Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 12543-12547

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai Madrasah (Studi : Fenomenologi Di Madrasah Aliyah Swasta Darud Da'wah Wal-Irsyad Baru – Baru Tanga (Mas Ddi Bbt) Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan)

Rasmawati[1], Hernita[2], Andi Batary Citta[3]
[1,2,3]STIM Lasharan Jaya Makassar
e-mail: syamrasmawati28@gmail.com[1], Nitazafio62@gmail.com[2], andibatarycitta@gmail.com[3]

Published: February, 2026

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor strategis dalam peningkatan mutu pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan Islam seperti madrasah. Guru dan tenaga kependidikan berperan sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran dan layanan pendidikan, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta Darud Da'wah Wal-Irsyad Baru–Baru Tanga (MAS DDI BBT), Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi dengan informan utama kepala madrasah, pengelola yayasan, guru, dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan penekanan pada pemaknaan pengalaman subjektif partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi MSDM di MAS DDI Baru–Baru Tanga dilaksanakan melalui fungsi pembinaan dan pengembangan, promosi dan pengangkatan jabatan, pemberian kompensasi, serta penilaian kinerja. Meskipun belum didukung oleh standar operasional prosedur yang formal, praktik manajemen berbasis nilai keislaman, kekeluargaan, dan pengabdian mampu meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial guru serta mendukung efektivitas layanan administrasi madrasah. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan sistem MSDM yang terstruktur tanpa mengabaikan konteks sosial dan religius madrasah.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, kompetensi guru, tenaga kependidikan, madrasah

ABSTRACT

Human resource management (HRM) is a strategic factor in improving the quality of education, especially in Islamic educational institutions such as madrasas. Teachers and educational staff play a key role in the learning process and educational services, so their management must be carried out systematically, planned, and sustainably. This study aims to analyze in depth the implementation of human resource management in improving the competence of teachers and educational staff at the Darud Dakwah Wal-Irsyad Baru-Baru Tanga Private Islamic Senior High School (MAS DDI BBT), Pangkajene and Kepulauan Regency. This study uses a qualitative approach with a phenomenological method. Data were collected through participatory observation, in-depth interviews, and documentation studies with key informants: madrasah principals, foundation managers, teachers, and educational staff. Data analysis was carried out through the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions with an emphasis on interpreting the subjective experiences of participants. The results show that the implementation of HRM at MAS DDI Baru-Baru Tanga is carried out through training and development functions, promotion and assignment of positions, compensation, and performance assessment. Although not yet supported by formal standard operating procedures, management practices based on Islamic values, kinship, and devotion can improve teachers' pedagogical, professional, and social competencies and support the effectiveness of madrasah administrative services. This study emphasizes the importance of strengthening a structured human resources system without neglecting the social and religious context of the madrasah.

Keywords: human resource management, teacher competence, educational staff, madrasah

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur kunci keberhasilan organisasi pendidikan karena kualitas layanan dan capaian pembelajaran sangat ditentukan oleh kapasitas, komitmen, dan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan (Hasibuan, 2001; Nawawi, 2005). Dalam kerangka kebijakan nasional, guru diposisikan sebagai pendidik profesional yang wajib memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta diperjelas pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Konsekuensinya, madrasah dituntut mengelola pengadaan, pengembangan, penilaian, dan penghargaan SDM secara terencana agar peningkatan kompetensi terjadi secara berkelanjutan. Secara konseptual, manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai proses perencanaan hingga pengendalian berbagai aktivitas kepegawaian (rekrutmen, pengembangan, kompensasi, evaluasi) untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus mengembangkan individu (Hasibuan, 2001; Nawawi, 2005).

