
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME KINERJA GURU DI MTsN 6 JOMBANG

Human Resource Management in Increasing the Professionalism of Teacher Performance at MTsN 6 Jombang

Fahrurrozi^{1*}

Abdullah Aminuddin
Aziz²

^{*1 & 2} Universitas Hasyim Asy'ari
Tebuireng, Jombang, Jawa
Timur, Indonesia

*email: fhrozy100@gmail.com
abdullahaziz@unhasy.ac.id

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan agar efektivitas pendidikan tercapai. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengatur dan mengelola pendidikan untuk mencapai mutu dan kualitas sesuai standar. Tenaga pendidik yang profesional sangat penting untuk memberikan layanan yang baik kepada peserta didik, sehingga lulusan yang berkualitas dapat dihasilkan. Jenis penelitian adalah penelitian studi kasus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga tahapan, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan yang terlibat dalam penelitian ini meliputi Kepala Sekolah, Wakil Kepala Kurikulum, dan guru. Kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Setelah itu uji keabsahan data menggunakan triangulasi dan member check. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa manajemen sumber daya di MTsN 6 Jombang berorientasi pada pengembangan kompetensi meliputi perencanaan melalui sosialisasi, pengorganisasian dengan menyusun struktur organisasi. Profesionalisme kinerja guru dengan di MTsN 6 Jombang berupa penerapan metode pembelajaran sesuai regulasi pendidikan serta memanfaatkan perkembangan teknologi. Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme kinerja guru di MTsN 6 Jombang berupa pelatihan dan forum ilmiah seperti diklat dan forum musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

Kata Kunci:
Manajemen
Profesionalisme
Kinerja Guru
Sumber Daya Manusia

Keywords:
Management
Professionalism
Teacher Performance
Human Resources

Abstract

Good human resource management is needed to achieve educational effectiveness. Human resource management is tasked with organizing and managing education to achieve quality and standards. Professional teaching staff are very important to provide good services to students, so that quality graduates can be produced. The type of research is case study research. This research uses a qualitative approach with descriptive methods. The data collection technique in this research used three stages, observation, interviews and documentation. Informants involved in this research included the Principal, Deputy Head of Curriculum, and teachers. Analysis activities consist of three activity streams that occur simultaneously, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. After that, test the validity of the data using triangulation and member check. The results of this research state that resource management at MTsN 6 Jombang is oriented towards competency development including planning through socialization, organizing by compiling an organizational structure. The professionalism of teacher performance at MTsN 6 Jombang takes the form of implementing learning methods according to educational regulations and utilizing technological developments. Human resource management in increasing the professionalism of teacher performance at MTsN 6 Jombang takes the form of training and scientific forums such as training and subject teacher discussion forums (MGMP).

PENDAHULUAN

Institusi pendidikan yang formal maupun yang non-formal, memerlukan berbagai elemen pendukung agar dapat mencapai tujuan pendidikannya. Salah satu elemen

penting tersebut adalah manajemen. Manajemen dapat diartikan sebagai sebuah disiplin ilmu yang berfokus pada pengaturan dan pengelolaan proses pemanfaatan sumber daya, baik itu tenaga kerja maupun sumber daya lainnya, dengan metode yang efektif dan efisien. Tujuan

dari manajemen ini adalah untuk memastikan bahwa semua sumber daya tersebut digunakan secara optimal sehingga institusi pendidikan mampu meraih sasaran yang telah ditentukan (Nurunnayah, 2023). Jika fungsi manajemen tersebut diterapkan dengan efektif dan optimal, pelayanan pendidikan akan berjalan lancar dan menghasilkan hasil yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan dapat mencapai misi dan visi mereka dengan sukses.

Berdasarkan laporan Global Education Monitoring (GEM) dari UNESCO tahun 2019, kualitas pendidikan Indonesia menempati posisi kesepuluh dalam hal kualitas pendidikan di antara empat belas negara berkembang yang disurvei. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Utami pada tahun 2019, kualitas guru di Indonesia ditempatkan pada peringkat terbawah, yaitu peringkat ke-14 dari 14 negara berkembang yang diteliti (Utami, 2019:10). Selain itu, berdasarkan hasil survei Programme for International Student Assessment (PISA), yang merupakan salah satu penilaian utama untuk mengukur kualitas pendidikan global, Indonesia menempati peringkat rendah, yakni peringkat 72 dari 78 negara yang dinilai (Alifah, 2021:21).

