

## Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru

Arwatin Nurunnayah,<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Pacet Mojokerto

Email: [nurunnayah.203@gmail.com](mailto:nurunnayah.203@gmail.com)

**Abstrack:** Human resource management as a strategic approach to the skills, development motivation and management of organizing human resources to achieve the goals of the institution. A teacher who is said to be professional is a teacher who has special abilities and expertise in the field of teaching. So that teachers are able to carry out their duties and functions as teachers with maximum abilities. Research focus: 1) How is the human resource planning for SDIT Al Adzkia teachers? 2) How is the development of human resources in increasing the professionalism of SDIT Al Adzkia teachers? The purpose of this study is to describe teacher human resource planning and human resource development in increasing teacher professionalism at SDIT Al Adzkia This study uses a descriptive approach and the type is qualitative. Data collection techniques are: (1) Interview (2) Observation and (3) Documentation. While the data analysis with the steps: (1) data collection, (2) data presentation and, (3) drawing conclusions. For the validity of the data using source triangulation. Findings: 1) The principal of SDIT Al Adzkia Jombang plans, implements and evaluates work programs, such as improving the quality of educator resources, making semester programs together with teachers, teacher training activities and implementing teacher delegation in periodic workshops/ training/ guidance activities. At the beginning of each school year, all deputy principals make plans for school activities and budgets, especially the curriculum in which there is a Human Resources Development Program that handles the needs and development of educator resources. 2) Teacher training and development aims to discover and bring out the potential that exists in teachers for the purpose of developing professionalism and strengthening the academic insight of educators, both in terms of competence, managerial, and behavior, so as to make a positive contribution to schools that are continuously in accordance with developments. competition and positions in science, the expectations of the potential and knowledge of teachers are increasing and developing so that they have a positive effect on the progress of the school's qualifications and competencies. A teacher must always upgrade the knowledge they have, because educators are agents of learning and role models for their students.

**Keyword:** Human Resource Management, Teacher Professionalism

**Abstrak:** Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan lembaga. Seorang guru yang dikatakan profesiaonal adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang khusus dalam bidang keguruan. Sehingga guru mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal. Fokus penelitian : 1) Bagaimana perencanaan sumber daya manusia guru SDIT Al Adzkia? 2) Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme guru SDIT Al Adzkia? Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia guru dan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme guru di SDIT Al Adzkia. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan jenisnya kualitatif, Teknik pengumpulan data dengan cara : (1) Wawancara (2) Observasi dan (3) dokumentasi. Sedangkan analisis data dengan langkah-langkah : (1) pengumpulan data, (2) penyajian data dan, (3) penarikan kesimpulan. Untuk keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Hasil Temuan : 1) Kepala sekolah SDIT Al Adzkia Jombang membuat

perencanaan, pelaksanaan dan serta evaluasi program kerja, seperti meningkatkan kualitas sumberdaya Pendidik, pembuatan program semester bersama dengan guru, kegiatan Pelatihan guru dan Pelaksanaan pendelegasian guru dalam kegiatan lokakarya/pelatihan/bimtek secara berkala. Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah terutama kurikulum yang didalamnya ada PSDM yang menghandle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya Pendidik. 2) Pelatihan dan Pengembangan guru bertujuan untuk menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada guru untuk tujuan pengembangan profesionalisme dan penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi sekolah yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan dalam keilmuan, harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah kualifikasi dan kompetensinya. Seorang guru harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidik merupakan agen pembelajaran dan suri tauladan bagi peserta didiknya.

**Kata Kunci:** Manajemen, Rekrutmen Tenaga Pendidik, Sumber Daya Manusia

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan di abad 21 memiliki peranan penting terhadap kemajuan pendidikan. Pendidikan memiliki tujuan yang sangat penting dalam membangun warga negara yang demokratis dan tanggung jawab. Lembaga pendidikan baik formal ataupun nonformal memerlukan berbagai unsur pendukung agar tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Manajemen merupakan ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Apabila fungsi manajemen tersebut berjalan dengan baik dan optimal, maka pelayanan pendidikan akan berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi penting dalam mencapai pendidikan yang bermutu.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, karena manusia itu sendiri yang dapat mengendalikannya. Sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain termasuk teknologi yang semakin modern. Sumber daya manusia yang unggul harus profesional dan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan global saat ini (Michael, 2017).

