

Manajemen Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Kesiswaan Ma'had Bakkah Yayasan Sa'adah Martapura

Haji Ahmad Makie¹, Rakhmad Rizkiansyah²

¹Politeknik Hasnur, Indonesia

²Politeknik Unggulan Kalimantan, Indonesia

E-mail: haji.makie@gmail.com¹, rizkiansyahpolanka@gmail.com²

Article History:

Received: 10 Agustus 2025

Revised: 25 Agustus 2025

Accepted: 27 Agustus 2025

Keywords: Manajemen
Sumber Daya Manusia,
Sarana Prasarana,
Kesiswaan

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Ma'had Bakkah dalam melaksanakan manajemen pendidikan, seperti manajemen sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ma'had Bakkah telah melaksanakan secara terpadu dan terstruktur manajemen sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan. Dalam manajemen sumber daya manusia ada beberapa tahapan yang sudah dilaksanakan dengan baik, seperti perencanaan, perekrutan, pengembangan, pengawasan, dan pemberian kompensasi yang bertujuan agar sumber daya manusia mampu berkembang secara profesional melalui pelatihan dan pengawasan yang berkelanjutan. Adapun tahapan dalam manajemen sarana prasarana dilaksanakan Ma'had Bakkah melalui tahapan perencanaan, pengawasan, dan inventarisasi berkelanjutan guna memastikan fasilitas pendidikan tersedia, terpelihara, dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung proses belajar mengajar. Sedangkan pada manajemen kesiswaan di Ma'had Bakkah dilaksanakan beberapa tahapan, seperti perencanaan penerimaan, orientasi, evaluasi, dan penerapan peraturan yang saling mendukung yang difokuskan pada pembentukan karakter dan kemampuan akademik siswa.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah cara untuk memperbaiki kehidupan bangsa dan membangun setiap orang Indonesia. Sumber daya manusia, yaitu tenaga pengajar dan tenaga kependidikan yang mampu memenuhi tujuan pendidikan, adalah kunci keberhasilan madrasah atau lembaga pendidikan.. Pada konteks pendidikan, pendidikan itu sendiri adalah tujuan akhir yang ingin yang ingin

dicapai dan dilihat hasilnya. Manajemen berkonsentrasi pada pelaksanaan pendidikan dan terlibat dalam mengatur jalannya pendidikan dan peningkatan kualitas pendidikan tersebut (Maizah & Ratnawati, 2024).

Manajemen suatu ilmu yang mempelajari seseorang dalam bekerja sama untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Institusi pendidikan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas siswa mereka. Institusi pendidikan harus menerapkan manajemen pendidikan yang baik untuk mencapai tujuan tersebut (Eri Purwanti et al., 2020). Baik atau buruknya suatu manajemen yang ada pada sekolah dapat dilihat melalui cara sekolah tersebut melaksanakan manajemen dan tanggung jawabnya untuk mendapat hasil yang diinginkan.

Manajemen pendidikan pada dasarnya adalah upaya untuk merancang dan mengarahkan seluruh proses pendidikan agar tujuan yang diharapkan bisa tercapai dengan baik. Ini mencakup langkah-langkah seperti menetapkan sasaran, menentukan strategi, serta mengelola sumber daya secara efektif. Dalam praktiknya, unsur-unsur manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi perlu diterapkan secara konsisten agar setiap kegiatan pendidikan dapat berlangsung secara terarah, sistematis, dan berkelanjutan (Wakila, 2021).

Kebijakan pendidikan yang tepat dan konsisten sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ketika kebijakan dibuat dan diterapkan secara sistematis dan berdasarkan kebutuhan nyata, seluruh proses pembelajaran dapat berjalan lebih terarah, efektif, dan efisien. Ini memungkinkan lingkungan belajar yang lebih baik, tenaga pendidik yang lebih mahir, pemanfaatan sarana yang lebih baik, dan sistem evaluasi yang lebih objektif. Dengan demikian, penerapan kebijakan yang efektif akan mendorong tercapainya tujuan akademik.

Hasil penelitian Nur menunjukkan bahwa berbagai faktor berkontribusi pada kualitas pendidikan yang rendah, termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak kompeten, kekurangan fasilitas yang memadai, tingkat kesejahteraan guru yang belum optimal, serta kesenjangan dalam pencapaian prestasi siswa. Selain itu, kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang merata masih menjadi persoalan, begitu juga dengan relevansi kurikulum terhadap kebutuhan dunia nyata dan tingginya biaya pendidikan yang membebani sebagian masyarakat (Nur et al., 2016).

