

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah

Rafik Darmansyah¹, Dini Yuli Saputri², Welly Masdawati³

^{1,2,3}Institut Agama Islam Muhammad Azim (IAIMA) Jambi

Email: Rafikdarmansyah28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor utama dalam menciptakan tenaga pendidik yang kompeten dan berintegritas tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi lapangan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi pada beberapa guru dan kepala madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah dipengaruhi oleh empat aspek utama manajemen SDM, yaitu: perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pelatihan dan pengembangan profesional, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian motivasi dan penghargaan. Implementasi manajemen SDM yang baik terbukti mampu meningkatkan disiplin kerja, kemampuan pedagogik, dan loyalitas guru terhadap lembaga.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, profesionalisme guru, pendidikan Islam

Abstract

This study aims to analyze the human resource management (HRM) strategies in improving teacher professionalism in Madrasah Aliyah. Effective HRM practices are essential for creating competent and dedicated educators. This research uses a qualitative approach with a field study design. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving teachers and school principals. The findings reveal that improving teacher professionalism is influenced by four key HRM aspects: workforce planning, professional training and development, performance appraisal, and motivation with rewards. Proper HRM implementation significantly enhances teachers' discipline, pedagogical competence, and institutional commitment.

Keywords: human resource management, teacher professionalism, Islamic education

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam pengelolaan lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Di era globalisasi saat ini, tuntutan terhadap profesionalisme guru semakin meningkat seiring dengan perkembangan teknologi dan kebijakan pendidikan nasional yang menekankan mutu layanan pembelajaran. Madrasah Aliyah sebagai lembaga pendidikan menengah Islam memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang berilmu dan berakhlakul karimah. Oleh karena itu, manajemen SDM di lingkungan madrasah harus dijalankan secara sistematis dan berorientasi pada peningkatan kompetensi guru.

Profesionalisme guru di madrasah dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, disiplin, dan berlandaskan etika profesi. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan

tenaga profesional yang memiliki peran penting dalam pembentukan karakter dan kecerdasan peserta didik. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam hal pengembangan kompetensi, motivasi kerja, dan sistem penghargaan di madrasah.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat bergantung pada efektivitas manajemen SDM. Menurut Mulyasa (2021), pengelolaan SDM yang baik mencakup proses rekrutmen, pengembangan, penilaian, serta pemberian penghargaan yang adil. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah.

TUJUAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi bentuk perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan di Madrasah Aliyah.
2. Mengetahui strategi pengembangan dan peningkatan kompetensi profesional guru melalui pelatihan, pembinaan, dan evaluasi kinerja.
3. Menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di lingkungan madrasah.
4. Menilai pengaruh penerapan manajemen SDM terhadap peningkatan profesionalisme, kinerja, dan dedikasi guru dalam proses pembelajaran.

MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis: Memberikan kontribusi ilmiah
2. Praktis: Menjadi acuan bagi Madrasah
3. Sosial: Mendorong peran dalam mencetak generasi berakhlak, berilmu, dan adaptif terhadap perubahan zaman, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di Masyarakat saat ini.

METODE

Waktu dan Tempat

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi lapangan (field research) yang bertujuan untuk memahami secara mendalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada proses, makna, dan konteks yang terjadi secara alamiah di lingkungan pendidikan Islam.

Penelitian dilakukan di beberapa Madrasah Aliyah di Kota Jambi, yang dipilih secara purposive berdasarkan kriteria lembaga yang aktif melaksanakan program pengembangan guru. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, dan guru tetap sebagai sumber data utama.

Data yang digunakan terdiri dari:

1. Data primer, diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi langsung di madrasah.
2. Data sekunder, diperoleh dari dokumen seperti struktur organisasi, rencana kerja madrasah, laporan supervisi guru, serta literatur pendukung dari buku dan jurnal terkait manajemen SDM dan profesionalisme guru.

Untuk menjamin validitas hasil penelitian, digunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber (kepala madrasah, guru, dan dokumen) serta menggunakan beberapa metode pengumpulan data (wawancara, observasi, dan dokumentasi). Selain itu, dilakukan member check kepada informan untuk memastikan kebenaran data yang diperoleh.