Salah satu faktor utama yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah kurang memadainya kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam hal pendidik. Hal ini berdampak signifikan pada terhambatnya perkembangan dan pembangunan ekonomi nasional. Karena kualitas pendidikan yang rendah, proses peningkatan kemampuan dan kompetensi generasi muda menjadi kurang optimal, yang pada gilirannya menghambat kemajuan ekonomi negara secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan tinjauan ulang mengenai pengembangan sumber daya manusia, terutama yang terkait dengan peran utama para pendidik. Yakni perlu adanya manajemen yang baik untuk meningkatkan profesionalitas pendidik demi membangun kinerja yang lebih baik.

Dalam rangka memperbaiki kualitas pendidikan sangat dibutuhkan strategi kepemimpinan artinya; bagaimana kepemimpinan sekolah mengatur koordinasi internal untuk menghadapi faktor-faktor eksternal dengan melibatkan pemberdayaan sumber daya manusia dan pemanfaatan sumber daya alam, menggunakan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasional. Namun, menentukan strategi yang tepat bukanlah hal yang mudah. Hal ini membutuhkan analisis yang mendalam dan cermat terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan menggunakan studi kasus sebagai jenis penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga tahapan, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Kurikulum, dan guru. Proses analisis mencakup tiga alur kegiatan yang berlangsung secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Setelah itu uji keabsahan data menggunakan triangulasi dan member check. Penelitian ini menggunakan peneliti sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data. Lokasi penelitian ini terletak di Dusun Semanding RT 03 / RW 05 Desa Sumbermulyo Kec. Jogoroto, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di MTsN 6 Jombang

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian proses yang bertujuan mencapai harmonisasi yang optimal antara individu-individu dalam organisasi, tugas-tugas yang mereka emban, dan lingkungan di sekitarnya. Fokusnya adalah memastikan bahwa karyawan dapat mencapai tingkat kepuasan dan kinerja yang diinginkan, sekaligus memungkinkan organisasi mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Douglas & James, 1986:6). Terkait hal tersebut, berdasarkan penerapan

manajemen sumber daya manusia di MTsN 6 Jombang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah dengan mengikuti perkembangan regulasi dunia pendidikan. Langkah tersebut tentu didukung dengan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya, MTsN 6 Jombang selalu berupaya untuk memfasilitasi dan mendorong kegiatan yang dapat mengembangkan kompetensi para guru dan staf pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia juga harus melalui proses yang sistematis agar dapat terealisasi dengan efektif. Sesuai hasil dari wawancara dan beberapa analisis data, peneliti mencermati dalam menjalankan manajemen sumber daya yang baik, MTsN 6 Jombang menerapkan beberapa proses yaitu : perencanaan, perencanaan merupakan tahap awal yang penting dalam pelaksanaan sebuah program, dimana tujuan dan arah dari program tersebut ditetapkan dengan jelas. Langkah awal dalam proses perencanaan di MTsN 6 Jombang meliputi sosialisasi visi misi dan tujuan madrasah kepada stakeholder, mulai dari komite, guru, staf kependidikan hingga masyarakat atau orang tua wali untuk menjalin sinergitas yang terarah. Langkah berikutnya yakni menjalin kerja sama dengan lembaga eksternal madrasah seperti instansi pemerintah maupun non pemerintahan yang aktif mengadakan program-program pelatihan atau forum-forum ilmiah yang diperuntukkan untuk menunjang kompetensi pendidik. Pengadaan sumber daya manusia di madrasah memiliki beberapa karakteristik khusus yang membedakannya dengan pengadaan SDM di organisasi lain. Kedua, pengadaan sumber daya manusia di madrasah harus memperhatikan aspek keseimbangan antara kompetensi akademik dan non-akademik. Calon SDM harus memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya serta kemampuan untuk mengembangkan potensi diri dan siswa secara holistic (Nurul & Anis, 2024: 27). Dari informasi yang peneliti dapatkan dalam proses langkah pengadaan staf pengajar dan kependidikan di MTsN 6 Jombang berbasis

rekrutmen sesuai kebutuhan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Dan untuk mendapatkannya MTsN 6 Jombang mengambil sesuai rekomendasi dari kantor kementerian agama.

