



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>

Received: 28 April 2024, Revised: 12 Mei 2024, Publish: 14 Mei 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Manajemen Sumberdaya Guru di Pondok Pesantren Bustanul Arifin Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser Kalimantan Timur dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Ujang Sumarna¹, Moch. Tolchah², Din M. Zakariya³

¹ Universitas Muhammadiyah Surabaya, Jawa Timur, Indonesia; ujangsumarna530@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Surabaya, Jawa Timur, Indonesia; mochtolchah@yahoo.com

³ Universitas Muhammadiyah Surabaya, Jawa Timur, Indonesia, dinmuhammadzakariya@um-surabaya.ac.id

Corresponding Author: ujangsumarna530@gmail.com

Abstract: *Teacher resource management adopts a strategic approach to enhance teachers' skills and motivation while managing and organizing their resources to achieve institutional goals. Professional teachers are considered to have specific abilities and expertise in the field of education, enabling them to perform their duties and functions optimally. This research aims to explain how human resource planning and development at Pondok Pesantren Bustanul Arifin can enhance teacher professionalism. The method used is a qualitative descriptive approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. Data analysis is conducted through stages of data collection, data presentation, and drawing conclusions, using source triangulation for data validation. Research findings show that the school principal at Pondok Pesantren Bustanul Arifin organizes planning, implementation, and evaluation of work programs aimed at improving the quality of educators, including developing semester programs with teachers, training, and delegating teachers in workshops periodically. Every year, deputy principals organize activity plans and budgets related to the curriculum and teacher development. Furthermore, training and development aim to unearth and develop teachers' potential to enhance academic, managerial, and behavioral competencies contributing to school progress. Teachers must continue to enhance their knowledge and skills as they are agents of learning and role models for their students.*

Keyword: *Management, Recruitment of Educators, Human Resources.*

Abstrak: Manajemen sumber daya guru mengadopsi pendekatan strategis untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi guru serta mengelola dan mengorganisir sumber daya mereka guna mencapai tujuan institusi. Guru yang profesional dianggap memiliki kemampuan dan keahlian spesifik dalam bidang pendidikan, memungkinkan mereka menjalankan tugas dan fungsi mereka secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Bustanul Arifin dapat meningkatkan profesionalisme guru. Metode yang digunakan

adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan menggunakan triangulasi sumber untuk validasi data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di Pondok Pesantren Bustanul Arifin mengatur perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kerja yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidik, termasuk pengembangan program semester dengan guru, pelatihan, dan kegiatan delegasi guru dalam workshop secara berkala. Setiap tahun, wakil kepala sekolah mengatur rencana kegiatan dan anggaran yang berkaitan dengan kurikulum dan pengembangan sumber daya pendidik. Selain itu, pelatihan dan pengembangan bertujuan menggali dan mengembangkan potensi guru untuk meningkatkan profesionalisme dan memperkuat kompetensi akademik, manajerial, dan perilaku yang berkontribusi pada kemajuan sekolah. Guru harus terus meningkatkan pengetahuan dan keahlian mereka karena mereka adalah agen pembelajaran dan role model bagi siswa mereka.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, teknologi dan berbagai aspek kehidupan mengharuskan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan serta nilai-nilai yang sesuai dengan karakteristik dunia baru. Ini adalah era di mana dunia tanpa batasan, memungkinkan komunikasi antar manusia yang mudah, cepat, dan intensif, menghapus batasan-batasan geografis. Nilai-nilai seperti profesionalisme, kompetitivitas, efektivitas, dan efisiensi dalam pekerjaan sangat penting, menjadikan pendidikan tidak hanya sebagai agen pengetahuan tetapi juga harus mampu mengintegrasikan pengalaman, keterampilan, dan nilai-nilai global dalam kurikulum pendidikan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, manusia sendiri adalah elemen kunci. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan sangat tergantung pada individu, yang menurut ajaran Islam adalah ciptaan terbaik (ahsani taqwīm), sebuah konsep yang dinyatakan dalam Al-Qur'an, Surat At-Tin.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

“Sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.” (QS. At-Tin:4No.95).

