

ABSTRAK

Ikang Fauji. 2026. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kompetensi Guru di MTsN 2 Purwakarta

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kompetensi guru sebagai faktor strategis yang mendukung profesionalisme guru dan mutu pendidikan di madrasah melalui fungsi rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, pengawasan dan pembinaan, serta evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di MTsN 2 Purwakarta, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta merumuskan model pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Informan penelitian terdiri atas Kepala Madrasah, dan Tenaga Pendidik. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta diperkuat dengan analisis berbantuan perangkat lunak NVivo 14 melalui *coding*, *Matrix Coding Query*, *Project Map*, dan *Chart* untuk mengidentifikasi tema-tema dominan dan hubungan antarkategori.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di MTsN 2 Purwakarta telah dilaksanakan secara sistematis melalui empat fungsi utama, yaitu rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, pengawasan dan pembinaan, serta evaluasi kinerja yang saling terintegrasi satu sama lain dalam meningkatkan kompetensi guru. Keberhasilan implementasi tersebut didukung oleh kepemimpinan kepala madrasah, komitmen guru, budaya kerja kolaboratif, serta dukungan kebijakan pemerintah, meskipun masih dihadapkan pada kendala berupa keterbatasan waktu, beban administrasi, keterbatasan anggaran, dan belum meratanya kesempatan mengikuti program pengembangan kompetensi. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menghasilkan model *Continuous Human Resource Management Cycle*, yaitu model pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan keempat fungsi MSDM dalam satu siklus yang saling memberikan umpan balik (*feedback*) untuk mendukung peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia guru perlu dilaksanakan secara terpadu dengan menjadikan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar penyusunan program pengembangan kompetensi. Model yang dihasilkan diharapkan menjadi acuan bagi kepala madrasah dan pemangku kebijakan dalam mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan profesionalisme guru, mutu pembelajaran, dan mutu pendidikan di madrasah.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Guru, Pengembangan Kompetensi, Evaluasi Kinerja Guru, MTsN 2 Purwakarta.

ABSTRACT

Ikang Fauji. 2026. Human Resource Management in Developing Teacher Competence at MTsN 2 Purwakarta

This research is motivated by the importance of human resource management (HRM) in improving teacher competency as a strategic factor supporting teacher professionalism and the quality of education in madrasahs through recruitment and selection, competency development, supervision and coaching, and performance evaluation. This study aims to analyze the implementation of human resource management in improving teacher competency at MTsN 2 Purwakarta, identify supporting and inhibiting factors, and formulate a human resource management model oriented towards sustainable teacher competency improvement.

This research uses a qualitative approach with a case study method. Research informants consisted of the Madrasah Principal and Education Staff. Data collection was conducted through in-depth interviews, observation, and documentation studies. Data validity was achieved through triangulation of sources, techniques, and time. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña, which included data condensation, data presentation, and conclusion drawing. This analysis was further supported by NVivo 14 software, using coding, Matrix Coding Queries, Project Maps, and Charts to identify dominant themes and relationships between categories.

The results indicate that the implementation of human resource management at MTsN 2 Purwakarta has been systematically implemented through four main functions: recruitment and selection, competency development, supervision and coaching, and performance evaluation, which are integrated with each other to improve teacher competency. This successful implementation is supported by the leadership of the madrasah principal, teacher commitment, a collaborative work culture, and government policy support. Despite challenges such as time constraints, administrative burdens, budget constraints, and unequal opportunities to participate in competency development programs, this study developed the Continuous Human Resource Management Cycle model, a human resource management model that integrates the four HRM functions into a single cycle that provides mutual feedback to support the continuous improvement of teacher competency.

The implications of this research indicate that teacher human resource management needs to be implemented in an integrated manner, using performance evaluation results as the basis for developing competency development programs. The resulting model is expected to serve as a reference for madrasah principals and policymakers in developing a human resource management system capable of improving teacher professionalism, learning quality, and education quality in madrasahs.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Competence, Competence Development, Teacher Performance Evaluation, MTsN 2 Purwakarta.

ملخص

إيكانغ فوجي. 2026. إدارة الموارد البشرية في تطوير كفاءة المعلمين في مدرسة بورواكارا الثانوية رقم 2

ينطلق هذا البحث من أهمية إدارة الموارد البشرية في تحسين كفاءة المعلمين كعامل استراتيجي يدعم احترافية المعلمين وجودة التعليم في المدارس الدينية من خلال التوظيف والاختيار، وتطوير الكفاءات، والإشراف والتوجيه، وتقييم الأداء. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تطبيق إدارة الموارد البشرية في تحسين كفاءة المعلمين في مدرسة بورواكارا الثانوية رقم 2، وتحديد العوامل الداعمة والمعيقة، وصياغة نموذج لإدارة الموارد البشرية موجه نحو تحسين كفاءة المعلمين بشكل مستدام.

يستخدم هذا البحث منهجًا نوعيًا مع دراسة حالة. شملت عينة البحث مدير المدرسة والهيئة التعليمية. جمعت البيانات من خلال مقابلات معمقة، وملاحظة، ودراسات توثيقية. تم التحقق من صحة البيانات من خلال التثليل بين المصادر والتقنيات والوقت. أُجري تحليل البيانات باستخدام النموذج التفاعلي لمبايز وهوبرمان NVivo 14، والذي شمل تكثيف البيانات وعرضها واستخلاص النتائج. ودُعم هذا التحليل ببرنامج باستخدام الترميز، واستعلامات ترميز المصفوفة، وخرائط المشروع، والرسوم البيانية لتحديد المواضيع الرئيسية والعلاقات بين الفئات.

بورواكارا قد تم بشكل منهجي من MTsN 2 تشير النتائج إلى أن تطبيق إدارة الموارد البشرية في مدرسة خلال أربع وظائف رئيسية: التوظيف والاختيار، وتنمية الكفاءات، والإشراف والتوجيه، وتقييم الأداء، وهي وظائف متكاملة لتحسين كفاءة المعلمين. ويُعزى نجاح هذا التطبيق إلى قيادة مدير المدرسة، والتزام المعلمين وثقافة العمل التعاوني، ودعم السياسات الحكومية. على الرغم من التحديات التي تواجهها، كضيق الوقت والأعباء الإدارية ومحدودية الميزانية وعدم تكافؤ فرص المشاركة في برامج تطوير الكفاءات، فقد طورت هذه الدراسة نموذج دورة إدارة الموارد البشرية المستمرة، وهو نموذج يدمج وظائف إدارة الموارد البشرية الأربع في دورة واحدة توفر تغذية راجعة متبادلة لدعم التحسين المستمر لكفاءة المعلمين.

تشير نتائج هذا البحث إلى ضرورة تطبيق إدارة الموارد البشرية للمعلمين بشكل متكامل، باستخدام نتائج تقييم الأداء كأساس لتطوير برامج تطوير الكفاءات. ومن المتوقع أن يكون النموذج الناتج مرجعًا لمديري المدارس الدينية وصناع السياسات في تطوير نظام لإدارة الموارد البشرية قادر على تحسين مهنية المعلمين وجودة التعلم وجودة التعليم في المدارس الدينية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، كفاءة المعلمين، تطوير الكفاءات، تقييم أداء المعلمين، مدرسة بورواكارا الثانوية.