



Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah di Bengkulu

Lilis Merlita¹, Damas Ahmad Yunus², Rahmuje Emawanalu³
lilimerlita30@gmail.com¹, ujeray@gmail.com², damasahmady@gmail.com³

Received: 02-12-2023 Revised: 04-12-2023 Accepted: 27-12-2023 Published on: 29-12-2023

Abstract: Madrasah human resources still create disparities in teacher competence as a profession, marked by some madrasah aliyah teachers experiencing difficulties in improving their competence and other teachers being able to work professionally according to the teaching profession. The aim of this research is to describe and analyze the application of human resource management in improving the competency of Bengkulu City Aliyah Madrasah teachers. Using descriptive qualitative methods. The sources of information in this research use various sources, both online media data and print media data. Includes scientific books, national and international scientific articles related to the application of human resource management in improving teacher competency. The research results show that; (1) human resource management has been implemented. It can be seen that there has been a planning program for developing teacher competency, organization has been carried out for teachers by giving them main tasks, functions and responsibilities as professional staff, the learning process has been carried out in accordance with the main tasks, functions and responsibilities of each teacher. , and supervision and control of teachers has been carried out; (2) teacher competence has increased in terms of personality, pedagogical, social and professional competence, but is not yet optimal because teachers are rarely given professional education or training; and (3) the application of human resource management can improve teacher competency through teacher academic qualifications, education and training, certification tests, and providing opportunities for learning improvement. Thus it can be concluded that the application of human resource management can increase teacher competence. So it can be suggested, to improve teacher competence, implement human resource management in madrasahs.

Keywords: *Application, Human Resource Management, Teacher Competency, Madrasah Aliyah*

Abstrak: Sumberdaya manusia madrasah masih menciptakan ketimpangan dalam kompetensi guru, ditandai dengan sebagian guru madrasah aliyah mengalami kesulitan dalam meningkatkan kompetensinya dan sebahagian guru yang lain mampu bekerja secara profesional. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru madrasah Aliyah di Kota Bengkulu. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sumber informasi dalam penelitian ini, menggunakan berbagai sumber, baik data media online maupun data media cetak. Meliputi buku-buku ilmiah, artikel ilmiah baik nasional maupun internasional yang terkait tentang penerapan manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) manajemen sumberdaya manusia telah diterapkan terlihat telah ada program perencanaan untuk pengembangan kompetensi guru, telah dilakukan pengorganisasian kepada guru melalui pemberian tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai tenaga profesional, telah dilaksanakan proses pembelajaran sesuai tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab guru masing-masing, dan telah dilakukan pengawasan dan pengendalian terhadap guru; (2) kompetensi guru sudah meningkat dilihat dari kompetensi kepribadian, pedagogic, sosial dan kompetensi profesional, namun belum optimal dikarenakan gruru-guru jarang diberi pendidikan profesi atau diklat; dan (3) penerapan manajemen sumberdaya manusia dapat meningkatkan kompetensi guru melalui kualifikasi akademik guru, pendidikan dan pelatihan, uji sertifikasi, dan memberikan kesempatan perbaikan pembelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumberdaya manusia dapat meningkatkan kompetensi guru. Sehingga dapat disarankan, untuk meningkatkan kompetensi guru, maka terapkanlah manajemen sumberdaya manusia di madrasah.

Kata kunci: *Penerapan, Manajemen Sumberdaya Manusia, Kompetensi Guru, Madrasah Aliyah*



Pendahuluan

Guru merupakan unsur terpenting dan sangat menentukan kualitas dunia pendidikan suatu bangsa. Sebagaimana Khairiah, K. (2021) menjelaskan bahwa guru merupakan sosok sangat penting yang memiliki rasa tanggungjawab sebagai seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru yang professional yang pantas menjadi figur atau teladan bagi siswa dalam menjalankan kehidupannya.¹ Guru juga memiliki tiga tugas utama sebagai tenaga profesi yaitu mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik artinya meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar artinya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, dan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan untuk kehidupan siswa. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut di atas, guru dituntut memiliki kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalisme guru.² Annisa, N. (2022) menjelaskan bahwa guru yang berkompoten adalah seseorang yang mempunyai kemampuan luas dan professional memiliki kualifikasi akademik dan memiliki komepensi yang meliputi kompetensi professional, kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian dan kompetensi social.³ Guru yang berkompoten juga senantiasa dinomor satukan dalam mendukung perkembangan kognitif siswa. Seperti metode pembelajaran yang variatif, strategi pembelajaran dan bermacam cara penilaian dilakukan untuk

kemampuan kognitif, psikomotorik dan afektif siswa dapat berkembang.⁴ Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru, diantaranya penerapan manajemen sumberdaya manusia.

