

TESIS

**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)**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

RASMAWATI

NIM : 20232101020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM
MAGISTER SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN
LASHARA JAYA**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

**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)**

Oleh:

RASMAWATI

NIM :

20232101020

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal : Rabu, 22 April 2026

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Andi Tenry Sose, S.Sn, SE, M.si



Anggota Penguji I : Dr. Widiastuti, S.S, M.Hum



Anggota Penguji II : Muh. Amsal Sahban, SE, MM, Ph. D

Mengetahui

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

Dr. Hernita, SE, MM
NIDN. 0903087402

HALAMAN PERSETUUAN PEMBIMBING

**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)**

Diajukan Oleh :

RASMAWATI

No. Induk Mahasiswa : 20232101020

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya
Manusia

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hernita SE., M.M
MM NIDN. 0903087402

Dr. Andi Batary Citta, SE.,
NIDN. 0925078503

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan penuh kesadaran bahwa, sejauh pengetahuan saya, naskah tesis ini murni merupakan hasil karya saya sendiri. Di dalamnya tidak terdapat karya ilmiah yang sebelumnya pernah diajukan oleh pihak lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi mana pun, serta tidak memuat karya atau pendapat orang lain kecuali yang secara sah telah dikutip dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti terdapat unsur plagiarisme dalam naskah tesis ini, saya bersedia menerima konsekuensi berupa pembatalan tesis beserta pencabutan gelar akademik (Magister Manajemen) yang telah diperoleh, serta siap diproses sesuai ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 25 ayat (2) dan Pasal 70.

Pangkajene, 22 April 2026

materai

Rasmawati
NIM : 20232101020

HALAMAN PERSETUJUAN AKSES TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rasmawati
NIM : 20232101020
Program Studi : Manajemen (Program Magister)
Judul Tesis : 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)

Dengan ini menyatakan bahwa saya memberikan izin sepenuhnya kepada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, menggandakan, serta mendistribusikan tesis saya ini sebagai bahan referensi akademik, dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pemegang hak cipta. Saya menyadari bahwa isi dari tesis ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya pribadi sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku.

Demikian pernyataan persetujuan akses tesis ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkajene, 22 April 2026

Rasmawati
NIM: 20232101020

MOTTO

**“Jangan Takut Mencoba Walaupun di Sekelilingmu Tidak Ada
Sosok Orang Tua yang Mendampingi”**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini Kupersembahkan Dengan Sepenuh Hati Kepada:

1. Kepada Tuhan Yang Maha Esa, sumber segala ilmu pengetahuan, yang telah menganugerahkan kesehatan, kekuatan, dan kesabaran yang tak terhingga untuk menyelesaikan setiap proses penulisan Tesis ini, tepat waktu dan dalam bimbingan-Nya.
2. Kepada diri sendiri, sebagai pengingat abadi bahwa segala lelah, pengorbanan waktu, air mata, dan semangat pantang menyerah akhirnya berbuah manis. Engkau kuat dan telah menyelesaikan perjalanan ini dengan gagah berani.
3. Almarhumah Nenek dan Almarhum Kakek, Nenek Sunggu dan Kakek Muhammad, yang selalu mengajarkan arti ketekunan dan dedikasi. Terima kasih atas doa dan dukungan tanpa batas.
4. Kakak tersayang, Kakak Rismawati, yang menjadi pelabuhan kasih, keikhlasan, dan semangat. Terima kasih atas setiap bekal doa malam dan kekuatan hati yang telah diberikan.
5. Kakak Hasmawati dan sekeluarga atas pengertian, kesabaran, dan dukungan yang menjadi penyemangat dan semua yang mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Ahmad Ridhay yang sudah memberikan sebuah rasa yang tidak bisa disembuhkan dan tidak dapat kembali lagi.
7. Kepada seluruh dosen pembimbing, penguji, dan staf akademik atas ilmu, bimbingan, dan arahan yang berharga.
8. Kepada rekan seperjuangan dan sahabat atas segala bantuan, diskusi, dan kebersamaan dalam menimba ilmu.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullohi Wabarakatu.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayahnya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Proposal Tesis dengan judul : **“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)”**.

Proposal Tesis ini disusun guna untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan program studi ilmu manajemen di sekolah tinggi ilmu manajemen lasharan jaya makassar. Dalam penyusunan proposal tesis ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi. Namun pada akhirnya dapat terlampaui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan proposal tesis ini dapat diselesaikan.