Dari penjelasan ayat di atas dapat difahami bahwa manusia diciptakan dalam bentuk sebaik-baik ciptaan yang dilengkapi dengan akal untuk berpikir. Kemampuan berpikir manusia inilah yang menjadikannya mampu untuk mengatur, membimbing serta mengembangkan sebuah lembaga pendidikan.

Untuk menciptakan pendidikan berkualitas tinggi, pemerintah dan berbagai pihak telah mengambil langkah-langkah penting seperti mengesahkan Undang-Undang Pendidikan Tinggi No. 12 Tahun 2012, menyusun standar nasional pendidikan tinggi, dan membentuk Perguruan Tinggi Badan Hukum. Langkah-langkah ini diambil untuk memajukan kualitas pendidikan di institusi pendidikan tinggi. Manajemen sumber daya manusia dalam konteks ini dianggap penting dan diatur berdasarkan empat prinsip utama: pengakuan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting sebuah organisasi, keterkaitan antara kebijakan dan prosedur dengan tujuan organisasi, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, dan pentingnya integrasi semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Di era ke-21, kemajuan ilmu pengetahuan memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan pendidikan, yang bertujuan membentuk warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Institusi pendidikan, baik formal maupun nonformal, memerlukan berbagai komponen pendukung untuk mencapai tujuan ini. Manajemen, sebagai ilmu yang

mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien, memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan pendidikan. Jika manajemen diterapkan dengan baik, maka penyelenggaraan pendidikan akan lebih lancar dan menghasilkan output yang berkualitas. Hal ini menekankan pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai pendidikan yang bermutu.

Pondok Pesantren Bustanul Arifin adalah salah satu lembaga pendidikan yang terdapat di Kabupaten Paser lebih tepatnya di Jl. Hamengku Buwono, Blok H2, RT II, Desa Kerta Bumi, Kecamatan Kuaro, Kabupaten Paser, Provinsi Kalimantan Timur. Pondok Pesantren Bustanul Arifin berdiri tahun 2016 merupakan salah satu madrasah yang mengedepankan nilai-nilai agama. Pondok Pesantren Bustanul Arifin ini juga mempunyai 2 program pelajaran yaitu umum dan tahfiz. Dengan pelajaran yang berbeda ini menjadikan Pondok Pesantren Bustanul Arifin harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Pondok Pesantren Bustanul Arifin mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan cukup baik, walaupun terkendala dengan berbagai fasilitas dan anggaran di internal madrasah itu sendiri. Walaupun terkendala dengan beberapa faktor, namun dari observasi awal yang peneliti lakukan, peneliti melihat adanya semangat dalam mengendalikan dan mengembangkan tenaga pendidik/kependidikan di Pondok Pesantren Bustanul Arifin. Hal ini terbukti dengan beberapa pengakuan para tenaga pendidik Pondok Pesantren Bustanul Arifin selalu berusaha untuk mendelegasikan tenaga pendidik/kependidikan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, maupun workshop yang diselenggarakan oleh Kemenag Kabupaten Paser ataupun Dinas Pendidikan Kabupaten Paser.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan *“Manajemen Sumber Daya Guru Di Pondok Pesantren Bustanul Arifin Kecamatan Kuaro Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru”*.