Sejumlah studi mutakhir memperlihatkan bahwa praktik HRM strategis—terutama pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang jelas, dan sistem penghargaan—berkorelasi dengan peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Di tingkat sekolah dasar, strategi HRM melalui pelatihan, manajemen disiplin, dan pembinaan berdampak pada penguatan kompetensi guru (Yuharnis et al., 2024). Pada lembaga pendidikan Islam, praktik HRM yang terarah dilaporkan meningkatkan mutu layanan dan kinerja pendidik, namun efektivitasnya dipengaruhi oleh keselarasan strategi, kepemimpinan, dan dukungan organisasi (Aziz & Marlina, 2025; Putri et al., 2024). Studi lain menegaskan pentingnya kesesuaian program pengembangan profesional dengan kebutuhan riil kelas agar tidak terjadi "mismatch" antara pelatihan dan situasi peserta didik (Islam Futura, 2025), sementara kajian pada madrasah menunjukkan HRM berperan dalam peningkatan profesionalisme guru melalui pembinaan, penilaian, dan penghargaan yang konsisten (Wijayanti, 2025).

Pada sisi lain, literatur juga menekankan perlunya integrasi nilai-nilai Islam—seperti keadilan, amanah, dan musyawarah—dalam praktik HRM agar pengelolaan SDM tidak hanya efisien, tetapi juga selaras dengan misi institusi (Tsaqofah, 2025).

Dalam konteks MAS DDI Baru–Baru Tanga (MAS DDI BBT) sebagai madrasah swasta, tantangan pengelolaan SDM cenderung lebih kompleks karena keterbatasan pembiayaan, status kepegawaian yang beragam, serta belum meratanya kesempatan pengembangan profesional. Kondisi tersebut menuntut model MSDM yang adaptif dan kontekstual: cukup sistematis untuk menjaga mutu, namun tetap selaras dengan kultur religius dan kekeluargaan yang mengikat komitmen kerja. Karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi untuk menangkap pengalaman hidup guru dan tenaga kependidikan dalam praktik MSDM sehari-hari, serta bagaimana mereka memaknai pembinaan, promosi, kompensasi, dan evaluasi kinerja sebagai proses peningkatan kompetensi (Moustakas, 1994; Moleong, 2007). Penelitian ini difokuskan pada implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi pembinaan dan pengembangan, promosi, kompensasi, serta penilaian kinerja dalam peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi yang bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif guru dan tenaga kependidikan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di madrasah. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada proses, makna, dan pemaknaan individu terhadap praktik pembinaan, pengembangan, kompensasi, promosi, serta penilaian kinerja yang mereka alami secara langsung (Moleong, 2007; Moustakas, 1994).

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Swasta Darud Da'wah Wal-Irsyad Baru–Baru Tanga (MAS DDI BBT), Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan, dengan pertimbangan kesesuaian konteks, ketersediaan data, dan aksesibilitas peneliti. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, pengelola yayasan, guru, dan tenaga kependidikan yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap pengelolaan sumber daya manusia madrasah.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam semi-terstruktur, dan studi dokumentasi untuk memperoleh data yang komprehensif dan saling melengkapi. Analisis data dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan melalui tahapan reduksi data, penyajian data secara naratif-tematik, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan dengan mengaitkan temuan empiris dan kerangka teori manajemen sumber daya manusia. Dalam kerangka fenomenologi, peneliti menerapkan prinsip epoche atau bracketing untuk menekan bias subjektif dan memusatkan analisis pada pengalaman autentik informan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik guna meningkatkan kredibilitas dan keandalan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil dan Kondisi Umum MAS DDI Baru–Baru Tanga

MAS DDI Baru–Baru Tanga merupakan madrasah swasta di bawah naungan Kementerian Agama yang berdiri sejak 1 Juli 1980 berdasarkan SK K.III/C.4/VII/1980 dan berlokasi di Kecamatan Pangkajene, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan. Madrasah ini telah memperoleh izin operasional pada tahun 2012 dan terakreditasi B pada tahun 2017, yang menunjukkan pemenuhan standar penyelenggaraan pendidikan sesuai regulasi pemerintah. Sistem pendidikan Islam diterapkan secara komprehensif melalui integrasi mata pelajaran umum dan keagamaan, pembiasaan lingkungan Islami, serta pelibatan wali peserta didik dalam proses pendidikan.