Dalam dunia pendidikan yang terus berubah, terutama dengan kemajuan teknologi dan digital, lembaga pendidikan harus dikelola secara profesional dan inovatif. Manajemen pendidikan sangat penting untuk menciptakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan (Makie, 2025). Di sisi lain, sekolah-sekolah yang mampu meraih keberhasilan umumnya memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang kebutuhan peserta didik, strategi yang tepat untuk bersaing, serta kesadaran akan kekuatan dan kelemahan institusi maupun pesaingnya.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, semangat dan hasil kerja karyawan yang semakin baik (Lestari et al., 2025). Pengembangan atau pengelolaan yang baik dari sumber daya manusia menjadikan karyawan siap dan mampu dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh kesadaran akan pentingnya komponen manusia adalah sumber yang memiliki potensi dalam menentukan suatu lembaga (Susan, 2019).

Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat, karena melalui perencanaan, pengorganisasian, pelatihan, dan evaluasi kinerja, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai, didukung, dan diarahkan dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif ini secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja karyawan, karena mereka bekerja dalam suasana yang positif, komunikatif, dan penuh apresiasi. Selain itu, manajemen SDM yang baik juga mampu meningkatkan produktivitas

dan hasil kerja, melalui penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi, pemberian pelatihan yang relevan, serta sistem penghargaan yang mendorong kinerja optimal.

Manajemen sarana dan prasarana adalah proses kolaboratif yang bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan fasilitas pendidikan yang dimiliki oleh suatu lembaga (Intan Nur Febrianti & Agus Wicahyono, 2025). Dalam lembaga pendidikan, berbagai pihak bekerja sama untuk menjamin tiap fasilitas fisik dan peralatan dapat digunakan secara optimal untuk membantu siswa belajar. Proses ini mencakup berbagai tahapan penting, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pendistribusian, hingga pemanfaatan dan pemeliharaan. Selain itu, pengawasan secara rutin juga dilakukan untuk memastikan bahwa semua sarana dan prasarana tetap berada dalam kondisi yang baik dan dapat digunakan sesuai dengan fungsinya.

Manajemen kesiswaan adalah proses pengelolaan semua hal yang berhubungan dengan siswa, mulai dari saat siswa diterima di sekolah hingga saat mereka menyelesaikan pendidikan dan meninggalkan sekolah (Solechan & Abdullah, 2022). Proses ini mencakup banyak hal, seperti memilih dan mengarahkan siswa baru, mencatat data siswa, mengembangkan potensi dan minat siswa, memberikan bimbingan dan konseling, dan mendukung mereka dalam kegiatan akademik dan non-akademik.

Pola pendidikan yang dilaksanakan dengan baik dan pelajaran disampaikan sesuai dengan target yang ingin dicapai, akan menghasilkan prestasi siswa yang berfungsi sebagai ukuran keberhasilan manajemen pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, institusi pendidikan harus memahami dan mempelajari metode untuk mengawasi dan mengembangkan potensi siswa (Na'im, 2018).

Pendidikan mempunyai hubungan yang erat antara guru, siswa dan fasilitas sekolah. Sumber daya yang memadai dalam jumlah, kondisi, dan kelengkapan diperlukan agar proses pendidikan di sekolah berjalan dengan baik. Perencanaan pengadaan sumber daya pendidikan harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan peserta didik. Jika ada sarana pendidikan yang memadai, siswa dapat merasa lebih puas dan lebih baik dalam belajar. Untuk menjadi siswa yang berprestasi, sekolah harus memiliki fasilitas yang baik yang sesuai dengan tempat di mana proses pendidikan dilakukan.

Ma'had Bakkah di bawah naungan Yayasan Sa'adah Martapura merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pembelajaran dari tingkat TK hingga SMA. Lembaga ini menaruh fokus utama pada program tahfizul Qur'an, di mana setiap siswa diwajibkan menghafal Al-Qur'an sesuai dengan jenjangnya. Selain hafalan, siswa juga dibekali dengan pemahaman ilmu-ilmu Al-Qur'an seperti tajwid dan tafsir. Di samping itu, pendidikan agama Islam menjadi bagian integral dari kurikulum, mencakup pembelajaran tentang aqidah, ibadah, muamalah, serta penguasaan bahasa Arab sebagai bahasa utama dalam memahami ajaran Islam.