Setelah proses perencanaan yaitu pengorganisasian, merupakan proses pengaturan semua anggota tim dengan cara membagi tugas, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam kerangka struktur organisasi. Sumber daya manusia dikelola dalam kerangka struktur organisasi yang terdefinisi dengan baik, disertai dengan pola kerja, prosedur, dan budaya kerja yang terbuka dan transparan. Hal ini memastikan bahwa kegiatan operasional dapat berjalan dengan teratur dan terstruktur. Dari informasi yang peneliti dapatkan, proses pengorganisasian sumber daya manusia yang diterapkan oleh kepala madrasah di MTsN 6 Jombang meliputi penyusunan struktur serta pembagian tupoksi yang akan dikerjakan dalam jangka. Langkah tersebut menjadi proses sistematis untuk menunjang kinerja yang efektif dari setiap stakeholder madrasah yang ada.

Proses selanjutnya adalah pengerahan dalam bentuk pengembangan manajemen sumber daya manusia merupakan tantangan yang kompleks karena individu memiliki tingkat kemampuan yang bervariasi. Oleh karena itu, diperlukan keterlibatan pihak-pihak terkait untuk memastikan keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Nadeak menyatakan bahwa untuk mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan, pengelolaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara berkesinambungan. Manajemen sumber daya manusia menjadi kunci penting dalam lembaga pendidikan; tanpanya, sebuah organisasi biasanya akan mengalami tantangan dalam mencapai tujuannya, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan (Solehan, 2022). Untuk menjamin serta memelihara kualitas para pendidik kepala madrasah di MTsN 6 Jombang menerapkan langkah memberikan pengarahan serta pembinaan

berkala kepada para guru dan staf yang dimiliki untuk selalu meningkatkan semangat kerja, serta para guru di MTsN 6 Jombang persemester diwajibkan untuk memiliki sertifikasi pengembangan keilmuan yang diperoleh dari diklat. Karena keterbatasan peserta yang diambil oleh instansi pemerintah dalam mengikuti beberapa pendidikan dan pelatihan, Langkah yang diambil MTsN 6 Jombang menjalin MOU dengan instansi pemerintah untuk memfasilitasi para guru untuk memberikan program pendidikan dan pelatihan yang cocok dengan tugas dan jobdesk masing masing.

Proses terakhir yaitu pengawasan, pengawasan pada dasarnya melibatkan proses mengamati dan mengukur kegiatan operasional serta hasil yang dicapai, dengan membandingkannya terhadap sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana, dan program kerja yang telah dipersiapkan dan ditetapkan sebelumnya dalam kerangka yang terstruktur (Mauliza, 2020: 71). Pengawasan untuk menjamin kinerja guru di MTsN 6 Jombang berupa menetapkan peraturan bagi para guru untuk senantiasa mengikuti pelatihan pengembangan keilmuan serta memiliki sertifikasi pelatihan dalam jangka satu semester. Hal ini demi menjamin kualitas serta kepekaan dari para guru untuk selalu mengembangkan potensi diri.

Profesionalisme Kinerja Guru di MTsN 6 Jombang

Dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan, pengelolaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam lembaga pendidikan; tanpa manajemen yang efektif, sebuah organisasi umumnya akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuannya, demikian juga dalam konteks lembaga pendidikan.

Dari beberapa informasi yang didapatkan, peneliti menyimpulkan profesionalitas kinerja guru di MTsN 6

Jombang berupa upaya yang dilakukan dari para guru serta madrasah untuk mengembangkan kompetensi serta kepekaan terhadap perkembangan zaman. Contoh penerapannya seperti ujian semester di MTsN 6 Jombang dilakukan dengan berbasis online, dan sebelum melakukan ujian guru atau pengawas ujian diwajibkan untuk menjawab kuisioner tersebut dengan nilai sempurna, hal tersebut semata agar tercapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan zaman.