Dunia pendidikan dituntut agar menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemajuan IPTEK. Guru mempunyai peranan yang penting dalam pendidikan, sehingga hampir semua usaha pembaharuan di bidang pendidikan bergantung pada guru. Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan “guru adalah seorang pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Seorang guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Lembaga pendidikan didorong untuk untuk lebih berkontribusi terhadap peningkatan daya saing bangsa dengan melaksanakan pendidikan yang bermutu. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah maupun berbagai pihak lainnya untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Upaya peningkatan mutu pendidikan tidak hanya

dilakukan oleh pemerintah tetapi juga oleh lembaga pendidikan melalui peningkatan sumber daya manusia. Profesi seorang guru mempunyai tugas untuk melayani masyarakat di dalam bidang pendidikan. Dalam profesi ini seorang guru harus memberikan layanan yang optimal dan sebaik-baiknya di dalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus seorang guru diuntut untuk memberikan layanan yang profesional kepada seorang siswa agar suatu tujuan pembelajaran mudah tercapai. Seorang guru yang dikatakan profesional adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang khusus dalam bidang keguruan. Sehingga guru mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.

Tenaga pendidik memiliki posisi tertinggi dalam hal penyampaian dan pengembangan karakter peserta didik dalam proses pembelajaran. Tenaga pendidik merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, dan kegiatan pembelajaran akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Sehingga, tenaga pendidik sudah seharusnya memiliki kompetensi profesional keguruan dalam jenjang pendidikan apapun (Deliyannor, 2020).

Manajemen sumber daya manusia, sebenarnya dapat terlihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia baik kemampuan fisik maupun nonfisik (kecerdasan dan mental). Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia memerlukan sumber daya manusia yang mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan dan sumber daya manusia, sesuai dengan cirinya sebagai lembaga pendidikan agama, secara ideal sekolah berfungsi dalam penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) maupun dalam hal karakter, sikap moral iman dan taqwa (IMTAQ), serta penghayatan dan pengalaman ajaran agama (Tahir, 2017). Sistem pendidikan haruslah mengorientasi diri untuk menjawab kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat sebagai tantangan dari perubahan.

Pendidikan selain sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme manusia juga sebagai tolak ukur suatu bangsa. Kualitas suatu bangsa dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan dalam suatu negara berlangsung. Bangsa yang memiliki masyarakat yang berpendidikan tinggi maka kualitas bangsanya akan semakin tinggi. Namun realitas sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul, dan dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain karena pengelolaan pendidikan kurang profesional dan rendahnya mutu sumber daya manusia. Salah satu dari banyaknya persoalan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia yaitu rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan suatu pendidikan khususnya pendidikan dasar dan pendidikan menengah jika dibandingkan dengan negara lain. Selain itu, sering terjadi kesenjangan kemampuan dan kecakapan para pelaksana pendidikan dengan tuntutan kerja, kurangnya para pelaksana pendidikan menjalani orientasi dan memperoleh pendidikan yang komperhensif serta kurang terlatihnya tenaga pendidik dengan percepatan pembaharuan dalam bidang Pendidikan (Arief, 2021).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi tersebut apakah sesuai konsep manajemen sumber daya manusia dalam upaya profesionalitas guru yang memiliki 4 (empat) kompetensi pendidik (kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian). Berangkat dari persoalan mendasar dalam dunia pendidikan mengenai SDM yang belum sepenuhnya mengembangkan potensi-

potensi yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, manajemen SDM dengan fungsi operasional, muncul sebagai strategi dalam mengelola SDM agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Fungsi tersebut terdiri dari fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi pemberi kompensasi, fungsi integrasi, dan fungsi pemeliharaan. Beberapa bentuk kegiatan dari fungsi operasional manajemen SDM tersebut adalah: 1) Fungsi pengadaan mencakup kegiatan analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan yang sesuai. 2) Fungsi pengembangan mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM. 3) Fungsi pemberi kompensasi mencakup kegiatan evaluasi kerja, evaluasi kinerja, administrasi gaji dan insentif. 4) Fungsi integrasi mencakup kegiatan kesejahteraan karyawan, keamanan social, partisipasi, motivasi, rotasi kerja, pencatatan, penelitian, audit dan system informasi SDM. 5) Fungsi pemeliharaan mencakup kegiatan hubungan industry, tindakan disipliner, keluaan ganti-rugi, penyelesaian sengketa dan perundingan bersama.

