



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMK NW WANASABA

¹Abdurrahim, ² Fizian Yahya

¹abdurrahim@gmail.com, ² fizian1989@gmail.com

^{1, 2}STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang NTB, Lombok Timur, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: 1) Manajemen sumber daya manusia di SMK NW Wanasaba. 2) Faktor pendukung dan penghambat dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMK NW Wanasaba. Penelitian ini ialah penelitian kualitatif dengan mengambil lokasi di SMK NW Wanasaba. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan kepala sekolah atau wakil kepala sekolah, guru, dan waka kesiswaan. Langkah-langkah peneliti dalam menganalisis data ialah pertama, dengan mengambil pokok-pokok dan memusatkan pada data yang berkaitan dengan hal-hal penting, kedua, penyajian data yang dilakukan berupa uraian singkat dan sejenisnya, ketiga, menarik kesimpulan. Hasil dalam penelitian ini bahwa *pertama* Manajemen sumber daya manusia di SMK NW Wanasaba dilaksanakan dengan tahap sebagai berikut: a. Kepala sekolah melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan guru, b. rekrutmen dilakukan setiap tahun jika diperlukan dengan menyebarkan pengumuman lewat website, media sosial dan informasi internal, c. seleksi administrasi, wawancara, dan micro teaching, d. orientasi diberikan oleh kepala sekolah dan guru, e. penempatan terkait pembagian wali kelas, f. penilaian kerja dilakukan secara sistematis setiap hari dan setiap selesai semester, g. pelatihan di berikan oleh sekolah ataupun dari pemerintah, serta pengembangan guru dengan memberikan sebuah jabatan dalam struktural sekolah, h. kompensasi dalam bentuk ucapan dan honor atau insentif, i. pemberhentian secara pribadi dan diberhentikan kepala sekolah. *Kedua*, faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan profesionalisme guru selalu ada termasuk dari internal maupun eksternal baik dari pihak guru itu sendiri dan pihak sekolah.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Profesionalisme Guru

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Apabila



di dalam organisasi sudah memiliki sarana prasarana yang baik, dilengkapi dengan teknologi yang canggih, dan sumber daya yang melimpah namun tidak ada sumber daya yang mampu mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Dalam dunia pendidikan pastinya setiap sekolah menginginkan orang-orang yang mampu dan berkompeten untuk memajukan sekolah. Sehingga pentingnya sumber daya manusia yang tidak dapat dipungkiri. Oleh karena itu sekolah harus berani mengembangkan kompetensi secara sistematis, sehingga menciptakan sumber daya yang kompeten, cakap dan keberdayaannya merujuk kepada keadaan yang berkualitas dan sesuai.

Manusia ialah makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tinggi diantara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi yang dijelaskan dalam Q.S al-Baqarah/2: 30 yang artinya: "*Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi*", Mereka berkata: "*Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?*" Tuhan berfirman: "*Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*"¹

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta.

¹ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan terjemahannya*, (Surabaya: PT. Karya Agung Surabaya, 2006), hlm. 6.



Melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah jika ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibanding makhluk lainnya. Artinya jika sumber daya manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggung jawaban amanahnya sebagai khalifah dengan baik. Kualitas sumber daya manusia tentu tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) tetapi juga perlu melakukan pengembangan terhadap nilai-nilai rohani spiritual yaitu berupa iman dan takwa (imtaq).²

Setiap kegiatan organisasi formal maupun nonformal membutuhkan manajemen, begitupun dalam kegiatan kinerja di lembaga pendidikan. Era globalisasi ini lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan manajemen maupun layanan yang profesional kepada masyarakat. Persoalan mendasar dalam dunia pendidikan saat ini adalah persoalan mengenai SDM yang belum sepenuhnya mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, salah satu persoalan yang dihadapi adalah profesionalisme guru. Percepatan arus informasi saat ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strategi agar sesuai dengan kebutuhan saat ini. Guru memiliki peran, posisi strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan, guru yang salah satu ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa.

