

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU

Fadli Rifai¹⁾.

¹⁾Universitas Darunnajah

e-mail: fadlirifai2799@gmail.com.

Abstract

This research explores strategies and practices for improving teacher competence through human resource management (HR) at Nurul Ilmi Darunnajah 14 High School, Serang, Banten. The research method used is qualitative, with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The study's results identified four main stages in improving teacher competence through human resource management: planning, organizing, implementing, and supervising. Planning includes the development of strategies to improve the quality of education through professional development programs. Organizing involves the active participation of teachers in activities that support competency improvement such as workshops and seminars. The implementation emphasizes the mastery of learning theory and practice as well as the development of a curriculum that actively involves students. Supervision includes continuous monitoring and periodic evaluations to identify deficiencies and make improvements. With the integration of effective HR management, teacher competence can be improved, which in turn will improve the quality of education. This research provides insight for schools and related stakeholders in developing effective strategies to improve teacher competence.

Keywords: Strategies for Improving Competence, Improving Teacher Competence, and Human Resource Management (HR).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi dan praktik dalam meningkatkan kompetensi guru melalui manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14, Serang, Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian mengidentifikasi empat tahapan utama dalam peningkatan kompetensi guru melalui manajemen SDM: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan mencakup pengembangan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui program pengembangan profesionalisme. Pengorganisasian melibatkan partisipasi aktif guru dalam kegiatan yang mendukung peningkatan kompetensi seperti workshop dan seminar. Pelaksanaan menekankan pada penguasaan teori dan praktik pembelajaran serta pengembangan kurikulum yang melibatkan siswa secara aktif. Pengawasan meliputi pemantauan terus-menerus dan evaluasi berkala untuk mengidentifikasi kekurangan dan melakukan perbaikan. Dengan integrasi manajemen SDM yang efektif, kompetensi guru dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi sekolah dan pemangku kepentingan terkait dalam mengembangkan strategi efektif untuk meningkatkan kompetensi guru.

Kata-kata kunci: Strategi Peningkatan Kompetensi, Peningkatan Kompetensi Guru, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

PENDAHULUAN

Guru profesional tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk transmisi

kebudayaan tetapi juga untuk mentransformasi kebudayaan ke arah yang dinamis, menuntut penguasaan ilmu

pengetahuan dan teknologi, produktivitas tinggi, dan kualitas karya yang mampu meningkatkan daya saing. Investasi dalam pembangunan pendidikan yang memadai dapat menggerakkan ekonomi masyarakat dengan efek berganda yang signifikan melalui pembangunan sekolah, pengadaan dan perawatan infrastruktur pendidikan, serta peningkatan kualitas guru. Masyarakat yang berkualitas tidak hanya mampu meraih peluang kerja yang tersedia melalui investasi tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja baru.

Masalah pendidikan adalah masalah lintas sektoral yang membutuhkan komitmen dari semua pihak, terutama para penentu kebijakan pendidikan, untuk mengambil kebijakan yang berorientasi pada kompetensi yang berkualitas. Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa, di mana kompetensi tinggi menjadi kunci untuk menghasilkan generasi penerus yang berkualitas dan mampu bersaing di dunia global. Untuk meningkatkan kompetensi, berbagai faktor perlu diperhatikan, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM).

SDM dalam pendidikan mencakup semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan, mulai dari guru, tenaga kependidikan, kepala sekolah, hingga siswa. Manajemen SDM yang efektif dan efisien sangat penting untuk memastikan bahwa semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan dapat bekerja sama secara optimal dan mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas manajemen SDM dalam peningkatan kompetensi di sekolah, terutama kesadaran terhadap pentingnya manajemen yang baik bagi pelaksanaan berbagai kegiatan untuk mencapai kualitas lembaga pendidikan yang efektif.

Institusi besar sering kali memiliki ratusan pegawai, ribuan murid, dan anggaran yang diperlukan mencapai miliaran rupiah yang harus dikelola. Manajemen yang baik adalah esensial bagi semua sumber daya yang ada, khususnya

dalam manajemen peserta didik yang memiliki prinsip-prinsip tersendiri yang harus dipedomani dalam pengelolaan di lembaga pendidikan. Pendidikan diyakini sebagai bidang yang memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan suatu bangsa, menjadi faktor dominan dalam peningkatan kecerdasan bangsa sebagaimana diakui sejak dirumuskannya UUD 1945. Tanpa bangsa yang cerdas, partisipasi dalam percaturan global tidak mungkin terjadi.

