

STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTs NURUL HUDA SEDATI SIDOARJO

Fairuz Bilah Izzah Hazwani¹

UIN Sunan Ampel¹, Surabaya, Indonesia

fairuzhazwani0@gmail.com

Abstrak

Persaingan dalam dunia pendidikan yang semakin ketat mengakibatkan beberapa lembaga pendidikan ditinggalkan oleh pelanggannya, sehingga terjadi penggabungan antara lembaga pendidikan, dengan kondisi yang seperti ini maka lembaga pendidikan harus melakukan terobosan dan inovasi untuk mempertahankan eksistensi lembaga pendidikan yang dikelolanya serta untuk menghadapi iklim kompetitif tersebut melalui pemberdayaan sumberdaya manusianya secara terencana dengan baik. Pada lingkup pendidikan, strategi merupakan hal yang paling menjadi perhatian untuk mencapai tujuan madrasah. Salah satu strategi atau upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga eksistensi madrasah yaitu melalui pemberdayaan sumber daya manusia. Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan dalam menyusun strategi dengan baik. oleh karena itu rencana strategis organisasi harus disusun secara sistematis Strategi Pemberdayaan sumber daya manusia bertujuan menciptakan sumber daya manusia (guru, karyawan dan stakeholder terkait) yang memiliki kompetensi (competency) dalam bidang ahlinya, kewenangan (authority), serta tanggung jawab (responsibility). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Strategi pemberdayaan sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sedati Kabupaten Sidoarjo Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif jenis penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Proses analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Serta keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan melalui serangkaian proses: (1) menentukan kebutuhan sumber daya manusia (2) memilih sumber daya manusia untuk diberdayakan (3) membuat konfigurasi dan aturan yang jelas (4) melaksanakan pelatihan, bimbingan ataupun workshop (5) memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu berkembang.

Kata kunci: Strategi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Pada lembaga pendidikan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kualitas pendidikan suatu bangsa, tanpa sumber daya manusia yang kompetitif maka lembaga pendidikan akan mengalami kemunduran karena adanya ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing. Permasalahan yang terletak pada saat ini yaitu masih banyaknya SDM yang bagus yang sebenarnya memiliki kompetensi dilembaga pendidikan tersebut namun kurang diberdayakan, kurang *upgrade* kemampuan pada SDM nya atau bahkan mempunyai program bagus namun tidak mempunyai sumber daya yang memadai, dan lain-lain. Kondisi seperti ini yang mengharuskan lembaga pendidikan melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia secara terencana.

¹ Alumnus Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Islam UIN Sunan Ampel Surabaya.

Strategi pemberdayaan SDM sangat diperlukan, karena memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja SDM serta menciptakan sumber daya manusia seperti (guru, karyawan dan *stakeholder* terkait) yang memiliki kompetensi (*competency*) dalam bidang ahlinya, kewenangan (*authority*), serta tanggung jawab (*responsibility*) dengan cara melakukan perbaikan pendidikan secara terus menerus.² Menurut Pranaka, strategi pemberdayaan sumber daya manusia adalah susunan rencana yang sistematis dalam membina serta mendayagunakan kemampuan dalam diri manusia.³

Setidaknya terdapat empat peran penting dalam pemberdayaan sumberdaya manusia, yaitu : (1) *Tool of Management*, menunjukkan manusia sebagai alat, (2) *Change management*, pembaharuan guna menumbuhkan produktivitas lembaga, (3) sebagai mediator peningkatan kinerja, (4) sebagai pelopor dalam mengembangkan lembaga.⁴ Dalam hal ini kompetensi SDM menjadi penentu dalam model pemberdayaan lembaga pendidikan. Jika potensi SDM diberdayakan dan dikembangkan maka dapat menunjang keberhasilan pendidikan. Sedangkan SDM yang potensinya belum diberdayakan maka akan menjadi penghambat dalam kemajuan pendidikan. Maka dari itu SDM pada lembaga pendidikan harus diberdayakan semaksimal mungkin.⁵

