

Human Resource Management in Improving Teacher Professionalism in International Standard Schools

Firnanda

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Pacet Mojokerto, Indonesia
Koresponden Email: *baitulasyi17@yahoo.com*

Sigit Priyo Sembodo

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Pacet Mojokerto, Indonesia

ABSTRACT

Good Human Resource Management greatly determines the quality of madrasas, and greatly influences the improvement of teacher competence and professionalism. This competence can be achieved if the madrasah head as a manager is able to manage teachers in an educational institution so that they have competence in increasing their professionalism. The research problems in this thesis are (1) How does MSDM work in increasing the professionalism of Human Resources in this case teachers (2) How does the process of recruiting, developing and evaluating teacher performance or supervision and monitoring in HRM work to improve the professionalism of teacher HR. This research is a descriptive field research with a qualitative approach. Data obtained through observation, interviews, and documentation. Data were analyzed by interactive analysis from Milles and Hubberman, through the stages of data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. Checking the validity of the data in this study was carried out by testing the credibility (credibility) with the triangulation technique. The results of the study (1) Human resource management at MBI Amanatul Ummah goes according to what has been well organized. (2) (a) The teacher recruitment process at MBI Amanatul Ummah has been carried out in several stages, namely: Checking the required formations, Delivering announcements, Calling or participating in selection, Interviews, Microteaching and then acceptance and placement. (b) the development of teacher human resources is carried out with several programs including: improving education, conducting seminars, workshops and various other trainings. (c) Supervision or assessment of teacher performance and monitoring is carried out through direct evaluation, supervision and assessment.

Keywords: *Human resource management, Professionalism, Teachers*

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Bertaraf Internasional

Firnanda

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Pacet Mojokerto, Indonesia

Koresponden Email: *baitulasyi17@yahoo.com*

Sigit Priyo Sembodo

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Pacet Mojokerto, Indonesia

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik sangat menentukan kualitas madrasah, dan sangat mempengaruhi peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Kompetensi itu dapat dicapai jika kepala madrasah sebagai manajer mampu mengelola para guru di sebuah lembaga pendidikan agar memiliki kompetensi dalam meningkatkan profesionalitasnya. Permasalahan penelitian dalam tesis ini adalah (1) Bagaimana jalan MSDM dalam meningkatkan profesionalitas Sumber daya Manusia dalam hal ini adalah guru (2) Bagaimana jalannya Proses perekrutan, pengembangan dan evaluasi kinerja guru atau pengawasan dan monitoring dalam MSDM untuk meningkatkan profesionalitas SDM guru. Penelitian ini merupakan field reseach bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh dengan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis interaktif dari Milles dan Hubberman, melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji kredibilitas (credibility) dengan tennik triangulasi. Hasil penelitian (1) Manajemen sumber daya manusia di MBI Amanatul Ummah berjalan sesuai dengan apa yang telah tertata dengan baik. (2)(a) Proses rekrutmen guru di MBI Amanatul Ummah selama ini dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu : Melihat formasi yang dibutuhkan, Menyampaikan pengumuman, Melakukan pemanggilan atau mengikuti seleksi, Wawancara, Microteaching kemudian barulah Penerimaan dan penempatan. (b) pengembangan SDM guru di laksanakan dengan beberapa pogram diantaranya: peningkatan pendidikan, melakukan seminar, workshop dan berbagai pelatihan-pelatihan lainnya. (c) Pengawasan ataupun penilaian kinerja guru dan monitoring dijalankan melalui evaluasi, supervisi dan penilaian secara langsung.

Kata Kunci: Manajemen sumber daya manusia, Profesionalitas, Guru

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah

manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Priyanto sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan (Nurul., 2016) Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu.

Dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula.

Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan atau mutu, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang dan sector pembangunan untuk senantiasa untuk meningkatkan kompetensinya. Hal tersebut mendudukan pentingnya upaya peningkatan kualitas Pendidikan baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang harus dilakukan terus-menerus, sehingga Pendidikan dapat digunakan sebagai wahana dalam membangun watak bangsa (Fathurrahman., 2017).

