

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam: Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru

Suci Hartati¹, Iskandar Zulkarnain²

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

sucihartati20@gmail.com¹, Iskandar@an-nur.ac.id²

Kata Kunci:

Manajemen Sumber
Daya Manusia,
Pendidikan Islam,
Profesionalisme Guru.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis upaya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan profesionalisme guru di lembaga pendidikan Islam. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan dari beberapa madrasah dan sekolah Islam terpilih melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, penilaian kinerja yang terstruktur, serta motivasi dan pemberian insentif yang memadai, merupakan faktor-faktor kunci yang berkontribusi pada peningkatan profesionalisme guru. Penelitian juga menemukan bahwa keterbatasan anggaran, inkonsistensi dalam pelaksanaan penilaian kinerja, dan keterbatasan fasilitas kesejahteraan masih menjadi kendala yang perlu diatasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih terkoordinasi dan dukungan yang lebih besar dari pemerintah serta pihak terkait untuk mengatasi kendala-kendala tersebut dan meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan. Kesimpulannya, manajemen SDM yang efektif di lembaga pendidikan Islam dapat secara signifikan meningkatkan profesionalisme guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan Islam.

Key Word:

Human Resources
Management, Islamic
Education, Teacher
Professionalism.

Abstract

This research aims to identify and analyze human resource management (HR) efforts in increasing teacher professionalism in Islamic education institutions. Through a qualitative approach with the case study method, data was collected from several selected madrasas and Islamic schools through in-depth interviews, observations, and document analysis. The research results show that a strict recruitment and selection process, continuous professional training and development, structured performance assessments, as well as adequate motivation and incentives are key factors that contribute to increasing teacher professionalism. The research also found that budget limitations, inconsistencies in the implementation of performance assessments, and limited welfare facilities are still obstacles that need to be overcome. Therefore, more coordinated efforts and greater support from the government and related parties are needed to overcome these obstacles and improve the overall quality of Islamic education. In conclusion, effective human resource management in Islamic educational institutions can significantly increase teacher professionalism, which will ultimately have a positive impact on the quality of Islamic education.

Copyright © 2024 Suci Hartati, Iskandar Zulkarnain

This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan kualitas pendidikan. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan di madrasah atau sekolah Islam memerlukan perhatian khusus dalam manajemen SDM. Pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Islam tidak hanya akan berdampak pada peningkatan kompetensi guru tetapi juga pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Depdiknas. (2008) Pendidikan Islam memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan moral peserta didik, yang tidak hanya berorientasi pada pengetahuan duniawi tetapi juga spiritual. Guru, sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan, memegang tanggung jawab besar dalam mewujudkan tujuan ini. Profesionalisme guru, yang mencakup kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional, sangat menentukan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Namun, dalam banyak lembaga pendidikan Islam, peningkatan profesionalisme guru masih menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang kurang optimal (Azra, 2012).

Manajemen SDM dalam pendidikan memiliki peran krusial dalam mengelola dan mengembangkan potensi guru. Suryadi (2015) menegaskan bahwa manajemen SDM yang baik mampu meningkatkan motivasi

kerja dan profesionalisme guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Namun, kenyataannya, banyak lembaga pendidikan Islam yang belum menerapkan manajemen SDM secara efektif, sehingga profesionalisme guru belum mencapai tingkat yang diharapkan (Mulyasa, 2013). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Haris (2017), keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada bagaimana SDM, khususnya guru, dikelola dengan baik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang memiliki sistem manajemen SDM yang terstruktur dan terarah cenderung memiliki guru-guru yang lebih profesional dan berdedikasi. Lebih lanjut, Haris juga menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan evaluasi kinerja sebagai bagian integral dari manajemen SDM.

Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen SDM harus disesuaikan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pada keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab. Hal ini penting agar guru tidak hanya berkembang secara profesional, tetapi juga tetap berpegang pada prinsip-prinsip Islam dalam menjalankan tugasnya (Zuhdi, 2014). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam dan mengidentifikasi upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Handoko, T. H. (2001) Dalam pendidikan Islam, manajemen SDM mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan profesional, penilaian kinerja, dan motivasi guru. Hasibuan, M. S. P. (2007)

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, pendidikan menjadi salah satu sektor yang mengalami perubahan signifikan. Hidayat, R. (2011) Tantangan ini juga dirasakan oleh lembaga-lembaga pendidikan Islam, yang tidak hanya bertanggung jawab dalam mengajarkan ilmu pengetahuan umum, tetapi juga dalam menanamkan nilai-nilai agama dan moral kepada peserta didik. Dalam konteks ini, profesionalisme guru menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses pendidikan. Profesionalisme guru dalam pendidikan Islam mencakup kemampuan pedagogik, penguasaan materi ajar, keterampilan dalam menggunakan teknologi, serta keteladanan dalam menjalankan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi sangat penting untuk mendukung guru dalam mencapai standar profesionalisme yang tinggi. Sudjana, D. (2009)