Pengertian Strategi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Strategi

Menurut Robbins dan Coulter Menyatakan bahwa strategi adalah rencana yang dibuat secara teratur dan terencana untuk mengetahui kebutuhan organisasi, bagaimana cara menyelesaikannya dan bagaimana supaya menjadi daya tarik serta dapat memenuhi kebutuhan pelanggan sehingga tujuan dapat tercapai.⁶ Menurut KBBI, strategi dapat diartikan sebagai rencana yang tersusun secara sistematis tentang kegiatan yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan.⁷ Sedangkan menurut Sofjan yang dikutip oleh Ronal Watrianthos, dkk menyatakan bahwa strategi merupakan suatu keputusan yang telah ditetapkan dan digunakan untuk menghadapi pesaing dalam organisasi serta dapat mencapai tujuan jangka pendek serta sasaran yang bersifat jangka panjang.⁸

Melihat pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa strategy merupakan rangkaian rencana yang disusun secara sistematis oleh atasan atau manajemen puncak guna mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan segala unsur yang ada termasuk sumber daya manusia.

Pada dunia pendidikan strategi merupakan langkah-langkah yang disusun secara sistematis dan terkoordinasi untuk perbaikan kualitas pelayanan pendidikan secara berkesinambungan, sehingga fokusnya ditujukan kepada kepuasan pelanggan dalam hal ini yaitu peserta didik, orangtua siswa, guru, karyawan, alumni dan masyarakat. Pelayanan dalam hal ini disesuaikan pada kebutuhan pelanggan maupun *stakeholder* lainnya.⁹

2. Pengertian pemberdayaan Sumber Daya Manusia

² Agus Sudigdo, *Belajar Manajemen Di Mulai Dari Sini*, (Jakarta: STIE IPWIJA, 2016), 14.

³ Pranaka dalam Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Bandar Maju, 2010), 175.

⁴ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 100.

⁵ Ibid, 101.

⁶ Robbins dan Coulter, *Pengertian Strategi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 179.

⁷ Tim Redaksi KBBI. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 1092.

⁸ Ronal Watrianthos, dkk. *Kewirausahaan dan Strategi Bisnis*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), 125. Di akses dari: <https://books.google.co.id/books?id=Xvr2DwAAQBAJ&pg=PA125&dq=strategi+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi59ZqskOPtAhXYzTgGHZROBygQuwUwAXoECAMQCw#v=onepage&q=strategi%20adalah&f=false>

⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 216

Kualitas SDM dalam pendidikan sangat berpengaruh penting dalam kualitas pendidikan suatu bangsa. Dalam hal ini strategi yang dapat dilakukan untuk menjaga eksistensi madrasah yaitu melalui pemberdayaan sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia yang dianggap belum mampu memberdayakan sumber-sumber lainnya maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.¹⁰

Menurut Amirudin Idris mengemukakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia (*Empowerment of Human Resources*) adalah kegiatan memberdayakan “daya manusia” dapat melalui kemampuan, wewenang, kepercayaan serta tanggung jawab dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja yang ada dalam diri manusia sebagaimana yang diharapkan dalam lembaga pendidikan.¹¹ Menurut Pranaka, strategi pemberdayaan sumber daya manusia adalah susunan rencana yang sistematis dalam membina serta mendayagunakan kemampuan dalam diri manusia.¹² Sedangkan Menurut Eko Nusantara, mengemukakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia diartikan sebagai cara yang dapat mengoptimalkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta kapasitasnya.¹³

Jadi yang dimaksud dengan strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah sebuah rencana cermat yang disusun secara sistematis oleh kepala lembaga untuk menciptakan sumberdaya manusia (Guru, karyawan dan staff) yang berkualitas yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi khususnya pendidikan.

Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Forcaro, terdapat 6 strategi dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam pendidikan, antara lain:

1. Menganalisis Kebutuhan Pemberdayaan
Manajemen puncak harus melihat kebutuhan pekerjaan apa yang harus diberdayakan
2. Memilih pegawai yang akan di berdayakan
Memilih pegawai yang dapat melakukan pekerjaan dan senang dalam menjalankannya.
3. Membuat peraturan yang jelas dalam pemberdayaan SDM
Peraturan ini dibuat berdasarkan kesepakatan manajemen puncak dengan bawahannya, serta menjelaskan tanggung jawab apa yang diberikan, pengambilan keputusan yang dapat dilakukan pegawai, kompensasi yang didapatkan pegawai apabila mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target serta sanksi-sanksi nya.
4. Memberikan informasi mengenai lembaga
Hal ini bertujuan agar pegawai lebih memahami kondisi lembaga yang sebenarnya serta tujuan yang ditetapkan oleh lembaga terkait visi, misi dan nilai-nilai lembaga,
5. Memberikan pelatihan pada pegawai yang diberdayakan

¹⁰ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*.....101.

¹¹ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016) 99-100. Diakses dari: <https://books.google.co.id/books?id=GAEBDAAAQBAJ&pg=PA98&dq=pemberdayaan+sumber+daya+manusia+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi47sqIJHtAhW-qksFHQm0DgEQ6AEwBnoECAGQAg#v=onepage&q=pemberdayaan%20sumber%20daya%20manusia%20adalah&f=false>

¹² Pranaka dalam Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Bandar Maju, 2010), 175.

¹³ Eko Nusantara, *Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bekerja*, (Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2016), 2.

Dalam hal ini contohnya seperti pegawai diajarkan menggunakan dana dengan bijak pada lembaga, bagaimana cara bernegosiasi, bagaimana cara mengambil keputusan dengan tepat, serta bagaimana cara menyelesaikan masalah pada kondisi yang sulit.

6. Memberikan dorongan pada pegawai untuk selalu berinisiatif

Memberi motivasi pada pegawai yang akan diberdayakan, membangun sikap disiplin pada diri pegawai, memberi standar prestasi serta standar minimal kesalahan yang boleh dilakukan, dan memberi tantangan. Sehingga pegawai memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan dengan rasa percaya diri.¹⁴

Dari penjelasan diatas diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa strategi pemberdayaan manusia yaitu: Menganalisis Kebutuhan Pemberdayaan, Memilih pegawai yang akan di berdayakan, Membuat peraturan yang jelas dalam pemberdayaan SDM, Memberi informasi tentang lembaga, Memberikan pelatihan pada pegawai yang diberdayakan dan Memberi dorongan pada pegawai untuk selalu berinisiatif. Strategi pemberdayaan SDM terfokus pada sasaran dan tujuan dalam menentukan program pemberdayaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi pemberdayaan SDM mempunyai program yang terarah
2. Perlu adanya pengalokasian sumber daya manusia secara tepat, sehingga keberhasilan visi dan misi tercapai.

Secara lebih singkat, strategi pemberdayaan SDM MTs Nurul Huda dapat dilihat dalam bagan dibawah ini:

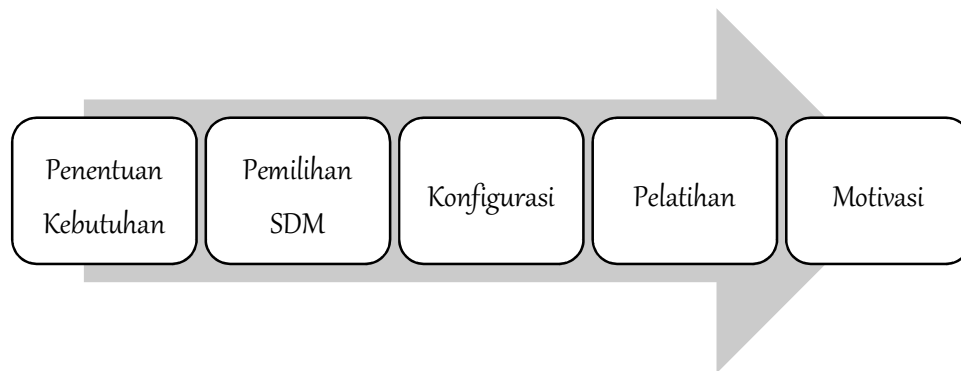


Diagram 4.2. Strategi Pemberdayaan SDM MTs. Nurul Huda

Faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Stewart dalam Syarif, terdapat 6 faktor pemberdayaan sumber daya manusia, antara lain:

