

Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Pengelolaan SDM Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Bakti

Kamilah Anshorih, Alforki Martha

Pendidikan Dasar, Universitas Adzkiia Padang

Email; kamilahanshoriah@gmail.com, alforki.m@adzkiia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Bakti Dadok Tunggul Hitam. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data: teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis penelitian deskriptif kualitatif yang mengumpulkan, mendeskripsikan, dan merangkum tanggapan saja dari sumber informasi yang diperoleh. Analisis terjadi pada tahap reduksi data, penyajian data, dan pengambilan keputusan. Hasil analisis menunjukkan bahwa rencana manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia guru berjalan sesuai rencana. Menjadikannya lebih baik lagi di masa depan membutuhkan waktu dan proses pemantauan dan perbaikan yang berkelanjutan. Selain itu, rencana pengembangan sumber daya manusia pendidik madrasah didasarkan pada keterampilan sosial guru.

Kata kunci: Manajemen Kepala Madrasah, pengelolaan SDM guru, Madrasah Ibtidaiyah Swasta

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe the management of Madrasah Principal in improving the management of human resources of teachers of Madrasah Ibtidaiyah Swasta Bakti Dadok Tunggul Hitam. This type of research uses a qualitative descriptive approach. In this qualitative research, researchers used three data collection techniques: interview techniques, observation techniques, and documentation techniques. Data analysis in this study uses descriptive qualitative research analysis that collects, describes, and summarizes responses only from the sources of information obtained. Analysis occurs at the data reduction, data presentation, and decision-making stages. The results of the analysis show that the Madrasah Head's management plan in improving the management of teachers' human resources goes according to plan. Making it even better in the future takes time and a continuous process of monitoring and improvement. In addition, the madrasah educators' human resource development plan is based on teachers' social skills.

Keywords: Madrasah Principal Management, teacher human resource management, Private Madrasah Ibtidaiyah

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan perkumpulan organisasi yang nonprofit (tidak mencari keuntungan), diantaranya terdapat kegiatan yang mengutamakan konsumen, seperti mahasiswa, pelajar, dan masyarakat umum yang disebut pemangku kepentingan atau partner. Dalam lembaga pendidikan, secara default, memiliki tujuan untuk memberikan beberapa layanan kepada pihak yang ingin dibantu oleh layanan dime memperoleh kepuasan sebab pihak telah membayar sejumlah uang kepada lembaga pendidikan yang menyediakan layanan tersebut (Zulaikhoh dalam Ridwanulloh, M. U, et al 2023).

Manajemen kepemimpinan pada lembaga pendidikan menjadi tolak ukur untuk menilai baik tidaknya mutu suatu lembaga pendidikan. Husaini, H., et al (2019). Lebih lanjut dalam peningkatan mutu sekolah mengelola sumber daya melalui manajemen sekolah yang baik, maka sekolah dapat mencapai peningkatan mutu pendidikan. Sekolah diberikan kebebasan untuk mengelola sumber dayanya dengan mengutamakan kebutuhannya dan mempertimbangkan segala kebutuhan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi sekolah. Widyasari, F, et al (2021).

Menurut Wahjosumidjo dalam Kurnia, et al (2021) Kepala sekolah/ madrasah adalah seorang fungsional guru yang bertugas memimpin sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau kepala sekolah antar tempat berlangsungnya proses belajar mengajar dapat diartikan sebagai tempat terjadinya interaksi siswa mengambil pelajaran dan pelajaran. Sedangkan menurut Tanjung, R. et al (2021) menyatakan Kepala Sekolah/ madrasah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya peningkatan mutu sekolahnya. Kepala sekolah/madrasah harus mampu mengelola seluruh sumber daya yang ada agar tercipta proses pembelajaran berkelanjutan secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut menurut Risman, et al (2023) mengemukakan bahwa dalam pelaksanaannya, Kepala Madrasah diharapkan dapat menerapkan prinsip efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan inovasi dalam pengelolaan pendidikan. Pentingnya meningkatkan mutu sekolah atau madrasah dapat dilihat dari indikator: mutu masukan, mutu proses, mutu sumber daya manusia, mutu fasilitas, mutu master dan biaya, maka perlu mendukung “kemampuan manajerial Kepala Madrasah guna meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tersebut.” Dengan demikian, Kepala Madrasah hendaknya dapat menjalankan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, dalam suatu kondisi *play on words* yang tiba-tiba terjadi perubahan iklim misalkan terjadinya bencana alam yang tentunya mengakibatkan pelaksanaan proses pembelajaran yang terkendala maupun perubahan zaman maupun teknologi *play on words* Kepala madrasah harus memiliki strategi dalam memecahkan persoalan yang terjadi di lingkungan madrasah yang dipimpinnya terutama dalam hal peningkatan mutu pendidikan yang ada.