Perekrutan di Ma'had Bakkah cukup panjang dan memiliki beberapa kendala seperti membutuhkan waktu yang lama untuk mengajukan kebutuhan karyawan dengan pihak yayasan. Kendala sarana prasarananya, seperti fasilitas wudhu di masjid kurang memadai, sehingga ada siswa berwudhu di kamar mandi. Jarak yang jauh untuk mencuci, menjemur pakaian dan tempat makan. Salah satu kendala yang dihadapi dalam manajemen kesiswaan di Ma'had Bakkah terjadi pada saat proses penerimaan siswa baru. Hal ini disebabkan oleh standar khusus yang ditetapkan, yakni calon siswa harus sudah mampu membaca Al-Qur'an dan memiliki kemauan yang kuat untuk menghafalnya. Untuk memastikan hal tersebut, pihak sekolah melakukan seleksi ketat melalui proses penilaian yang mencakup kemampuan membaca Al-Qur'an serta kesiapan mental calon siswa dalam mengikuti program tahfiz yang menjadi fokus utama lembaga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Ma'had Bakkah dalam melaksanakan

manajemen sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu Ma'had Bakkah dalam melakukan evaluasi, perbaikan dan peningkatan, baik dari segi sumber daya manusia, sarana prasarana, seta kesiswaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Objek penelitian berfokus pada studi lapangan yang dilakukan di lembaga pendidikan Islam Ma'had Bakkah, Yayasan Sa'adah Martapura, yang berlokasi di Jl. Muslim, Komplek Sa'adah 3, Kelurahan Sungai Paring, Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan. Informan utama dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah, kepala bagian manajemen sumber daya manusia (SDM), kepala sarana dan prasarana, serta kepala kesiswaan.

Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara dengan para informan, yang memberikan informasi mendalam terkait bagaimana pengelolaan manajemen SDM, sarana dan prasarana, serta kesiswaan di Ma'had Bakkah. Sementara itu, data sekunder diperoleh sebagai pelengkap, yang juga bersumber dari hasil pengamatan serta dokumentasi terkait pelaksanaan manajemen di lembaga tersebut. Analisi data dalam penelitian ini menggunakan tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang akan disajikan pada hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga merupakan proses yang sistematis dalam mengelola seluruh aspek terkait karyawan, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen untuk menjaring calon yang sesuai kualifikasi, hingga pengembangan melalui pelatihan guna meningkatkan kompetensi dan kinerja. Selain itu, pengawasan dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan standar dan tujuan lembaga. Sebagai bentuk apresiasi dan motivasi, sistem kompensasi pun diberikan secara proporsional agar kesejahteraan dan semangat kerja karyawan tetap terjaga. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang profesional dan produktif (Selti Sella & Hendra Riofita, 2024).

a. Perencanaan

Perencanaan memastikan bahwa semua hal berjalan sesuai rencana, perencanaan adalah kunci dalam manajemen. Semua organisasi harus melakukan sesuatu dengan rencana, karena dengan perencanaan yang baik akan memudahkan dalam proses perekrutan. Setelah kepala sekolah dan pengurus yayasan menyetujui perencanaan perekrutan tenaga kerja baru, HRD dapat melakukan tes dan wawancara dengan calon staf, guru, atau pegawai yang telah terdaftar.

b. Pengadaan atau Perekrutan

Dalam proses perekrutan, setiap pelamar diwajibkan menyiapkan sejumlah dokumen pendukung sebagai bagian dari persyaratan administratif. Dokumen yang harus disertakan meliputi: daftar riwayat hidup (CV), surat lamaran kerja, fotokopi ijazah terakhir beserta transkrip nilai, Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), surat keterangan sehat jasmani dari instansi kesehatan yang berwenang, serta sertifikat pendukung lainnya jika ada. Selain itu, pelamar juga perlu melampirkan fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP), fotokopi Kartu Keluarga (KK), dan pas foto berwarna ukuran 4x6. Seluruh dokumen ini berfungsi untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai kualifikasi dan kelayakan pelamar sebelum mengikuti tahap seleksi.