HASIL

Hasil penelitian lapangan di beberapa Madrasah Aliyah di Kota Jambi menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan melalui empat tahap utama, yaitu: perencanaan tenaga pendidik, rekrutmen dan penempatan, pengembangan kompetensi, serta evaluasi dan penghargaan kinerja guru.

1. Perencanaan Tenaga Pendidik

Perencanaan SDM dilakukan oleh kepala madrasah melalui analisis kebutuhan guru berdasarkan rasio jumlah siswa dan mata pelajaran. Data menunjukkan bahwa madrasah yang memiliki perencanaan tenaga pendidik yang matang mampu menempatkan guru sesuai bidang keahliannya, sehingga kegiatan pembelajaran berjalan efektif. Selain itu, perencanaan juga mempertimbangkan kebutuhan pengembangan karier guru melalui pelatihan dan sertifikasi.

2. Rekrutmen dan Penempatan Guru

Proses rekrutmen di madrasah dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi akademik, pengalaman mengajar, dan kepribadian Islami. Guru baru biasanya melewati tahap seleksi administrasi dan wawancara oleh tim manajemen madrasah. Penempatan dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan pedagogik, agar kualitas pengajaran lebih optimal. Madrasah juga menempatkan guru berpengalaman sebagai pembimbing bagi guru baru untuk menjaga kesinambungan mutu pembelajaran.

3. Pengembangan dan Pelatihan Profesional Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru dilakukan melalui kegiatan pelatihan, workshop, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Beberapa madrasah juga menjalin kerja sama dengan Kementerian Agama dan perguruan tinggi dalam penyelenggaraan pelatihan kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional. Pelatihan berbasis teknologi digital mulai diterapkan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam merancang pembelajaran berbasis media elektronik.

Selain pelatihan formal, kegiatan keagamaan seperti pengajian rutin dan pembinaan karakter keislaman juga menjadi bagian dari pengembangan profesionalisme guru. Hal ini menumbuhkan integritas moral dan komitmen spiritual dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

4. Evaluasi Kinerja Guru

Madrasah menerapkan sistem evaluasi kinerja yang dilakukan secara periodik oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah. Evaluasi mencakup aspek kedisiplinan, kehadiran, kemampuan mengajar, dan hubungan sosial dengan siswa. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan atau rekomendasi pelatihan lanjutan bagi guru yang membutuhkan peningkatan kompetensi.

Guru yang menunjukkan kinerja baik mendapat penghargaan dalam bentuk insentif, promosi jabatan, dan sertifikat penghargaan. Hal ini berdampak positif terhadap motivasi kerja dan loyalitas guru terhadap lembaga.

5. Dampak Penerapan Manajemen SDM terhadap Profesionalisme Guru

Penerapan manajemen SDM yang sistematis berdampak signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru. Guru menjadi lebih disiplin, kreatif dalam menyusun perangkat pembelajaran, dan mampu menerapkan metode inovatif di kelas. Selain itu, hubungan antara kepala madrasah dan guru menjadi lebih harmonis karena didasari komunikasi terbuka dan sistem kerja yang transparan.

Temuan di lapangan juga menunjukkan adanya peningkatan prestasi akademik siswa seiring dengan peningkatan kinerja guru. Madrasah yang menerapkan manajemen SDM secara konsisten menunjukkan perkembangan positif dalam kualitas pendidikan dan kepuasan kerja guru.

PEMBAHASAN

1. Manajemen SDM sebagai Fondasi Pengembangan Profesionalisme Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di madrasah berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi tenaga kerja agar

tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam konteks madrasah, guru tidak hanya dipandang sebagai tenaga pengajar, tetapi juga sebagai agen moral dan spiritual yang menanamkan nilai-nilai keislaman kepada peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di madrasah harus memperhatikan aspek spiritual, etika, dan profesionalisme. Hasil penelitian di lapangan memperkuat teori tersebut, karena madrasah yang memiliki perencanaan tenaga pendidik yang baik mampu menciptakan sistem kerja guru yang produktif, disiplin, dan berkualitas.