Profesionalisme itu merupakan organisasi profesi yang kuat, gunanya untuk memperkuat dan mempertajam profesi itu. Dengan demikian masalah profesionalisme guru sangatlah kompleks, karena dalam peningkatan profesionalisme guru sangat dibutuhkan, dan harus mampu mengikuti perkembangan teknologi.

Profesionalisme guru sangat dituntut agar terus berkembang seraya perkembangan zaman, perkembangan ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi yang sangat pesat serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya yang berkualitas dan mampu bersaing dengan baik. Dalam upaya pembangunan pendidikan Nasional sangat diperlukan tenaga pendidik yang mempunyai profesionalisme guru yang tinggi. Dalam setiap institusi pendidikan, profesionalisme guru sangatlah perlu agar mutu institusi tersebut unggul dan dan setiap lulusannya mampu bersaing dengan lulusan institusi lain. Dalam hal mutu intitusi, peran guru sangatlah berpengaruh, karena guru merupakan kunci keberhasilan dari suatu institusi pendidikan. Ini sesuai dengan pernyataan dalam buku karangan Buchari Alma yang berjudul Guru Profesional. Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Guru adalah sales agent dari lembaga pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Oleh sebab itu sumber daya guru ini harus dikembangkan baik melalui pendidikan dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalannya lebih meningkat . Oleh karena itu, sudah seharusnya sebagai guru berusaha memperbaiki peranan profrsionalannya yaitu seperti : “Mengikuti penataran, mengadakan penelitian, belajar sendiri, mengarang buku, aktif dalam organisasi profesi, turut memikul tanggung jawab dalam masyarakat, menonton film, mendengarkan radio, dan lain-lain. Semua kegiatan itu sangat berharga untuk mengembangkan pengalaman pengetahuan, ketrampilan guru sehingga kemampuan profesionalannya semakin berkembang”

Dengan demikian profesionalisme guru sangatlah dibutuhkan agar seorang guru mampu mengemban tugasnya dengan baik. Dalam lembaga pendidikan profesionalisme pendidikan sangat dibutuhkan agar mutu lulusan dari lembaga tersebut mampu bersaing dengan lulusan lembaga pendidikan yang lain. Bagitu juga dengan mutu pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut, untuk mempunyai mutu pembelajaran yang berkualitas dibutuhkan tenaga pendidik (guru) yang profesional. Maka dari itu, setiap lembaga pendidikan diharuskan cakap dalam mengelola manajemen profesionalisme guru. Karena dengan kecakapan pengelolaan manajemen dan didukung dengan guru-guru yang profesional otomatis mutu pembelajaran dapat unggul dan berhasil (Alma dkk, 2009).

Pada era globalisasi saat ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat sehingga berimbas pada pentingnya seorang guru meningkatkan kinerja kemampuannya sehingga terwujudnya keprofesionalannya dalam mengajar. Dalam manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran,

pengambilan keputusan sangatlah penting agar manajemen dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan manajemen yang tertata, efisien, dan efektif. Dalam proses pengambilan keputusan, terdapat tiga aspek yang menjadi dasar pengambilan keputusan, yaitu nilai, strategi, dan penerapan tujuan. Oleh karena itu, sebelum melangkah lebih jauh, perlu di rumuskan tujuan yang akan dicapai. Keputusan yang dibuat pada level strategik adalah berupa kebijakan (policy) yang berkaitan dengan bagaimana mencapai tujuan organisasi. Keputusan Strategik berarti pilihan strategik pilihan dari beberapa alternatif strategik. Pilihan itu berupa ketetapan mengenai aspirasi-aspirasi strategik yang realistis, yaitu keinginan yang masuk akal dan dapat direalisasikan. Jadi, keputusan strategik merupakan keputusan besar yang sangat menentukan keberadaan organisasi di masa depan terutama dalam menghadapi lingkungannya yang selalu berubah sehingga dapat dipahami bahwa keputusan strategik merupakan keputusan penting. Keputusan strategik sangat penting bagi organisasi, baik mengenai implikasinya yang bersifat jangka panjang. Sebagai kesimpulan, keputusan strategik haruslah dibuat oleh manajemen puncak untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu dengan memperhitungkan faktor internal, eksternal, nilai-nilai dan karakteristik pembuat keputusan pribadi, terdapat relasi antar faktor internal dan faktor eksternal, pilihan yang dilakukan didasarkan pada beberapa pilihan serta mempunyai daya saing tinggi. Dari sini lah dapat kita ketahui bahwa dalam pengambilan keputusan haruslah dapat memilah-milah keputusan tersebut agar dalam suatu organisasi dapat berkembang, dalam mencapai organisasi yang berkembang atau berkualitas dibutuhkan seorang pemimpin (manajer) yang handal dan profesional, seorang pemimpin haruslah mempunyai kemampuan dalam pengambilan keputusan, agar organisasi tersebut dapat berkembang dan mempunyai daya saing yang tinggi.