Penyusunan proposal ini tentunya tidak terlepas dari dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Hernita, SE., M.M, Ketua STIM Lasharan Jaya Makassar, yang telah memberikan dukungan dan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan studi ini.
2. Bapak Dr. Iwan Perwira, SE., M.M, Ketua Program Studi Magister Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses studi hingga penyusunan proposal ini.

3. Ibu Hernita, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan arahan yang sangat berharga.
4. Ibu Dr. Andi Batary Citta, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran memberikan saran, kritik, dan dukungan selama penyusunan proposal ini.
5. Seluruh dosen, staf akademik, serta teman-teman mahasiswa Pascasarjana STIM Lasharan Jaya Makassar atas segala dukungan, bantuan, dan motivasi yang telah diberikan.
6. Saudara - Saudara, Teman dan Partner Setia, serta seluruh keluarga besar di Pangkep yang senantiasa memberikan doa, dukungan moril maupun materil, serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan studi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal tesis ini jauh dari kata sempurna, jika terdapat kelebihan dalam proposal tesis ini, maka semua datangnyanya dari AllahSWT, dan apabila terdapat kekurangan, itu tidak lepas dari penulis sebagai makhluk ciptaan-Nya. Penulis berharap kiranya ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Allah SWT senantiasa membimbing dan menyertai setiap langkah kita, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pangkajene, 22 April 2026

Penulis

RASMAWATI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN AKSES TESIS.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Batasan Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teori.....	9
2.2 Kerangka Pikir.....	22
2.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	37
3.3 Subjek Penelitian.....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Teknik Analisa Data.....	45
3.6 Populasi dan Sampel.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Profil MAS DDI Baru – Baru Tanga.....	49
4.2 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	55

4.3 Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAS DDI Baru – Baru Tanga.....	67
4.4 Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAS DDI Baru – Baru Tanga.....	81
BAB V PENUTUP.....	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Fungsi Manajemen.....	15
Gambar 2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Wawancara.....	112
LAMPIRAN 2 Pedoman Observasi.....	116
LAMPIRAN 3 Pedoman Dokumentasi.....	117
LAMPIRAN 4 Daftar Inrfoman Wwancara.....	118
LAMPIRAN 5 Catatan Hasil Wawancara.....	119
LAMPIRAN 6 Catatan Hasil Pengamatan.....	134
LAMPIRAN 7 Profil Madrasah.....	139
LAMPIRAN 8 Program Madrasah.....	140
LAMPIRAN 9 Daftar Nama Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	146
LAMPIRAN 10 SK PD DDI.....	148
LAMPIRAN 11 Data Sarana Prasarana.....	155
LAMPIRAN 12 Data Siswa.....	156
LAMPIRAN 13 Tata Tertib Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	157
LAMPIRAN 14 Jadwal Pembinaan dan Pengembangan.....	159
LAMPIRAN 15 Ketentuan Cara Pengangkatan.....	161
LAMPIRAN 16 Penerimaan Kompensasi.....	163
LAMPIRAN 17 Lembar Observasi Guru.....	164
LAMPIRAN 18 SK MAS DDI Baru – Baru Tanga.....	167
LAMPIRAN 19 Dokumentasi Foto.....	170

ABSTRAK

Rasmawati, 2025 *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)* (Dibimbing oleh Hernita dan Andi Batary Citta).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di madrasah khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan upaya untuk mewujudkan kualitas pendidikan yang baik. Upaya tersebut dapat dilaksanakan dengan manajemen sumber daya manusia yang terstruktur dan terorganisir agar menghasilkan output yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru dan pegawai madrasah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui observasi mendalam, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan cara reduksi data dan disajikan dalam bentuk uraian yang tersusun secara sistematis menjadi satu kesatuan utuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran umum sumber daya manusia di MAS DDI Baru – Baru Tanga meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara kuantitas dan kualitas telah cukup memadai. Jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 36 (tiga puluh enam) yang terdiri atas guru 20 Satuan Administrasi Pangkal, 3 non Satuan Administrasi Pangkal, serta tenaga pendidik 13 orang. Implementasi manajemen sumber daya manusia di MAS DDI Baru – Baru dilaksanakan melalui beberapa tahap,

1). Pembinaan dan pengembangan pegawai, 2). Promosi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, 3). Kompensasi, dan 4). Penilaian kinerja.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, tenaga pendidik, tenaga kependidikan

ABSTRACT

Rasmawati, 2025 Implementation of Human Resource Management in Improving the Competence of Madrasah Teachers and Employees (Study: Phenomenology at Darud Da'wah Wal-Irsyad Baru - Baru Tanga Private Islamic Senior High School (MAS DDI BBT) Pangkajene and Kepulauan Regency) (Supervised by Hernita and Andi Batary Citta).