Ketika seseorang mengajukan lamaran pekerjaan ke Ma'had Bakkah dan memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan, kemudian pelamar yang sudah memenuhi syarat Ma'had Bakkah, kemudian menyeleksi dengan melakukan test dan wawancara. Seleksi adalah langkah yang penting untuk menarik karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat dan sejalan dengan kebutuhan sekolah.

Proses ini juga bertujuan untuk melakukan penilaian secara objektif dan menentukan kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Setelah dinyatakan lulus, Lembaga akan mengeluarkan surat keterangan (SK) pengangkatan kepada karyawan sebagai hasil dari proses jalur seleksi.

c. Pengembangan

Untuk mengetahui perkembangan SDM, hal itu dapat dilihat dari meningkatnya kemampuan, keterampilan, minat, bakat, dan perilaku seseorang di tempat kerja (Nasri Amri et al., 2023). Pelatihan membantu karyawan belajar bagaimana menjalankan pekerjaan mereka. Sementara pengembangan membantu karyawan mendapatkan ilmu dan kemampuan yang diperlukan untuk menerima tugas yang diberikan lembaga.

Pelatihan dan pengembangan merupakan proses manajemen yang penting di Ma'had Bakkah. Hal ini menjadi prioritas karena keduanya berperan penting dalam memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan baik, siap menerima tanggung jawab baru, serta mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk mengatasi kekurangan karyawan dalam bekerja yang dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk melakukan pekerjaan dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

d. Pengawasan dan Kompensasi

Manajemen yang saling melengkapi antara pengawasan dan kompensasi adalah dua komponen penting. Pengawasan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan tujuan dan standar organisasi, sementara kompensasi memberikan penghargaan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi (Martoyo et al., 2024).

Pengawasan dan kompensasi di Ma'had Bakkah dilaksanakan secara terpadu guna memastikan kinerja tenaga pendidik dan staf tetap sesuai dengan standar lembaga; pengawasan dilakukan melalui pemantauan rutin terhadap pelaksanaan tugas, sedangkan kompensasi diberikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi, yang mencakup gaji, tunjangan, serta insentif lain untuk meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Bakkah dilaksanakan secara menyeluruh dan sistematis melalui beberapa tahapan utama, yakni perencanaan, perekrutan, pengembangan, pengawasan, dan kompensasi. Tahapan perencanaan berperan penting dalam memastikan bahwa seluruh proses pengadaan tenaga kerja dilakukan secara terarah dan sesuai dengan kebutuhan lembaga, sehingga perekrutan dapat berjalan lebih efektif. Dalam proses perekrutan, pelamar diwajibkan memenuhi persyaratan administrasi dan mengikuti seleksi berupa tes serta wawancara, guna menjangkau kandidat yang benar-benar kompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, baik untuk posisi jangka pendek maupun jangka panjang.

Setelah lolos seleksi, calon karyawan akan menerima surat keputusan (SK) pengangkatan sebagai bentuk pengesahan resmi. Selanjutnya, pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan, agar karyawan mampu meningkatkan kemampuan kerja dan

beradaptasi dengan tuntutan tugas yang terus berkembang. Pengawasan dan kompensasi juga menjadi bagian penting dalam manajemen ini, karena pengawasan menjamin pelaksanaan tugas sesuai standar lembaga, sementara kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Seluruh proses ini dirancang untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional, produktif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan Ma'had Bakkah secara optimal.

2. Manajemen sarana prasarana

Sarana prasarana sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu kegiatan, karena keduanya berfungsi sebagai alat dan fasilitas pendukung yang memungkinkan proses kerja atau pembelajaran dapat terlaksana. Sarana berupa peralatan dan perlengkapan, sedangkan prasarana seperti gedung, ruang kelas, laboratorium, dan fasilitas lainnya. Keduanya memiliki kontribusi langsung terhadap kelancaran operasional. Ketika sarana dan prasarana tersedia dalam kondisi baik dan sesuai kebutuhan, maka aktivitas yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan optimal, sehingga tujuan organisasi, baik di bidang pendidikan, pelayanan, maupun produksi, dapat tercapai dengan lebih mudah dan terarah. (Dewi, 2025).