Manajemen SDM dalam pendidikan Islam melibatkan berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, hingga penilaian kinerja dan motivasi guru. Semua aspek ini harus dikelola dengan baik untuk memastikan bahwa guru tidak hanya memiliki kompetensi yang diperlukan, tetapi juga termotivasi untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Wibowo. (2010). Namun, kenyataannya, banyak lembaga pendidikan Islam yang masih menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola SDM mereka. Tantangan tersebut antara lain adalah kurangnya sumber daya, terbatasnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional, serta sistem penilaian kinerja yang belum optimal. Suharsaputra, U. (2013) Oleh karena itu, diperlukan upaya yang serius dan terstruktur untuk meningkatkan manajemen SDM dalam pendidikan Islam, sehingga profesionalisme guru dapat ditingkatkan dan pada akhirnya, kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan juga dapat diperbaiki. Zainal, A. (2008)

Membahas secara mendalam berbagai strategi dan pendekatan dalam manajemen SDM yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan profesionalisme guru. Fokus utama adalah bagaimana rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan motivasi guru dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, makalah ini juga akan mengeksplorasi pentingnya kesejahteraan guru dan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan sebagai bagian dari upaya peningkatan profesionalisme. Wijaya, E. (2010). Dengan demikian, diharapkan bahwa melalui manajemen SDM yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan guru-guru yang profesional, kompeten, dan berdedikasi, yang mampu mendidik generasi muda yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat dalam nilai-nilai keislaman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini juga akan menganalisis bagaimana kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja guru. Selain itu, penelitian ini berusaha untuk mengembangkan model manajemen sumber daya manusia yang efektif dan menyusun rekomendasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam guna mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia demi peningkatan profesionalisme guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Arikunto, S. (2006) Wawancara dilakukan dengan guru,

kepala madrasah, dan siswa untuk mendapatkan pandangan mereka tentang sistem penilaian yang diterapkan. Observasi dilakukan untuk melihat langsung pelaksanaan penilaian di kelas. Analisis dokumen meliputi pengkajian kurikulum, instrumen penilaian, dan laporan hasil belajar siswa. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali informasi yang lebih detail tentang pandangan dan pengalaman guru, kepala madrasah, dan siswa terkait dengan sistem penilaian. Observasi memungkinkan peneliti untuk melihat langsung praktik penilaian yang dilakukan di kelas, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih nyata tentang pelaksanaan penilaian. Analisis dokumen digunakan untuk mendapatkan data yang lebih objektif dan terukur terkait dengan kurikulum, instrumen penilaian, dan hasil belajar siswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis upaya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan profesionalisme guru di lembaga pendidikan Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada beberapa madrasah dan sekolah Islam terpilih. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Berikut adalah hasil penelitian yang diperoleh. Proses rekrutmen dan seleksi guru di lembaga pendidikan Islam yang diteliti menunjukkan adanya upaya untuk meningkatkan standar kualitas guru yang direkrut. Beberapa temuan penting adalah: Lembaga menetapkan standar kualifikasi yang cukup tinggi, termasuk lulusan perguruan tinggi Islam terkemuka dan memiliki sertifikasi keguruan, Proses seleksi melibatkan beberapa tahap, termasuk tes tertulis, wawancara, dan microteaching (simulasi mengajar). Hal ini dilakukan untuk memastikan calon guru memiliki kompetensi yang diperlukan.

Pelatihan dan pengembangan profesional guru di lembaga pendidikan Islam menunjukkan adanya program-program yang terstruktur dan berkelanjutan, meskipun terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya: Lembaga mengadakan pelatihan rutin untuk guru, yang mencakup metode pengajaran modern, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta penguatan nilai-nilai Islam, Beberapa lembaga menghadapi kendala anggaran yang membatasi jumlah dan kualitas pelatihan yang dapat diselenggarakan, Beberapa lembaga menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi dan organisasi pendidikan untuk meningkatkan akses terhadap program pengembangan profesional. Penilaian kinerja guru di lembaga pendidikan Islam masih perlu perbaikan agar lebih efektif dan objektif. Beberapa temuan yang menonjol adalah: Penilaian kinerja dilakukan secara periodik, biasanya setiap semester, dan mencakup berbagai aspek seperti kehadiran, metode mengajar, dan kontribusi terhadap kegiatan sekolah, Umpan balik dari penilaian kinerja digunakan untuk merancang program pengembangan lebih lanjut bagi guru, meskipun belum semua lembaga melaksanakan ini secara konsisten.

