

## **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Hakimiyah Paringgoan Kabupaten Padang Lawas**

**Khoirul Akhir Siregar<sup>1</sup>, Muhammad Darwis Dasopang<sup>2</sup>, Zainal Efendi Hasibuan<sup>3</sup>**

UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan

Email: [khoirulakhirsir@gmail.com](mailto:khoirulakhirsir@gmail.com), [mhddasopang@iain-padangsidempuan.ac.id](mailto:mhddasopang@iain-padangsidempuan.ac.id),  
[zainal\\_eh@yahoo.com](mailto:zainal_eh@yahoo.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan (1) Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan (2) Pengorganisasian rencana sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan. (3) Pelaksanaan rencana sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan. (4) Pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif. Subjek penelitian ini yaitu Pimpinan Madrasah, Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs), Wakil Kepala Bidang Kurikulum, Bidang Kesiswaan, dan Bidang Sarana Prasarana, Guru-guru, serta Siswa/i MTs. Al-Hakimiyah Paringgonan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Perencanaan (planning) manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan yaitu (a) Menyediakan fasilitas yang memadai. (b) Mengadakan pendidikan dan pelatihan (c) Mengupayakan peningkatan dan kualifikasi pendidikan. (d) Mengupayakan kompensasi (e) Membentuk tim pengembangan Madrasah. (2) Pengorganisasian Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan dilakukan dengan rekrutmen guru, manajemen/pembagian tugas, pemberian kompensasi dan pengadaan tim pengembangan Madrasah. (3) Pelaksanaannya yaitu dengan menyediakan fasilitas, melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta mengadakan tim pengembangan madrasah. Sedangkan Pengawasan yang dilakukan kepala MTs Al-Hakimiyah tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru dapat dikelompokkan dengan tiga bagian yaitu pengawasan akademik, lembaga dan administrasi.

**Kata Kunci:** *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Peningkatan Kompetensi, Guru*

### **Abstract**

This research aims to describe (1) Human resource management planning in increasing teacher competency at MTs Al-Hakimiyah Paringgonan (2) Organizing human resource planning in increasing teacher competency at MTs Al-Hakimiyah Paringgonan. (3) Implementation of a human resource plan to increase teacher competency at MTs Al-Hakimiyah Paringgonan. (4) Supervision in human resource management in increasing teacher competency at MTs Al-Hakimiyah Paringgonan. This research uses a qualitative

descriptive approach. The subjects of this research are Madrasah Leaders, Heads of Madrasah Tsanawiyah (MTs), Deputy Heads for Curriculum, Student Affairs and Facilities, Teachers and MTs Students. Al-Hakimiyah Paringgonan. Data collection techniques in this research are interviews, observation and documentation. The results of the research show that (1) Planning (palnning) for human resource management in increasing teacher competency at MTs Al-Hakimiyah Paringgonan, namely (a) Providing adequate facilities. (b) Providing education and training (c) Striving for educational improvement and qualifications. (d) Seeking compensation (e) Forming a Madrasah development team. (2) Organizing the Management of Madrasah Heads in Improving Teacher Competency at MTs Al-Hakimiyah Paringgonan is carried out by recruiting teachers, managing/dividing tasks, providing compensation and providing a Madrasah development team. (3) Implementation is by providing facilities, carrying out education and training and establishing a madrasa development team. Meanwhile, supervision carried out by the head of MTs Al-Hakimiyah regarding human resource management in increasing teacher competency can be grouped into three parts, namely academic, institutional and administrative supervision.

**Keywords:** *Management, Human Resources, Competency Improvement, Teachers*

## **PENDAHULUAN**

Lembaga pendidikan merupakan tempat dimana peserta didik menghabiskan waktunya untuk belajar berbagai ilmu pengetahuan (Werdiningsih, 2021). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 BAB I Pasal 3 menyatakan bahwa tujuan Pendidikan Nasional yaitu; "Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab". Madrasah sebagai bagian institusi pendidikan nasional diharapkan ikut berperan dalam membentuk peradaban peradaban bangsa yang berlandaskan nilai-nilai moral spiritual, hal ini sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan Nasional sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang sistem Pendidikan nasional, yaitu: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kchidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Anonim, 2003).