Dalam menjawab terhadap empat kompetensi guru, tentu saja sebagai guru sudah berusaha untuk memberikan yang terbaik. Namun, kekurangan tertentu tetap menjadi bahan evaluasi yang penting, di mana komitmen tinggi dan usaha terus-menerus tetap menjadi fokus utama. Berikut beberapa contoh penerapan empat kompetensi guru di MTsN 6 Jombang :

1. Kompetensi Kepribadian : Guru berupaya selalu mengembangkan potensi diri dan dapat menjadi figure yang baik serta dapat mengembangkan metode pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan contoh penerapannya memastikan setiap peserta didik memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran, termasuk dalam bertanya dan berbagai aktivitas lainnya. Jika ada perilaku yang tidak sesuai, guru harus mendekati siswa untuk memahami penyebabnya tanpa langsung menjudge, tetapi dengan cara bertanya dan menelusuri. Memberikan contoh yang baik sebagai figur seorang guru juga menjadi bagian penting dari pendekatan ini.
2. Profesional : Bagi setiap guru, menjadi profesional adalah komitmen yang tak terelakkan. Ini termasuk dalam memberikan teori pembelajaran yang dapat diadaptasi dalam praktik pembelajaran, di mana guru memahaminya dengan baik. Selain itu, guru juga bertanggung jawab untuk mengembangkan kurikulum berdasarkan RPP dan kegiatan pembelajaran yang bermakna. Pengembangan kompetensi guru juga dilakukan dengan mengikuti

seminar dan kegiatan lainnya untuk meningkatkan pengetahuan mereka. Selain itu, ada program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) direncanakan berlangsung setiap bulan, di mana para guru berkumpul untuk berbagi informasi dan pengalaman secara rutin. Kegiatan ini mencakup diskusi antar guru dan jika diperlukan, melibatkan narasumber seperti guru senior atau dosen sesuai dengan kebutuhan bidangnya. Selain itu, terdapat juga kegiatan diklat yang diadakan oleh pihak Kementerian Agama (Kemenag) dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud).

3. Sosial : contoh dari kompetensi sosial yaitu adanya forsum silaturahmi antar guru yang diadakan sebulan sekali, dimana para guru berkunjung ke setiap rumah guru yang lain secara bergantian untuk mempererat ikatan kekeluargaan antara guru-guru. Serta MTsN 6 Jombang menerapkan konsep madrasah yang mendukung dan ramah terhadap anak membantu untuk mengantisipasi adanya diskriminasi, bullying, kekerasan berbentuk verbal maupun non verbal serta diadakannya kunjungan ke museum terdekat untuk melatih pengetahuan sosial pada anak.
4. Kompetensi Pedagogik : salah satu penerapannya yakni dengan cara mendukung kecenderungan siswa dalam belajar serta memfasilitasi dalam proses pengembangannya. Selain itu guru juga mampu untuk menyusun perangkat pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus dan sejenisnya.

Inti dari profesionalisme kinerja guru merupakan kemampuan setiap guru untuk memahami tugas-tugasnya dengan baik agar dapat melaksanakannya secara efektif, serta hubungannya dengan profesionalisme, di mana seorang guru mampu menunjukkan sikap profesional dengan komitmen tinggi dan kesadaran akan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Guru di MTsN 6 Jombang mampu mengintegrasikan empat kompetensi utama mereka dengan baik dalam pelaksanaan

pembelajaran. Mereka memiliki kemampuan sosial yang tinggi, menjalankan tugas dengan sikap yang baik, karakter berakhlak mulia, kebijaksanaan, dan memiliki kredibilitas yang tinggi. Selain itu, mereka juga terampil dalam mengatur proses pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan kualifikasi pedagogis, serta mampu menunjukkan profesionalisme dengan mengimplementasikan dan menguasai materi dengan baik. Semua ini dilakukan dengan maksimal dan komitmen penuh. Guru di MTsN 6 Jombang mampu mengintegrasikan empat kompetensi utama mereka dengan baik dalam pelaksanaan pembelajaran. Mereka memiliki kemampuan sosial yang tinggi, menjalankan tugas dengan kepribadian yang baik, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa. Selain itu, mereka juga terampil dalam mengelola proses pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi pedagogis, serta mampu menunjukkan profesionalisme dengan mengimplementasikan dan menguasai materi dengan baik. Semua ini dilakukan dengan maksimal dan komitmen penuh.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalisme Kinerja Guru di MTsN 6 Jombang