1. Kemampuan (*Enabling*): staf memiliki segala sumber daya yang perlu diberdayakan secara utuh.
2. Memperlancar (*Facilitating*): kecakapan mendasar yang dibutuhkan bagi pimpinan sehingga dapat memberdayakan pegawainya.
3. Konsultasi (*Consulting*): setiap pimpinan harus konsultasi terhadap staf pada masalah yang strategis jadi bukan hanya perihal masalah sehari-hari.
4. Kerjasama (*Collaborating*): merupakan pembuktian seorang pimpinan mengenai tingkat kecakapan ketika memberdayakan staf nya dan juga seberapa mampu melaksanakan tugasnya secara utuh.
5. Bimbingan (*Mentoring*): teknik dan tahapan dalam manajemen.
6. Dukungan (*Supporting*): merupakan dukungan pimpinan terhadap bawahan agar menjadi staf yang mandiri.¹⁵

¹⁴ Forcaro, Kenneth, *The Real Meaning of Empowerment (Tennessee: Profesional Development Contrach Management, 2006)* 5-6.

¹⁵ Stewart, *Empowering People: Terjemahan Hardjana*, (Yogyakarta, Karnisius, 2008), 63.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan SDM ada 6 dapat dilihat dari segi: Kemampuan (*Enabling*), Memperlancar (*Facilitating*), Konsultasi (*Consulting*), Kerjasama (*Collaborating*), Bimbingan (*Mentoring*) dan Dukungan (*Supporting*).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Peneliti menggunakan pendekatan ini karena peneliti ingin mendiskripsikan suatu keadaan yang sebenarnya atau fakta, dan data yang dikaji berupa kata-kata, gambar dan bukan berupa grafik atau angka. Oleh karena itu peneliti akan melakukan analisa mendalam kemudian menggambarkan dan memaparkan data yang diperoleh dari MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo yang berkaitan dengan Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo yang beralamat di Jl. Kalanganyar Barat No. 53 Kalanganyar Kulon, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo. Sekolah ini berstatus swasta dan sudah terakreditasi A.

Sumber Data dan Informan Penelitian

Adapun sumber data dalam penelitian ini yang digunakan yaitu berupa sumber data primer dan sekunder, sebagai berikut:

1. Sumber Data primer

merupakan data atau keterangan yang didapatkan peneliti secara langsung dari sumbernya, atau data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara¹⁶ dari hasil wawancara peneliti memperoleh informasi mengenai strategi kepala madrasah dalam memberdayakan sumber daya manusia di madrasah dan dapat diberdayakan dari segi kemampuan manajerialnya, profesionalisme kinerjanya dan lain sebagainya. Data primer dalam penelitian ini adalah direktur yayasan, kepala madrasah, waka kurikulum dan ketua tim program unggulan.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari pihak ke dua, bisa berupa catatan yang dapat dijadikan sebagai dokumentasi maupun didapatkan dari orang lain.¹⁷ Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari kajian terhadap literatur, buku atau artikel ilmiah yang ditulis oleh para ahli serta kajian pustaka dari penelitian terdahulu yang terdapat relevansinya dengan penelitian ini dan diterbitkan dalam bentuk karya ilmiah ataupun buku.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

¹⁶ Bagja Waluya, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, (Bandung: PT. Setia Purna Inves), 79. Diakses dari: <https://books.google.co.id/books?id=pGxmsW9Emc0C&pg=PA79&dq=sumber+data+primer+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiGxJ3g6NHtAhXGV30KHeqvBm0Q6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q=sumber%20data%20primer%20adalah&f=false>

¹⁷ Bagja Waluya, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*,.....79.