Selain itu menurut Sari, F.et (2018) Kepala madrasah yaitu guru merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya penyelenggaraan pendidikan. guru berada di garda depan pendidikan. Mereka berada di garda depan dan bersentuhan langsung dengan mahasiswa. Mereka harus memiliki keterampilan yang sesuai. Melalui guru, mereka berperan sangat penting dalam menanamkan nilai-nilai dan mempelajari berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang relevan dengan masa kini dan masa depan.

Sumber daya manusia menurut Siahaan, et al (2024) yang paling penting dalam dunia pendidikan adalah pendidik. Untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia madrasah, perlu dilakukan persiapan sebagai berikut. Mengembangkan dan meningkatkan mutu guru di segala bidang, termasuk peserta didik, dan mendorongnya untuk belajar, taat, dan menguasai ilmu pengetahuan. Ini membutuhkan: guru yang berkualitas dan termotivasi yang menghadapi masalah dan tantangan serta memberi nilai tambah pada proses pengembangan siswa. Lebih lanjut menurut Hapsari,et al. dalam Yaqin, et al.(2023) Guru

mempunyai pengaruh besar sebagai sumber daya manusia dan dianggap sebagai kunci utama peningkatan mutu pendidikan dan sekolah.

Dari beberapa penjelasan mengenai manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah dapat berperan sebagai pemimpin dan mengerahkan sumber daya yang ada di sekolah agar dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan. langkah-langkah untuk mempersiapkan program sekolah dan memperkuat pelatihan tenaga kerja untuk lembaga pendidikan tersebut. Selanjutnya mutu pendidikan harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sesuai dengan peran direktur madrasah sebagai pengelola, pengelola, pengawas, pemimpin, inovator dan motivator.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif adalah kunci untuk mencapai keberhasilan dalam pendidikan. Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Bhakti, manajemen kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepala madrasah dalam pengelolaan SDM guru serta strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan penulis adalah metode penelitian kualitatif dimana dilakukan studi kasus terhadap objek penelitian. Menurut Sugiyono dalam Puspita et al. (2025) metode penelitian kualitatif melibatkan peneliti sebagai alatnya, metode pengumpulan dan analisis data bersifat induktif dan kualitatif, serta didasarkan pada filsafat alam (eksperimental) yang menekankan pada makna (suatu penelitian). metode berdasarkan. Penelitian ini bersifat kualitatif dan berfokus pada pemahaman mendalam terhadap Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Pengelolaan SDM Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Bakti.

Penelitian ini melibatkan kepala sekolah dan guru sebagai informan. Penelitian dilakukan pada bulan agustus – Desember 2024 di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Bakti Dadok Tunggul Hitam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah sebagai berikut. 1) Observasi untuk mengetahui aktivitas sehari-hari yang dilakukan warga sekolah dalam melaksanakan program sekolah untuk mencapai visi dan misi. 2) Wawancara terstruktur berkaitan dengan pedoman wawancara. 3) Dokumentasi berupa dokumen sekolah yang berkaitan dengan tujuan penelitian, seperti dokumen kegiatan sekolah, dokumen rencana kerja tahunan, struktur organisasi, dokumen ikhtisar sekolah, dokumen rencana pembelajaran, dan lain-lain.