Melihat kaitannya dengan permasalahan dunia pendidikan diatas, dalam pelaksanaan sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme guru, peneliti melihat bahwa SDIT Al Adzkia merupakan salah satu lembaga pendidikan yang selalu berusaha dan terus menerus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di SDIT Al Adzkia. Agar guru lebih berkualitas maka diperlukan upaya dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui manajemen sumber daya Pendidik. Adapun untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru tidak hanya bersifat formal saja, antara lain melalui dengan berbagai kegiatan yang menunjang yaitu mengikuti pelatihan dan pengembangan seperti workshop, seminar, diklat yang dilakukan oleh Kemendikbud, yayasan maupun mandiri sekolah (Khusni, 2021).

Hal ini pula tidak lepas dari peran kepala madrasah, guru, siswa, sarana-prasarana dan elemen lainnya yang saling berkaitan dan berkesinambungan menjadi sebuah tim kerjasama untuk menciptakan bersama-sama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam hal ini maka penulis mengambil obyek penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di SDIT Al Adzkia Jombang untuk di jadikan lokasi penelitian, peneliti melihat pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang sangat baik dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Dengan demikian betapa pentingnya mengelola dan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia yang profesional merupakan kebutuhan dalam upaya peningkatan profesionalitas guru. Berdasarkan fenomena tersebut penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi deskriptif mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SDIT Al Adzkia dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Penelitian ini akan memfokuskan tentang, bagaimana perencanaan sumber daya manusia di SDIT Al Adzkia. Dan bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme guru SDIT Al Adzkia.

## METODE

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yakni

penelitian yang menginterpretasikan data yang ada, selain itu penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu permasalahan dalam keadaan ataupun peristiwa, sehingga hanya sajian dan ungkapan berdasarkan fakta (Nawawi, 2005). Sumber data penelitian meliputi sumber data primer dan sekunder. Sedangkan pada teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan tiga teknik yang disebutkan Bungin dalam bukunya, yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data penelitian kualitatif merupakan hasil interaksi antara peneliti dan sumber data. Secara garis besar penelitian kualitatif terdapat langkah-langkah sebagai berikut: Reduksi data berarti merangkum dan memilih hal-hal yang pokok, memperkirakan dan memfokuskan pada hal yang dianggap penting sehingga lebih mudah membantu aspek-aspek tertentu. Dengan demikian, data yang telah mengalami reduksi mampu memberikan gambaran yang jelas, serta memberikan kemudahan bagi peneliti untuk melangkah ke tahap selanjutnya. Penyajian data, merupakan langkah setelah reduksi data yakni paparan data yang disajikan secara rinci setelah di analisis ke dalam format yang dipersiapkan. Dengan demikian, hasil analisis data dapat dilihat secara keseluruhan dengan menyerderhanakan informasi lebih praktis sehingga data mudah untuk dipahami. Namun data yang disajikan masih dalam bentuk sementara untuk kepentingan peneliti dalam rangka pemeriksaan lebih lanjut secara cermat hingga diperoleh tingkat keabsahan data serta dapat ditarik kesimpulan. Dalam penarikan kesimpulan awal bersifat sementara, kemudian akan berubah ketika ditemukannya bukti-bukti lain yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi, bila penarikan kesimpulan pada tahap awal sudah didukung dengan bukti yang valid serta konsistensi peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang disampaikan merupakan kesimpulan yang memiliki kredibel dan dapat dijadikan kesimpulan final/akhir (Sugiono, 2009).