Pendidikan pada hakikatnya merupakan suatu upaya mewariskan nilai, yang akan menjadi penolong dan penentu umat manusia dalam menjalani

kehidupan, dan sekaligus untuk memperbaiki nasib dan peradaban umat manusia. Tanpa Pendidikan, bahwa diyakini bahwa manusia sekarang tidak berbeda dengan generasi manusia masa lampau, yang dibandingkan dengan manusia sekarang telah sangat tertinggal baik kualitas kehidupan maupun proses-proses pemberdayaannya. Secara ekstrim bahkan dapat dikatakan, bahwa maju mundurnya atau baik buruknya peradaban suatu masyarakat, suatu bangsa, akan ditentukan oleh bagaimana Pendidikan yang dijalani oleh masyarakat bangsa tersebut (Sulistiyorini.,2017).

Pendidikan merupakan ujung tombak sebuah proses dari pencerdasan kehidupan bangsa sekaligus menjadi sarana penting membangun manusia Indonesia seutuhnya. Sarana paling strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut adalah melalui pendidikan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instuktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, ketrampilan dan sikap, serta tata laku seseorang atau kelompok dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan. Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas atau tindakan aktif dan interaksi dinamis yang dilakukan secara sadar dalam usaha untuk mencapai tujuan (UUD.,2003).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan

kapabilitas organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya. Untuk lebih memahami bagaimana posisi manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi diperlukan pemahaman tentang makna manajemen sumber daya manusia itu sendiri, agar dapat mendudukan peran manajemen sumber daya manusia dalam rangka dinamika gerak organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara menyeluru terhadap objek. Jenis kualitatif adalah penelitian yang data-datanya berupa kata-kata (bukan angka-angka) yang berasal dari wawancara, catatan laporan, dokumen, dan lain-lain, atau penelitian yang didalamnya mengutamakan untuk mendeskripsikan secara analisis suatu peristiwa atau proses sebagaimana adanya dalam lingkungan yang alami untuk memperoleh makna yang mendalam dari proses tersebut (Made.,2020).

Adapun pendekatan yang digunakan adalah studi kasus. Secara definisi jenis penelitian studi kasus adalah penelitian yang mengkaji suatu kasus tertentu yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail, dan komprehensif (Agung., 2019). Pendekatan studi kasus adalah suatu penelitian yang dimana peneliti mengumpulkan suatu kasus tertentu dalam suatu kegiatan seperti program, even, proses, istitusi atau kelompok social serta menggali informasi secara terperinci sesuai dengan aturan pengumpulan data selama periode tertentu selanjutnya (Ningsih., 2013).

Dalam pengertian Penelitian kualitatif ialah untuk mendeskripsikan kejadian-kejadian yang terjadi secara alami, melalui pengumpulan data dan secara langsung dilapangan (Arifin., 2019).

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif study kasus yakni penelitian yang digunakan oleh peneliti dengan cara menggambarkan data-data, membentuk teori dari data yang didapat langsung dari informan atau sumber data mengenai penelitian yang berkaitan dengan

pembahasan Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas SDM di Madrasah Bertaraf Internasional (Meleong., 2002).

Ada dua sumber data dalam penelitian ini, yaitu dokumen dan narasumber. Sumber data yang diambil dari dokumen ini digunakan untuk menggali data penelitian yang berhubungan dengan objek penelitian. Subyek penelitian dalam tesis ini adalah kepala Koordinator, wakil-wakil koordinator, guru, serta pihak lain yang menjalin hubungan dengan pihak sekolah, khususnya dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas SDM.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Dokumentasi dan Wawancara (triangulasi). Jika penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, maka perlu dikemukakan apa yang diobservasi, sedangkan jika wawancara, kepada siapa akan melakukan wawancara (Sugiono., 2015)

Setelah seluruh data terkumpul, sebagai masukan atau input yang diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan interview, selanjutnya perlu diolah dan dianalisis untuk menjawab penelitian tersebut. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep yang diberikan Miles dan Huberman yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian, sehingga sampai tuntas dan datanya sampai jenuh.

Pemeriksaan keabsahan sebuah data pada prinsipnya dilakukan guna menolak balik tuduhan yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif tidak ilmiah, disamping itu mempunyai fungsi sebagai komponen yang tak terpisahkan dari bagian tubuh penelitian kualitatif (Lexi., 2013).

PEMBAHASAN

Pada bagian ini penulis akan memaparkan hasil temuan maupun hasil penelitian yang relevan atas fokus masalah yang di angkat penulis yakni Pada bagian ini akan dipaparkan sebagaimana temuan penelitian yang bersangkutan

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet Mojokerto).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan temuan penelitian bahwa perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan mengadakan analisis kebutuhan, untuk melihat dan memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di madrasah dimasa sekarang dan yang akan datang. Adapun yang dilakukan adalah dengan menganalisis akan kebutuhan kemudian mengadakan rapat yang di ikuti oleh koordinator madrasah, wakil koordinator bidang keguruan/kepegawaian, wakil koordinator bidang kurikulum dan kemudian hasil dari rapat akan direkap dan akan dijadikan sebagai planning untuk diadakannya perekrutan guru bagi sesuai kebutuhan madrasah.