a. Perencanaan dan pengadaan

Berdasarkan hasil observasi, Ma'had Bakkah terbukti memiliki fasilitas yang cukup lengkap untuk menunjang kegiatan pendidikan. Meskipun tidak semua digunakan langsung dalam proses belajar-mengajar, keberadaan fasilitas ini sangat mendukung terciptanya lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif. Kelengkapan fasilitas ini mencerminkan komitmen Ma'had Bakkah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan holistik.

b. Pengawasan

Ma'had Bakkah melakukan pemberitahuan kepada semua karyawan tentang penggunaan sarana prasarana dan melakukan pemeliharaan mencakup membersihkan, memperbaiki, dan pengecekan berkala. Pengelolaan fasilitas di Ma'had Bakkah dilakukan melalui koordinasi langsung dalam upaya pemeliharaan, perawatan, dan pemanfaatan yang optimal. Setiap fasilitas dikomunikasikan secara rinci kepada pihak terkait agar penggunaannya sesuai dengan kebutuhan dan fungsinya.

c. Inventarisasi

Inventarisasi sarana dan prasarana di Ma'had Bakkah merupakan sebuah proses yang melibatkan interaksi aktif pengelola fasilitas, administrator dan staf, yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Kegiatan ini memudahkan dalam mendapatkan informasi yang tepat, cepat dan menyeluruh tentang status barang-barang inventaris, mulai dari proses pengadaan, penggunaan, pemeliharaan rutin, hingga penghapusan aset yang sudah tidak layak pakai. Melalui inventarisasi ini, Ma'had Bakkah dapat memastikan bahwa seluruh sarana dan prasarana tercatat dengan baik, dikelola secara efisien, serta mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang tertib, teratur, dan berkelanjutan.

Sarana dan prasarana memiliki peran krusial dalam mendukung keberhasilan proses pendidikan di Ma'had Bakkah. Perencanaan dan pengadaan fasilitas dilakukan secara menyeluruh untuk memastikan tersedianya fasilitas untuk menopang proses pendidikan serta kehidupan santri secara holistik. Pengawasan dilakukan secara rutin melalui koordinasi antar staf dan Kepala Bidang Sarana dan Prasarana, dengan tujuan menjaga fungsi dan kualitas fasilitas agar tetap optimal. Selain itu, inventarisasi dijalankan secara sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan setiap aset tercatat, terpelihara, dan digunakan secara efisien. Keseluruhan manajemen sarana dan prasarana ini menunjukkan bahwa Ma'had Bakkah sangat serius mendukung tercapainya tujuan pembelajaran secara maksimal.

3. Manajemen kesiswaan

Ruang lingkup dari manajemen kesiswaan, seperti perencanaan penerimaan siswa, orientasi siswa, evaluasi dan peraturan siswa (Trisnawati & Mahfudhoh, 2022).

a. Perencanaan Penerimaan

Perencanaan penerimaan berisikan informasi tentang pengumuman penerimaan siswa baru, seperti syarat, dokumen yang harus dipersiapkan dan kapan waktu penerimaan. Untuk mengetahui tentang penerimaan tersebut bisa melihat informasi yang tersedia, baik di wb resmi maupun media sosial. Hal ini lebih memudahkan administrasi, baik untuk pihak sekolah maupun pihak orang tua calon siswa.

Keuntungan yang didapatkan adalah untuk memberi kemudahan dan kesempatan kepada anak-anak untuk diterima dan belajar di Ma'had Bakkah, panitia khusus dibentuk untuk menangani proses pendaftaran. Siswa yang ingin mendaftar harus mengisi formulir yang diberikan oleh sekolah dan membayar biaya pendaftaran. Pendaftaran dimulai setiap tahun setelah kenaikan kelas. Untuk memulai pendaftaran, calon siswa harus membawa dokumen berikut: fotokopi Akta Kelahiran, Kartu Keluarga, raport dari dua semester terakhir dan bukti pembayaran.

