

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN TENAGA PENDIDIK DI MTS AL FALAH BENGKUNAT

Erwansyah

Universitas Islam An-Nur Lampung

Abstract

This study aims to analyze human resource management in improving the quality of teaching staff at MTs Al Falah Bengkuntat. Human resource management is one of the important factors in improving the quality of education, particularly in enhancing the competence, professionalism, and performance of educators. This research used a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The informants of this study consisted of the head of the madrasa, teaching staff, and administrative staff related to human resource management at MTs Al Falah Bengkuntat. The results of the study indicate that human resource management at MTs Al Falah Bengkuntat is carried out through several stages, namely teacher planning, recruitment and selection, coaching and competency development, and performance evaluation. The efforts made by the madrasa principal to improve the quality of teaching staff include training programs, subject teacher discussions, academic supervision, as well as providing motivation and rewards for teachers. Well-planned and sustainable human resource management has proven to improve professionalism, discipline, and the quality of learning carried out by educators. Therefore, effective human resource management becomes an important factor in improving the quality of education at MTs Al Falah Bengkuntat.

Keywords: *Management, Human Resources, Teaching Staff, Madrasa.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di MTs Al Falah Bengkunt. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini meliputi kepala madrasah, tenaga pendidik, serta staf yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia di MTs Al Falah Bengkunt. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di MTs Al Falah Bengkunt dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu perencanaan tenaga pendidik, rekrutmen dan seleksi, pembinaan dan pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja guru. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik antara lain melalui pelatihan, kegiatan musyawarah guru mata pelajaran, supervisi akademik, serta pemberian motivasi dan penghargaan kepada guru. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan profesionalisme, kedisiplinan, serta kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al Falah Bengkunt.

Kata Kunci: Pengelolaan, Sumber Daya Manusia, Tenaga Pendidik, Madrasah.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan, manusia dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya baik dari aspek intelektual, moral, sosial, maupun spiritual (Imamah et al., 2021). Dalam konteks pendidikan formal, lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat

strategis dalam membentuk generasi yang memiliki kompetensi dan karakter yang baik. Oleh karena itu, kualitas pendidikan harus terus ditingkatkan agar mampu menjawab berbagai tantangan perkembangan zaman. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan adalah kualitas tenaga pendidik yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan. Tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan memiliki komitmen tinggi akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif serta menghasilkan peserta didik yang berkualitas (Adelia & Arijannah, 2023).

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting. Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan mencakup kepala sekolah atau kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, serta seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara optimal (Warisno, 2019). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan meliputi berbagai kegiatan seperti perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen, pengembangan kompetensi, pembinaan, serta evaluasi kinerja guru. Apabila proses pengelolaan tersebut dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, maka kualitas tenaga pendidik akan terus mengalami peningkatan (Edy Sutrisno, 2011).

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam proses pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, fasilitator, dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai baik dari segi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Keempat

kompetensi tersebut menjadi standar utama yang harus dimiliki oleh seorang guru agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Dalam praktiknya, peningkatan kompetensi guru tidak dapat dilakukan secara individu semata, melainkan memerlukan dukungan dari lembaga pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Sueb et al., 2024).

Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab yang besar dalam menciptakan generasi yang tidak hanya unggul dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki akhlak yang mulia. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik di madrasah harus dilakukan secara profesional agar tujuan pendidikan Islam dapat tercapai secara optimal. Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, serta mengevaluasi seluruh kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik. Melalui kepemimpinan yang efektif, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kompetensinya (Mulyasa, 2013).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan juga berkaitan erat dengan upaya peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Lembaga pendidikan yang memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru, memperbaiki kualitas proses pembelajaran, serta menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sebaliknya, apabila pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan secara optimal, maka akan berdampak pada rendahnya kinerja tenaga pendidik dan kurang

maksimalnya proses pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar tenaga pendidik dapat bekerja secara profesional dan produktif (Oktavia, 2021).

Dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, khususnya di madrasah. Permasalahan tersebut antara lain berkaitan dengan keterbatasan jumlah tenaga pendidik yang sesuai dengan bidang keahliannya, kurangnya kesempatan pengembangan profesional bagi guru, serta belum optimalnya sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakan di madrasah. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang serius dari pihak madrasah dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan (Anwar, 2022).

MTs Al Falah Bengkunt sebagai salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah pertama berbasis Islam memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang berilmu dan berakhlak mulia. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, madrasah ini juga dihadapkan pada berbagai tantangan, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik. Kualitas tenaga pendidik menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran di madrasah tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tenaga pendidik yang ada dapat bekerja secara optimal serta mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Pengelolaan yang efektif tidak hanya

berkaitan dengan proses rekrutmen guru, tetapi juga mencakup pembinaan, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik secara berkelanjutan. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, diharapkan tenaga pendidik di MTs Al Falah Bengkunt dapat meningkatkan profesionalisme serta kualitas pembelajaran yang dilaksanakan. Oleh karena itu, penelitian mengenai Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Tenaga Pendidik di MTs Al Falah Bengkunt menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik di madrasah tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di MTs Al Falah Bengkunt. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pengelolaan tenaga pendidik di madrasah. Metode deskriptif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi nyata yang terjadi di MTs Al Falah Bengkunt tanpa melakukan manipulasi terhadap objek yang diteliti (Moleong, 2012).

Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah, tenaga pendidik, serta tenaga kependidikan yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia di MTs Al Falah Bengkunt. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran secara langsung

mengenai aktivitas pengelolaan tenaga pendidik di madrasah. Wawancara dilakukan kepada kepala madrasah dan beberapa guru untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui berbagai dokumen yang berkaitan dengan kegiatan pengelolaan tenaga pendidik, seperti data guru, program pengembangan profesional, serta laporan kegiatan madrasah (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilih, memfokuskan, serta menyederhanakan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk uraian deskriptif agar mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan dengan menafsirkan data yang telah dianalisis sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan tenaga pendidik di MTs Al Falah Bengkunt. Dengan menggunakan teknik analisis tersebut, diharapkan penelitian ini mampu menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Miles et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MTs Al Falah Bengkunt, diketahui bahwa pengelolaan sumber daya manusia di madrasah tersebut dilakukan secara terencana melalui beberapa tahapan manajerial

yang meliputi perencanaan tenaga pendidik, proses rekrutmen dan penempatan guru, pembinaan dan pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik. Proses pengelolaan ini dilaksanakan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada di madrasah, termasuk tenaga pendidik.

Tahap pertama dalam pengelolaan sumber daya manusia di MTs Al Falah Bengkuntat adalah perencanaan kebutuhan tenaga pendidik. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, perencanaan tenaga pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah rombongan belajar, kebutuhan mata pelajaran, serta kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang studi yang diajarkan. Perencanaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap mata pelajaran dapat diajarkan oleh guru yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya. Selain itu, perencanaan tenaga pendidik juga dilakukan untuk mengantisipasi kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara optimal.

Tahap selanjutnya adalah proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Di MTs Al Falah Bengkuntat, proses rekrutmen guru dilakukan secara selektif dengan memperhatikan kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, serta komitmen calon guru terhadap dunia pendidikan. Kepala madrasah bersama pihak yayasan biasanya melakukan proses seleksi melalui beberapa tahapan seperti pemeriksaan berkas administrasi, wawancara, serta penilaian kemampuan mengajar. Proses seleksi ini bertujuan untuk memperoleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi serta dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

Selain proses rekrutmen, pengelolaan sumber daya manusia di MTs Al Falah Bengkuntat juga dilakukan melalui

kegiatan pembinaan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Berdasarkan hasil penelitian, kegiatan pembinaan guru dilakukan secara rutin melalui berbagai program seperti rapat guru, kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), pelatihan atau workshop pendidikan, serta supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pedagogik dan profesional guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Melalui kegiatan pembinaan ini, guru diharapkan dapat mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif, kreatif, serta mampu menyesuaikan dengan perkembangan kurikulum yang berlaku.