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

Manajemen sumber daya pendidik diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SDIT Al Adzkia Jombang dalam meningkatkan meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan. Dengan diterapkannya manajemen sumber daya pendidik oleh kepala sekolah telah direspon sangat baik oleh guru yang ada di SDIT Al Adzkia Jombang. Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai guru telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang telah dibagikan. Kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia Di SDIT Al Adzkia Jombang**

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna. Pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan guna meningkatkan profesionalisme guru diawali dengan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, dilakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan. Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum pegawai yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Ibu Diah selaku kepala sekolah tentang sistem perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, pertanyaan: Bagaimana prosedur perencanaan SDM yang dikembangkan di SDIT Al Adzkia Jombang?

“Perencanaan manajemen SDM dalam rangka peningkatan profesionalisme guru SDIT Al Adzkia sudah direncanakan ketika kegiatan Raker (Rapat Kerja) Tahunan. Raker dilaksanakan tiap awal tahun pelajaran selama 5 hari dimana salah satu agenda raker yaitu membahas program-program kegiatan untuk meningkatkan kompetensi sehingga guru akan lebih profesional.

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap Ibu Wiwin, selaku Waka kurikulum tentang sistem perencanaan sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru menyatakan bahwa:

“Peningkatan SDM sangat penting karena akan berpengaruh pada output siswa. Maka dari itu diperlukan perencanaan yang matang untuk menempatkan posisi jabatan sesuai kapabilitas dan kompetensi guru tersebut, selain sesuai kualifikasi ijazah. Jabatan yang diemban dipertimbangkan juga kompetensi yang wajib dikuasai contohnya tiap guru yang direkrut minimal harus hafal 3 juz. Setelah perekrutan biasanya tiap awal tahun pelajaran kami mengadakan rapat kerja yang kurang lebih diadakan dalam waktu 1 pekan dimana pada raker tersebut membahas perencanaan dalam satu tahun kedepan, serta mengevaluasi pekerjaan tahun pelajaran yang lalu. Untuk perencanaan SDM diadakan beberapa program pengembangan potensi guru maupun tenaga kependidikan dalam rentang satu tahun pelajaran mendatang sehingga guru ataupun Tu yang melaksanakan pelatihan bisa lebih berkompeten”.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ibu Niswah, selaku guru, mengatakan bahwa: “Perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Al Adzkia Jombang dilakukan sebelum tahun ajaran baru, biasanya dalam raker kami akan diberi amanah tugas pokok dan tambahan secara berkala sesuai hasil evaluasi tahun pelajaran yang lalu, pada raker disampaikan perencanaan dalam satu tahun mendatang baik kegiatan dalam menunjang PBM maupun kegiatan diluar PBM”

Perencanaan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDIT Al Adzkia Jombang sebelumnya sudah terencana dalam rapat kerja tahunan sehingga dengan melakukan kegiatan tersebut bisa menempatkan posisi posisi strategis untuk supaya pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil Observasi di lapangan yang diperoleh peneliti sebagai berikut:

- a. Perencanaan sumber daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan terdiri dari Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan SDIT Al Adzkia Jombang melalui rapat kerja tahunan yang diikuti semua warga sekolah. Perencanaan tersebut tertuang dalam notulen hasil rapat kerja tahunan yang dilaksanakan selama 5 hari dalam liburan semester genap.
- b. Waka kurikulum, tugas utama dan tambahan ditentukan berdasarkan sumber daya manusia yang ada. Jika dirasa ada kekurangan tenaga pendidik maupun kependidikan maka akan dilakukan rekrutmen untuk memenuhi tugas atau jabatan yang tersedia.

Selain peneliti melakukan wawancara dan observasi di lapangan, peneliti juga mendapatkan data dokumentasi untuk menguatkan hasil penelitian ini, diantaranya data dokumentasi kegiatan tiap pekan dalam rangka meningkatkan evaluasi untuk menjaga mutu SDM guru sehingga tetap profesionalis dalam menjalankan tugasnya guru.

Temuan diatas sesuai juga toeri menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom seperti dikutip oleh Meldona mengemukakan bahwa: *“Man power planning is the process (including forecasting, developing, implementing and controlling) by which of firm ensures that is has the right number of people and the right places, at the economically most useful”*. (Perencanaan tenaga kerja adalah sebuah proses yang terdiri dari peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan di mana dengan melakukan

proses tersebut, perusahaan memiliki kepastian bahwa telah memiliki jumlah karyawan yang tepat yang diletakkan di tempat yang tepat serta secara ekonomis sangat menguntungkan).