Observasi atau pengamatan ialah metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dilapangan sebelum penelitian berlangsung dan bertujuan untuk menghimpun data penelitian bisa melalui pengamatan dan pengindraan¹⁸. Peneliti hadir secara langsung dan melakukan pengamatan terhadap strategi pemberdayaan sumber daya manusia di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo

2. Wawancara

Wawancara ialah metode pengumpulan data untuk memperoleh informasi melalui percakapan secara langsung dengan menyampaikan beberapa pertanyaan kepada responden terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan: Direktur Yayasan Pendidikan Islam, Kepala Madrasah, Waka Kurikulum dan Ketua Tim Pengembang Program Unggulan.

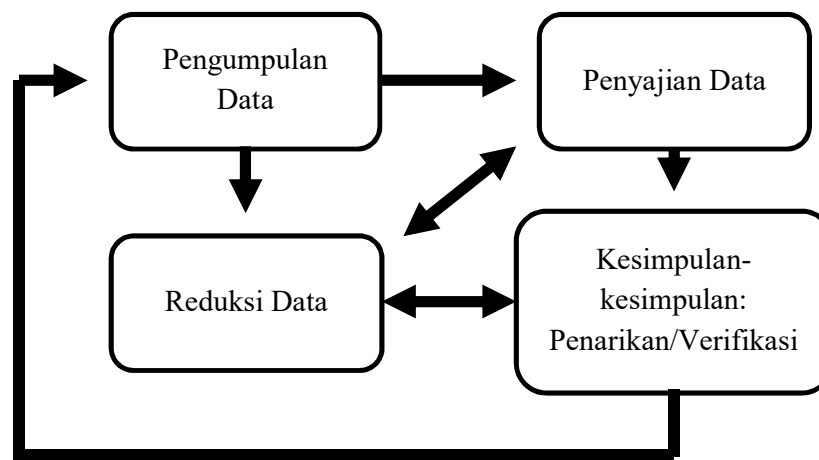
3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah metode yang dilakukan untuk menggali data tentang fokus penelitian, dapat diperoleh dari catatan peneliti, surat kabar, buku, majalah, dan lain sebagainya. Data ini bersifat terbatas pada ruang dan waktu. Dokumentasi dapat membantu peneliti untuk mengetahui hal apa yang pernah terjadi di waktu silam.¹⁹ Dalam penelitian ini dokumen yang dibutuhkan meliputi: visi dan misi lembaga, program pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala madrasah, dan lain-lain.

Teknik Analisis Data

Analisis data model Miles dan Huberman, berikut teknik analisis data menurut Miles dan Huberman yang dimulai dari pengumpulan data catatan lapangan, reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan.

Diagram 3.1. Teknik Analisis Data



Keabsahan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik verifikasi keabsahan data antara lain:

¹⁸ Burhan Bungin, *"Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya"*, (Jakarta: Kencana, 2010) 115.

¹⁹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2014) 141.

1. Triagulasi Sumber

yaitu dengan menilai dan membuat perbandingan antara data yang diperoleh dari hasil penelitian serta pengamatan dengan data yang didapatkan dari hasil wawancara, kemudian dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan antara ucapan orang lain dihadapan umum dengan pendapat pribadi membuat perbandingan mengenai situasi penelitian sepanjang waktu, membandingkan pendapat seseorang dengan pendapat pribadi serta membuat perbandingan dari hasil wawancara dengan dokumen yang terkait.²⁰

2. Triagulasi Metode

Menurut Patton yang dikutip oleh Lexy Meleong mengemukakan bahwa cara melakukan triangulasi metode dengan mengidentifikasi tingkat kepercayaan penemuan hasil penelitian baru, dapat dilihat dari teknik pengumpulan data atau sumber data dan dilakukan dengan metode yang sama.²¹

3. Triagulasi Teori

Triagulasi teori dilakukan dengan mencari kecocokan dari data yang di dapatkan pada saat melakukan penelitian lapangan dengan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli. hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelompokkan berdasarkan data yang dapat mengarahkan pada upaya penemuan penelitian lainnya.²²

PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini peneliti terfokus pada strategi pemberdayaan sumber daya manusia dan faktor pendukung pemberdayaan SDM di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo.