Penerapan manajemen sumberdaya manusia merupakan penerapan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumberdaya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁵ Sumberdaya manusia juga sebagai salah satu sumberdaya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.⁶ Sumberdaya manusia juga merupakan seseorang, penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Berhasil tidaknya seseorang sumberdaya manusia tergantung pada kemampuan sumberdaya manusia tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya.⁷ Manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam mengatur sumberdaya manusiannya. Sumberdaya ini diarahkan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen

¹Khairiah, Khairiah (2021) *Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* IAIN Bengkulu Pres. ISBN 978-623-7558-51-4

²Anwar, Muhammad. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenada Media Group.

³Annisa, N. (2022). *Kompetensi Seorang Guru Dan Tantangan Pembelajaran* Abad 21.

⁴Ismunandar, D., & Gunadi, F. (2020). Pelatihan Penggunaan Mendeley dan Pemaparan Pembuatan Artikel Bagi Guru di Kabupaten Indramayu. *BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 2(1), 22-26.

⁵Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.

⁶Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

⁷Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>



sumberdaya manusia dalam organisasi berfokus pada kegiatan rekrutmen sumberdaya manusia, pengelolaan, pengarahan dan pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi.⁸ Manajemen sumberdaya manusia juga merupakan sebagai pengakuan tentang pentingnya kinerja organisasi sebagai sumberdaya yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumberdaya tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.⁹ Dengan demikian, penerapan manajemen sumberdaya manusia dapat meningkatkan kompetensi seseorang guru.

Kompetensi guru merupakan pijakan untuk mengetahui kualifikasi seseorang guru. Guru yang kompeten wajib menguasai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional sebagaimana diatur dalam Undang No. 14 Tahun 2005. Kompetensi guru dapat diperoleh pada pendidikan profesi guru. Guru yang menguasai kompetensi tentu telah memenuhi kualifikasi yang diperlukan dalam dunia pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi menghasilkan siswa yang memiliki potensi.¹⁰ Kompetensi guru juga merupakan aspek yang harus dimiliki bagi setiap guru yaitu kompetensi professional, kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian dan

kompetensi social.¹¹ Kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogic, kompetensi professional dan kompetensi sosial.¹² Guru yang berkompoten merupakan seseorang yang fokus pada praktek, yaitu berusaha mewujudkan pengetahuan yang dimiliki, mewujudkan hasil belajar yang baik, mencoba metode-metode baru dalam mengajar dan mengambil risiko dalam inovasi. Kompetensi dapat dilihat pada metode pembelajarannya, menghidupkan semangat belajar siswanya, tatacara berkomunikasi dan interaksinya adaptif, pengetahuannya dan pengalamannya terukur dari hasil belajar, dan sikap serta perilakunya menjadi teladan bagi siswanya.¹³ Untuk menciptakan kompetensi guru diperlukan penerapan manajemen sumberdaya manusia. Kompetensi guru tersebut meliputi; kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi social.¹⁴

Namun kenyataannya di lapangan menunjukkan hal yang berbeda dan jauh dari harapan. Kompetensi guru yang ada di lapangan saat ini, baik kompetensi guru di sekolah yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maupun

⁸Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen sumber daya manusia.

⁹Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

¹⁰Nur, H. M., & Fatonah, N. (2022). Paradigma kompetensi guru. *Jurnal PGSD Uniga*, 1(1), 12-16.

¹¹Ansyah, E. (2022). KOMPETENSI GURU PROFESIONAL. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 10(1), 120-134. <http://dx.doi.org/10.29300/attalim.v10i1.7614>

¹²Jahidi, J. (2017). Kualifikasi dan kompetensi guru. *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1), 23-30.