Improving the quality of human resources in madrasas, particularly teaching and administrative staff, is an effort to achieve high-quality education. This effort can be implemented through structured and organized human resource management to maximize output. This study aims to describe and analyze the implementation of human resource management in improving the competency of madrasa teachers and staff (Study: Phenomenology at MAS DDI Baru - Baru Tanga (MAS DDI BBT) in Pangkajene and Kepulauan Regency).

This study employed a qualitative research method with a descriptive qualitative approach. Data collection techniques included in-depth observation, interviews, and documentation. The data obtained were then analyzed through data reduction and presented in a systematically structured description to create a coherent whole.

The results indicate that the general description of human resources at MAS DDI Baru-Baru Tanga, including teaching and administrative staff, is adequate in terms of quantity and quality. The total number of teaching and administrative staff is 36 (thirty-six), consisting of 20 teachers from the Base Administration Unit, 3 from outside the Base Administration Unit, and 13 teaching staff. The implementation of human resource management at MAS DDI Baru - Baru is carried out through several stages: 1) Employee coaching and development, 2) Promotion of teaching and administrative staff, 3) Compensation, and 4) Performance appraisal.

Keywords: Human resource management, teaching staff, administrative staff

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi suatu lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan dan meraih keberhasilan/kesuksesan, maka dengan demikian diperlukan suatu pola manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia bagi setiap lembaga atau organisasi, menjadi hal penting demi meningkatkan mutu produk ataupun layanan jasa yang lebih baik kepada masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) yang diartikan sebagai keseluruhan orang yang terikat dalam sebuah lembaga untuk memberikan kontribusi terbaik terhadap jalannya organisasi tersebut, tentu membutuhkan manajemen yang baik agar setiap orang dapat menjalankan tugasnya dengan baik sekaligus menunjang organisasi dengan motivasi, bakat, kreatifitas, karya, dan inovasi dari mereka masing-masing (Yusmiar, 2014:4).

Adapun manajemen adalah proses aktifitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik berupa manusia maupun material non manusia untuk mencapai tujuan (Schermerhorn, 2011:7).

Manajemen SDM merupakan kemampuan mendayagunakan dan memberdayakan orang lain secara manusiawi agar terintegrasi dengan sumber daya lainnya untuk mewujudkan tujuan-tujuan sekaligus mengembangkan eksistensi organisasinya sesuai dinamika yang meliputinya.

Setiap organisasi berupaya agar memiliki Sumber Daya Manusia berkualitas dan memenuhi persyaratan kompetensi yang dibutuhkan, demi segala usahanya merealisasikan visi, misi, dan pencapaian tujuan organisasi untuk jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang.

Karena itulah setiap Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi harus memiliki ciri atau karakteristik, antara lain sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan atas tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang dilakukannya karena memiliki keahlian, keterampilan yang dibutuhkan.
4. Bersikap kreatif, produktif, inovatif, dapat bekerjasama dengan orang lain, amanah, dan loyal (Sutrisno, 2014:8).

Di era globalisasi sekarang ini terjadi perubahan-perubahan kondisi di berbagai bidang, termasuk bidang pendidikan. Kondisi tersebut harus direspon secara proporsional, terutama menyangkut masalah Sumber Daya Manusia dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan aktual, agar menghasilkan mutu pendidikan berkualitas sesuai kebutuhan zamannya.

Proses pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan dan pemahaman (*transfer of knowledge and understanding*) kepada peserta didik, namun juga diharapkan dapat membantu pembentukan sikap, perilaku dan kepribadian peserta didik, sebagaimana dicantumkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3, bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan 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.”

Bagi dunia pendidikan, Sumber Daya Manusia sangatlah penting karena manusialah yang melakukan kegiatan pendidikan. Melalui pendidikan, manusia dapat mengetahui apa yang belum diketahui dan melalui pendidikan manusia mampu membentuk jati dirinya. Pendidikan juga merupakan sarana strategis untuk melestarikan sistem nilai dalam kehidupan bermasyarakat, maka dengan demikian dalam setiap lingkungan

pendidikan, idealnya semua peserta didik diposisikan sebagai subyek pendidikan dan pada saat yang sama guru juga harus menyesuaikan diri dengan potensi peserta didik.

Guru (pendidik) dan Pegawai (Tenaga Kependidikan) di Sekolah merupakan dua unsur penting dalam kegiatan pendidikan yang memiliki tanggung jawab besar untuk mengantarkan peserta didik menuju cita-citanya.

Keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu di antaranya adalah tersedianya pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai, kompeten dan profesional. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan utama dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah, untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam pemberdayaan dan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan agar tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal.