Penerimaan peserta didik baru dapat melalui beberapa tahapan sebagai berikut: Peserta didik melakukan tes tertulis untuk mengetahui apakah mereka diterima atau tidak setelah data dilengkapi. Setelah itu, hasil tes diumumkan melalui web Ma'had Bakkah atau media sosial. Selain itu, orang tua atau wali diminta untuk menyelesaikan pendaftaran ulang dan proses administrasi.

b. Orientasi Siswa

Ma'had Bakkah memiliki sistem pembinaan kesiswaan yang terstruktur dan menyeluruh, dimulai dari masa orientasi untuk membantu santri baru beradaptasi dengan lingkungan pesantren, hingga program pembelajaran dan kegiatan pendukung yang dirancang untuk mengembangkan potensi akademik, spiritual, dan keterampilan siswa. Target utama seperti hafalan Al-Qur'an, penguasaan hadits, serta kemampuan berbahasa Arab menjadi bagian dari karakteristik keunggulan lembaga ini. Selain itu, berbagai kegiatan non-akademik dan ekstrakurikuler seperti dakwah sosial, market day, muhadasah, serta bela diri dan memanah turut memperkaya pengalaman belajar santri, sehingga mampu membentuk pribadi yang seimbang secara intelektual, emosional, dan spiritual.

c. Evaluasi

Ma'had Bakkah menerapkan sistem manajemen penerimaan dan evaluasi hasil belajar yang terstruktur dan menyeluruh untuk memastikan kualitas peserta didik yang diterima dan perkembangan mereka selama proses pendidikan. Melalui tes akademik, psikotes, dan tes hafalan Al-Qur'an, lembaga dapat mengevaluasi kemampuan awal siswa dan merancang strategi pembelajaran yang sesuai. Evaluasi hasil belajar tidak hanya digunakan untuk menilai kemajuan akademik siswa, tetapi juga untuk mendeteksi potensi, kesulitan belajar, serta mendorong motivasi dan pembentukan karakter siswa. Target kompetensi seperti hafalan minimal enam juz Al-Qur'an untuk tingkat SD, hafalan hadits, doa harian, serta kemampuan komunikasi dasar dalam bahasa Arab menjadi bagian dari tolok ukur keberhasilan. Selain prestasi akademik, ada pencapaian membanggakan non-akademik di tingkat kabupaten hingga provinsi, yang mencerminkan keberhasilan pendidikan yang holistik, seimbang antara aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

d. Peraturan siswa

Peraturan sekolah dibuat dalam buku tertib sekolah untuk membina disiplin siswa.

Peraturan ini terdiri dari tata tertib untuk kegiatan akademik dan tata tertib untuk kegiatan lainnya. Sistem poin menggunakan pelanggaran dan sanksi untuk pelanggaran. Pendekatan sekolah untuk mencapai prestasi akhlakul karimah yang optimal, yaitu dengan menggunakan strategi membina dan mengarahkan siswa untuk menaati peraturan yang berlaku.

Manajemen kesiswaan Ma'had Bakkah mencakup empat aspek utama yang saling terintegrasi, yaitu perencanaan penerimaan siswa, orientasi, evaluasi, dan peraturan siswa, yang semuanya dirancang untuk membentuk santri yang unggul secara akademik, spiritual, dan sosial. Proses penerimaan siswa dilakukan secara sistematis melalui tahapan pendaftaran, seleksi, dan administrasi ulang yang transparan dan terstruktur.

Masa orientasi diselenggarakan untuk membantu santri baru beradaptasi dengan lingkungan dan budaya pesantren, serta mengenalkan program-program unggulan yang mencakup hafalan Al-Qur'an, hadits, dan kemampuan berbahasa Arab. Evaluasi hasil belajar digunakan tidak hanya untuk mengukur pencapaian akademik, tetapi juga sebagai sarana membentuk karakter dan mengarahkan potensi siswa secara menyeluruh. Sementara itu, penerapan peraturan sekolah melalui sistem poin dan pengawasan terpadu antara guru, bagian kesiswaan, dan orang tua, bertujuan untuk membangun kedisiplinan dan akhlak mulia. Dengan demikian, manajemen kesiswaan di Ma'had Bakkah merupakan upaya terpadu dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang tertib, terarah, dan berorientasi pada pembentukan karakter serta prestasi siswa.

KESIMPULAN

Ma'had Bakkah telah melaksanakan secara terpadu dan terstruktur manajemen sumber daya manusia, sarana prasarana dan kesiswaan. Dalam manajemen sumber daya manusia ada beberapa tahapan yang sudah dilaksanakan dengan baik, seperti perencanaan, perekrutan, pengembangan, pengawasan, dan pemberian kompensasi yang bertujuan agar sumber daya manusia mampu berkembang secara profesional melalui pelatihan dan pengawasan yang berkelanjutan. Adapun tahapan dalam manajemen sarana prasarana dilaksanakan Ma'had Bakkah melalui tahapan perencanaan, pengawasan, dan inventarisasi berkelanjutan guna memastikan fasilitas pendidikan tersedia, terpelihara, dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung proses belajar mengajar. Sedangkan pada manajemen kesiswaan di Ma'had Bakkah dilaksanakan beberapa tahapan, seperti perencanaan penerimaan, orientasi, evaluasi, dan penerapan peraturan yang saling mendukung yang difokuskan pada pembentukan karakter dan kemampuan akademik siswa.