Jadi dari definisi di atas bahwasannya perencanaan tenaga kerja atau edukasi sangat penting dan perlu karena dengan adanya perencanaan tenaga kerja atau pendidik dapat memberi manfaat besar, bahkan dapat dikatakan "Multi Purposes" atau manfaat ganda. Sehingga dengan perencanaan dapat dimungkinkan tenaga kerja atau edukasi yang ada dapat di manfaatkan lebih baik, setidaknya-tidaknya ada pedoman yang dapat di gunakan dalam penggunaan tenaga kerja yang ada secara lebih efisien dan lebih efektif. Kepala sekolah SDIT Al Adzkie Jombang membuat perencanaan, pelaksanaan dan serta evaluasi program kerja, seperti meningkatkan kualitas sumberdaya Pendidik, pembuatan program semester bersama dengan guru, kegiatan Pelatihan guru dan Pelaksanaan pendelegasian guru dalam kegiatan lokakarya/pelatihan/bimtek secara berkala Maksud paparan temuan diatas menjelaskan perencanaan sumberdaya pendidik maka sesuai dengan teori menurut Rivai dalam Meldona menjelaskan, bahwa perencanaan sumber daya Pendidik secara umum mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan;
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak diisi oleh karyawan;
3. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan;
4. Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas;
5. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat;
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program pengadaan, pengeleksian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan;
7. Untuk menjadi pedoman dalam melakukan mutasi (vertikal dan horisontal) dan pensiun karyawan;
8. Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

Hasil dari temuan diatas maka berpendapat sesuai dengan menurut French seperti dikutip oleh Suwanto dan Doni Juni Priansa menjelaskan, perkiraan kebutuhan adalah proses penentuan jumlah SDM yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Perkiraan kebutuhan tersebut diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan SDM yang dimiliki organisasi saat ini, potensi SDM organisasi, rancangan pekerjaan, filosofi manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan bahawa Konsep perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan Profesionalisme Guru di SDIT Al Adzkie Jombang yaitu Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan yang handle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya Pendidik. Membagi tugas tambahan selain tugas utama menjadi guru. Dimana terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru, jika dari guru yang ada dirasa kurang maka sekolah merekrut guru. menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan lulusan yang lebih bermutu (Meldona, 2012)

### **Pengembangan SDM dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SDIT Al Adzkie Jombang**

Pelatihan dan pengembangan ini merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsi pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu untuk menjamin bahwa tenaga pendidik atau tenaga kependidikan memiliki pengetahuan dan



keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi.

Pelatihan ini terfokus ada pengajaran anggota organisasi (sumber daya pendidik) tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan dan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kinerja yang efektif. Sedangkan pengembangan terfokus pada membangun pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk mengambil tanggung jawab dan tantangan baru. Dalam pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Al Adzkia Jombang mengikuti program Dinas Pendidikan, JSIT Indonesia, maupun program yang lain. Dalam hal ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru.

Berdasarkan hal itu, maka diajukan pertanyaan sebagai berikut: Bagaiman sistem pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Al Adzkia Jombang ? Hasil wawancara dengan Ibu Diyah, selaku kepala sekolah menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan diantaranya adalah:

“Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas sekolah maka kompetensi guru harus selalu terpantau dan upgrade ilmu diantaranya melalui pelatihan dan beberapa program untuk pengembangan kompetensi guru sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya di sekolah ini, beberapa program pelatihan antara lain pelatihan al-qur’an tiap pekan yang diikuti oleh semua guru, munaqosyah tiap satu tahun sekali, diklat IKM untuk guru kelas 1, 4 dan kepala sekolah, KKG untuk guru mapel maupun guru kelas dilakukan tiap bulan, pelatihan dan pengembangan juga mengikuti dari program dari Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) Indonesia cabang Jombang. Sehingga dengan banyaknya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkala dan kontinyu diharapkan para guru dan tenaga kependidikan serta guru-guru pengajar tahfidz bisa istiqomah menjaga keprofesionalismenya sehingga diharapkan anak didik kita lebih unggul dan berkualitas.”

