

Implementation of Human Resource Management in Developing Teacher Quality from the Perspective of the Teacher Law at Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli

Muhardi¹

¹ Universitas KH Abdul Chalim

Email: sgli.muhardi@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are the main aspect of education that must be managed through systematic and well-planned stages. Human Resource Management (HRM) serves as an essential instrument for educational institutions in improving teacher quality as part of enhancing overall educational quality. This study aims to describe the implementation of human resource management in developing teacher quality at Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli and to examine the quality of teachers at the institution. This research employs a qualitative approach with a case study design. Data were collected through interviews, observation, and documentation. The data were analyzed using a descriptive qualitative technique through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings show that human resource management at Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli has been implemented through several stages, namely planning, organizing/directing, and teacher development. This management plays a significant role in supporting the improvement of teacher quality and overall madrasah performance. In addition, the madrasah has provided various professional development facilities for teachers, such as training programs and competency enhancement activities. Teachers have also been able to develop instructional methods that are adapted to students' needs, making the learning process more effective. In conclusion, the implementation of human resource management at Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli significantly contributes to improving teacher quality. The better the quality of teachers, the stronger the reputation and quality of the madrasah.

Keywords: human resource management, teacher quality, madrasah.

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kualitas Guru dari Perspektif Undang-Undang Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli

Muhardi¹

¹ Universitas KH Abdul Chalim

Email: sgli.muhardi@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aspek utama dalam pendidikan yang perlu dikelola secara profesional melalui tahapan yang sistematis. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu instrumen penting bagi lembaga pendidikan dalam mengembangkan kualitas guru sebagai bagian dari peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli serta menggambarkan kualitas guru di madrasah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli telah dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu perencanaan, pengorganisasian/pengarahan, dan pengembangan tenaga pendidik. Manajemen tersebut berperan penting dalam mendukung peningkatan kualitas guru dan mutu madrasah secara keseluruhan. Selain itu, madrasah telah memberikan berbagai fasilitas pengembangan kepada guru, seperti pelatihan dan kegiatan peningkatan kompetensi. Guru juga telah mampu mengembangkan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif. Simpulannya, implementasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas guru. Semakin baik kualitas guru yang dihasilkan, maka semakin meningkat pula citra dan mutu madrasah.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, kualitas guru, madrasah.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu negara dapat dilihat dari sejauh mana kualitas pendidikannya. Pendidikan merupakan instrumen penting dalam meningkatkan daya saing suatu negara di bidang politik, ekonomi, budaya,

dan pertahanan dalam era global. Dalam beberapa dekade terakhir, Finlandia berhasil mentransformasi sistem pendidikannya menjadi salah satu yang terbaik di dunia. Hal tersebut didasarkan pada hasil Programme for International Student Assessment (PISA) yang diselenggarakan oleh OECD, di mana Finlandia menempati peringkat atas dalam bidang sains, membaca, dan matematika, sedangkan Indonesia masih berada pada kategori dengan capaian pendidikan yang rendah (OECD, 2015).

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat ditegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui sistem yang terstruktur dan berkelanjutan. Kondisi global yang semakin kompetitif menuntut adanya sumber daya manusia yang unggul dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Tidak dapat dipungkiri bahwa kemajuan pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, baik sebagai pengambil kebijakan, pendidik, maupun pelaksana teknis di lapangan.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam kemajuan ilmu pengetahuan, pembangunan, dan teknologi. Dalam era modern saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki keterampilan tinggi, serta memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Snyder menegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya paling bernilai, dan ilmu perilaku menyediakan berbagai teknik yang dapat meningkatkan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi (Snyder, dalam Sutrisno, 2017).

Werther dan Davis dalam Sutrisno menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang berkaitan dengan

perencanaan, pengembangan, serta pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Sutrisno, 2017). Sementara itu, Simamora dalam Sutrisno menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi, serta pengelolaan individu dalam organisasi (Sutrisno, 2017). Dari berbagai definisi tersebut dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis dalam mengelola potensi manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kualitas sumber daya manusia tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang terencana. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang baik agar pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai tujuan. Dalam konteks pendidikan, sumber daya manusia yang berkualitas harus memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan keterampilan (*multiskilling worker*) agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (UU Sisdiknas, 2003). Sumber daya manusia dalam pendidikan meliputi guru, dosen, kepala sekolah, siswa, serta tenaga kependidikan lainnya yang berperan dalam proses pendidikan.

Di antara komponen tersebut, guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai perencana, pelaksana, dan evaluator pembelajaran. Oleh karena itu, guru dituntut untuk terus meningkatkan

kompetensi dan profesionalismenya. Guru juga merupakan tenaga pendidik yang memperoleh penghasilan berdasarkan tugas profesionalnya dalam dunia pendidikan (Undang-Undang Guru dan Dosen, 2005).