Proses perencanaan perekrutan SDM di MBI Amanatul Ummah mengikuti pola yang dikembangkan Hadari Nawawi yang membagi perencanaan SDM menjadi dua (2) bagian, yaitu: kegiatan menganalisis volume dan beban pekerjaan, dan kegiatan menganalisis kekuatan dan kelemahan tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi. Baru setelah ini diambil keputusan apakah akan dilakukan penambahan dan pengisian tenaga kerja atau tidak (Nawawi.,2015)

Hasil analisis akan diketahui seberapa kekuatan dan kelemahan atau kekurangan dan kelebihan SDM yang dimiliki oleh sekolah dibanding dengan volume dan beban kerja yang ada. Sehingga akan diketahui perlu tidaknya penambahan personil atau tenaga guru atau karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk masa sekarang dan masa yang akan datang.

Hadari Nawawi menjelaskan dalam bukunya bahwa deskripsi pekerjaan merupakan rumusan tertulis yang menjelaskan tentang tugas-tugas, tanggung jawab, kondisi kerja dan aspek-aspek lain mengenai pekerjaan atau jabatan yang menentukan eksistensi organisasi. Dengan kata lain bahwa deskripsi pekerjaan adalah dokumentasi tertulis yang menyajikan secara ringkas dan jelas mengenai

seluruh informasi tentang kewajiban, tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta syarat-syaratnya, guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Proses perencanaan yang di laksanakan oleh manajemen MBI Amatul Ummah sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Soebagio dalam buku Manajemen Pendidikan Indonesia menyebutkan secara umum langkah-langkah penting yang perlu diperhatikan bagi perencanaan yang baik sebagai berikut:

1. Perencanaan yang efektif dimulai dengan tujuan secara lengkap dan jelas. Tujuan yang dipilih hendaknya tujuan yang memudahkan dalam pencapaiannya.
2. Perumusan kebijakan. Tujuan kebijakan adalah memperhatikan dan menyesuaikan tindakan-tindakan yang akan dilakukan dengan faktor-faktor lingkungan apabila tujuan tercapai.
3. Analisis penetapan cara dan sarana untuk mencapai tujuan dalam rangka kebijaksanaan yang dirumuskan.
4. Penunjukan orang-orang yang akan menerima tanggung jawab pelaksanaan (pemimpin) termasuk orang-orang yang akan melakukan pengawasan.
5. Penentuan sistem pengendalian yang memungkinkan pengukuran dan perbandingan apa yang harus dicapai dengan apa yang telah tercapai berdasarkan kriteria yang ditetapkan (Soebagio., 2009)

Oleh karena itu sesuai konsep Manajemen Islam disebutkan bahwa semua tindakan selalu membuat perencanaan yang teliti, sebelum mengambil sesuatu tindakan haluslah di buat perencanaan. Fungsi manajemen Pendidikan Islam ini (perencanaan) mempunyai dasar normatif dalam Al-Qur'an, sebagaimana ayat berikut yang Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Hasyr)

Rekrutmen SDM Guru

Berdasarkan hasil penemuan peneliti terkait halnya rekrutmen SDM guru di MBI Amanatul ummah selama ini dilakukan beberapa tahapan, setelah proses

perencanaan selesai dilaksanakan maka akan dilanjutkan dengan proses rekrutmen. Tahapan-tahapan yang dilaksanakan diantaranya adalah:

1. Melihat formasi yang dibutuhkan
2. Menyampaikan pengumuman rekrutmen
3. Melakukan tes uji kompetensi
4. Melakukan Microteaching
5. Wawancara/ interview

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Gomes yang menyatakan teknik-teknik rekrutmen calon pegawai atau karyawan dalam organisasi publik maupun swasta dapat dilakukan melalui 2 cara, yaitu: desentralisasikan atau didesentralisasikan, tergantung pada besarnya organisasi dan kebutuhan jumlah pegawai atau karyawan yang akan di rekrut (Gomez, 2001).