¹³Anggranei, F. N. (2020). Realitas Kompetensi Guru Pasca Sertifikasi. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.229>

¹⁴Baharun, H. (2017). Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(1), 1-26.



kompetensi guru madrasah yang dikelola oleh Kementerian Agama masih belum optimal, seperti kenyataan bahwa pengetahuan dan pemahaman tentang profesionalisme guru ditunjukkan pada hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) Tahun 2012 hanya 42,22.1.¹⁵ Program pembelajaran belum berperan dan belum berfungsi dengan baik, ditandai dengan tingkat produktivitas SDM masih rendah.¹⁶ Penggunaan teknologi seperti google drive, google form, google site, google classroom, google drive, google form, google site dan google classroom dan whatsapp belum dapat mengcover semua aspek dalam proses pembelajaran, seperti proses pembelajaran menggunakan teknologi, siswa hanya fokus pada fitur aplikasi dan secara tidak langsung mengurangi konsentrasi siswa dalam memahami materi pembelajaran.¹⁷ Termasuk proses pembelajaran yang merupakan kompetensi guru menggunakan digitalisasi, namun guru masih lemah pada literasi teknologi, sehingga proses pembelajaran tidak berjalan lancar.¹⁸

Argumentasi dalam penelitian ini adalah manajemen sumberdaya manusia merupakan kontribusi utama dalam kompetensi seseorang bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika manajemen

sumberdaya manusia efektif, maka dapat mencapai kompetensi seseorang, khususnya kompetensi guru, namun jika manajemen sumberdaya manusia tidak efektif, maka dapat menjadi hambatan utama dalam pencapaian kompetensi seseorang, yang pada akhirnya sulit mencapai kepuasan layanan pekerja dan sulit mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Sedangkan manajemen sumberdaya manusia dalam pengertian kebijakan manajemen sumberdaya manusia dimaksudkan sebagai suatu alat dalam memaksimalkan kompetensi seseorang yang merupakan efektivitas kinerja seseorang dalam mencapai kompetensi seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kompetensi guru dapat ditingkatkan melalui penerapan manajemen sumberdaya manusia. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru, dengan judul; "Penerapan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah di Bengkulu"

Tujuan dalam penulisan ini adalah untuk memetakan, mendeskripsikan dan menganalisis penerapan manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Pentingnya penelitian ini adalah untuk menentukan tingkat penerapan manajemen sumberdaya manusia meliputi program pengembangan kompetensi guru, meliputi perencanaan, pengorganisasian kepada guru melalui pemberian tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai tenaga profesional, pelaksanaan proses pembelajaran sesuai tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab guru masing-masing, dan pengawasan serta pengendalian terhadap guru. Untuk mempermudah pencapaian tujuan tersebut di atas, paling tidak tiga

¹⁵Khairiah, Khairiah (2021) *Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* IAIN Bengkulu Pres. ISBN 978-623-7558-51-4

¹⁶Khairiah, Khairiah (2022), Peran Fungsi Evaluasi Dalam Lembaga Pendidikan (Program Pembelajaran), *Jurnal Nuansa*. Vol 15. No.1. <http://dx.doi.org/10.29300/njsik.v15i1.7629>

¹⁷Nurmah, Kristiana (2021) Implementasi Model Pembelajaran E-Learning Dikelas IV-B Mi Negeri 3 Banyumas.Uin Prof. Kiai. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

¹⁸Tjalla, A., & Indrajit, R. E. (2021). Potret Kesenjangan Pembelajaran Jarak Jauh. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(3).



pertanyaan dapat dirumuskan; (1) Bagaimana penerapan manajemen sumberdaya manusiadi Madrasah Aliyah Bengkulu; (2) Bagaimana kompetensi guru di Madrasah Aliyah di Bengkulu; dan (3) Bagaimana penerapan manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Bengkulu. Ketiga pertanyaan tersebut di atas dijawab pada bagian pembahasan berikut.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan pendekatan fenomenologi. Sumber informasi dalam penelitian ini, menggunakan berbagai sumber, baik data media online maupun data media cetak, meliputi buku-buku ilmiah, artikel ilmiah baik nasional maupun internasional yang terkait tentang manajemen sumberdaya manusia dan kompetensi guru pada lembaga pendidikan madrasah Aliyah di Bengkulu. Berdasarkan observasi awal terjadi pergantian kepala sekolah baru dan tengah membenahi berbagai manajemen utamanyamanajemen SDM di MA Darussalam Daun, selain itu alasan memilih lokasi tersebut karena letak lokasi penelitian yang mudah dijangkau sehingga menghemat anggaran biaya penelitian yang memang dilakukan secara mandiri. Adapun teknik analisi data menggunakan tiga tahap (Sugiyono, 2013) yaitu data reduction, data display, conelusion drawing atau verification (mereduksi data, menyajikan data, menarik kesimpulan atau verifikasi).