Sebagai profesi profesional, guru memiliki prinsip-prinsip yang diatur dalam Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menekankan pentingnya bakat, minat, komitmen, kualifikasi akademik, kompetensi, tanggung jawab, serta pengembangan profesional berkelanjutan (UU Guru dan Dosen, 2005). Selain itu, pada Pasal 32 ayat (2) dijelaskan bahwa kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagai standar dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Korelasi antara manajemen sumber daya manusia dan pencapaian tujuan pendidikan sangat erat dan tidak dapat dipisahkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas lembaga pendidikan, termasuk kualitas guru sebagai tenaga pendidik utama. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengangkat judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kualitas Guru Perspektif Undang-Undang Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru berdasarkan perspektif Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Selain itu,

pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan kemudahan akses dan relevansi objek penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli. Studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi secara komprehensif kondisi nyata yang terjadi di lapangan dengan menitikberatkan pada konteks tertentu secara mendalam dan holistik (Creswell, 2014).

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli, Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, serta guru sebagai informan utama. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di madrasah.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memperoleh informasi terkait implementasi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kualitas guru. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses pengelolaan tenaga pendidik di lingkungan madrasah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk

melengkapi data berupa arsip, program kerja, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan pemahaman. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan berdasarkan hasil analisis data yang telah diverifikasi secara terus-menerus di lapangan.

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kualitas Guru di MAN 1 Sigli

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli telah dilaksanakan melalui beberapa tahapan utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Pada tahap perencanaan, pihak madrasah melakukan identifikasi kebutuhan guru berdasarkan kompetensi

dan beban kerja. Perencanaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap guru memiliki tugas yang sesuai dengan bidang keahliannya sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara optimal.

Pada tahap pengorganisasian dan pelaksanaan, madrasah melakukan pembagian tugas secara struktural berdasarkan kompetensi masing-masing guru. Kepala madrasah berperan sebagai pengarah dalam memastikan setiap guru menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, koordinasi antar bidang juga dilakukan secara berkala untuk memastikan seluruh program pendidikan berjalan efektif dan terarah.

Selanjutnya, pada tahap pengembangan, madrasah memberikan berbagai program peningkatan kompetensi guru seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru sesuai dengan tuntutan Undang-Undang Guru dan Dosen. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Sigli tidak hanya berfokus pada penempatan tenaga pendidik, tetapi juga pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Sigli telah berjalan dengan cukup baik dan terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan dan kualitas guru di madrasah tersebut.

2. Kualitas Guru di MAN 1 Sigli

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli secara umum berada pada kategori baik dan terus

mengalami peningkatan. Guru telah memiliki kompetensi pedagogik yang cukup dalam mengelola pembelajaran di kelas, termasuk dalam penggunaan metode pembelajaran yang variatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Selain itu, dari aspek profesional, guru di MAN 1 Sigli telah mampu menguasai materi ajar sesuai bidangnya masing-masing. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam menyampaikan materi secara sistematis dan mudah dipahami oleh peserta didik. Guru juga menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan perangkat pembelajaran seperti RPP, bahan ajar, serta evaluasi pembelajaran.

Dari aspek sosial dan kepribadian, guru menunjukkan sikap yang baik dalam berinteraksi dengan peserta didik, sesama guru, maupun pihak madrasah lainnya. Hubungan komunikasi yang terjalin dengan baik menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan harmonis. Hal ini berkontribusi terhadap terciptanya suasana belajar yang efektif.

Secara umum, kualitas guru di MAN 1 Sigli telah memenuhi standar kompetensi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Meskipun demikian, masih diperlukan peningkatan berkelanjutan melalui pelatihan dan pengembangan profesional agar kualitas guru semakin optimal dan mampu mengikuti perkembangan pendidikan yang terus berubah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan tenaga pendidik. Proses perencanaan

dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan guru sesuai kompetensi dan beban kerja, sedangkan pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian masing-masing guru. Pada tahap pelaksanaan, kepala madrasah berperan sebagai pengarah dalam memastikan seluruh program pendidikan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sementara itu, pada tahap pengembangan, madrasah memberikan berbagai program peningkatan kompetensi seperti pelatihan dan workshop untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Sigli telah berjalan cukup baik dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas guru.

Selain itu, kualitas guru di MAN 1 Sigli secara umum berada pada kategori baik. Guru telah memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang cukup sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Guru dan Dosen. Guru juga mampu mengembangkan metode pembelajaran yang variatif serta menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif. Meskipun demikian, peningkatan kualitas guru masih perlu terus dilakukan secara berkelanjutan agar mampu menyesuaikan dengan perkembangan dunia pendidikan yang semakin dinamis.

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu pihak madrasah diharapkan terus meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, khususnya melalui pelatihan yang lebih intensif dan relevan dengan kebutuhan pembelajaran modern. Selain itu, guru diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensinya secara mandiri melalui kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih dalam aspek lain yang berkaitan dengan manajemen pendidikan, seperti manajemen kurikulum

atau manajemen kinerja guru agar kajian tentang peningkatan mutu pendidikan semakin komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

OECD. (2015). *PISA 2015 results in focus*. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org>

Snyder, C. R. (dalam Sutrisno, E.). (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

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

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

Werther, W. B., & Davis, K. (dalam Sutrisno, E.). (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.