2. Strategi Rekrutmen dan Penempatan yang Tepat

Proses rekrutmen guru menjadi langkah awal yang menentukan mutu pendidikan di madrasah. Temuan menunjukkan bahwa seleksi guru dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi akademik dan karakter religius calon guru. Hal ini sesuai dengan pandangan Rivai dan Sagala (2020) bahwa rekrutmen efektif akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan loyal terhadap lembaga.

Penempatan guru sesuai dengan bidang keahlian juga berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran. Guru yang ditempatkan sesuai kompetensi lebih mudah beradaptasi dan berinovasi dalam metode pengajaran. Ini menunjukkan bahwa prinsip "the right man on the right place" telah diterapkan dengan baik di madrasah yang diteliti.

3. Pengembangan Kompetensi Guru sebagai Kunci Profesionalisme

Guru profesional tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga keterampilan pedagogik, sosial, dan kepribadian (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pelatihan dan pengembangan guru di Madrasah Aliyah dilakukan melalui kegiatan seperti workshop, MGMP, serta pembinaan spiritual yang rutin.

Kegiatan pengembangan ini mencerminkan penerapan teori pengembangan SDM menurut Armstrong (2017), yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk menghadapi perubahan zaman dan tuntutan teknologi pendidikan. Madrasah yang berhasil mengimplementasikan program pelatihan berbasis digital juga menunjukkan peningkatan dalam kualitas pembelajaran dan kreativitas guru. Dengan demikian, pengembangan kompetensi di madrasah tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga spiritual, membentuk guru yang profesional sekaligus berakhlakul karimah.

4. Evaluasi Kinerja sebagai Instrumen Pengendalian Mutu Guru

Evaluasi kinerja guru di madrasah berfungsi sebagai bentuk pengawasan dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, madrasah melakukan evaluasi secara berkala yang mencakup aspek kedisiplinan, kemampuan pedagogik, dan hubungan sosial. Hal ini sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2016) bahwa evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai prestasi kerja pegawai sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.

Evaluasi yang baik mendorong guru untuk memperbaiki kinerjanya, sementara penghargaan bagi guru berprestasi meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja yang transparan mampu menciptakan budaya kerja positif dan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

5. Implikasi Manajemen SDM terhadap Mutu Pendidikan Madrasah

Implementasi manajemen SDM yang efektif memiliki dampak ganda: peningkatan profesionalisme guru dan peningkatan mutu pendidikan. Guru yang dikelola secara baik menunjukkan peningkatan dalam disiplin kerja, kreativitas, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kurikulum.

Selain itu, kegiatan pembinaan keagamaan di lingkungan madrasah turut memperkuat nilai-nilai moral dan spiritual guru, sehingga berdampak pada karakter siswa. Hasil ini menguatkan konsep pendidikan Islam yang holistik, yaitu perpaduan antara ilmu pengetahuan dan pembentukan akhlak.

Dengan demikian, manajemen SDM di madrasah bukan hanya alat administratif, tetapi juga strategi integral dalam membangun sistem pendidikan Islam yang unggul, berkarakter, dan berdaya saing.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah. Pengelolaan SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong guru untuk terus mengembangkan diri secara profesional maupun spiritual.

1. Perencanaan tenaga pendidik yang baik memungkinkan madrasah menempatkan guru sesuai dengan bidang keahliannya sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien.
2. Rekrutmen dan penempatan guru yang selektif dan sesuai kompetensi menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, berintegritas, dan mampu mengemban amanah pendidikan dengan baik.
3. Pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan keagamaan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas pedagogik, sosial, dan kepribadian guru.
4. Evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan menjadi instrumen pengendalian mutu, memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja, serta menjadi dasar pemberian penghargaan.
5. Secara keseluruhan, penerapan manajemen SDM di Madrasah Aliyah berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru dan mutu pendidikan, serta

memperkuat karakter keislaman dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bukan hanya sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai strategi pengembangan mutu pendidikan Islam yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru, etos kerja, dan pembentukan karakter peserta didik yang berakhlakul karimah.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, M. U. (2017). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tilaar, H. A. R. (2012). *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Strategis Kebijakan Pendidikan Nasional dalam Abad ke-21*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.