Pembahasan

Manajemen Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi atau lembaga. Hal ini dapat diketahui bahwa tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan.

Sumber daya Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan atau organisasi.¹⁹ Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.²⁰ Olh karena itu, tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia namun tanpa sumber daya manusia yang handal, maka keberadaan alat, mesin dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal.

Sumberdaya manusia khususnya karyawan merupakan orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-

¹⁹ Astari, A. R. N. A. N., Khairiah, K., & Mindani, M. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Proses Implementasi Kompetensi Pedagogik Dosen Pada Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Di Fakultas Tarbiyah Dan Tadris Uin Fatmawati Sukarno Bengkulu. *Annizom*, 7(2), 122-129.

²⁰Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 42.



masing. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sedangkan peranan manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup: (1) Jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan; (2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan; (3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian; dan (4) Mengetahui undang-undang perburuhan.²¹ Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, dan teknologi, karena sumber daya manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia untuk dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, perlu dilakukan manajemen secara baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sesuatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang ingin

²¹Cut Zurnali, Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan, (Bandung: Unpad Press, 2010), h. 78.

dicapai dalam organisasi.²² Manajemen sumber daya manusia telah terimplementasi ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesional dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, dan penilaian kinerja. Namun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum terlaksana dengan baik, dikarenakan kesejahteraan guru dan pegawai honorer kurang, kurangnya kejelasan karier dan kurang penjaminan mutu, sehingga berdampak kepada kinerja guru.²³ Kinerja guru terlihat terdapat guru yang terlambat masuk mengajar di kelas, bahkan ada juga yang berkeliaran di kelas, ada juga murid yang ribut saat proses pembelajaran berlangsung, ada yang asyik bicara dengan teman-temannya, murid berpakaian tidak seragam, ada juga yang pakai sandal dan bahkan ada juga ditemukan guru mengajar memakai sandal, serta sarana prasarana kurang memadai.²⁴

Kompetensi guru

Kompetensi guru merupakan komponen penting dalam kualitas pendidikan suatu bangsa, karena kompetensi guru

²²Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

²³Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>

²⁴Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.



merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang ada dalam diri seorang guru, agar guru dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Sebagaimana diatur dalam PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat (3) dinyatakan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam hal profesional, seorang guru harus menguasai keterampilan mengajar dalam hal: membuka dan menutup pelajaran, bertanya, memberi penguatan, dan mengadakan variasi mengajar.²⁵

Kompetensi Guru yang harus dimiliki guru dalam proses belajar mengajar adalah: (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media sumber, (5) menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasilhasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. Kompetensi tersebut bertujuan untuk: (1) meningkatkan keterampilan bertanya bagi guru baru agar proses belajar mengajar tidak berlangsung monoton dan tidak hanya terjadi interaksi satu arah, (2) meningkatkan keterampilan guru baru dalam pengelolaan kelas agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan aman dan tertib, (3) meningkatkan keterampilan guru baru dalam mengadakan variasi mengajar, terutama variasi

penggunaan media, variasi pandangan dan perhatian, serta variasi penggunaan metode mengajar, dan (4) meningkatkan keterampilan guru baru dalam menjelaskan materi yang diajarkan.

Masalah pendidikan saat ini yang dialami Indonesia adalah mutu pendidikan Indonesia sangat rendah dibandingkan dengan Negara-negara lain. Hal ini dikarenakan rendahnya kompetensi guru. Penyebabnya rendahnya kompetensi guru di Indonesia adalah; (1) ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang studi yang diampunya; (2) kualifikasi guru yang belum setara sarjana; (3) program peningkatan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru yang masih rendah; dan (4) rekrutmen guru yang belum aktif.²⁶ Kenyataan kompetensi guru dewasa ini menunjukkan bahwa guru belum memiliki kompetensi yang memadai, terutama dalam hal mendesain pembelajaran, penelitian, dan juga penguasaan Bahasa asing, khususnya Bahasa Inggris, system pengembangan kurikulum yang dimiliki guru masih menimbulkan kesenjangan.²⁷ Masih banyak guru yang mengalami kesulitan dalam menyusun penelitian tindakan kelas (PTK) dan mengalami kesulitan dalam melaksanakannya di kelas, kemampuan menyusun PTK masih lemah yang disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan, pengalaman dan pemahaman mereka dalam menyusun PTK secara praktek, sehingga kelemahan

²⁵Depdiknas, 2005. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Badan Standar Nasional Pendidikan, Jakarta

²⁶ Nuryani, D., & Handayani, I. (2020, April). Kompetensi guru di era 4.0 dalam meningkatkan mutu pendidikan. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.