Proses pendidikan yang bermutu adalah proses pembelajaran yang bermutu. Output pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang memiliki kompetensi yang disyaratkan. Dan outcome pendidikan yang bemutu adalah lulusan yang mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi atau terrserap pada dunia usaha atau dunia industry (Tim Dosen, 2011). Upaya meningkatkan mutu itu tidaklah mudah, meningkatkan mutu perlu rumusan pikiran tentang apa yang hendak ditingkatkan, memilih bagian yang dibutuhkan pelanggan, dan menghasilkan produk kegiatan yang paling unggul diantara produk sejenis. Oleh karena itu, peningkatan mutu memerlukan ide baru yang datang dari pikiran cerdas, selalu mengandung pengertian yang berbeda dari yang ada sebelumnya, menghasilkan bagian yang lebih sempurna, lebih mempermudah sehingga lebih diminati (Jerry, 2011).

Untuk mewujudkan madrasah ideal, maka kunci utamanya terletak pada sumber daya manusia yang berkualitas, serta didukung oleh manajemen yang berkualitas pula. Untuk itu madrasah harus melakukan strategi yang dimulai dari proses perencanaan dilanjutkan dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal. Dalam konteks ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang strategis

dalam mengangkat citra dan daya saing madrasah dipercaturan pendidikan nasional yang sedemikian ketat (Sholihah, 2018).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya-sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan (Kurniawati, 2018).

Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya. Kualitas SDM yang rendah merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (*continuous quality improvement*) (Mulyasa, 2007). SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya. Untuk itu diperlukan peran SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Lubis, 2018).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia madrasah, baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (Baharuddin, 2010). Proses mendasar dalam memimpin atau memanagerkan organisasi secara garis besar dibagi menjadi empat, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan) (Imron, 2013).

Di dalam memajukan Madrasah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya (guru), dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan kemajuan sebuah madrasah. Mutu juga dapat dilihat bagaimana Madrasah melalui guru-gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang telah ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun nasional Mutu juga di tentukan bagaimana input, proses, output yang ada di madrasah tersebut.

Madrasah yang dikelola dengan manajemen yang profesional akan tumbuh sehat dan kuat sehingga dapat terus berimprovisasi, mengembangkan program-program yang *credible* (terpercaya) dan *marketable* (layak jual) Pada gilirannya menjadi program-program unggulan masyarakat. Sebaliknya Madrasah yang tidak dikelola dengan profesional sehingga tidak mampu memenuhi tuntutan dan harapan stakeholder maka berangsur-angsur akan ditinggalkan masyarakat. Untuk mengatasi berbagai persoalan diatas, selain persoalan tentang peranan dan aktivitas manajemen, tampaknya lembaga pendidikan tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai langkah dan aktivitas manajerial semata, tapi lebih dari itu aktivitas manajerial pun dituntut harus bisa mewujudkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga seperti salah satunya adalah bagaimana manajemen Madrasah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kehidupan kerja personel.

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) dalam rangka meningkatkan kompetensi guru sangat penting. Artinya, hal ini mengingat bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, dapat maju dan berkembang dengan dukungan dari sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan atau

organisasi yang ingin berkembang, maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala Madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan atau sumber daya manusia di madrasah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia. Dalam manajemen sumber daya manusia, kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai kualitas pendidikan. Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga pendidik guna menciptakan pendidikan yang berkualitas (Onsimus, 2011).

Upaya menciptakan sistem pendidikan yang bagus sebagai wahana untuk mewujudkan tujuan pendidikan dapat dilakukan dengan memperbaharui visi, misi, dan strategi pendidikan nasional serta mengimplementasikannya dalam lapangan. Semua itu diperlukan dengan diadakannya pengembangan kapasitas di segala aspek kehidupan menuju kepemerintahan (organisasi/kelembagaan) yang baik secara berkelanjutan (Junaris, 2017).