Teknik rekrutmen yang desentralisasi

Teknik rekrutmen yang desentralisasi merupakan teknik penarikan calon pegawai atau karyawan yang dilakukan oleh departemen-departemen di tingkat pusat, dalam skala yang cukup besar dan diinformasikan secara luas kepada masyarakat baik melalui media cetak maupun elektronik.

Kelebihan dari teknik ini adalah organisasi atau departemen mendapatkan calon pelamar yang cukup banyak, sehingga punya kesempatan untuk memilih calon pegawai atau karyawan yang benar-benar diharapkan dan qualified, serta terjadi efisiensi dalam pembiayaan.

Teknik rekrutmen yang didesentralisasi

Teknik rekrutmen yang didesentralisasi merupakan teknik penarikan calon pegawai atau karyawan yang dilakukan oleh instansiinstansi atau unit-unit kerja yang relatif kecil dan dalam jumlah yang terbatas.

Teknik ini biasanya dilakukan dengan cara menginformasikan (secara lisan) kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Rekrutmen ini dipakai untuk mengisi posisi-posisi khas professional, ilmiah dan administrasi pada instansi-instansi tertentu. Kelebihan teknik bahwa pihak pemimpin instansi atau unit kerja bisa langsung mengendalikan proses rekrutmen, simple dan cepat.

Sedangkan mengenai teknik seleksi dan penempatan calon pegawai atau karyawan ada beberapa metode yang dapat dipergunakan, diantaranya melalui teknik atau metode ilmiah dan non ilmiah (Hasibuan., 2011).

Seleksi dengan metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada job specification dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi dengan metode non ilmiah merupakan pelaksanaan seleksi yang tidak didasarkan pada kriteria, standar dan spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan atau pengalaman. Dengan kata lain seleksi dengan metode non ilmiah ini tidak berpedoman pada uraian dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan yang akan diisi.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh manajemen MBI Amanatul Ummah Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan Hadari Nawawi tentang langkah-langkah yang harus ditempuh dalam melakukan seleksi terhadap calon guru dan karyawan yang terdiri dari 8 langkah pokok, yaitu:

1. Memanggil dan menginterview awal calon yang lolos rekrutmen.
2. Pelaksanaan berbagai jenis tes.
3. Meneliti ulang referensi dan berkas pelamar yang lolos tes.
4. Interview dan screening kesetiaan pada negara.
5. Pemeriksaan kesehatan.
6. Interview akhir oleh pemimpin unit kerja.
7. Diangkat calon pegawai
8. Pegawai tetap (Nawawi., 2015)

Untuk mendapatkan SDM yang profesional dilakukan dengan mekanisme rekrutmen terbuka, semakin banyak pelamar semakin bagus, sehingga madrasah bisa menggali potensi dari sekian pelamar yang mendaftar. Hal ini senada dengan konsep Islam yang sangat mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimilikinya. Rekrutmen menurut konteks Islam adalah memilih sesuai kualitas dan kuantitas orang yang melamar. Sumber daya manusia yang

berkualitas dalam Islam digambarkan dalam firman Allah yang Artinya: “salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"(QS. Al-Qhashas [28]: 26

Ayat diatas menjelaskan yang dimaksud dengan kuat disini dapat dianalogikan dengan ketrampilan atau kualifikasi tertentu yang diisyaratkan oleh jabatan bersangkutan serta kemampuan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam. Dapat dipercaya berarti takut pada Allah SWT, mentaati kewajiban moral dan komitmen pola tujuan-tujuan organisasi serta masyarakat (Jusmaliani., 2011) Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerjaan atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yaitu lahiriah dan batiniah (Fahmi., 2014)

Hal ini dinilai sangat penting, mengingat guru sebagai seorang pendidik sosok yang harus bisa digugu dan ditiru serta menjadi suri teladan dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan sekolah, rumah dan masyarakat.

Untuk teknik penempatan sebagai proses akhir dari proses seleksi untuk menentukan lokasi dan posisi personil dalam melakukan pekerjaan dengan cara pemagangan dan penempatan secara langsung, dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja guru atau karyawan baru.karena penempatan harus sesuai dengan motivasi, bakat, minat,kapasitas dan kapabilitasnya.

Dengan demikian teknik penempatan ini selaras dengan prinsip Hasibuan “The Right man in the right place”. Prinsip ini akan memberikan keuntungan bagi organisasi karena beberapa alasan sebagai berikut:

1. Guru atau karyawan akan bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya.
2. Guru dan karyawan akan selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik.
3. Guru dan karyawan akan selalu mencurahkan segenap waktu, tenaga
4. dan pikirannya untuk lembaga atau organisasinya.

5. Akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan rasa kekeluargaan (Hasiuan., 2015)

Pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan Profesionalitas Guru di MBI Amanatul Ummah

1. Pengembangan SDM guru

Berdasarkan penemuan peneliti sebagaimana yang sudah dipaparkan diatas, bahwa terkait pengembangan SDM guru, MBI Amanatul memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia pendidik melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan profesionalitas semua guru. Dari pogram-pogram yang di laksanakan peneliti mencoba merangkum nya yaitu: Pelatihan, Seminar, worshop dan pendidikan.

Pendidik yang memenuhi kualifikasi pendidikan saja belum cukup, karena masih tetap diperlukan pelatihan, guna mengembangkan profesionalismenya. Program yang di usulkan adalah program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pendidik, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi. Kegiatan workshop atau lokakarya merupakan kegiatan yang sudah sering dilakukan oleh berbagai kalangan dan meliputi berbagai bidang. Kegiatan workshop memang sangat bermanfaat. Informasi yang didapat dari workshop akan membantu dalam menjalani suatu kegiatan yang tentunya sesuai dengan materi yang dibahas dari workshop tersebut. Penyelenggaraan workshop ditentukan oleh lembaga yang menyelenggarakan kegiatan tersebut.

Konsep dari setiap kegiatan pengembangan SDM ini baik itu pelatihan, seminar, worshop dan pendidikan dilakukan sesuai dengan yang sudah direncanakan atas dasar dari analisis kebutuhan.

2. Upaya meningkatkan Profesionalitas guru

Berdasarkan penemuan peneliti dalam penelitian ini, bahwa pengembangan SDM dalam meningkatkan Profesionalitas guru di MBI Amanatul Ummah dilakukan oleh Koordinator Madrasah dan wakil koordinator yang membidangnya beserta tim yang dibentuk khususnya, juga selain itu

hampir semua guru senior ikut andil dalam memotivasi untuk meningkatkan akan keprofesionalitasan guru.

Adapun upaya yang dilakukan yaitu dengan rapat rutin, mengikuti seminar, workshop, pelatihan hingga melanjutkan jenjang pendidikan yang tujuan untuk terus mengupgrade diri baik dalam segi kompetensi, skil dan sebagainya.

Dalam penelitian ini profesionlitas pendidik yang dilihat adalah 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang mengacu kepada hasil pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Dalam rangka meningkatkan profesionlitas pendidik di madrasah dapat dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

Pertama, dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik pendidik di madrasah. Kegiatan rutin yang dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia, diantaranya penilain kinerja yang dilakukan langsung oleh Koordinator Madrasah dan Wakil koordinator dengan supervisi/pengawas dalam proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan pendidik di dalam kelas. Kegiatan tersebut dilakukan sebagai bentuk evaluasi guna mengetahui sejauh mana tiap-tiap guru bidang studi memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampu. Dapat disimpulkan kegiatan rutin yang dilakukan dalam kegiatan tersebut mendorong pendidik untuk selalu mengembangkan dan mengevaluasi proses pembelajaran yang dilakukan, sehingga pendidik akan selalu melakukan perubahan dalam melakukan proses pembelajaran. Karena kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh semua pendidik dalam hal ini pendidik dituntut dapat mengelola dengan baik proses pembelajaran siswa.

Kedua, dalam rangka meningkatkan kompetensi kepribadian pendidik di madrasah. Adapun kegiatan rutin melalui manajemen sumber daya manusia yang dilakukan adanya penilaian diri yang dilakukan madrasah terhadap

masing-masing tenaga pendidik, yaitu yang berkaitan dengan loyalitas kedisiplinan yang mengacu kepada finger print, serta penilaian tanggung jawab yang nantinya digabungkan menjadi pemetaan diri, adapun penilaian tersebut diharapkan pendidiknya menjadi teladan bagi peserta didik.

Ketiga, dalam rangka meningkatkan kompetensi sosial pendidik di madrasah. Adapun kegiatan rutin yang dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia, diantaranya rapat rutin setiap 1 (satu) bulan sekali sebagai wadah komunikasi, evaluasi, motivasi untuk menyampaikan aspirasi maupun inspirasi dari guru untuk madrasah.