1. Strategi Pemberdayaan SDM

Berdasarkan analisis hasil penelitian melalui wawancara observasi, Strategi yang dilakukan oleh MTs Nurul Huda dalam memberdayakan SDM adalah:

a. Menentukan kebutuhan atau kemampuan SDM yang perlu diberdayakan

Dalam proses ini, kepala sekolah bersama dengan staff terkait menentukan dan berdiskusi tentang kebutuhan apa saja yang harus ditingkatkan serta diperbaiki dari SDM yang ada. Hal ini dilakukan agar tercapai efisiensi terhadap biaya maupun tenaga yang akan dikeluarkan sehingga tidak salah sasaran maupun pemborosan yang tidak diinginkan karena ketidak tepatan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh SDM

b. Memilih SDM untuk diberdayakan

Dalam proses ini kepala sekolah beserta staff memilih SDM yang dirasa perlu dan cocok untuk mendapatkan *upgrade* serta mendapatkan amanah untuk mengikuti program pemberdayaan.

c. Membuat konfigurasi dan aturan aturan yang jelas

Peraturan ini dibuat berdasarkan kesepakatan kepala madrasah dengan staff nya dalam hal ini kepala madrasah menjelaskan tanggung jawab apa yang diberikan kepada staf, bagaimana staf terlibat saat pengambilan keputusan madrasah, apa kompensasi yang

²⁰ Lexy Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 178.

²¹ Lexy Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 178.

²² Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), 258.

diberikan ketika staf sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai target, jika ada punishment maka bentuknya bagaimana dan lain sebagainya.

d. Melaksanakan pelatihan, bimbingan ataupun workshop

Pada proses ini, SDM yang telah terpilih sebelumnya akan diikuti dalam pelatihan, bimbingan maupun workshop yang diperlukan dan dibutuhkan. Bentuk pelatihan yang diberikan kepala madrasah antara lain:

No.	Program Pemberdayaan SDM Pendidikan
1.	Program pelatihan pembuatan soal HOTS
2.	Rencana Tindak Lanjut dan MGMP Desiminasi
3.	Pelatihan Implementasi Merdeka Belajar
4.	Pelatihan Pembuatan Modul bilingual maple UN
5.	Bimtek pengembangan SILABUS
6.	Workshop Desiminasi AKM Portopolio
7.	MGMP Mapel UN MTs Desiminasi
8.	Pendidikan dan Pembinaan SDM
9.	Perbaikan sistem rekrutmen
10.	Peningkatan kemampuan dan minat baca
11.	Peningkatan kemampuan berbahasa Inggris untuk SDM pengampu <i>English Day</i>
12.	Peningkatan kemampuan Wawasan Sains untuk SDM pengampu <i>Sains Day</i>
13.	Peningkatan kemampuan Matematika untuk SDM pengampu <i>Match Day</i>

e. Memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu berkembang

Hal ini perlu dilakukan agar SDM yang mendapatkan kesempatan pemberdayaan mempunyai kepercayaan diri dan motivasi yang tinggi dalam mengembangkan potensi dirinya sehingga mampu mendapatkan ilmu dan menemukan teknik maupun metode terbaik untuk diterapkan dalam pelayanan terhadap konsumen lembaga pendidikan.

