource Management in Education to Improve School Quality*. 115(Icems 2017), 11–15.
- Permatasari, N., & Tandiyuk, S. (2023). *Human Resource Management in Education : Optimizing Teacher Performance for*

Better Learning Outcomes. 3.

- Purnami, A. S. (2024). *Manajemen Kinerja Berdasarkan Pendidikan dan Pelatihan , Masa Kerja dan Konsep Diri Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Bima* Pendahuluan Guru merupakan orang yang secara langsung berhadapan dengan siswa , dengan. 7(2).
- Rafik, A., Arsyad, A., Hamzah, M. N., & Graduate, M. I. S. (2019). Management Development of Human Resources (Educators And Education Staff) at Madrasah Tsanawiyah Negeri Makassar. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES*, 74(1), 15–36.
- Sujatmiko, T. (2023). *MAN 3 Sleman Madrasah Akademik dan Riset*. Kr.Jogja.Com.
- Susanto, A. (2019). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi dan Implementasinya)*. Prenada Media.