Manajemen sumber daya manusia 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 dalam mencapai tujuannya. Untuk lebih memahami bagaimana posisi manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi memerlukan pemahaman dalam hal makna manajemen

² Djaelany Haluty, "Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas" Irfani 10 No. 1 (Juni 2014) 64.



sumber daya manusia itu sendiri, agar dapat memberi kedudukan peran manajemen sumber daya manusia dalam rangka dinamika gerak organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding sumber daya lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya jika sumber daya tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Manajemen sumber daya manusia menganggap karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sipatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³

Nabi Muhammad SAW bersabda: “sesungguhnya Allah mewajibkan perbuatan yang dilakukan dengan baik dalam segala hal, jika kamu membunuh binatang maka lakukanlah dengan cara yang baik, jika kamu mau menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik, pertajamlah alat potongnya, kemudian istirahatkanlah binatangnya”. (Matan lain: Muslim 3615, Turmudzi 1329, Abi Daud 2432, Ibnu Majah 3161, Ahmad 16490, Darimi 1888).

Jika dikaitkan dengan manajemen pendidikan Islam, maka hadis tersebut menganjurkan pada umat Islam agar mengerjakan ssuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik. Manajemen adalah melakukan sesuatu agar lebih baik.⁴ Sangat jelas bahwa guru memegang peranan yang sangat sentral dan strategis dalam proses pembelajaran di sekolah. Mengingat peranan pentingnya tersebut sehingga peran guru sebagai pendidik tak akan pernah tergantikan oleh peran apapun. Guru yang awalnya dikenal dengan istilah pendidik dalam sejarahnya sampai sekarang tidak akan pernah dapat tergantikan oleh apapun termasuk oleh teknologi seperti sekarang. Karena guru bukan

³Fahmi Akilah, “Peranan Manajmen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan”, Ajmpi 6 no. 1 (Juni 2018)

⁴Sri Harmonika, “Hadist-Hadist tentang Manajmen Sumber Daya Manusia” At-Tadair 1 No. 1 (Januari 2017) 2.



hanya sebagai pengajar yang tugasnya mentrasper ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik tetapi yang terpenting justru tugasnya sebagai pendidik. Tugas sebagai pendidik adalah mendidik anak menjadi manusia dewasa dalam pengertian sebenarnya.⁵

Dalam hal ini kualitas guru harus ditingkatkan karena peranan mereka tidak dapat dipisahkan. Sekolah harus melakukan sebuah usaha untuk meningkatkan profesionalisme setiap guru yang ada. Sehingga dapat menghasilkan output yang diharapkan. Guru salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang profesional di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.⁶

KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.⁷

Dalam lingkup pekerjaan bidang pendidikan, secara umum ada dua kelompok manusia dalam penyelenggaraan pendidikan yang pada tataran teknis operasional dapat diistilahkan: 1) kelompok yang disebut peserta didik dan 2) kelompok orang

⁵ Suriansyah Ahmad, dkk, "*Profesi Kependidikan*", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada) 2.

⁶ Yusuf Ahmad, Balo Siregar, "*Guru Profesional Menurut Imam Al-Gazali dan Buya hamka*" Al-Hikmah 12 No. 1 (Februari 2015) 22.

⁷ Amirul Mukminin, Dkk, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*" (Yogyakarta: UNY Press) hal 6.



yang disebut pendidik dan tenaga kependidikan. Semua orang yang tergolong pendidik dan kependidikan itulah yang disebut sumber daya manusia kependidikan. Jika yang dimaksudkan pendidik disekolah dapat disebut guru, maka yang disebut tenaga kependidikan lainnya adalah pustakawan, teknisi sumber belajar, staf tata usaha dan tenaga yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia yang ada disekolah sebagai sumber yang vital dan memberikan sumbangan bermakna terhadap pencapaian tujuan pendidikan, serta menjamin bahawa sumber itu dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah dan masyarakat.⁸

a. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik tingkat lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*), dilanjutkan ke tujuan organisasional, (*organizational objective*), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional, (*society objective*) yaitu:⁹ (1) Tujuan Personal (*Personal objective*), (2) Tujuan Fungsional (*Functional objective*), (3) Tujuan Organisasional (*Organizational objective*), (4) Tujuan Masyarakat (*Society objective*).

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Manajemen sebagai seni berfungsi memberikan pembelajaran kepada setiap orang bagaimana melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan yang nyata memberikan hasil dan manfaat. Dalam hal ini 10 fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan yaitu: perencanaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, penempatan, kompensasi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan karier dan pemutusan hubungan kerja. Kegiatan di atas merupakan kunci keberhasilan setiap organisasi dalam meningkatkan profesionalisme setiap

⁸ Nurul ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya*, (Jakarta: PT Raja Gafindo Persada: 2016) 11.