Dari hal inilah penelitian ini disusun, kemudian berupaya menemukan solusi bagi upaya merekonstruksi kembali kelemahan-kelemahan manajerial di madrasah yang pada umumnya selama ini masih terjadi, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) di madrasah serta faktor-faktor lain yang sekiranya dapat mendukung serta menghambat manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan, dengan harapan madrasah sebagai lembaga pendidikan unggul yang dikelola secara profesional. Kajian berikut mencoba mengkaji salah satu madrasah, yakni di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hakimiyah Paringgonan. Madrasah tersebut merupakan madrasah yang berada di Kecamatan Ulu Barumun, Kabupaten Padang Lawas, dan telah beroperasi selama kurang lebih dari 22 tahun, namun masih bertahan ditingkat prestasi yang lebih baik dibanding beberapa madrasah tsanawiyah di Kabupaten Padang Lawas, khususnya di kecamatan Ulu Barumun. MTs Al-Hakimiyah Paringgonan yang memiliki prestasi yang banyak di bidang akademik dan non-akademik dan berada di bawah pembinaan langsung oleh Yayasan Al-Hakimiyah Paringgonan, dan salah satu madrasah yang memiliki siswa terbanyak. Eksistensi MTs Al-Hakimiyah tersebut sampai saat ini, tentunya tidak lepas dari manajemen sumber daya manusianya yang baik.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan di MTs Al-Hakimiyah Desa Paringgonan Kecamatan Ulu Barumun Kabupaten Padang Lawas. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari tanggal 26 November sampai dengan 21 Agustus 2022. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Tohirin (2012), bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Penelitian kualitatif berfungsi untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan keseluruhan kegiatan (Sugiyono, 2013). Penelitian deskriptif adalah studi tentang fenomena atau populasi tertentu untuk menjelaskan aspek-aspek yang relevan dari fenomena yang diamati, menjelaskan ciri-ciri fenomena atau masalah yang ada. Pada umumnya penelitian deskriptif tidak menggunakan hipotesis (non teori), sehingga dalam penelitiannya tidak perlu dibuat hipotesis (Satori dan Komariah, 2011).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung oleh peneliti dari hasil wawancara Pimpinan Madrasah, Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs), Wakil Kepala Bidang Kurikulum, Bidang Kesiswaan, dan Bidang Sarana Prasarana, Guru-guru, serta Siswa/i MTs. Al-Hakimiyah Paringgonan.. Sedangkan data sekundernya penelitian ini

berupa foto, dokumen dan video selama melaksanakan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya (Winami, 2018).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **1. Perencanaan Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan**

Adapun rencana manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan oleh Kepala MTs adalah dengan menyediakan fasilitas belajar. Setelah tersedia fasilitas yang memadai kemudian mengadakan pendidikan dan pelatihan terhadap guru, serta mengupayakan meningkatkan kualifikasi pendidikan guru serta mengupayakan peningkatan dan penyesuaian kualifikasi pendidikan guru, kepala MTs juga merencanakan pengembangan Madrasah dengan program-program Madrasah baik di dalam maupun di luar. Seperti pembentukan perkumpulan siswa di desa-desa (per wilayah) yang disebut dengan Ikatan Santri Al-Hakimiyah Paringgonan (INSAN)., kemudian menjalin program kerjasama dengan lembaga terkait seperti dengan Yayasan Ahlul Qur'an Indonesia (YAQI) yang dibina oleh H. Amris Pulungan., juga dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Padang Lawas. Dan memberikan kesejahteraan (kompensasi) guru sesuai dengan tugas dan kinerja masing-masing guru. Secara global perencanaan-perencanaan manajemen hanya mengacu kepada beberapa tujuan atau nilai, yaitu nilai akademik, administrasi, dan lembaga yang bagus.

#### **2. Pengorganisasian Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan.**

Dalam teori manajemen setelah melakukan perencanaan maka langkah selanjutnya ialah pengorganisasian agar dapat membantu mewujudkan struktur organisasi yang jelas, dapat mendeskripsikan tugas pada setiap bidang, wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi lebih jelas. Pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru, dapat dilakukan kepala Madrasah dengan rekrutmen guru. Pengorganisasian ini juga akan membagi tugas-tugas kerja dan pembentukan tim pengembangan Madrasah. Selain pembagian tugas guru-guru, kepala Madrasah juga memberikan kesejahteraan (kompensasi) guru sesuai dengan tugas dan kinerja masing-masing guru. Secara keseluruhannya Pengorganisasian Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan dilakukan dengan rekrutmen guru, manajemen/pembagian tugas, pemberian kompensasi dan pengadaan tim pengembangan Madrasah.

#### **3. Pelaksanaan Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan.**

Adapun untuk pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan dengan melanjutkan apa yang sudah direncanakan sebelumnya yaitu terlebih dahulu dengan menyediakan fasilitas. Penyediaan fasilitas ini tujuannya adalah supaya proses belajar mengajar (PBM) di Madrasah aman, nyaman, dan dapat menunjang kompetensi guru dengan baik. Disamping ketersediaan fasilitas yang tak kalah penting lagi dalam meningkatkan kompetensi guru adalah dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan dengan waktu yang fleksibel atau tidak terjadwal, ketika ada pelatihan maka kepala madrasah memilih guru untuk ditugaskan mengikuti pelatihan di luar madrasah dan kemudian

melaksanakan pelatihan secara internal dengan guru yang ditugaskan tersebut. Selain itu, kepala Madrasah juga mengadakan tim pengembangan madrasah untuk membantu pelaksanaan program-program madrasah, seperti pembentukan perkumpulan santri di Desa-desa (per wilayah) yang disebut dengan Ikatan Santri Al-Hakimiyah Paringgonan disingkat dengan INSAN, kemudian hubungan kerjasama dengan lembaga terkait seperti lembaga Yayasan Ahlul Qur'an Indonesia (YAQI) yang dibina oleh H. Amris Pulungan di Jakarta, dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Padang Lawas.