²⁷ Leonard, L. (2016). Kompetensi tenaga pendidik di Indonesia: Analisis dampak rendahnya kualitas SDM guru dan solusi perbaikannya. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(3).



dalam penelitian dan publikasi ilmiah berimbas kepada terhambatnya proses kenaikan pangkat karena kurangnya komponen penelitian yang mesti mereka lakukan.²⁸ Dengan demikian, kompetensi guru menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Penerapan Manajemen Sumber daya Manusia dalam Kompetensi Guru

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang sudah ada. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya dikembangkan paling efektif di bidang pendidikan. Dalam proses pendidikan, orang-orang yang bekerja di bidang pendidikan memiliki peran yang strategis. Apalagi dalam upaya membentuk kepribadian bangsa melalui penanaman kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Meskipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang dengan pesat, namun peran pendidikan dalam masyarakat Indonesia tetap memegang peranan yang dominan. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan merupakan suatu kegiatan yang harus dilaksanakan mulai dari pendidik dan tenaga kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhir. Akhiri proses perencanaan SDM, serta pelatihan atau pengembangan SDM yang mungkin dilakukan.²⁹

Manajemen sumber daya manusia khususnya perencanaan dapat didefinisikan

sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang dikerjakan dimasa yang datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan merupakan langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia Sebelum penulisan di mulai. Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu wujudnya tujuan. Dalam rangka persiapan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru, kepala sekolah melakukan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia ini melibatkan pemeriksaan kebutuhan tenaga kependidikan. Untuk merencanakan kebutuhan tenaga kependidikan dengan baik, semua calon tenaga kependidikan harus memenuhi kualifikasi tertentu. Misalnya, guru Bahasa Indonesia harus telah menyelesaikan studi sarjana (S1) Bahasa Indonesia. Selain kemahiran mereka dalam mempelajari bahasa Indonesia, calon guru diharapkan juga memiliki keterampilan lain, seperti kemampuan menyiapkan dan menggunakan berbagai bentuk media pendidikan dan mengoperasikan komputer.³⁰ Perencanaan SDM ini dimodifikasi untuk mengakomodasi perencanaan manajemen tenaga pengajar. Ini memastikan bahwa institusi mampu memenuhi persyaratannya di masa depan melalui pengembangan dan penerapan strategi untuk mengumpulkan staf pengajar yang komprehensif. Perencanaan SDM dilakukan sebelum tahun ajaran baru, perencanaan meliputi analisis kebutuhan tenaga pendidikan dan kualifikasi sebagai calon tenaga pendidik. Guru-guru juga

²⁸ Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan penelitian tindakan kelas. *Abdimas Unwahas*, 4(1).

²⁹Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44

³⁰Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.



diikutsertakan dalam pelatihan maupun seminar mengenai pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan guru agar menjadi tenaga pendidik yang profesional.

Manajemen sumber daya manusia tidak benar-benar mulai dijalankan sampai setelah perencanaan sumber daya manusia selesai. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting karena perencanaan sumber daya manusia juga berperan dalam menentukan jumlah guru yang diangkat, dengan tingkat kompetensi yang dimilikinya. Sedangkan kompetensi guru menunjukkan bahwa guru belum memiliki kompetensi yang memadai, terutama dalam hal mendesain pembelajaran, penelitian, termasuk penguasaan Bahasa asing, kemampuan guru dalam pengembangan kurikulum juga masih senjang, guru kesulitan melakukan penelitian dan publikasi ilmiah khususnya PTK, guru-guru kesulitan mengusulkan kenaikan pangkat karena sulit melakukan penelitian dan publikasi ilmiah. Sedangkan penelitian dan publikasi ilmiah menjadi komponen penting dalam perhitungan angka kredit (PAK). Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kompetensi guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam meningkatkan kompetensi guru, karena tanpa adanya sumberdaya yang kompeten, maka sulit suatu organisasi berlangsung secara efektif. sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumberdaya manusia di Madrasah Aliyah Bengkulu telah dilaksanakan ditandai dengan sebelum melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik (guru) maka dibuat terlebih dahulu perencanaan sumber daya manusia yang