⁹ Nurul ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya*, (Jakarta: PT Raja Gafindo Persada: 2016) 11.



pegawai. yaitu:¹⁰ (1) Perencanaan SDM, (2) Rekrutmen SDM, (3) Seleksi SDM, (4) Orientasi dan Proses penempatan, (5) Penilaian Kerja, (6) Pelatihan dan Pengembangan Karier, (2) Kompensasi, (3) Pemberhentian SDM,

2. Profesionalisme Guru

Sebagian dari kita sering beranggapan bahwa rendahnya mutu pendidikan di Indonesia disebabkan belum optimalnya pemerintah dalam mengurus pendidikan, seringnya pergantian kurikulum, kebijakan pendidikan yang belum tepat sasaran, ataupun kurang meratanya pembangunan pendidikan yang disebabkan biaya pendidikan. Akan tetapi yang sering luput dari perhatian ataupun diabaikan adalah mutu pendidikan ditentukan dalam prosesnya di dalam kelas.¹¹

Kelas yang baik sangat dipengaruhi oleh seorang guru yang akan melahirkan sekolah-sekolah yang baik dalam konteks ini, faktor guru sangat berperan, terutama dalam mewujudkan suasana belajar mengajar yang efektif dan menyenangkan, serta dapat memotivasi anak didik untuk belajar dengan baik sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu, proses pembelajaran didalam kelas harus benar-benar dirancang sebaik mungkin oleh guru untuk mengembangkan potensi anak didik secara optimal. Guru yang mampu menginspirasi dan mencerahkan itulah yang akan kita butuhkan dinegeri ini karena akan mengantarkan kesuksesan siswa pada kemudian hari dan membawa kemajuan bagi bangsa.¹²

a. Pengertian profesionalisme guru

Profesionalisme berasal dari kata “profesional” yaitu berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesionalisme adalah tingkah laku keahlian atau kualitas dan seseorang yang profesional. Dalam *Kamus Kata-Kata Serapan Asing Dalam Bahasa Indonesia*, profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesional. Sementara kata profesional berarti: (1) bersifat profesi, (2)

¹⁰ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajmen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2016) 27.

¹¹ Rusdiana, Heryati Yeti, *“Pendidikan Profesi Keguruan”* (Bandung: CV Pustaka Setia 2015) hal 5.

¹² Rusdiana, Heryati Yeti, *“Pendidikan Profesi Keguruan”* (Bandung: CV Pustaka Setia 2015) hal 6.



memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan latihan, (3) beroleh bayaran karena keahliannya itu. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki dua kriteria pokok yaitu keahlian dan pendapatan. Kedua hal tersebut merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan. Artinya seseorang dapat dikatakan memiliki profesionalisme ketika memiliki dua hal pokok tersebut, hal itu berlaku pula untuk profesionalisme guru.¹³

Seorang guru yang memiliki profesionalisme tinggi memiliki sikap mental dan komitmen terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Guru akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional. Adapun tentang profesionalisme guru dikutip oleh Kunandar, adalah (1) memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum, (2) cara memperbaiki profesi pendidikan yang selama ini dianggap oleh sebagian masyarakat rendah, (3) memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya¹⁴

Profesi guru dan dosen adalah pekerjaan yang didalamnya terdapat tugas tugas dan tanggung jawab (terhadap Tuhan dan sesama manusia) yang harus diemban berdasarkan keahlian di bidang pekerjaan yang mampu mengembangkan karyanya secara ilmiah serta mampu menekuni profesinya selama hidupnya. Pokok pikiran tersebut dapat pula disarikan menjadi tiga hal yang terkait dengan profesionalitas guru yaitu a) keahlian, b) komitmen dan c) keterampilan.

b. Kompetensi guru profesional

Dalam Perspektif kebijakan nasional, pemerintah telah memutuskan empat jenis kompetensi guru, sebagaimana tercantum dalam peraturan pemerintah No. 19

¹³ Rusdiana, Heryati Yeti, *"Pendidikan Profesi Keguruan"* (Bandung: CV Pustaka Setia 2015) hal 21.

¹⁴ Rusdiana, Heryati Yeti, *"Pendidikan Profesi Keguruan"* (Bandung: CV Pustaka Setia 2015) hal 22.



Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan yaitu, kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional.¹⁵

Kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran yang meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan keilmuan sehingga memiliki keahlian secara akademik dan intelektual. Merujuk pada sistem pengelolaan pembelajaran yang berbasis subjek (mata pelajaran), guru seharusnya memiliki kesesuaian antara latar belakang keilmuan dengan subjek yang dibina.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Di mana pada setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku positif akan meningkatkan citra diri dan kepribadian seorang guru.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan makhluk sosial, meliputi: (1) kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional; (2) kemampuan guru dalam menjalin komunikasi dengan pimpinan; (3) kemampuan guru berkomunikasi dengan orang tua Belajar; (4) Kemampuan guru berkomunikasi dengan masyarakat; (5) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan (6) kemampuan untuk pendidikan moral.¹⁶

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Proses belajar dan hasil belajar Peserta Didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan

¹⁵ Musfah Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru*, (Jakarta: Kencana 2011) 30.

¹⁶ Feralys Novauli, "Komptensi Guru Dalam Peningkatan Hasil Belajar" *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3 No 1 (Febuari 2015) 51.



lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar peserta didik berada pada tingkat optimal.¹⁷

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian yang ditunjukan untuk mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan berupa kata-kata, tertulis gambar dan bukan angka. Kata-kata dan tindakan orang atau subjek yang diteliti, diamati atau diwawancarai merupakan data utama dalam penelitian kualitatif. Data utama tersebut penting sekali dicatat melalui sketsa atau rekaman kaset atau tape recorder, pengambilan foto, dan rekaman video.¹⁸ Jadi dalam penelitian ini data yang akan diperoleh ialah segala informasi mengenai manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMK NW Wanasaba. Data dalam penelitian ini ada dua sumber data yang digunakan yaitu sumber primer dan sumber sekunder.

Sumber data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (petugasnya) dari sumber pertamanya.¹⁹ Sumber data primer yang diperoleh peneliti adalah wawancara dengan kepala sekolah atau wakil kepala sekolah, waka kesiswaan, dan 2 orang guru di SMK NW Wanasaba. Sedangkan sumber data skunder yaitu data yang langsung dikumpulkan peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama.²⁰ Seperti dokumen tentang jumlah guru yang aktif saat ini, salah satu pelatihan yang pernah diikuti guru, struktur organisasi, visi dan misi organisasi, keadaan siswa, keadaan sarana prasarana dan lain sebagainya di SMK NW Wanasaba.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga tehnik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam kegiatan observasi peneliti melakukan pengamatan untuk melihat keadaan sekolah secara umum, letak wilayah penelitian, suasana sekolah, dan berbaur dengan guru-guru

¹⁷ Feralys Novauli, "Komptensi Guru Dalam Peningkatan Hasil Belajar" Jurnal Administrasi Pendidikan 3 No 1 (Febuari 2015) 52.

¹⁸ Nugrahani Farida, *Metode Penelitaian Kualitatif* (LPPM Universitas Bantara. 2014), 107.

¹⁹ Syunardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1987), h 93.

²⁰ Syunardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1987), h 94.



sambil melihat aktivitas-aktivitas yang dilakukan guru di SMK NW Wanasaba. Hal ini dilakukan agar mendapat sebuah gambaran dalam melanjutkan penelitian di SMK NW Wanasaba seperti hal-hal apa saja yang akan menjadi penelitiannya, metode apa saja yang akan digunakan, siapakah yang akan menjadi informannya dalam penelitian yang akan dilakukan dan lain sebagainya. Sehingga penelitian yang akan dilakukan bisa mendapat data-data secara akurat dan tepat dan penelitian yang dilakukan berjalan dengan baik.

Wawancara yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yaitu wawancara dimana seperangkat pertanyaan-pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya disiapkan oleh pewawancara sebelumnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK NW Wanasaba. Dalam hal ini wawancara yang peneliti lakukan dapat membantu dalam memperoleh data yang sesuai dengan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru dan faktor pendukung dan penghambat dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Dalam pelaksanaan tahap wawancara peneliti memanfaatkan handphone untuk merekam dan menyimpan hasil wawancara sehingga dapat mempermudah dalam melakukan analisis data.