Visi madrasah, yaitu "Menjadikan peserta didik berkarakter, unggul, dan berprestasi," dijabarkan ke dalam misi penguatan pendidikan karakter, implementasi nilai Islam berbasis amar ma'ruf nahi mungkar, peningkatan kualitas akademik dan nonakademik peserta didik, serta penguatan daya saing. Tujuan madrasah diarahkan pada pengembangan lulusan yang beriman, cerdas, kompeten, dan berkepribadian Islam sesuai tuntunan Al-Qur'an dan Hadis.

2. Kondisi Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Peserta Didik

Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan di MAS DDI Baru–Baru Tanga sebanyak 36 orang, terdiri atas guru dan tenaga administrasi dengan latar belakang pendidikan mayoritas berkualifikasi S1 dan sebagian telah memiliki sertifikat pendidik. Secara umum, penempatan guru telah disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing, sehingga sekitar 85% mata pelajaran diampu oleh guru yang relevan dengan kualifikasi akademiknya. Kompetensi sosial guru tergolong baik, ditunjukkan oleh kemampuan berkomunikasi efektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, dan masyarakat sekitar.

Namun demikian, madrasah masih menghadapi kendala berupa guru yang merangkap tugas administratif atau mengajar di lembaga lain, serta status kepegawaian yang beragam (PNS, guru tetap yayasan, dan guru tidak tetap). Kondisi ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan pembelajaran, terutama ketika terdapat kegiatan sekolah yang berlangsung secara bersamaan.

Peserta didik MAS DDI Baru–Baru Tanga berasal dari latar belakang sosial ekonomi menengah ke bawah, dengan mayoritas orang tua bekerja sebagai petani dan buruh tani. Meskipun demikian, kualitas akademik dan nonakademik peserta didik menunjukkan perkembangan positif, dibuktikan dengan capaian prestasi pada tingkat kabupaten hingga nasional. Untuk mengatasi perbedaan latar belakang pendidikan siswa lulusan SMP dan MTs, madrasah menerapkan tes kemampuan dasar keagamaan pada awal tahun ajaran sebagai dasar perencanaan pembinaan kompetensi keagamaan siswa.

3. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia di MAS DDI Baru–Baru Tanga meliputi perencanaan, rekrutmen, pembinaan dan pengembangan, promosi, kompensasi, penilaian kinerja, serta

pemberhentian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Perencanaan SDM dilakukan sebelum tahun ajaran baru melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dengan memprioritaskan pemanfaatan sumber daya internal sebelum melakukan rekrutmen eksternal melalui kerja sama dengan Pengurus Cabang DDI.

Pembinaan dan pengembangan SDM dilaksanakan melalui berbagai program, antara lain Pendidikan Profesi Guru (PPG), MGMP, workshop dan seminar pendidikan, pengajian rutin tenaga pendidik, serta gerakan literasi guru. Pola pengembangan yang diterapkan mencakup on the job training dan off the job training yang bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan keislaman pendidik.

Promosi jabatan, khususnya kepala dan wakil kepala madrasah, dilakukan secara terbuka melalui mekanisme pencalonan, seleksi akademik dan kepribadian, serta pemaparan visi-misi oleh calon yang diusulkan. Meskipun mutasi internal belum diterapkan secara formal, sistem promosi ini mencerminkan prinsip transparansi dan meritokrasi. Kompensasi diberikan dalam bentuk honorarium, tunjangan struktural, insentif tugas tambahan, serta penghargaan nonfinansial, yang berfungsi sebagai motivasi kerja meskipun masih terbatas oleh kemampuan keuangan lembaga.

Penilaian kinerja dilakukan melalui supervisi kelas, penilaian kinerja guru (PKG) bagi PNS, serta catatan kualitatif kepala madrasah. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pembinaan, pemberian tugas tambahan, promosi, dan pelaporan kepada yayasan. Pemberhentian tenaga pendidik umumnya terjadi karena pensiun, mutasi PNS, atau pengunduran diri, dan tidak ditemukan kasus pemberhentian tidak hormat.