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Reduksi data dengan cara mengumpulkan data dan memilih yang terpenting berkaitan dengan kegiatan pengelolaan sekolah untuk mencapai tujuan penelitian yaitu visi dan misi. 2) Penyajian data dilakukan dengan menggunakan spesies untuk menggambarkan data yang diperoleh. 3) Menarik kesimpulan dengan menggabungkan data dan observasi untuk menyimpulkan pembelajaran atau dengan meninjau hasil wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi Kepala Madrasah Swasta Bhakti melakukan manajemen dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui tiga kegiatan yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Perencanaan

Tahap perencanaan ini meliputi pembuatan misi untuk mencapai visi dan membentuk Madrasah yang beragama cinta al-quran, dan mengamalkannya, Selain itu pada tahap perencanaan ini Kepala Madrasah juga merencanakan pengembangan bakat guru dengan cara mengajarkan dan menerapkan bakatnya kepada siswa, dengan begitu dua elemen pendidik dan siswa ini bisa menyalurkan bakat dan mengembangkan potensi dalam dirinya. Dengan

begitu madrasah bisa menciptakan madrasah yang “Mewujudkan Generasi Al-Quran yang Berilmu Ilmiah Unggul”, hal ini bertujuan untuk menghemat pengeluaran madrasah, karena madrasah tidak perlu mendatangkan guru pelatih dari luar. ini bertujuan untuk memastikan bahwa di masa depan, pengetahuan agama dan pengetahuan siswa dapat bekerja sama secara adil. Dengan begitu SDM guru menjadi lebih meningkat dan Kepala Madrasah juga bisa memberdayakan tenaga guru dalam mengembangkan potensi guru.

Pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan ini, Kepala Madrasah meningkatkan kompetensi SDM guru MIS yaitu dengan pelaksanaan tahsin (memperbaiki bacaan al-quran) dan memberdayakan guru dalam pengelolaan SDM guru, dalam pelaksanaannya 4 orang guru kelas dan 1 guru bidang studi menjadi pembimbing ekstrakurikuler pramuka di MIS Bakti. 5 guru ini dipilih Kepala Madrasah dikarenakan ada dari beberapa guru memiliki latar belakang organisasi pramuka dan latar belakang guru yang paham dengan pramuka, sedangkan guru kelas dan bidang studi lainnya di jam ekstrakurikuler ikut membantu dan menertipkan siswa dalam proses pembelajaran. Disisi lain Kepala Madrasah meningkatkan pengelolaan SDM guru dengan melatih guru dalam memperbaiki bacaan al-quran (tahsin), latihan ini dilakukan setiap jumat setelah jam pembelajaran siswa, dimana guru-guru laki-laki di dahulukan latihan dibandingkan guru perempuan karena penyesuaian jam sholat jumat.

Dengan adanya pelaksanaan program tahsin ini membuat guru bisa lebih memperbaiki bacaan al-qurannya, jika guru sudah memiliki kompetensi yang baik untuk dirinya, tentu tidaklah susah bagi guru ketika mengajarkan al-quran untuk siswa, karena dalam ekstrakurikuler MIS Bakti diadakan program tahfiz, yang mana program tahfiz ini akan diwisudakan secara resmi disaat kelas 6 nantinya.

Selanjutnya program ekstrakurikuler pramukan dan tahsin ini yang berimbas kepada program ekstrakurikuler tahfiz yang memberika dampak baik dan kemajuan yang signifikan terhadap MIS Bakti. Dinyatakan oleh Kepala Madrasah bahwa dalam supervisi kinerja Kepala Madrasah MIS Bakti mendapatkan pujian baik dari pengawas, yang menyatakan MIS Bakti hari ini mulai berkembang lebih baik bahkan lebih berkembang dari beberapa Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Padang.

Evaluasi

Tahap evaluasi Kepada Madrasah dalam meningkatkan pengelolaan SDM guru MIS Bakti ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pelaksanaan kegiatan di MIS Bakti dan ketercapaian tujuan yang ditetapkan, serta pelaksanaan evaluasi Kepala Madrasah sebagai pengelola dalam upaya meningkatkan pengelolaan SDM guru yang dilakukan saat proses pembelajaran berlangsung maupun selesainya tahun ajaran pendidikan dalam menjamin keberhasilan program, tujuan dan aspek yang dinilai adalah kehadiran guru, kinerja guru, kinerja dan perkembangan siswa, apakah guru secara pribadi memiliki kompetensi SDM yang bagus dalam menjalankan tugasnya.