Dalam memperkuat data yang diperoleh sebelumnya yang berasal dari observasi dan wawancara selanjutnya peneliti mengambil data dokumen sebagai data pendukung. Dalam dokumentasi ini tentunya berhubungan dengan objek penelitian terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK NW Wanasaba seperti data sekolah. Dokumentasi dilakukan agar peneliti mendapatkan data seperti dokumen dalam bentuk catatan yaitu visi, misi, dan tujuan sekolah, profil sekolah, data guru dan siswa, sarana prasarana dan struktur organisasi SMK NW Wanasaba. Sedangkan data dalam bentuk foto yaitu pelatihan yang pernah diikuti guru-guru, prestasi siswa, kegiatan belajar mengajar, suasana kantor dan keadaan gedung di SMK NW Wanasaba.

Data-data yang sudah terkumpul peneliti analisis menggunakan teknik analisis data kualitatif dari Miles and humberman. Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/penyajian



data, dan verifikasi/penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.²¹ Keabsahan data dari penelitian ini peneliti uji dengan melakukan triangulasi, yaitu mengkonfirmasi data dari beberapa sumber atau dari beberapa tehnik pengumpulan data.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia di SMK NW Wanasaba bisa dikatakan baik dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini dapat dilihat pada proses sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia di SMK NW Wanasaba di serahkan kepada kepala sekolah. Diawali dengan melakukan identifikasi kebutuhan sekolah, seperti jumlah guru yang diperlukan, kriteria guru yang diperlukan dan posisi guru yang diperlukan. Hal ini dilakukan agar bisa mendapatkan tenaga pendidik yang bisa mengemban tugasnya dengan baik dan bisa berpartisipasi secara penuh dalam memajukan sekolah. Penentuan jumlah guru yang diterima SMK NW Wanasaba bergantung pada kebutuhan tenaga pendidik atau kependidikan, selain itu juga bergantung pada perkiraan guru yang pindah atau keluar. Perencanaan sumber daya manusia serta penentuan jumlah guru yang akan diterima di SMK NW Wanasaba sebelumnya sudah terencana sehingga dengan melakukan kegiatan kedua kegiatan tersebut menghindarkan kekurangan jumlah pengajar kedepannya.

b. Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen pendidik biasa dilaksanakan setiap setahun sekali tergantung keadaan. Akan tetapi jika tidak ada kekosongan atau kebutuhan pendidik maka rekrutmen bisa tidak dilaksanakan. Dalam pelaksanaan rekrutmen ada 2 (dua) kegiatan yang dilakukan yaitu penyebaran pengumuman rekrutmen dan penerimaan lamaran pendidik. Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik dilakukan melalui beberapa media diantaranya: (1) Website (Internet), yaitu <http://smknw->

²¹ Salim, Syahrur , *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cita Pustaka Media: 2012), 147-150.



wanasaba.id. (2) Melalui meding sekolah. (3) Informasi media sosial. (4) Informasi internal dari guru-guru. Dari pelaksanaan rekrutmen diatas maka dapat dilihat bahwa pelaksanaan yang dilakukan secara sistematis, sehingga dapat lebih efektif daripada menumpuk lamaran terlebih dahulu baru dilakukan seleksi berkas.

c. Seleksi

Setelah proses rekrutmen sumber daya manusia sebagai calon tenaga pendidik selesai maka selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon pendidik, Seleksi dibutuhkan untuk memilih guru yang cocok untuk mengajar di SMK NW Wanasaba. Seleksi harus dilakukan dengan baik agar kepala sekolah dapat melihat kemampuan yang dimiliki dan sesuai dengan yang diperlukan sekolah. Di SMK NW Wanasaba kepala sekolah melakukan seleksi dengan melakukan wawancara agar dapat melihat kriteria guru yang dibutuhkan sekolah latar belakang pendidikannya dan kemampuan yang dimiliki calon pendidik sehingga kepala sekolah mendapatkan pendidik yang tepat sesuai dengan yang diperlukan pihak sekolah.

d. Orientasi

Bagi tenaga pendidik yang baru hal ini sangat dibutuhkan karena dapat membantu guru tersebut untuk berkomunikasi dengan guru-guru yang lain dan beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Untuk orientasi bagi tenaga pendidik baru di SMK NW Wanasaba dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberikan sedikit gambaran tentang keadaan sekolah saat ini dan selanjutnya didampingi oleh salah satu dari guru di SMK NW Wanasaba, yang diantaranya meliputi hal-hal mengenai organisasi, siapa saja yang ada didalamnya baik pengurus mulai dari kepala sekolah sampai staf-staf yang ada didalamnya. Selain itu untuk informasi tentang berbagai peraturan undang-undang, upah, jam kerja, cuti, tindakan-tindakan disiplin dan lain sebagainya dikenalkan secara bertahap. Dengan adanya orientasi tersebut maka pegawai baru akan mengetahui atau lebih mengenal apa saja yang ada di SMK NW Wanasaba.