4. Analisis dan Pembahasan

Secara keseluruhan, implementasi manajemen sumber daya manusia di MAS DDI Baru–Baru Tanga menunjukkan praktik pengelolaan yang cukup efektif meskipun belum sepenuhnya terdokumentasi dalam standar operasional prosedur tertulis. Kekuatan utama terletak pada perencanaan kebutuhan SDM yang dilakukan secara periodik, proses rekrutmen yang selektif, serta pembinaan dan pengembangan yang berkelanjutan dan berbasis nilai keislaman.

Keterbatasan utama meliputi guru rangkap tugas, status kepegawaian yang beragam, keterbatasan sarana prasarana, serta belum optimalnya sistem manajemen modern berbasis SOP. Meskipun demikian, pendekatan manajemen yang menekankan nilai keikhlasan, kekeluargaan, dan pengabdian mampu menjaga komitmen dan motivasi kerja pendidik. Dengan demikian, MSDM di MAS DDI Baru–Baru Tanga telah berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi guru dan mutu layanan pendidikan, namun masih memerlukan penguatan sistem agar lebih terstruktur dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan, pengolahan, dan analisis data mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan di MAS DDI Baru–Baru Tanga, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, pembinaan dan pengembangan, promosi, kompensasi, penilaian kinerja, hingga pemberhentian. Pembinaan dan pengembangan diawali dengan analisis kebutuhan dan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilanjutkan dengan rekrutmen melalui kerja sama dengan PC DDI Ashshiratal Mustaqim, kemudian diimplementasikan melalui pola on the job training dan off the job training seperti gerakan literasi guru, pengajian rutin, MGMP, workshop, seminar, serta pendidikan profesi. Promosi diberikan secara terbuka kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi dan berdedikasi tinggi, sementara mutasi dilakukan secara terbatas sebagai upaya penyegaran dalam lingkup yayasan. Sistem kompensasi diterapkan melalui gaji pokok, tunjangan dan

jaminan sosial, penghasilan tambahan, serta penghargaan bagi tenaga berprestasi sebagai bentuk motivasi kerja. Penilaian kinerja dilakukan secara kuantitatif melalui PKG dan secara kualitatif melalui supervisi kelas dan catatan evaluatif pimpinan, yang hasilnya digunakan sebagai dasar pembinaan dan pengambilan keputusan manajerial. Adapun pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan umumnya terjadi karena pensiun, mutasi, pengunduran diri, atau berakhirnya masa jabatan struktural, sehingga secara keseluruhan implementasi MSDM di MAS DDI Baru–Baru Tanga telah berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

Atmodiwirio, S. (2000). Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: Ardadizya Jaya.

Aziz, A. A., & Marlina, Y. (2025). Enhancing Educational Quality Through Strategic Human Resource Management in Islamic Schools. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 694–707. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i2.10892

Hasibuan, M. S. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Moleong, L. J. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moustakas, C. (1994). Phenomenological Research Methods. Thousand Oaks: Sage Publications.

Mulyasa, E. (2012). Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

Putri, A., dkk. (2024). Application of Human Resource Management in Improving Teacher Competence. Proceedings/International Conference on Education and Social Humanities (ICESH), Universitas Nurul Jadid. (lihat naskah artikel pada laman penerbit).

Tsaqofah. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. Tsaqofah, 5(1), 726–742.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wijayanti, L. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah Nganjuk. Jurnal Manajemen Islam, 2(1).

Yuharnis, Y., Erni, Y., Gistituati, N., Nellitawati, N., & Achyar, N. (2024). Human Resource Management in Enhancing Teacher Competence: A Case Study at

Elementary School 25 Kinali, West Pasaman Regency. International Journal of Educational Dynamics (IJEDs), 7(1). https://doi.org/10.24036/ijeds.v7i1.521