Kepala madrasah juga memiliki peran penting dalam memberikan motivasi kepada tenaga pendidik agar mampu meningkatkan kinerja dan profesionalisme mereka. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, kepala madrasah secara aktif memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Bentuk motivasi yang diberikan antara lain berupa penghargaan terhadap guru yang memiliki kinerja baik, pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut memberikan dampak positif terhadap semangat kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Selain pembinaan dan motivasi, evaluasi kinerja guru juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di MTs Al Falah Bengkunt. Evaluasi kinerja dilakukan melalui kegiatan supervisi kelas, penilaian administrasi pembelajaran, serta evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik. Melalui supervisi kelas, kepala madrasah dapat mengetahui secara langsung bagaimana proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Dari hasil evaluasi tersebut, kepala madrasah kemudian memberikan masukan dan

saran kepada guru agar dapat memperbaiki kekurangan dalam proses pembelajaran.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan di MTs Al Falah Bengkunt memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas, meningkatnya kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran, serta meningkatnya partisipasi guru dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional. Selain itu, guru juga menunjukkan sikap yang lebih aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan serta diskusi ilmiah yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi mereka sebagai tenaga pendidik.

Namun demikian, dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia di MTs Al Falah Bengkunt masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi. Salah satu kendala yang cukup sering muncul adalah keterbatasan fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan profesional secara berkelanjutan. Selain itu, masih terdapat beberapa guru yang memiliki keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran, terutama dalam penggunaan media pembelajaran berbasis digital. Kondisi ini menjadi tantangan bagi pihak madrasah untuk terus meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar mampu mengikuti perkembangan dunia pendidikan yang semakin maju.

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, pihak madrasah terus berupaya melakukan berbagai langkah perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mendorong guru untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan dan seminar pendidikan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun lembaga pendidikan lainnya. Selain itu, kepala madrasah juga berupaya meningkatkan koordinasi dan kerja sama antar guru melalui

kegiatan diskusi dan pertemuan rutin yang membahas berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di MTs Al Falah Bengkunt telah dilaksanakan melalui berbagai tahapan manajemen yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pembinaan, motivasi, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik. Pengelolaan yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik di madrasah tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al Falah Bengkunt.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan tenaga pendidik di MTs Al Falah Bengkunt, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di madrasah tersebut telah dilaksanakan melalui beberapa tahapan manajerial yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, proses rekrutmen dan seleksi guru, pembinaan dan pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan mengarahkan seluruh tenaga pendidik agar dapat bekerja secara profesional serta mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Melalui pengelolaan yang terencana, tenaga pendidik di MTs Al Falah Bengkunt dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Selain itu, berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak madrasah seperti pelaksanaan supervisi akademik, kegiatan

rapat dan diskusi guru, pelatihan pendidikan, serta pemberian motivasi kepada tenaga pendidik telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik serta mutu pendidikan di MTs Al Falah Bengkunt.

B. Saran

1. diharapkan dapat terus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih sistematis dan berkelanjutan, khususnya dalam memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, seminar, maupun workshop yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional guru. Dengan adanya kegiatan pengembangan tersebut, diharapkan tenaga pendidik dapat terus meningkatkan kemampuan dan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan.

REFERENSI

- Adelia, S. D., & Arijannah, N. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-Fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1).
- Anwar, S. (2022). *Pendidikan Agama dan Pembentukan Karakter*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. kencana.
- Imamah, Y. H., Pujianti, E., & Apriansya, D. (2021). Kontribusi

- Guru Pendidikan Agama Islam dalam Pembentukan Karakter Siswa. *Jurnal Mubtadiin*, 7(1).
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook (4th ed.)*. Thousand Oaks. SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012)*, 6. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Rosda Karya. Rosda Karya.
- Oktavia, A. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. *Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/*, 7, 23.
- Sueb, M., Asrori, A., Amran Hakim, D., & Anggraini, H. (2024). Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan Islam Melalui Manajemen Pendidikan Islam Era Kontemporer. *Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan Islam Melalui Manajemen Pendidikan Islam Era Kontemporer*, 74–81. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>