meliputi analisis kebutuhan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan sekolah; Sebagian guru Madrasah Aliyah di Bengkulu telah meliki Kompetensi sebagai berikut: (a) menguasai bahan, (b) mengelola program belajar mengajar, (c) mengelola kelas, (d) menggunakan media sumber, (e) menguasai landasan-landasan kependidikan, (f) mengelola interaksi belajar mengajar, (g) menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran, (h) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran; Penerapan manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Bengkulu. Dalam penepatan sumber daya manusia dilihat dari pendidikan calon pendidik, penepatan guru telah sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan diadakan berbagai pelatihan yang menunjang peningkatan kompetensi guru. Misalnya untuk guru bahasa Arab harus mempunyai kualifikasi S1 Bahasa Arab. Sehingga penerapannya sesuai dengan keahlian guru dan terwujud suatu hal yang ideal.

Peneliti memiliki keterbatasan dalam tulisan ini diantaranya penulis hanya memetakan dan menganalisis penerapan manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru pada satu sekolah yaitu Madrasah Aliyah di Bengkulu, sehingga belum memiliki otorisasi secara umum, maka dari itu penulis menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang masalah kompetensi guru, sehingga mendapatkan solusi yang lebih komprehensif dalam menyelesaikan masalah pendidikan di Indonesia.



Daftar Pustaka

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Annisa, N. (2022). Kompetensi Seorang Guru Dan Tantangan Pembelajaran Abad 21.
- Ansyah, E. (2022). Kompetensi Guru Profesional. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 10(1), 120-134. <http://dx.doi.org/10.29300/attalim.v10i1.7614>
- Anggranei, F. N. (2020). Realitas Kompetensi Guru Pasca Sertifikasi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.229>
- Anwar, Muhammad. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Astari, A. R. N. A. N., Khairiah, K., & Mindani, M. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Proses Implementasi Kompetensi Pedagogik Dosen Pada Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Di Fakultas Tarbiyah Dan Tadris Uin Fatmawati Sukarno Bengkulu. *Annizom*, 7(2), 122-129.
- Baharun, H. (2017). Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(1), 1-26.
- Cut Zurnali, *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, (Bandung: Unpad Press, 2010), h. 78.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan penelitian tindakan kelas. *Abdimas Unwahas*, 4(1).
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Ismunandar, D., & Gunadi, F. (2020). Pelatihan Penggunaan Mendeley dan Pemaparan Pembuatan Artikel Bagi Guru di Kabupaten Indramayu. *BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 2(1), 22-26.
- Jahidi, J. (2017). Kualifikasi dan kompetensi guru. *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1), 23-30.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 42.
- Khairiah, Khairiah (2021) *Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja IAIN Bengkulu* Pres. ISBN 978-623-7558-51-4
- Khairiah, Khairiah (2022), *Peran Fungsi Evaluasi Dalam Lembaga Pendidikan (Program Pembelajaran)*, *Jurnal Nuansa*. Vol 15. No.1. <http://dx.doi.org/10.29300/njsik.v15i1.7629>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Leonard, L. (2016). Kompetensi tenaga pendidik di Indonesia: Analisis dampak rendahnya kualitas SDM guru dan solusi perbaikannya. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(3).
- Nur, H. M., & Fatonah, N. (2022). Paradigma kompetensi guru. *Jurnal PGSD Uniga*, 1(1), 12-16.
- Nuryani, D., & Handayani, I. (2020, April). Kompetensi guru di era 4.0 dalam meningkatkan mutu pendidikan. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.



- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44
- Nurmah, Kristiana (2021) Implementasi Model Pembelajaran E-Learning Dikelas IV-B Mi Negeri 3 Banyumas. Uin Prof. Kiai. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93-104.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
<https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Tjalla, A., & Indrajit, R. E. (2021). Potret Kesenjangan Pembelajaran Jarak Jauh. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(3).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236.
<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>