e. Penempatan

Dalam hal ini peneliti membahas mengenai penempatan wali kelas di SMK NW Wanasaba. Dalam proses penempatan wali kelas kepala sekolah melakukan rapat



dengan semua guru, pergantian wali kelas dari kelas yang rendah ke kelas yang tinggi dan begitupun sebaliknya wali kelas tinggi ke rendah, atau terkadang ada juga wali kelas yang tetap berada di kelas semula. Penempatan ini juga dilakukan dengan melihat kemampuan yang dimiliki guru tersebut. Dan untuk saat ini sudah tidak ada tenaga pengajar yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya.

f. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian terhadap kinerja guru di SMK NW Wanasaba pada dasarnya ialah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kinerja guru itu sendiri dan terhadap potensi guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Obyek penilaian pendidik dan tenaga pendidik SMK NW Wanasaba adalah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dan mutu sekolah di samping itu terus mengevaluasi hal-hal yang masih kurang, kemudian obyek penilaian kinerja tersebut meliputi kedisiplinan, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan kemampuan dan dilakukan pula penilaian yang berkaitan dengan proses pembelajaran tentang penguasaan materi, metode serta strategi pembelajaran yang sering digunakan, kedisiplinan dalam mengajar serta ketetapan waktu dalam memasuki kelas.

Dalam proses penilaian kinerja guru di SMK NW Wanasaba adapun yang dilakukan setiap semester yaitu kelengkapan administrasi pembelajaran seperti daftar hadir siswa, silabus, RPP dan lain sebagainya. Sehingga setiap guru dapat membangun proses belajar mengajar yang baik dan menghasilkan siswa-siswa yang berahlak dan berprestasi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa penilaian kinerja guru baik yang dilakukan dengan penilain kuantitatif atau kualitatif hanya sebagai tolak ukur terhadap kinerja untuk perbaikan dan pengembangan kinerja para guru, sebagai bahan motivasi setiap individu setelah melihat ukuran kinerja masing-masing, menjadi dasar untuk pertimbangan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan selanjutnya terhadap personel dalam memperbaiki kinerjanya.

g. Pelatihan dan pengembangan karier

Pelatihan yang dilakukan di SMK NW Wanasaba berupa seminar dan workshop yang dibuat oleh sekolah secara langsung baik yang berkaitan dengan materi



mengajar ataupun metodologi dan juga kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka mengelola administrasi sekolah. Kepala sekolah mengusahakan agar pelatihan-pelatihan bisa dilaksanakan setiap tahunnya dan mewajibkan semua guru untuk mengikuti setiap pelatihan-pelatihan yang di adakan sekolah maupun pemerintah. Untuk pelatihan yang di adakan pemerintah bentuk partisipasi SMK NW Wanasaba dalam program tersebut hanya sebagai peserta yakni dengan mengirimkan guru-guru yang berkaitan dengan tema pelatihan tersebut.

Sehingga setiap tahunnya guru-guru mendapatkan ilmu yang baru dalam meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar. Dan berkaitan dengan pengembangan karier kepala sekolah dapat mempromsikan guru-guru yang sesuai dan memiliki kemampuan untuk menempati salah satu jabatan yang ada didalam struktur organisasi, seperti semula guru menempati posisi waka kesiswaan selanjutnya di berikan posisi wakil kepala sekolah. Kepala sekolah memilih secara langsung dalam memberikan jabatan baru kepada guru namun kepala sekolah sudah terlebih dahulu mendengar pendapat dari guru-guru yang lain terkait cocok atau tidaknya guru tersebut.

h. Kompensasi

Dalam hal ini kompensasi guru di SMK NW Wanasaba minimal memberikan ungkapan penghargaan atau ucapan terima kasih kepada tenaga pendidik terkait dengan tugas yang telah mereka laksanakan dan selanjutnya diberikan dalam bentuk financial atau gaji sesuai dengan beban kerja dan tugas yang telah diberikan. Dalam hal honor atau insentif kepala sekolah melakukan pemberian honor sesuai dengan beban kerja, tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh guru sehingga sesuai dengan harapan dan menjadi motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Sehingga honor di SMK NW Wanasaba tergolong cukup baik karena pemberian gaji tidak pernah telat itu dikarenakan gaji guru ini berasal dari SPP siswa.