Di era persaingan global, orientasi pendidikan mengalami pergeseran yang menempatkan pembangunan manusia seutuhnya melalui pendidikan dan pelatihan dengan beragam jenis, jenjang, sifat, dan bentuk. Pendidikan manusia Indonesia seutuhnya diidealisasikan sebagai titik puncak tercapainya pendidikan nasional yang menjadi dambaan bangsa Indonesia. Namun, sosok pribadi yang diidolakan belum sepenuhnya dihasilkan, sehingga lembaga pendidikan dijadikan sebagai ekspektasi alternatif dan instrumen utama proses kemanusiaan, yang menghargai kebebasan berpendapat dan berekspresi.

Penelitian ini memilih Pondok Pesantren Nurul Ilmi Darunnajah 14, cabang ke-14 dari Pesantren Darunnajah yang berdiri sejak 2010, sebagai lokasi penelitian. Pesantren ini memiliki lembaga pendidikan mulai dari tingkat Taman Kanak-kanak Islam Modern (TKIM), Sekolah Dasar Islam Modern (SDIM), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Tarbiyatul Mu'allimat Al-Islamiyah (TMI). Berdasarkan wawancara awal dengan Kepala SMA Ustadz Aswin, manajemen SDM di SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14 berjalan efektif, tetapi masih terdapat beberapa permasalahan, seperti kurangnya tenaga ahli di bidang tertentu dan jumlah pengajar yang belum sebanding dengan jumlah santri.

SDM yang penting dalam proses pendidikan harus memastikan bahwa

pengajar memberikan kontribusi yang kuat untuk penggunaan SDM secara efektif demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Kompetensi sangat ditentukan oleh hasil input, proses, dan output di lembaga pendidikan tersebut. Tujuan pendidikan adalah menghasilkan santri yang berkualitas, kreatif, dan berakhlak mulia dengan bekal pengetahuan agama dan umum untuk masa depan.

Ketertarikan penulis pada penelitian ini timbul dari permasalahan keterbatasan tenaga ahli dan kurangnya guru sarjana yang tidak sebanding dengan jumlah santri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan manajemen SDM dalam peningkatan kompetensi di Pondok Pesantren Nurul Ilmi Darunnajah 14 Serang-Banten, melalui pengembangan kualitas guru, pelatihan, peningkatan kualitas mengajar, dan penilaian kinerja guru.

Penelitian ini diharapkan dapat mengkaji permasalahan dalam lembaga pendidikan tersebut dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14". Fokus penelitian meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan, dan pengawasan SDM dalam peningkatan kompetensi guru.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Ilmi Darunnajah 14 yang berlokasi di Jl. Raya Palka Km.05, Desa Sindangheula, Kecamatan Pabuaran, Serang, Banten, Indonesia, dengan kode pos 42163. Pelaksanaan penelitian berlangsung dari Desember 2022 hingga April 2024, memberikan waktu yang cukup untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna menyelesaikan tugas penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Data penelitian berasal dari dua sumber utama: primer dan sekunder.

Sumber primer mencakup wawancara mendalam dengan informan kunci seperti kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dengan proses pendidikan di pondok pesantren. Sumber sekunder mencakup studi dokumentasi dari dokumen-dokumen pendukung seperti foto-foto kegiatan dan arsip lainnya. Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan pengetahuan dan relevansi mereka terhadap masalah yang diteliti. Subjek penelitian melibatkan semua pihak yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Nurul Ilmi Darunnajah 14.

Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai teknik untuk memastikan validitas dan keakuratan informasi. Wawancara tidak terstruktur digunakan untuk mendapatkan pandangan mendalam dari informan, sementara observasi langsung dilakukan untuk mengamati kondisi nyata di lapangan. Studi dokumentasi mendukung data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Validitas data diperiksa melalui teknik triangulasi, yang menggabungkan berbagai metode pengumpulan data untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian. Teknik triangulasi memastikan bahwa data yang diperoleh adalah lengkap dan dapat dipercaya, membantu peneliti menghindari bias dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang manajemen SDM di pondok pesantren tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kompetensi guru di SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14. Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan, temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di sekolah ini mencakup beberapa tahapan utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Perencanaan adalah proses menentukan tujuan dan menetapkan

langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), perencanaan melibatkan identifikasi kebutuhan SDM, merumuskan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta menetapkan sasaran dan rencana aksi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Perencanaan yang baik membantu organisasi untuk siap menghadapi tantangan di masa depan dan memastikan bahwa tujuan jangka pendek dan jangka panjang dapat tercapai.