Saat ini kemajuan ilmu pengetahuan maupun teknologi berkembang sangat pesat sehingga berimbas kepada setiap guru atau pendidik dan pegawai (tenaga kependidikan) di sekolah agar meningkatkan kompetensi diri dan kemampuan profesionalnya.

Salah satu faktor yang menjadi ukuran keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah adalah kualitas kompetensi guru dan pegawai yang bekerja di dalamnya.

Pencapaian kompetensi guru dan pegawai yang profesional dan mutu pengajaran yang sesuai kebutuhan, tentu memerlukan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat serta diimbangi dengan penyelenggaraan pelatihan maupun pengembangan tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (Pegawai), agar prestasi belajar peserta didik juga dapat meningkat demi menjaga kualitas terbaik mutu lulusan.

Upaya peningkatan kompetensi guru dan pegawai di sekolah perlu mendapatkan motivasi dan dukungan maksimal, baik dari guru itu sendiri, kepala sekolah, pengawas, pemerintah, maupun pihak terkait lainnya

dengan mengadakan berbagai latihan dan pembinaan secara berkesinambungan.

Pada tanggal 11 Desember 2019 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) mencatat jumlah guru yang tersertifikasi di Indonesia belum mencapai 50%. Sertifikasi menjadi ukuran dalam menentukan kelayakan profesi. Persentase guru yang tersertifikasi di jenjang pendidikan sekolah menengah atas (SMA) sebesar 49,01%, sekolah menengah pertama (SMP) sebesar 48,44%. Persentase terbanyak selanjutnya terdapat di jenjang pendidikan sekolah dasar (SD) sebesar 45,77% dan persentase terkecil di jenjang sekolah menengah kejuruan (SMK) yang hanya sebesar 28,49%. Dalam hal ini, persoalan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia tentu tidak bisa dijawab dengan cara mengubah kurikulum saja, ataupun mengganti materi, namun dengan menghadirkan guru berkualitas yang profesional, berkualitas, dan mampu mendidik peserta didik menjadi pribadi yang baik serta memiliki wawasan pengetahuan yang luas.

Peningkatan kualitas dan kompetensi guru di sekolah agar menjadi lebih baik lagi harus beriringan dengan peningkatan kualitas tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Dua unsur tersebut, guru (pendidik) dan pegawai (tenaga kependidikan) menjadi bagian tak terpisahkan dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah. Keduanya harus saling menunjang agar kualitas proses belajar mengajar dan layanan pendidikan menjadi lebih baik lagi.

Terkait uraian tersebut di atas, Peneliti termotivasi mencari tahu dan mengkaji lebih dalam melalui suatu penelitian di MAS DDI Baru – Baru Tanga yang beralamat di Jalan H. Gassing No.50, Bonto Perak, Kec. Pangkajene, Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan, Sulawesi Selatan 90613.

Alasan peneliti mengambil lokasi tersebut adalah: tema yang peneliti angkat terdapat di lokasi tersebut, kemudahan untuk memperoleh akses data yang memungkinkan efektifitas ataupun efisiensi dalam

pengumpulan data-data maupun informasi yang dibutuhkan, dan lokasi yang relatif mudah dijangkau oleh Peneliti.

MAS DDI Baru - Baru Tanga merupakan sekolah swasta terakreditasi “B” yang berdiri sejak tahun 1998 dengan Nomor SK Pendirian 36 Tahun 1998 yang diterbitkan pada tanggal 16 Februari 1998 dan berada di bawah naungan Yayasan Ashshirathal Mustaqim. Dalam hal pengelolaan manajemen sekolah, Kepala MAS DDI Baru - Baru Tanga bersandar kepada 2 (dua) sumber landasan kebijakan, yaitu: Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Pangkep terkait penyelenggaraan pendidikan, misalnya Perda No. 5 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pendidikan yang menekankan pada pendidikan yang mampu menghadapi tantangan kehidupan lokal, nasional, dan global serta menjamin perlindungan peserta didik. Dan Kebijakan teknis dan pelayanan pendidikan madrasah yang dikelola oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangkep sesuai standar nasional pendidikan dan pengawasan kurikulum, kesiswaan, kelembagaan, serta tenaga kependidikan. Bidang Pendidikan Madrasah di Kanwil Kemenag membawahi pengembangan kompetensi guru, kurikulum agama yang komprehensif, dan pembinaan karakter peserta didik di madrasah, serta keputusan yang ditetapkan oleh Pimpinan Yayasan. Karena itulah, maka Kepala Madrasah dituntut mampu menyesuaikan pelaksanaan manajemen di sekolah sesuai kebutuhan obyektifnya yang selaras dengan tuntutan Yayasan sebagai pemilik Sekolah, khususnya terkait dengan manajemen Sumber Daya Manusia dengan segala aspeknya.