Kedepannya Ma'had Bakkah harus terus meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik serta staf melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional, seminar, atau program sertifikasi. Selain itu, evaluasi kinerja sebaiknya dilakukan secara berkala dengan indikator yang lebih terukur agar potensi dan kelemahan individu dapat ditindaklanjuti secara tepat. Pemberian kompensasi juga dapat ditinjau ulang secara berkala agar tetap kompetitif dan adil, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

Untuk mendukung sarana prasarana pendidikan, Ma'had Bakkah harus mengembangkan sistem pemeliharaan berbasis digital atau aplikasi inventarisasi yang terintegrasi, sehingga proses pemantauan dan perbaikan lebih efisien. Lembaga juga dapat bekerja sama dengan pihak ketiga atau donatur untuk pembaruan fasilitas, khususnya teknologi penunjang pembelajaran agar lebih relevan dengan perkembangan zaman. Sedangkan untuk meningkatkan mutu pembinaan siswa, perlu adanya penguatan program pengembangan karakter dan pembinaan kepemimpinan, sehingga siswa dapat mempersiapkan diri dan mempunyai bekal ketika memasuki lingkungan kerja dan kehidupan bermasyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Dewi, E. P. (2025). Manajemen Sarana dan Prasarana Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Gugus 3 Waylima. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(4), 556–568.
- Intan Nur Febrianti, & Agus Wicahyono. (2025). Manajemen Sarana dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di PAUD Modern Al-Rifa'ie Cabang Sawojajar Kota Malang. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(2), 600–605. <https://doi.org/10.56799/jim.v4i2.7256>
- Lestari, R. P., Efendi, J., & Setyobudi, A. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(2), 3670–3677. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Maizah, & Ratnawati, R. (2024). Implementasi Manajemen Sarana dan Prasarana Sebagai Penunjang Efektivitas Pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pamekasan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 49–59. <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.9537>
- Makie, H. A. (2025). Manajemen Pendidikan dan Multimedia dalam Membangun Generasi Unggul. In *Membangun Pendidikan Abad ke-21: Strategi dan Inovasi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan* (1st ed., pp. 159–171). PT. Literatus Digitus Indonesia.
- Martoyo, A., Yusuf, M., & Pinandito, S. (2024). Kinerja Pegawai Kompensasi dan Pengawasan Pada Pegawai Bank BRI Regional Office Jakarta 3. *Innovation and Business: Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Keuangan (Innobiz)*, 1(1), 42–51.
- Na'im, Z. (2018). Konsep Dasar dan Tata Kelola Manajemen Peserta Didik di Sekolah. *Journal EVALUASI*, 2(2), 499. <https://doi.org/10.32478/EVALUASI.V2I2.168>
- Nasri Amri, Kusnadi, K., & Anang Walian. (2023). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba Serta Perannya Dalam Mewujudkan Santri Yang Unggul. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6), 2125–2138. <https://doi.org/10.56799/jim.v2i6.1582>
- Selti Sella, & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Solechan, & Abdullah. (2022). Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Kedisiplinan Siswa Di Sma Primaganda Bulurejo Diwec Jombang. *Jurnal Urwatul Wutsqo*, 11(2), 129–150. <https://jurnal.stituwjombang.ac.id/index.php/UrwatulWutsqo129UrwatulWutsqo>, [JurnalKepe ndidikan dan Keislaman. https://jurnal.stituwjombang.ac.id/index.php/UrwatulWutsqo](https://jurnal.stituwjombang.ac.id/index.php/UrwatulWutsqo)
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Trisnawati, E., & Mahfudhoh, S. (2022). MANAJEMEN KESISWAAN SEKOLAH (Studi Kasus di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Tunas Bangsa Insan Mandiri Cilodong Depok). *Jurnal ElMadrasa : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 25–39.
- Wakila, Y. F. (2021). Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, 3(1), 49–62.