Perencanaan SDM di SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14 dimulai dengan analisis kebutuhan SDM untuk menentukan jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik yang diperlukan. Pemetaan kompetensi dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan standar kompetensi nasional. Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang meliputi pelatihan teknis, metode pembelajaran, dan kepemimpinan, yang bertujuan untuk mengonversi teori ke dalam praktik yang diterapkan di kelas. Manajemen kinerja guru juga dilaksanakan dengan menetapkan kriteria dan indikator yang jelas untuk mengukur dan meningkatkan kinerja pendidik.

Pengorganisasian adalah proses mengatur sumber daya dan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pembagian tugas, penetapan tanggung jawab, dan penciptaan struktur yang memfasilitasi koordinasi dan komunikasi di dalam organisasi. Dalam manajemen SDM, pengorganisasian memastikan bahwa setiap karyawan memiliki peran yang jelas dan mendukung tujuan keseluruhan organisasi. Pengorganisasian yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien, sehingga semua orang dapat bekerja secara optimal.

Pengorganisasian manajemen SDM di SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14 mencakup struktur organisasi yang jelas, pengalokasian sumber daya yang efisien,

memenuhkan kebutuhan SDM, dan penerapan job description serta job specification yang terperinci. Struktur organisasi yang efektif memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran dan tanggung jawab mereka, sementara pengalokasian sumber daya yang tepat mendukung program peningkatan SDM yang berkualitas. Sistem penghargaan juga diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik.

Pelaksanaan adalah tahap di mana rencana yang telah disusun dijalankan. Ini melibatkan penerapan strategi, penggunaan sumber daya, dan pengawasan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam manajemen SDM, pelaksanaan mencakup berbagai program pelatihan dan pengembangan, penugasan pekerjaan, serta implementasi kebijakan dan prosedur yang mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Pelaksanaan yang baik memastikan bahwa semua langkah yang direncanakan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Pelaksanaan kegiatan SDM di SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14 melibatkan program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik departemen. Program ini mencakup Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pelatihan metode pembelajaran, seminar motivasi EiSQ, dan pelatihan lainnya seperti menjahit, tata boga, dan fotografi. Evaluasi rutin dilakukan untuk menilai efektivitas program dan memberikan umpan balik konstruktif kepada pendidik. Kegiatan harian Tashih Iddad juga menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas pengajaran melalui umpan balik dan refleksi.

Pengawasan adalah proses memantau dan mengevaluasi kinerja untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pengawasan melibatkan pengumpulan data, analisis kinerja, dan pemberian umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan. Dalam manajemen SDM, pengawasan mencakup

evaluasi kinerja individu dan tim, penilaian efektivitas program pelatihan, serta identifikasi masalah dan pengambilan tindakan korektif. Pengawasan yang efektif membantu organisasi untuk tetap berada di jalur yang benar dan terus meningkatkan kinerja serta produktivitas.

Pengawasan terhadap manajemen SDM di SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14 dilakukan secara berkelanjutan melalui evaluasi kinerja berkala dan rapat mingguan. Evaluasi kinerja individu dan departemen membantu mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu dikembangkan, sementara pemberian arahan dan motivasi langsung dari wakil pengasuh mendukung peningkatan kinerja pendidik. Pelaporan portofolio secara rutin ke Darunnajah Pusat menunjukkan komitmen terhadap akuntabilitas dan peningkatan berkelanjutan. Pemberian sanksi juga diterapkan jika kinerja guru tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14 menerapkan berbagai teori manajemen SDM dalam praktik mereka. Perencanaan dan analisis kebutuhan SDM mencerminkan prinsip-prinsip teori modal manusia dan manajemen berbasis kompetensi. Program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif menunjukkan penerapan teori pembelajaran dewasa dan teori pembelajaran multimedia. Pengorganisasian yang efisien dan sistem penghargaan yang efektif mendukung teori motivasi dan manajemen kinerja.