Manajemen sumber daya manusia adalah keterampilan dalam mengatur dan memanfaatkan tenaga kerja dengan efektif, sehingga mereka dapat berintegrasi dengan sumber daya lainnya dalam upaya membangun organisasi yang sehat dan berkembang, sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dalam lingkup lembaga pendidikan, guru sebagai aset utama yang perlu dikembangkan karena memiliki peran penting dalam menjalankan tujuan pendidikan. Sebagai kepala lembaga yang memiliki wewenang penuh, perlu adanya konsep strategi yang dirumuskan untuk menjamin profesional guru dalam mengemban tugasnya, oleh karenanya kepala madrasah MTsN 6 Jombang tidak serta merta memberikan motivasi dalam bekerja namun juga memberikan fasilitas dengan mengadakan kegiatan serta aturan yang diberlakukan untuk para guru seperti,

memberikan tuntutan untuk guru memiliki sertifikat pengembangan keilmuan disetiap semesternya dan menjalin MOU dengan balai diklat kemenag untuk mendtangkan pemateri ke madrasah untuk menyelenggarakan seminar pelatihan.

KESIMPULAN.

Manajemen sumber daya manusia di MTsN 6 Jombang berorientasi pengembangan mutu pendidikan dengan selalu mengikuti regulasi dunia pendidikan yang berlaku. Bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia di MTsN 6 Jombang dengan beberapa tahapan diantaranya: Perencanaan meliputi sosialisasi visi, misi dan tujuan madrasah, pengorganisasian meliputi penyusunan struktur organisasi dalam madrasah serta pembagian tupoksi sesuai dengan bidang masing-masing, pengarahan sumber daya manusia dengan memberikan motivasi serta memfasilitasi para guru untuk menyelenggarakan pelatihan dan seminar yang dapat meningkatkan keilmuan, dan pengawasan meliputi penetapan peraturan yang diperuntukkan untuk para guru memiliki sertifikasi pelatihan keilmuan persemester untuk menjaga kualitas dari pendidik.

Profesionalisme kinerja guru di MTsN 6 Jombang berupa upaya untuk selalu mengikuti regulasi dunia pendidikan serta mampu memegang komitmen tinggi dan menguasai keempat aspek utama dari kompetensi seorang guru dalam proses pendidikan, yaitu kompetensi pedagogik, yang mencakup kemampuan dalam mengelola pembelajaran; kompetensi sosial, yang melibatkan kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik; kompetensi profesional, yang mencakup penguasaan materi dan kemampuan mengimplementasikannya; serta kompetensi kepribadian, yang mencakup sikap baik, akhlak mulia, kewibawaan, dan kearifan dalam bertindak.

Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme kinerja guru di MTsN 6

Jombang, menetapkan kepada pengajar untuk memiliki sertifikasi pengembangan keilmuan di setiap semester, serta membuat kegiatan MGMP yang bertujuan untuk memudahkan guru dalam menyusun RPP dengan baik dan maksimal. Selain itu, MTsN 6 Jombang juga mengadakan workshop dan diklat untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia. Pelatihan mata pelajaran juga diselenggarakan sebagai bagian dari upaya MTsN 6 Jombang dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di sekolah tersebut.

REFERENSI

- Alifah, S. (2021). Peningkatan Kualitas Pendidikan di Indonesia untuk Mengejar Keteringgalan dari Negara Lain. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 5(1), 21
- Hall T. Douglas & James Goodale G. (1986). *Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation*. Glenview: Scoot Foresman and Company.
- Mauliza, Putri. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 6(2), 71
- Nurul, Fika & Anis, Zohriah. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan, *Jambura Journal of Educational Management*. 27
- Nurunnayah, Arwatin. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. *THE JOER: Journal Of Education Research* 2(2). 261-272
- Solehan. (2022). Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2). 608
- Utami, S. (2019). Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, dan Strategi Rekrutmen Guru. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*. 2(1). 10.