METODE

Metode penelitian adalah pendekatan sistematis untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif yang fokus pada interpretasi dan penyajian fakta dari data yang ada, terutama untuk menggambarkan kondisi atau peristiwa tertentu tanpa ekstrapolasi (Nawawi, 2005). Data dalam penelitian ini terdiri dari sumber primer dan sekunder. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagaimana diuraikan oleh Bungin. Dalam analisis data kualitatif, ada interaksi signifikan antara peneliti dan data. Prosesnya termasuk reduksi data, dimana data diringkas dan diprioritaskan untuk menyederhanakan analisis. Tahap berikutnya adalah penyajian data, di mana data yang telah direduksi disajikan secara terperinci untuk memudahkan pemahaman dan verifikasi lebih lanjut. Kesimpulan diambil dari data ini sifatnya sementara sampai bukti lebih lanjut diperoleh, meskipun jika didukung oleh bukti kuat dan konsistensi dalam pengumpulan data, kesimpulan dapat dianggap kredibel dan final (Sugiono, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya pendidik merupakan aspek krusial yang ditekankan oleh kepala sekolah di Pondok Pesantren Bustanul Arifin untuk memajukan profesionalitas guru dan meningkatkan standar pendidikan. Setiap elemen tenaga kerja dan fasilitas di lembaga ini diakui memiliki peran penting dan kemampuan tersendiri. Kepala sekolah telah mengimplementasikan manajemen sumber daya pendidik yang mendapat sambutan positif dari para guru. Para guru, dengan profesionalisme dan tanggung jawab yang tinggi, telah menjalankan tugas yang diberikan. Penerapan manajemen sumber daya pendidik oleh kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui serangkaian fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan.

Di Pondok Pesantren Bustanul Arifin, manajemen sumber daya pendidik meliputi perencanaan yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian menunjukkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia di lembaga ini dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik, diikuti oleh perekrutan, seleksi, dan penempatan, yang semuanya bertujuan untuk menghasilkan tenaga pendidik berkualitas. Perencanaan ini sangat penting karena menjadi dasar untuk pelaksanaan dan evaluasi manajemen sumber daya manusia, mencakup penentuan jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan, yang diawali dengan analisis kebutuhan yang cermat.

Kemudian dalam pengelolaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Bustanul Arifin dilakukan dengan menempatkan tenaga pendidik minimal pendidikan S1 (semua jurusan) dan diutamakan S1 pendidikan, seperti tenaga pendidik yang strata 1 (S1) bisa menjadi guru kelas atau guru yang mengampu mata pelajaran. Begitupun penempatan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyyah Hajar Abyadl Sangatta diutamakan calon tenaga pendidik yang sudah menyelesaikan strata 1 (S1), terutama yang latar belakang Pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan Tomy Michael dalam menempatkan karyawan dalam hal ini tenaga pendidik atau kependidikan pada satuan tugas harus sesuai dengan keahlian, agar organisasi yang dijalankan efektif dan efisien. Sementara itu, dalam pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Bustanul Arifin dilakukan dengan berbagai cara diantaranya melalui pelatihan-pelatihan, seminar, dan workshop, baik yang dilaksanakan di internal maupun di eksternal madrasah. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kemampuan mengajar tenaga pendidik atau kependidikan itu sendiri, karena para karyawan dalam hal ini tenaga pendidik dan kependidikan perlu dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan. Pendidikan dan latihan dilakukan agar karyawan dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Sementara itu, dalam hal evaluasi di Pondok Pesantren Bustanul Arifin juga rutin mengadakan evaluasi dan monitoring kepada tenaga pendidik. Evaluasi dilaksanakan setiap satu bulan sekali. Evaluasi dilakukan oleh Kepala Madrasah, bisa dalam bentuk musyawarah atau secara pribadi kepada tenaga pendidik atau tenaga kerja yang bersangkutan.

Kepala Madrasah juga selalu meninjau/monitoring tenaga pendidik setiap harinya ke kelas-kelas termasuk juga meninjau kedisiplinan pendidik seperti jam masuk Madrasah, jam masuk mengajar dan jam pulang Madrasah. Sanksi bagi tenaga pendidik yang kurang disiplin maupun melanggar kedisiplinan yang secara terus menerus akan diberikan sanksi berupa teguran dan peringatan, dan jika hal itu tidak dihiraukan maka diberi sanksi yang lebih berat yaitu tidak diperbolehkan mengajar lagi atau diberhentikan dari aktifitas kegiatan mengajar di Madrasah Pondok Pesantren Bustanul Arifin. Satu bulan sekali akan diadakan rapat antara Kepala Madrasah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka membahas mengenai kendala-kendala yang dihadapi tenaga pendidik, RPP, laporan perkembangan siswa serta membahas program yang akan ditambah atau dilaksanakan. Hal ini dilakukan untuk memastikan tenaga pendidik tersebut melakukan proses belajar mengajar. Begitupun dengan masalah kedisiplinan tenaga pendidik yang sering datang terlambat biasanya dipanggil secara langsung oleh Kepala Madrasah diberikan teguran dan nasihat untuk diperbaiki agar tidak melakukannya kembali.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengelolaan sumber daya guru di Pondok Pesantren Bustanul Arifin di Kecamatan Kuaro, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur, yang bertujuan meningkatkan profesionalisme guru, ditemukan bahwa strategi perencanaan pengelolaan sumber daya pendidik diatur dengan langkah-langkah sistematis. Awalnya, proses perencanaan dimulai dengan evaluasi dan analisis kondisi tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala madrasah bersama wakil bidang kurikulum. Ini diikuti dengan tahap pendataan