Pengawasan berkelanjutan dan evaluasi rutin mencerminkan teori pengawasan dan evaluasi serta teori akuntabilitas organisasi. Pendekatan humanistik dalam pemberian arahan dan motivasi langsung menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang teori hubungan manusia. Secara keseluruhan, praktik manajemen SDM di SMA Nurul

Ilmi Darunnajah 14 menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan berkelanjutan dan profesionalisme dalam pendidikan, dengan fokus pada pengembangan kompetensi pendidik untuk mencapai keunggulan pendidikan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14, beberapa kesimpulan utama dapat diambil. Perencanaan yang diterapkan di SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14 bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru yang berdampak positif pada siswa. Dengan perencanaan ini, diharapkan siswa memiliki karakter yang baik, sesuai dengan visi dan misi sekolah. Visi sekolah adalah membentuk karakter peserta didik yang baik, berakhlak mulia, berprestasi, dan percaya diri. Misi sekolah mencakup pembentukan kepribadian kepemimpinan, peningkatan potensi siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler, dan penciptaan lingkungan sekolah yang aman dan kondusif. Perencanaan ini bertujuan untuk membangun bangsa yang tangguh dengan masyarakat yang berakhlak mulia, bermoral, bertoleransi, dan bergotong-royong. Pengorganisasian manajemen SDM di sekolah ini mencakup disiplin guru dalam masuk kelas tepat waktu, yang menjadi teladan bagi siswa. Dalam proses pembelajaran, guru selalu menanamkan nilai-nilai karakter dalam setiap materi yang disampaikan.

Dengan demikian, siswa tidak hanya mendapatkan pengetahuan kognitif tetapi juga pengembangan karakter yang baik. Pengorganisasian yang baik ini menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pengembangan karakter siswa, sejalan dengan tujuan pendidikan sekolah. Pelaksanaan manajemen SDM melibatkan program pendidikan yang berlangsung baik di dalam maupun di luar kelas. Di dalam kelas, siswa belajar materi akademik, sementara di luar kelas mereka berinteraksi dan

berkomunikasi untuk mengembangkan keterampilan sosial. Guru menanamkan nilai-nilai kejujuran dan amanah, yang diuji melalui tugas-tugas yang diberikan kepada siswa. Setiap jenjang pendidikan memiliki tugas-tugas tertentu yang bertujuan untuk menguji dan menilai kejujuran serta tanggung jawab siswa. Laporan kegiatan dan komunikasi yang dilakukan oleh siswa juga dinilai untuk mengukur kejujuran mereka. Pengawasan dilakukan melalui rapat evaluasi mingguan, bulanan, dan tahunan. Evaluasi ini mencakup penilaian keseimbangan peserta didik yang dipresentasikan oleh guru bimbingan konseling. Hasil evaluasi dimasukkan ke dalam buku catatan pribadi peserta didik sebagai bahan penilaian. Pengawasan yang ketat dan berkelanjutan ini memastikan bahwa semua program dan kegiatan yang telah direncanakan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, Q, S Asiah, dan Z Yasin. "Actuating Pendidikan Dalam Pandangan Al-Qur'an Dan Hadits." *Jurnal Al ...* 4, no. 1 (2020): 298–310.
<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ah/article/view/2125>.
- Agustina, Hilda. "Pengertian Manajemen Sumber Daya," 2012.
- Al-faruq, Zikri. "Peran Penggunaan Desain Evaluasi Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran." *Ilma Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 158–71.
<https://doi.org/10.58569/ilma.v1i2.587>.
- Angelliza Chantica, Jessy, Regita Cahyani, dan Achmad Romadhon. "Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan (Literature Review Msdm)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 3 (2022): 247–56.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.829>.
- Fauzan Wakila, Yasya. "Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan." *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknologi* 3, no. 1 (2021): 49–62.
<https://doi.org/10.46799/jequi.v3i1.33>.
- Imbron, Imbron, dan Ibrahim Bali Pamungkas. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Widina Media Utama*, 2021, 1–27.
- Marlina, Leny. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan." *Istinbath* 15, no. 1 (2018): 123–40.
<https://doi.org/10.1177/008124630503500408>.
- Mukhlison Effendi. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.140>.
- Nurmalasari, Ita, dan Dewi Zainul Karimah. "Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik." *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 1 (2020): 33–44.
<https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>.
- Sabilulhaq, Farida Ummami, Nizam Aulia Rachman, dan Hanif Fadhilah. "Implementasi Fungsi Manajemen Perencanaan dan Pengorganisasian dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (2021): 858–66.
<https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.125>.
- Saputra, Heru, Ahmad Soleh, dan Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri. "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan

Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.” *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 3, no. 2 (2020): 187–97. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>.

Susanto, Agus. “Penerapan Prinsip POACE (Planning, Organizing, Actuating, Controlling, Evaluation) dalam Pemberdayaan Masyarakat.” *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 4, no. 2 (2022): 293–312. <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v4i2.211>.