Bahwa pemberian gaji di SMK NW Wanasaba sesuai dengan harapan yang berdasarkan tugas yang sudah diberikan kepala sekolah. Gaji yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan setiap sebulan sekali secara langsung tanpa adanya keterlambatan hal ini bisa menjadi semangat guru dalam bekerja.



i. Pemberhentian

Pemberhentian di SMK NW Wanasaba dilakukan oleh kepala sekolah. Selama ini di SMK NW Wabasaba salah satunya guru berhenti atas alasan pribadi atau mengundurkan diri. Namun kepala sekolah tidak segan-segan untuk memberhentikan guru yang melakukan pelanggaran berat seperti tidak masuk mengajar dengan jangka waktu lama yang sampai menyebabkan terhambatnya proses belajar mengajar, sehingga kepala sekolah akan memberikan peringatan biasa, memberikan peringatan melalui surat, dan jika hal itu tidak dihiraukan maka kepala sekolah langsung melakukan pemecatan terhadap guru tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengelolaan data dan analisis data yang telah dilakukan, maka pada bab ini peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia di SMK NW Wanasaba sangat terukur dan sistematis yaitu dilakukan dengan beberapa tahap di mulai dari perencanaan, rekrutmen guru, seleksi, orientasi guru, penempatan, penilaian kinerja guru, pelatihan dan pengembangan karier, kompensasi bagi guru, dan pemberhentian guru. Semua itu dilakukan untuk memastikan SDM yang mereka miliki adalah SDM yang professional pada bidangnya masing-masing. Upaya yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga adminisnya adalah dengan menyediakan atau mendelegasikan SDM mereka mengikuti pelatihan dan pengembangan karier.
2. Adapun faktor pendukung dan faktor penghambat dalam peningkatan profesionalisme guru. Dalam hal ini didukung oleh faktor internal seperti tingkat pendidikan guru yang rata-rata sudah starata 1, kedisiplinan, kepribadian guru, dedikasi, kemampuan mengajar, motivasi, kesadaran diri untuk terus menambah wawasan sebagai seorang pendidik. Dan untuk faktor eksternal termasuk dari kepala sekolah, dan dengan sarana prasarana yang sudah disediakan. Sedangkan untuk penghambat dalam hal ini faktor internal seperti kurangnya motivasi guru



untuk melanjutkan pendidikan, masih kurangnya guru yang mendapatkan sertifikasi guru, dan masih adanya sarana prasarana yang kurang.

DAFTAR REFERENSI

- Amirul Mukminin, Dkk, *Manajmen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Surabaya: PT. Karya Agung Surabaya, 2006).
- Djaelany Haluty, 'Islam Dan Manajmen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas'. *Irfani*, Vol. 10 No. 1 (2014).
- Fahmi Akilah, 'Peranan Manajmen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan', *Ajmpi*, Vol. 6 no. 1 (2018)
- Feralys Novauli, 'Komptensi Guru Dalam Peningkatan Hasil Belajar' *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol 3 No 1 (Febuari 2015).
- Musfah Jejen, *Peningktan Komptensi Guru*, (Jakarta: Kencana, 2011).
- Nugrahani Farida, *Metode Penelitaian Kualitatif* (LPPM Universitas Bantara. 2014).
- Nurul ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajmen Sumber Daya*, (Jakarta: PT Raja Gafindo Persada: 2016).
- Rusdiana, Heryati Yeti, *Pendidikan Profesi Keguruan*, (Bandung: CV Pustaka Setia 2015).
- Salim, Syahrums, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cita Pustaka Media: 2012), 147-150.
- Sri Harmonika, 'Hadist-Hadist tentang Manajmen Sumber Daya Manusia' *At-Tadair*, Vol. 1 No. 1 (J2017).
- Suriansyah Ahmad, dkk, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: PT Raja Grapindo Persada).
- Syunardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1987).
- Yusuf Ahmad, Balo Siregar, *Guru Profesional Menurut Imam Al-Gazali dan Buya hamka*, *Al-Hikmah*, Vol. 12 No. 1 (2015).