yang mencakup analisis kebutuhan posisi tenaga pendidik dan keperluan terkait lainnya. Selanjutnya, menetapkan kebutuhan tenaga pendidik yang diperlukan untuk posisi yang tidak terlalu mendesak namun vital, diikuti dengan pengadaan atau rekrutmen melalui penyebaran informasi di media sosial seperti Instagram, Facebook, dan WhatsApp, serta melalui rekomendasi dari tenaga pendidik lain, keluarga, dan masyarakat umum. Proses rekrutmen kemudian berlanjut ke tahap seleksi untuk memfilter dan memilih kandidat yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan madrasah. Setelah seleksi, proses bergerak ke tahap pelaksanaan.

Kemudian dalam proses pengelolaan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Bustanul Arifin adalah dengan menempatkan tenaga pendidik yang didasarkan pada latar belakang pendidikan dan kompetensi tenaga pendidik tersebut. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang mempunyai komitmen dalam mengajar dan mendapatkan tenaga pendidik atau kependidikan yang berkualitas sesuai dengan harapan Madrasah. Begitupun dalam hal pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Bustanul Arifin dilakukan melalui pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, *micro teaching* dan lain sebagainya. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kemampuan mengajar tenaga pendidik itu sendiri.

Sementara itu, dalam hal evaluasi di Pondok Pesantren Bustanul Arifin juga rutin mengadakan evaluasi dan monitoring kepada tenaga pendidik. Evaluasi dilaksanakan setiap satu bulan sekali. Evaluasi dilakukan oleh Kepala Madrasah, bisa dalam bentuk musyawarah atau secara pribadi kepada tenaga pendidik atau tenaga kerja yang bersangkutan. Kepala Madrasah juga selalu meninjau/monitoring tenaga pendidik setiap harinya ke kelas-kelas termasuk juga meninjau kedisiplinan pendidik seperti jam masuk Madrasah, jam masuk mengajar dan jam pulang Madrasah. Sanksi bagi tenaga pendidik yang kurang disiplin maupun melanggar kedisiplinan yang secara terus menerus akan diberikan sanksi berupa teguran dan peringatan, dan jika hal itu tidak dihiraukan maka diberi sanksi yang lebih berat yaitu tidak diperbolehkan mengajar lagi atau diberhentikan dari aktifitas kegiatan mengajar di Pondok Pesantren Bustanul Arifin. Dan satu bulan sekali akan diadakan rapat antara Kepala Madrasah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka membahas mengenai kendala-kendala yang dihadapi tenaga pendidik, RPP, laporan perkembangan siswa serta membahas program yang akan ditambah atau dilaksanakan. Hal ini dilakukan untuk memastikan tenaga pendidik tersebut melakukan proses belajar mengajar.

REFERENSI

- Purnomo, Hadi. (2017). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara.
- Aziz, Safrudin. (2016). *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi dan Implementasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurunnayah, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. *THE JOER: Journal Of Education Research*, 2(2), 261-272.
- Sugiyono (2009). *Metode PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tahir, W, (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, 6(1),.
- Arief, M, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang). 6(1),. 1–13.
- Buchari Alma, dkk, (2009). *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta.), hal 123-124.
- Tamimudin Khusni. (2021). Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran (Studi Kasus di Madrasah MTs MINAT Kesugihan Cilacap,24-27.