Keempat, dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional pendidik di madrasah. Adapun kegiatan rutin yang dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia, yaitu: kebebasan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan setiap tahunnya dengan melihat kebutuhan dari para pendidik di madrasah yang disesuaikan dengan perkembangan saat ini. Kegiatan tersebut meliputi pelatihan dan pengembangan yang dilakukan baik dari Madrasah ataupun dari luar, yaitu: dilakukannya Workshop, seminar-seminar dan pelatihan-pelatihan lainnya.

Adapun kegiatan insidental madrasah juga memberikan kesempatan kepada pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, melalui perguruan untuk melanjutkan S2 dan S3. Kegiatan rutin maupun insidental yang dilakukan dari berbagai pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik, yang mana pelatihan dan pengembangan pendidik diarahkan agar menjadi lebih baik.

Adanya upaya meningkatkan profesionalitas guru tersebut sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi inti pendidik meliputi 4 kompetensi, yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik, kemampuan seorang pendidik dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik.

- b. Kompetensi kepribadian, kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia.
- c. Kompetensi sosial, kemampuan pendidik untuk memahami dirinya sebagai bagian dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan negara.
- d. Kompetensi profesional, kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik agar dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil (PP., 2005).

Dalam hal upaya meningkatkan profesionalitas guru, Koordinator madrasah dapat mengadakan beberapa program, seperti mengadakan rapat sekolah, mengadakan workshop, mengadakan pengawasan (supervisi), memberikan penghargaan (reward) untuk guruguru yang berprestasi, mendorong guru-guru untuk membuat karya tulis ilmiah (KTI) seperti modul dan tulisan lainnya. Hal ini mendorong guru untuk studi lanjut dengan memberikan motivasi dan bantuan finansial, dan memberdayakan guru-guru yang ada untuk ikut kegiatan, lokakarya, pelatihan, diklat, seminar dan lain-lain, baik yang diadakan oleh madrasah sendiri maupun yang diadakan oleh pihak lain.

Selain upaya yang dilakukan pihak madrasah dalam rangka meningkatkan profesionalitasnya, guru harus selalu berusaha untuk melakukan lima hal, sebagaimana dikemukakan Purwanto dalam Ali Muhson, yaitu: Memahami tuntutan standar profesi yang ada, hal ini harus ditempatkan pada prioritas utama karena: Pertama, persaingan global sekarang memungkinkan adanya mobilitas guru lintas negara. Kedua, sebagai profesional pendidik harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan lebih baik.

Cara untuk memenuhi standar profesi yaitu dengan:

- a. belajar secara terus menerus sepanjang hayat, dengan membuka diri mau mendengar dan melihat perkembangan baru di bidangnya.

- b. Mencapai kualifikasi kompetensi yang dipersyaratkan dapat ditempuh melalui in-service training dan berbagai upaya untuk memperoleh sertifikasi.
- c. Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas lewat organisasi. Hubungan kesejawatan dapat dilakukan dengan membina jaringan kerja atau networking. Melalui networking pendidik memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi di bidang profesinya.
- d. Mengembangkan etos kerja yang mengutamakan pelayanan yang bermutu. Pendidik dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada kontituennya yaitu siswa, orang tua dan sekolah sebagai stakeholder.
- e. Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi agar tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran (Mushon., 2016).

Penilaian kinerja guru, monitoring dan pengawasan

Berdasarkan penemuan penelitian sebagaimana yang telah dipaparkan diatas, bahwa proses penilaian kinerja guru, monitoring dan pengawasan di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto Jawa Timur melalui evaluasi dan supervisi. Penilaian kinerja guru, monitoring dan pengawasan melalui rapat evaluasi bulanan, rapat evaluasi tengah semester dan akhir semester dan rapat akhir tahun pembelajaran.

Evaluasi berlaku bagi semua guru baik formal maupun muadalah. Dengan kriteria atau tolak ukurnya tupoksi sebagai standar pekerjaan utama yang dijadikan sebagai pembanding dalam menentukan kegagalan dan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana telah dibahas sebelumnya bahwa sistem penilaian telah dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu: evaluasi bulanan, evaluasi tengah semester dan akhir semester dan evaluasi akhir tahun ajaran dalam satu tahun. Adapun sasarannya adalah: (1) evaluasi terhadap perjalanan dan pelaksanaan program sekolah, (2) evaluasi terhadap para pelaksana program kerja yang biasanya dilaksanakan pada saat evaluasi bulanan.