#### 4. Pengawasan Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan

Adapun pengawasan yang dilakukan kepala MTs Al-Hakimiyah tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru dapat dikelompokkan dengan tiga bagian yaitu (1) Pengawasan Akademik. Pengawasan akademik yakni pengawasan tugas dan kinerja guru, pembinaan, pemantauan, pendidikan serta pelatihan guru. Pengawasan akademik dapat dilihat melalui kemampuan guru berintraksi, kecakapan berkomunikasi, loyalitas guru, dan penyampaian materi pembelajaran sejak rekrutmen guru., sebab ketika rekrutmen guru harus diuji dengan menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa, kemudian di hadapan para guru. Jika guru tersebut kurang berkompeten dalam mengajar, akan diberikan pelatihan dan pendidikan., pemberian motivasi serta pembinaan. Pengawasan akademik peningkatan penyediaan kualifikasi pendidikan dapat juga dilihat dari awal rekrutmen guru, sebab pada awal rekrutmen syarat-syarat melamar sebagai guru sudah dilengkapi terlebih dahulu. Pengawasan penyediaan kualifikasi pendidikan dilakukan sekali setahun pada awal tahun ajaran baru, kemudian sudah dilaksanakan sejak tahun 2020.

Pengawasan akademik yang dilakukan oleh kepala MTs Al-Hakimiyah juga berupa pengawasan penyesuaian kualifikasi pendidikan, pembuatan RPP dan silabus, kedisiplinan guru, kinerja dan tugas-tugas guru. (2) Pengawasan Administrasi. Pengawasan administrasi untuk mempersiapkan pendidikan dan pengajaran di dalam Madrasah dapat berlangsung dengan baik. Pengawasan administrasi di MTs Al-Hakimiyah oleh kepala Madrasah meliputi pembuatan RPP dan silabus, daftar hadir guru di madrasah, daftar masuk mengajar guru, serta pengawasan terhadap administrasi kompensasi. Kompensasi ini dihitung dari beberapa aspek yaitu: lama bertugas (mengajar), tugas pokok, tugas jabatan, dan tugas tambahan. (3) Pengawasan Lembaga. Pengawasan pendayagunaan segala bentuk fasilitas yang tersedia di Madrasah. Pengawasan fasilitas dilaksanakan setiap hari dengan mengingatkan peserta didik agar dapat menjaga dan merawat segala fasilitas Madrasah yang ada. Kemudian untuk pengecekan dan pendataan fasilitas yang rusak dilaksanakan per triwulan (per tiga bulan sekali) oleh petugas masing-masing ruangan kepada PKM III. Dan untuk pelaporan data serta usulan perbaikan oleh PKM III kepada Kepala Madrasah sebelum akhir semester. Berbeda dengan fasilitas yang rusak total, dan jika tidak dapat difungsikan lagi, maka dengan secepat mungkin akan diperbaiki (waktunya kondisional).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan merangkum apa yang telah direncanakan, dikelompokkan, dan dilaksanakan, untuk mencapai kompetensi pedagogik, profesionalisme, sosial dan kepedidikan.

Sedangkan secara khusus manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah adalah sebagai berikut: pengawasan akademik meliputi: pengawasan tugas, kinerja, kedisiplinan, peningkatan penyediaan kualifikasi

pendidikan, serta penguasaan kompetensi-kompetensi dasar guru. Pengawasan administrasi meliputi: pembuatan RPP dan silabus, daftar hadir guru di madrasah, daftar masuk mengajar guru, serta pengawasan terhadap administrasi kompensasi. Pengawasan lembaga meliputi: pengawasan terhadap fasilitas madrasah dilaksanakan setiap hari, pengecekan dan pendataan fasilitas yang rusak dilaksanakan per triwulan (per tiga bulan sekali) oleh petugas masing-masing ruangan kepada PKM III, pelaporan data serta usulan perbaikan oleh PKM III kepada Kepala Madrasah sebelum akhir semester.

### **Pembahasan**

Manajemen adalah penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan supaya dapat menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dalam hubungan satu sama lainnya (Kristiawan, dkk. 2017). Manajemen sumber daya manusia merupakan segala usaha, baik dalam bentuk kebijakan, kegiatan, pertimbangan, dan lain-lain yang dimaksudkan agar sumber daya manusia dapat mampu dan sejahtera dalam bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan (Sukatin, 2022).