Motivasi dan pemberian insentif kepada guru merupakan aspek penting dalam manajemen SDM yang ditemukan di lembaga pendidikan Islam yang diteliti: Lembaga memberikan insentif dalam bentuk bonus, kenaikan gaji, dan tunjangan lainnya bagi guru yang berprestasi, Pengakuan dalam bentuk sertifikat penghargaan, publikasi prestasi guru, dan kesempatan untuk mengikuti seminar atau workshop juga diberikan. Beberapa lembaga mendorong partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran dan pengembangan sekolah, yang meningkatkan motivasi dan rasa kepemilikan. Kesejahteraan guru menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam: Beberapa lembaga menyediakan fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang guru yang nyaman, akses internet, dan perpustakaan, Program jaminan kesehatan dan asuransi bagi guru diterapkan di beberapa lembaga, meskipun masih ada yang memerlukan peningkatan dalam cakupan dan kualitas layanan.

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru. Melalui rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan profesional, penilaian kinerja yang adil, motivasi dan pemberian insentif, peningkatan kesejahteraan, serta pemberdayaan guru, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk berkembang dan memberikan yang terbaik dalam mendidik generasi masa depan. Peningkatan profesionalisme guru pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa upaya manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan profesionalisme guru sudah menunjukkan kemajuan yang positif. Rekrutmen dan seleksi yang ketat, program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, penilaian kinerja yang terstruktur, motivasi dan pemberian insentif yang memadai, serta perhatian terhadap kesejahteraan guru merupakan faktor-faktor kunci yang berkontribusi pada peningkatan profesionalisme guru. Namun demikian, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, seperti kendala anggaran, inkonsistensi dalam pelaksanaan penilaian kinerja, dan keterbatasan fasilitas kesejahteraan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih terkoordinasi dan dukungan yang lebih besar dari pemerintah serta pihak terkait untuk mengatasi kendala-kendala tersebut dan

meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Proses rekrutmen dan seleksi guru yang ketat dengan standar kualifikasi yang tinggi terbukti efektif dalam mendapatkan guru yang berkualitas dan kompeten. Penggunaan berbagai tahapan seleksi seperti tes tertulis, wawancara, dan microteaching membantu memastikan calon guru memiliki kompetensi yang diperlukan. Program pelatihan dan pengembangan profesional yang terstruktur dan berkelanjutan memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru. Namun, keterbatasan anggaran masih menjadi kendala yang perlu diatasi untuk meningkatkan kualitas dan jumlah pelatihan yang tersedia. Penilaian kinerja yang dilakukan secara periodik membantu dalam memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Meskipun demikian, sistem penilaian masih memerlukan perbaikan untuk memastikan penilaian yang lebih objektif dan konsisten. Pemberian insentif, baik materi maupun non-materi, terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan juga berkontribusi positif terhadap motivasi dan rasa kepemilikan mereka terhadap lembaga pendidikan. Upaya peningkatan kesejahteraan guru melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan jaminan kesehatan menunjukkan dampak positif terhadap profesionalisme dan kinerja guru. Namun, masih diperlukan peningkatan dalam cakupan dan kualitas layanan kesejahteraan untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Secara keseluruhan, manajemen SDM yang efektif di lembaga pendidikan Islam dapat secara signifikan meningkatkan profesionalisme guru. Upaya yang terkoordinasi dan dukungan yang lebih besar dari pemerintah serta pihak terkait sangat diperlukan untuk mengatasi kendala yang ada dan meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan guru-guru yang profesional, kompeten, dan berdedikasi, yang mampu mendidik generasi muda dengan nilai-nilai keislaman yang kuat serta pengetahuan yang luas.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azra, A. (2012). *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi di Tengah Tantangan Milenium Baru*. Jakarta: Kencana.
- Depdiknas. (2008). *Pedoman Pengelolaan Pembinaan dan Pengembangan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haris, A. (2017). "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Profesionalisme Guru." *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(3), 45-59.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudjana, D. (2009). *Manajemen Program Pendidikan untuk Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D / Sugiyono | OPAC Perpustakaan Nasional RI." Sugiyono. 2017.
- Suharsaputra, U. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryadi, A. (2015). "Manajemen SDM dalam Pendidikan: Konsep dan Aplikasi." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 120-133.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, E. (2010). *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, A. (2008). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zuhdi, M. (2014). *Integrasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LKiS.