Dalam sebuah organisasi dalam hal ini MBI Amanatul Ummah, bahwa tanggung jawab penilaian kinerja diserahkan pada individu yang menjadi atasan langsung. Penilaian ini didasarkan atas asumsi bahwa atasan langsung adalah orang yang berkualitas untuk mengevaluasi kinerja guru atau karyawan secara realistis, obyektifitas dan adil yang ditugaskan, sebagaimana dikemukakan Hasibuan bahwa penilai dibedakan menjadi penilai individual dan penilai kolektif yaitu:

- a. Penilaian Individual, yaitu seorang atasan langsung yang secara individual menilai perilaku dan prestasi setiap guru dan pegawai atau karyawan yang menjadi bawahannya. Hasil penilaian diajukan kepada atasan penilai. Jika tidak disetujui atasan langsung penilai, penilaian dapat diulang. Begitu pula jika karyawan tidak dapat menerima hasil penilaian, ia dapat mengajukan keberatannya itu kepada atasan/penilai. Jika pengaduannya diterima, berarti penilaiannya dapat diulang
- b. Penilaian Kolektif, yaitu terdiri dari beberapa orang (tim) yang bersamasama melakukan penilaian terhadap prestasi kerja guru dan pegawai atau karyawan. Penilaian kolektif dapat disebabkan karena struktur organisasi pimpinan adalah kolektif atau keterkaitan tanggung jawab pegawai kepada beberapa orang atau beberapa pihak (Hasibuan., 2015)

Penilaian kinerja, monitoring dan pengawasan tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah melalui supervisi dilakukan dalam bentuk administratif dan supervisi, artinya supervisi terhadap kinerja disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan. Supervisi dilakukan dengan monitoring secara periodik bulanan dan berkala. Sistem pengawasan yang digunakan adalah dengan penentuan standar, supervisi kegiatan, pemeriksaan dan perbandingan hasil dengan standar serta kegiatan mengoreksi kegiatan atau standar. Pengawasan dilakukan oleh Koordinator madrasah dengan dibantu wakil koordinator dan beberapa orang yang ditunjuk.

Apa yang terjadi di MBI Amanatul Ummah tidak jauh berbeda dengan konsep yang telah disampaikan oleh Arikunto, yaitu:

- a. Pengawasan berfokus pada administrasi
- b. Pengawasan berfokus pada kurikulum
- c. Pengawasan berfokus pada pengajaran
- d. Pengawasan berfokus pada human relation
- e. Pengawasan berfokus pada manajemen
- f. Pengawasan berfokus pada kepemimpinan (Arikunto., 2013)

Pengawasan ini penting dilakukan di madrasah, karena kegiatan penting mengikuti prinsip-prinsip manajemen mengarah pada pencapaian tujuan pembentukan sebagai pribadi dan perseorangan. Pengawasan bertujuan meningkatkan kualitas dan kinerja. Dengan bimbingan dan bantuan, kualitas profesional guru dan lembaga akan senantiasa bisa dijaga dan ditingkatkan.

Menurut Admosudirjo yang dikutip Endang mengatakan, bahwa pengawasan merupakan keseluruhan kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Feriyanto. 2016). Pengawasan dapat dikatakan sebagai kegiatan untuk mengetahui sejauh mana perencanaan yang telah dibuat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian didapati bahwa manajemen sumber daya dalam meningkatkan profesionalitas guru di MBI Amanatul Ummah, Pacet Mojokerto Jawa Timur secara umum telah dilaksanakan. Namun, masih ada beberapa kekurangan yang harus dikembangkan oleh Madrasah, agar kedepannya mampu meningkatkan pemberdayaan SDM yang ada, hal ini dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah. Karena kualitas profesionalitas dapat dilihat dari keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal, meningkatkan serta memelihara citra profesi, keinginan untuk mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan serta memperbaiki kualitas pengetahuan

dan ketrampilan, mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi, serta memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti terkait dengan Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas Sumber daya manusia Guru di MBI Amanatul Ummah yang merujuk dari fokus penelitian dan pembahasan secara keseluruhan dapat disimpulkan yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia di MBI Amanatul Ummah berjalan sesuai dengan apa yang telah tertata dengan baik, yaitu menerapkan perencanaan sumber daya manusia guru selanjutnya melakukan rekrutmen sesuai dengan hasil dari analisis yang sudah direncanakan yang sesuai dengan kebutuhan madrasah kemudian melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya untuk meningkatkan profesionalitas guru kemudian barulah dilakukannya penilaian kinerja atau pengawasan melalui evaluasi dan supervisi
2. Siklus rekrutmen guru di MBI Amanatul Ummah selama ini dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu : Melihat formasi yang dibutuhkan, Menyampaikan pengumuman, Melakukan pemanggilan atau mengikuti seleksi, Wawancara, Microteaching kemudian barulah Penerimaan dan penempatan.