2. Faktor pendukung pemberdayaan SDM

Terdapat beberapa faktor pendukung adanya pemberdayaan di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo, diantaranya:

a. Kemampuan (*Enabling*)

Pemberdayaan dilakukan karena adanya kemampuan yang dimiliki staf tersebut namun kurang diberdayakan, sehingga setelah diberdayakan diharapkan staf dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki secara optimal.

b. Memperlancar (*Facilitating*):

Kepala madrasah harus memiliki kecakapan dasar dalam berkomunikasi dengan staf nya, sehingga dengan ini kepada madrasah dapat memberdayakan stafnya.

c. Konsultasi (*Consulting*):

Dalam hal ini kepala madrasah harus selalu konsultasi kepada stafnya mengenai masalah apa yang sedang dihadapi, serta memberikan solusi penyelesaian masalah tersebut atau bahkan bersedia membantu staf dalam menjalankan tugas nya yang berat. .

d. Kerjasama (*Collaborating*):

merupakan pembuktian seorang pimpinan mengenai tingkat kecakapan ketika memberdayakan staf nya dan juga seberapa mampu melaksanakan tugasnya secara utuh.

e. Bimbingan (*Mentoring*):

Kepala madrasah memberikan bimbingan baik dalam bentuk pelatihan-pelatihan, workshop dan lain-lain, hal ini diharapkan dapat membantu staf agar dapat menyelesaikan tugas nya dengan mudah.

f. Dukungan (*Supporting*):

Tidak lupa kepala madrasah juga memberikan dukungan penuh serta kepercayaan terhadap staf agar menjadi staf yang mandiri.

KESIMPULAN

Jadi dapat disimpulkan bahwa Strategi pemberdayaan SDM di MTs. Nurul Huda Sedati adalah suatu cara atau rencana yang disusun untuk mengoptimalkan pelaksanaan program program yang ingin dicapai melalui serangkaian proses (1) menentukan kebutuhan SDM (2) memilih SDM untuk diberdayakan (3) membuat konfigurasi dan aturan yang jelas (4) melaksanakan pelatihan, bimbingan ataupun workshop (5) memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu berkembang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung adanya pemberdayaan SDM di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo meliputi: kemampuan (*Enabling*), memperlancar (*Facilitating*), konsultasi (*Consulting*), kerjasama (*Collaborating*), bimbingan (*Mentoring*) serta dukungan (*Supporting*).

DAFTAR PUSTAKA

- Bugin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Prenada Media Group).
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish). Diakses dari: <https://books.google.co.id/books?id=GAEBDAAAQBAJ&pg=PA98&dq=pemberdayaan+sumber+daya+manusia+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi47sqIJHtAhW-qksFHQm0DgEQ6AEwBnoECAGQAg#v=onepage&q=pemberdayaan%20sumber%20daya%20manusia%20adalah&f=false>
- Kenneth, Forcaro. 2006. *The Real Meaning of Empowerment (Tennessee: Profesional Development Contrach Management)*
- Meleong, Lexy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya).
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya)
- Nusantor, Eko. 2016. *Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bekerja*, (Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang).
- Pranaka dalam Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai* (Bandung: Bandar Maju)
- Robbins dan Coulter. 2009. *Pengertian Strategi* (Jakarta: Rineka Cipta)
- Stewart. 2008. *Empowering People: Terjemahan Hardjana* (Yogyakarta, Karnisius)
- Sudigdo, Agus. 2016. *Belajar Manajemen Di Mulai Dari Sini*, (Jakarta: STIE IPWIJA)
- Tim Redaksi KBBI. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (Jakarta: Balai Pustaka)
- Waluya, Bagja. *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. (Bandung: PT. Setia Purna Inves).. Diakses dari: <https://books.google.co.id/books?id=pGxmsW9Emc0C&pg=PA79&dq=sumber+data+primer+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiGxJ3g6NHtAhXGV30KHeqyBm0Q6AEwAXoECAAIQAg#v=onepage&q=sumber%20data%20primer%20adalah&f=false>
- Watiranthos,, Ronal dkk. 2020. *Kewirausahaan dan Strategi Bisnis* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis). Di akses dari: <https://books.google.co.id/books?id=Xvr2DwAAQBAJ&pg=PA125&dq=strategi+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi59ZqskOPtAhXYzTgGHZROBygQuwUwAXoECAMQCw#v=onepage&q=strategi%20adalah&f=false>