MAS DDI Baru - Baru Tanga (MAS DDI BBT) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memiliki sumber daya manusia (SDM) Guru/ Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebanyak 36 (tiga puluh enam) yang terdiri atas guru 20 Satuan Administrasi Pangkal, 3 non Satuan Administrasi Pangkal, serta tenaga pendidik 13 orang dan 121 (seratus Dua Puluh Satu) orang Peserta Didik yang terbagi atas 7 (tujuh) rombongan belajar dengan pilihan jurusan: Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS).

Adapun eksistensi SDM di MAS DDI Baru - Baru Tanga, belum semuanya tersertifikasi dan memiliki kompetensi maupun latar belakang yang sesuai dengan tugas pokok maupun fungsinya, sementara di sisi lain penyelenggaraan kegiatan belajar-mengajar harus tetap dilaksanakan dengan usaha maksimal demi mutu Pendidikan yang lebih baik lagi.

Tantangan utama bagi Kepala MAS DDI Baru - Baru Tanga adalah bagaimana merencanakan, merekrut, melatih, mengembangkan, dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (Guru dan Pegawai/ Pendidik dan Tenaga Kependidikan) agar memiliki kualifikasi serta kompetensi profesi sesuai kebutuhan ideal berdasarkan Peraturan Negara yang berlaku maupun berdasarkan kepentingan/ kebijakan Yayasan yang diamanahkan kepada Kepala Madrasah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang uraikan tersebut di atas, maka Peneliti selanjutnya melakukan penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif tentang “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)”.

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada analisis manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di MAS DDI Baru-Baru Tanga, khususnya pada empat fungsi utama:

1. Perencanaan SDM, termasuk rancangan kebutuhan tenaga pendidik/kependidikan, basis analisis kompetensi, dan pengalaman guru/pegawai;
2. Rekrutmen dan Seleksi, meliputi proses, pertimbangan kompetensi (pedagogik, profesional, sosial, kepribadian), serta persepsi keadilan/transparansi;
3. Pelatihan dan Pengembangan, mencakup program pelatihan, kelanjutan berbasis kebutuhan, dan dampak terhadap kompetensi;

serta

4. Penilaian Kinerja, termasuk metode evaluasi, sistem reward & punishment, dan persepsi keadilan/motivasi. Penelitian tidak membahas fungsi kompensasi, pemberhentian, atau konteks madrasah lain.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pembinaan dan pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAS DDI Baru – Baru Tanga?;
1. Bagaimanakah promosi dan mutasi sumber daya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAS DDI Baru – Baru Tanga?;
2. Bagaimanakah kompensasi sumberdaya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAS DDI Baru – Baru Tang?;
3. Bagaimanakah penilaian sumber daya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAS DDI Baru – Baru Tanga?;

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis mengenai implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAS DDI Baru – Baru Tanga.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis pembinaan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MAS DDI Baru – Baru Tanga;
- b. Mendeskripsikan dan menganalisis promosi dan mutasi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di di MAS DDI Baru – Baru Tanga;
- c. Mendeskripsikan dan menganalisis kompensasi sumber daya pendidik

- dan tenaga kependidikan di di MAS DDI Baru – Baru Tanga;
- d. Mendeskripsikan dan menganalisis penilaian sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di di MAS DDI Baru – Baru Tanga;

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemahaman teoritis terkait bagaimana implementasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat secara efektif meningkatkan kompetensi guru dan pegawai di madrasah. Hasil penelitian bisa menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam konteks pendidikan madrasah, khususnya Madrasah Aliyah. Memberikan wawasan yang kaya dan mendalam berdasarkan pendekatan fenomenologi untuk memahami proses dan dinamika yang terjadi.

2. Manfaat Praktis

Memberikan gambaran kepada pengelola madrasah dan pemangku kebijakan tentang strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif untuk peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan pengambilan keputusan dalam perbaikan manajemen di madrasah. Menjadi dasar bagi madrasah untuk menyusun program pelatihan, pengembangan, dan evaluasi Sumber Daya Manusia yang lebih terstruktur, terencana, dan berkelanjutan. Meningkatkan kualitas pendidikan dengan memastikan guru dan pegawai memiliki kompetensi yang memadai sesuai kebutuhan pendidikan masa kini. Dapat meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan kinerja guru serta pegawai yang berdampak positif pada mutu pembelajaran di madrasah.