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia guru di MBI Amanatul Ummah selama ini di laksanakan dengan beberapa pogram diantaranya: dengan melakukan peningkatan pendidikan yang bekerja sama dengan PERGUNU, melakukan seminar, workshop dan berbagai pelatihan-pelatihan lainnya.

Pengawasan ataupun penilaian kinerja guru dan monitoring di MBI Amanatul Ummah selama ini dijalankan dengan melalui evaluasi, supervisi dan penilaian secara langsung. Penilaian kinerja melalui evaluasi dalam bentuk rapat evaluasi bulanan, rapat evaluasi tengah tahun atau akhir semester, dan rapat evaluasi akhir tahun pembelajaran. Penilaian kinerja melalui supervisi dalam

bentuk supervisi terhadap administratif dan supervisi terhadap pembelajaran yang dilakukan guru. Hal ini dilaksanakan langsung oleh koordinator Madrasah, Wakil Koordinator dan pembantu yang di amanahkan dalam hal pengawasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, A., Listiana, I. D., & Larasati, S. P. D. (2020). Motivasi Belajar Siswa SMA pada Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. *IQ (Ilmu Al-qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 3(01), 123-140. <https://doi.org/10.37542/iq.v3i01.57>
- Dewi, W. A. F. (2020). Dampak COVID-19 terhadap Implementasi Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2(1), 55-61. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i1.89>
- Giyarsi, G. (2020). Strategi Alternatif Dalam Pembelajaran Daring Pendidikan Agama Islam Pada Masa Pandemi Covid 19. *GHAITSA : Islamic Education Journal*, 1(3), 224-244.
- Lubis, M., Yusri, D., & Gusman, M. (t.t.). *PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM BERBASIS E-LEARNING*. 18.
- Pd, A. E. P., S. Pd, M. (t.t.). *KONSEP PEMBELAJARAN DARING BERBASIS PENDEKATAN ILMIAH*. Penerbit CV. SARNU UNTUNG.
- Putria, H., Maula, L. H., & Uswatun, D. A. (2020). Analisis Proses Pembelajaran dalam Jaringan (DARING) Masa Pandemi Covid- 19 Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 861-870. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.460>
- Winarsieh, I., & Rizqiyah, I. P. (2020). Peranan Guru dalam Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid –19. *Indonesian Journal of Teacher Education*, 1(4), 159-164.
- Novianti, N. R. (2011). Kontribusi pengelolaan laboratorium dan motivasi belajar siswa terhadap efektivitas proses pembelajaran. *Jurnal Pendidikan MIPA*. Edisi khusus, 1, 158-166.
- Creswell. John w. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Diterjemahkan (Jogyakarta: Pustaka pelajar 2015).
- Sugiono, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta) 2014
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2017),
- Nana Syaodih Sukmadinata,. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya). 2006

- Mona, N. (2020). "Konsep Isolasi Dalam Jaringan Sosial Untuk Meminimalisasi Efek Contagious" (Kasus Penyebaran Virus Corona di Indonesia). *Jurnal Sosial Humaniora Terapan Universitas Indonesia*, 2(2).
- Surat Edaran No. 57/2020 Tanggal 28 Mei 2020 Tentang Perpanjangan Pelaksanaan Kerja dari Rumah/Work From Home (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) hingga 4 Juni 2020.
- Iqbal Faza Ahmad. Alternative Assessment In Distance Learning In Emergencies Spread Of Coronavirus Disease (Covid-19) In Indonesia. (*Jurnal Pedagogik*, Vol. 07 No. 01, Januari-Juni 2020)
- R. Rimbarizki, (2017). Penerapan Pembelajaran Daring Kombinasi Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Paket C Vokasi di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Pioneer Karanganyar. *J+ PLUS UNESA*, 6(2).
- Amna Emda, "Kedudukan motivasi belajar siswa dalam pembelajaran," *Lantanida Journal* 5, no. 2 (2018): 181.
- Ika Handarini, Oktafia, "Pembelajaran Daring Sebagai Upaya Study From Home (SFH) 8 (2020),
- Mahmudi. Pendidikan Agama Islam Dan Pendidikan Islam Tinjauan Epistemologi, Isi, Dan Materi. (Ta'dibuna: *Jurnal Pendidikan Agama Islam* Vol. 2, No. 1, Mei 2019.)