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Ibu Wiwin selaku Waka kurikulum yang menyatakan bahwa:

“Karena sekolah kami merupakan sekolah dalam jaringan JSIT Indonesia, maka untuk pengembangan dan pelatihan untuk guru selalu dilaksanakan secara terprogram, selain kegiatan di JSIT para dewan guru juga mengikuti kegiatan tingkat kecamatan dalam KKG tiap sebulan sekali dimana tempatnya bergilir dari beberapa sekolah yang mengikuti untuk pengembangan kompetensi diri, ada diklat IKM juga, serta untuk memperdalam dan menunjang kegiatan tambahan yaitu tahfidz maka dilakukan pelatihan yang mendatangkan langsung TIM Wafa dari Surabaya untuk Munaqosyahnya.”

Sedangkan menurut salah satu guru yang diwakili Ibu Niswah, menyatakan bahwa: “Semua guru yang berada dibawah naungan yayasan Minhajul Istiqomah wajib mengikuti pengajian dan evaluasi rutin tiap satu minggu sekali ,kegiatan ini dimanfaatkan selain sebagai evaluasi juga menjaga silaturahmi antar guru guru. Untuk pelatihan dan pengembangan guru agar bisa profesional dalam bekerja banyak pelatihan yang kami ikuti secara berkala antara lain, diklat IKM, pelatihan di JSIT Jombang, KKG Kecamatan tiap bulan, Munaqosyah tiap setahun sekali, maupun kegiatan workshop atau seminar diluar program dari sekolah. Karena kami merasa tuntutan menjadi seorang guru sangat kompleks sekali maka terus menimba ilmu baik dari dalam maupun dari luar sekolah, kalau anak anak perkembangan pelajarannya meningkat menjadi kepuasan tersendiri dari kami.”

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya pendidik dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif. Pelatihan bagi tenaga pendidik merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar tenaga pendidik semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan menurut Kepala sekolah SDIT Al Adzkie Jombang Ibu Diyah, menyatakan bahwa:

“Tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di lingkungan SDIT Al Adzkie Jombang selalu kontinyu dilakukan upaya seperti mengikutsertakan guru pada pelatihan pelatihan dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada sekolah yang dianggap lebih maju.”

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Ibu Wiwin selaku Waka kurikulum yang menyatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan kualitas pendidikan SDIT Al Adzkie Jombang yaitu dengan mengadakan pelatihan bagi guru satu kali dalam sebulan setiap hari Sabtu diminggu pertama. Begitu pula dengan melaksanakan KKG yang biasanya berkerja sama dengan SD Negeri atau Swasta yang ada di Kecamatan Tembelang Jombang Pengembangan karier ini sangatlah penting guna memberi motivasi semangat bekerja. Selain itu guru-guru dalam waktu tertentu kami ajak untuk study banding dilembaga JSIT yang lebih maju, gunanya untuk selain evaluasi juga sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas diri bagi para tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di SDIT Al Adzkie Jombang, .

Tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan haruslah selalu di dorong untuk maju dengan cara memberi penghargaan, dan berusaha menyediakan jabatan yang menarik sehingga dapat membuat mereka betah ditempat kerja. Sebagai bagian dan usaha-usaha tersebut, organisasi atau lembaga formal harus menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif antara para pendidik atau tenaga kependidikan. Selanjutnya kepala sekolah SDIT Al Adzkie Jombang menyampaikan kepada peneliti bahwa, hal mendasar yang menjadi alasan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada guru karena:

- a. Guru merupakan sumber pendidikan paling penting di SDIT Al Adzkie Jombang.
- b. Pembelajaran merupakan tugas profesional utama bagi setiap guru, selain kualitas keilmuan dan penelitian, maka yang perlu untuk terus diasah dengan mengupdate perkembangan pengetahuan yang ada dengan mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik yang diadakan oleh sekolah maupun inisiatif sendiri.
- c. Kualitas hasil belajar dan kegiatan pembelajaran harus terus ditingkatkan dengan kerjasama yang baik antara pengelola, guru dan siswa, bahkan dengan anggota masyarakat, serta teman sejawat.