Solusi Dalam Mewujudkan Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan pengelolaan SDM guru MIS Bakti

Dalam upaya menjalankan program dalam mewujudkan manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan pengelolaan SDM guru tentu tidak berjalan selalu dengan baik dan sempurna, ada beberapa faktor penghambat dalam menjalankan program yaitunya, kurangnya semangat guru dalam menjalankan program karena pelaksanaan program tahsin dilakukan setelah jam siswa pulang, tak heran ada dari beberapa guru merasa sedikit mengantuk, dan ada dari guru yang sedang melanjutkan studi sehingga lebih diupayakan selesai lebih cepat, yang mana hal ini membuat guru tidak begitu maksimal dalam mengikut program tahsin, selain itu program pramuka juga ada beberapa hambatan yaitu, faktor pembimbing yang kurang prasarana dalam melaksanakan latihan.

Upaya solusi yang dilakukan dalam mewujudkan manajemen Kepala Madrasah untuk mengatasi faktor-faktor penghambat yang muncul dalam peningkatan pengelolaan SDM guru MIS Bakti yaitu memaksimalkan guru yang melanjutkan studi untuk mengulang-ulang mengaji disaat dirumah, dan untuk guru yang mulai lelah atau merasa mengantuk disarankan untuk mengambil wudhu dahulu agar guru merasa sedikit lebih fress saat mulai belajar tahsin. Selain itu guru yang kekurangan prasarana untuk latihan pramuka, Kepala Madrasah mengupayakan meminjam sarana dari pihak SMP IT Bakti, dan SLB Bakti, yang mana sekolah ini juga satu yayasan dengan MIS Bakti dan berada dilingkungan MIS, sehingga kekurangan sarana ini bisa saling menutupi dengan instasi pendidikan lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil analisis tentang manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan pengelolaan SDM guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Bakti dapat disimpulkan bahwa telah dilaksanakan dengan cukup baik sesuai dengan manajemen. Peran Kepala Madrasah sebagai pengelola merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan pengelolaa SDM guru. Penyelenggaraan manajemen Kepala Madrasah melalui pengelolaan SDM guru yang dilakukan Kepala Madrasah dalam melaksanakan tahapan- tahapan manajemen meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, namun belum sepenuhnya optimal jika dilihat dari fungsi manajemen. Namun Kepala Madrasah selalu mengupayakan solusi terhadap tantangan- tantangan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Risman, R., Sidik, S., Kamaruddin, K., & Adam, A. (2023). Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam di Man 1 Palu Pasca Bencana di Kota Palu Tahun 2018. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 2(2), 35-43.
- Ridwanulloh, M. U., Rohmah, I. A., & Sholikhah, N. Q. (2023). Optimalisasi Manajemen Sarana Prasarana dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SDN Banjaran 4 Kota Kediri. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 4(2), 127-144.
- Kurnia, T., & Suryana, S. (2021). Implemantasi Fungsi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 2 Karawang. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 119-126.
- Widyasari, F., & Kustiarini, K. (2021). Analisis Manajemen Kepala Madrasah dalam Rangka Mewujudkan Visi dan Misi di Madrasah Ibtidaiyah.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43-54.
- Sari, F. (2018). *Strategi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru Di Mas Nurul Khair Kec. Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Islam Sumatera Uatra).
- Siahaan, A., Arsita, D., Lestari, I., Arif, M. F. F., & Nazah, N. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dalam Lembaga Pendidikan Islam di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3014-3025.
- Yaqin, M. A., & Rahman, K. N. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(4), 2244-2251.
- Puspita, D., Cecilia, W., Afrilia, Y., Miftahuddin, M., & Basriwijija, K. M. Z. (2025). Strategi Pemasaran Usaha Ternak Ayam D2 Parbaungan Kabupaten Serdang Bedagai

Melalui Digital Marketing di Kecamatan. *Botani: Publikasi Ilmu Tanaman dan Agribisnis*, 2(1), 82-91.