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Soekidjo, 2003). Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi. Ada beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yang perlu kita pahami bersama berdasarkan beberapa referensi yaitu (1) tujuan kemasyarakatan, (2) Tujuan Organisasi (3) Tujuan Fungsional. manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. (4) Tujuan pribadi (Werdiningsih, 2021).

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia fungsional yang efektif yaitu, perencanaan, penarikan tenaga kerja, dan seleksi dan orang-orang yang mampu dan siap memberikan sumbangan kepada tercapainya sasaran organisasi (Batjo, 2018).

Guru merupakan ujung tombak kegiatan pembelajaran di kelas. Guru merupakan penentu keberhasilan dari diberlakukannya suatu kurikulum oleh pemerintah. Guru mempunyai peran yang penting dalam pendidikan, sehingga hampir semua usaha pembaharuan bidang pendidikan bergantung pada guru (Yusutria, 2017). Berdasarkan undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, disebutkan bahwa guru harus memiliki empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Kompetensi tersebut wajib dimiliki guru, agar seorang guru dapat menjadi pendidik yang baik dan professional. Kompetensi pedagogik merupakan penguasaan terhadap teori perkembangan dan teori belajar. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan seorang guru dalam memiliki sifat-sifat pribadi seperti kasih sayang kepada siswa, lemah lembut rendah hati, menghormati ilmu dan lain-lain (Tafsir, 2012). Kompetensi sosial yaitu kemampuan seorang guru dalam berhubungan dengan oranglain. Sedangkan kompetensi professional adalah seorang guru harus mengetahui seluk beluk tentang pendidikan dan pembelajaran serta ilmu lain yang mendukung kompetensi dirinya (Andri, 2023).

### **SIMPULAN**

Perencanaan (palnning) manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan yaitu (a) Menyediakan fasilitas yang memadai. (b) Mengadakan pendidikan dan pelatihan (c) Mengupayakan peningkatan dan kualifikasi pendidikan. (d) Mengupayakan kompensasi (e) Membentuk tim pengembangan Madrasah. Pengorganisasian Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan dilakukan dengan rekrutmen guru, manajemen/pembagian tugas, pemberian kompensasi dan pengadaan tim pengembangan Madrasah. Adapun untuk pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan dengan melanjutkan apa yang sudah direncanakan sebelumnya yaitu terlebih dahulu dengan menyediakan fasilitas, meningkatkan kompetensi guru adalah dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan dengan waktu yang fleksibel atau tidak terjadwal. Selain itu, kepala Madrasah juga mengadakan tim pengembangan madrasah untuk membantu pelaksanaan program-program madrasah, seperti pembentukan perkumpulan santri di Desa-desa (per wilayah) yang disebut dengan Ikatan Santri Al-Hakimiyah Paringgonan disingkat dengan INSAN. Pengawasan yang dilakukan kepala MTs Al-Hakimiyah tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru dapat dikelompokkan dengan tiga bagian yaitu pengawasan akademik, lembaga dan administrasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andri. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Kelas Sistem Kredit Semester Program 2 Tahun Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Mojokerto. *Journal Of Science and Research*. 4. (1).
- Anonim. 2003. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Tamita Utama.
- Baharuddin. 2010. Manajemen Pendidikan Islam. Malang: UIN-Maliki Press.
- Batjo Nurdin. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gowa: Aksara Timur.
- Imron Ali. 2013. Proses Managemen Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jerry H. Makawimbang. 2011. Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa. 2007. Menjadi kepala sekolah professional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sari, W. W., Alfurqan, A., & Arsiyah, A. (2021). Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Pada Sekolahalam Minangkabau di Kota Padang. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 215-225.
- Satori Djama'an, Komariah Aan. 2011. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Shobri, F., & Alfurqan, A. (2023). Peran Guru Pendidikan Agama Islam pada Program Sekolah Penggerak di SD Negeri 03 Kandis. *Journal on Education*, 5(3), 7938-7945.
- Sholihah Hidayatus. 2018. Implementasi Manajemen SDM di MAN Yogyakarta III. *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*. 1. (2).
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) Bandung: Alfabeta
- Sukatin, dkk. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Administrasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Batang Hari. *Jurnal Pendidikan Islam*. 11. (2).
- Tafsir. 2012. Ilmu Pendidikan Islami. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



- Tim Dosen. 2011. Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Tohirin. 2012. Metode Penelian Kualitatif. Jakarta: Raja Grafindo
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003
- Werdiningsih Wilis. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management. 2. (1).
- Winarni Endang Widi. 2018. Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusutria. 2017. Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Jurnal Curricula. 2. (1)