Dalam manajemen sumber daya manusia hendaknya selalu diciptakan hubungan kerja yang baik dalam pengembangan karier. Begitu pula yang diterapkan oleh SDIT Al Adzkie Jombang telah mengadakan kerja sama yang baik dan menciptakan kebersamaan serta keterbukaan satu sama lain sesuai dengan kemampuan dibidang masing-masing sehingga terciptalah hubungan kerja secara kekeluargaan Untuk itu, perlu diciptakan kondisi yang mendukung sebagaimana berikut ini:

- a. Kondisi yang memberikan kemampuan kepada guru untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (managing ability);
- b. Kondisi yang memberikan kesempatan pada guru dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan memuaskan (managing oppor-tunity);
- c. Kondisi yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya (managing motivation).

Hasil penelitian di lapangan, peneliti juga mendapatkan data dokumentasi untuk menguatkan hasil penelitian ini, diantaranya data dokumentasi salah satu guru SDIT Al Adzkia Jombang mengikuti kegiatan mengikuti pelatihan Bimtek dan Munaqosyah. Kegiatan mengikuti pelatihan Bimtek di Kabupaten Jombang Berdasarkan kesimpulan di atas hasil memaparan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi bahwasannya Pelatihan dan Pengembangan dalam peningkatan profesionalisme guru SDIT Al Adzkia Jombang, guru dituntut untuk senantiasa terus melakukan upaya-upaya inovatif dan inventif di bidang ilmu dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan profesionalitas guru berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi akademik, personal, sosial, profesional secara terintegrasi yang diaktualisasikan sebagai suatu program yang ditujukan pada kemudahan belajar bagi siswa.

Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan teori menurut Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam jurnalnya Elfrianto, *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized prodecure by wich non managerial personel learn technical knowledge and skills for a definite pyrpose”*. (Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).

Sedangkan Menurut Edward Deming mengatakan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik bahwa *“Training is designed to teach a sequence of programmed behaviors: education seeks to impart understanding and a ability to interpet knowledge. Both types of learning occur through a staff-development program based on particular objectives. In all learning enwironmens, four basic components must be present to ensure success: stimulus, response, reinforcement ,and motivation”* (Rebore, 2014). Artinya Pelatihan dirancang untuk mengajarkan pola perilaku yang telah terprogram sebelumnya. Sedangkan pendidikan gunanya memberikan pemahaman dalam menafsirkan pola perilaku itu. Kedua tipe pembelajaran ini dilakukan untuk program pengembangan staf demi tujuan yang ditetapkan. Dalam setiap lingkungan pembelajaran, ada empat komponen yang harus tersedia supaya terlaksana dengan sukses, yakni: stimulus, respon, penguatan, dan motivasi professional dalam artian memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memenuhi syarat adalah hal utama bagi setiap guru SDIT Al Adzkia Jombang. Selain kualitas keilmuan dan penelitian yang perlu untuk terus diasah dengan meng up date perkembangan pengetahuan yang ada, maka setiap guru guru SDIT Al Adzkia Jombang dituntut untuk terus mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik yang diadakan oleh institusi atau inisiatif sendiri. Hal lain yang perlu terus dijaga dalam melaksanakan setiap kegiatan pembelajaran adalah dengan meningkatkan kerjasama yang baik antara pengelola, guru dan siswa, bahkan dengan anggota masyarakat, serta teman sejawat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian tentang Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SDIT Al Adzkia Jombang maka peneliti dapat menyimpulkan suatu kesimpulan sebagai berikut: Konsep perencanaan pengelolaan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SDIT Al Adzkia Jombang Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS) dan salah satunya adalah kurikulum yang didalamnya ada PSDM yang handle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya Pendidik. Merencanakan melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDIT Al Adzkia Jombang. Untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut sekolah mengadakan pelatihan yang diadakan JSIT ataupun instansi lainnya

dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. memberikan kontribusi positif bagi sekolah yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Rebore, Ronald W, Human Resources Administration In Education: A Management Approach. United States: Person Education. 2014.
- Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan" Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 (September, 2016).
- Michael, T, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM. 2017.
- Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Bab II Pasal 2 ayat (1), Jakarta, Darma Bhakti, 2006.
- Deliyannoor, Manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru bukan pegawai negeri sipil di MTsN 2 Kota Palangkaraya. 2020.
- Tahir, W, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. Inspiratif Pendidikan, 6(1), 2017.
- Arief, M, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang). 6(1), (2021). 1-13.
- Buchari Alma, dkk, Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal 123-124.
- Tamimudin Khusni, Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran (Studi Kasus di Madrasah MTs MINAT Kesugihan Cilacap,(2021),24-27.