

# Optimalisasi Manajemen SDM dalam Peningkatan Profesional Guru di MTs Putri PUI Majalengka

*Optimization of Human Resource Management in Improving Teacher Professionalism at MTs Putri PUI Majalengka*

Naning Yuningsih<sup>1</sup>, Ahmad Yana<sup>2</sup>, Kiki Murtaki<sup>3</sup>, Kasdar Al Ade Saputra<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Majalengka, Majalengka, Jawa Barat; yuningsihnaning6@gmail.com

## Article history

Submitted: 2024/07/14; Revised: 2024/08/12; Accepted: 2024/11/14

## Abstract

This research is motivated by the urgency of improving the quality of madrasah education through optimizing human resource management, especially in the context of developing teacher professionalism, this study aims to analyze the implementation of optimizing human resource management in improving teacher professionalism at MTs Putri PUI Majalengka. Using a qualitative approach with a case study method, this study involves data collection through in-depth interviews, participatory observations, and documentation studies. The results of the study indicate that optimizing human resource management at MTs Putri PUI Majalengka has been carried out systematically through human resource development strategies, teacher performance evaluations, and professional competency improvement programs. The research findings indicate a significant increase in teacher pedagogical and professional competencies, which are reflected in the improvement in the quality of learning and student achievement. The implications of the study point to the importance of strengthening an integrated and sustainable human resource management system in developing the professionalism of madrasah teachers.

## Keywords

Human Resource Management, Teacher Professionalism, Competency Development.



© 2024 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital dalam mengembangkan kualitas pendidikan di madrasah. Di era globalisasi yang ditandai dengan persaingan mutu, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang termasuk pendidikan untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya. Dalam konteks pendidikan, peningkatan kualitas SDM khususnya profesionalisme guru menjadi tuntutan yang tidak dapat ditawar lagi.

Madrasah Tsanawiyah sebagai lembaga pendidikan Islam tingkat menengah memiliki tanggung jawab besar dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Hal ini hanya dapat dicapai jika didukung oleh tenaga pendidik yang profesional. Menurut data Kementerian Agama tahun 2023, dari total 185.497 guru MTs di Indonesia, hanya sekitar 65% yang memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru sesuai dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007. Manajemen sumber daya manusia dalam konteks lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah, memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pendidikan. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak pendidikan menjadi fokus utama dalam pengembangan SDM di madrasah (Hidayat & Rahman, 2023). Di era globalisasi dengan tantangan pendidikan yang semakin kompleks, optimalisasi manajemen SDM dalam peningkatan profesionalisme guru menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda.

Madrasah Tsanawiyah Putri PUI Majalengka, sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki sejarah panjang dalam pengembangan pendidikan, menghadapi tantangan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran di madrasah masih perlu ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan (Oktaviani, 2023). Hal ini sejalan dengan temuan bahwa efektivitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen SDM yang diterapkan di lembaga Pendidikan (Mulyasa, 2021).

Optimalisasi manajemen SDM dalam konteks madrasah mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi program pengembangan profesional guru. Implementasi manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan tidak hanya kompetensi pedagogik dan profesional guru, tetapi juga motivasi dan komitmen mereka terhadap Lembaga (Syafaruddin & Asrul, 2023). Hal ini menjadi semakin penting mengingat tuntutan kualitas pendidikan yang semakin tinggi di era kompetitif.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh urgensi peningkatan kualitas pendidikan madrasah melalui optimalisasi manajemen SDM, khususnya dalam konteks pengembangan profesionalisme guru. Studi sebelumnya mengindikasikan bahwa terdapat korelasi positif antara efektivitas manajemen SDM dengan peningkatan kinerja guru (Wahyudi & Sulistyorini, 2022). Namun, implementasi program pengembangan profesional guru di madrasah seringkali menghadapi berbagai kendala, baik teknis maupun struktural.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini yang telah dilakukan pada bulan oktober tahun 2024 dengan tujuan untuk menganalisis implementasi optimalisasi

manajemen SDM dalam peningkatan profesionalisme guru di MTs Putri PUI Majalengka. Fokus penelitian meliputi strategi pengembangan SDM, evaluasi kinerja guru, dan efektivitas program peningkatan kompetensi profesional yang diterapkan di madrasah tersebut.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena manajemen SDM dalam konteks spesifik MTs Putri PUI Majalengka. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kebutuhan untuk memahami kompleksitas implementasi program pengembangan profesionalisme guru secara komprehensif (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: Wawancara mendalam dengan kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, guru, dan staf terkait, Observasi partisipatif terhadap pelaksanaan program pengembangan profesional guru, Studi dokumentasi terhadap dokumen perencanaan, evaluasi, dan laporan program pengembangan SDM (Rahman & Suherman, 2023). Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahap: Reduksi data, Display data, Verifikasi dan penarikan kesimpulan (Moleong, 2022). Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan selama penelitian berlangsung untuk memastikan ketepatan temuan (Arikunto & Jabar, 2021).

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi Pengembangan SDM di Madrasah**

Penelitian yang dilakukan di madrasah menunjukkan adanya implementasi strategi pengembangan SDM yang sistematis dan terstruktur. Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan menjadi salah satu strategi utama yang diterapkan oleh pihak madrasah. Program ini mencakup serangkaian kegiatan terstruktur seperti workshop reguler, program mentoring antar guru, serta kolaborasi dengan perguruan tinggi untuk pengembangan kompetensi (Nurhayati, 2022). Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa 78% guru menyatakan program pengembangan profesional memberikan dampak positif terhadap kemampuan mengajar mereka.

Dalam upaya modernisasi sistem pengembangan SDM, madrasah telah mengimplementasikan Knowledge Management System yang terintegrasi. Sistem ini memfasilitasi pengembangan portal pembelajaran online, sistem dokumentasi best practices, dan forum diskusi profesional yang dapat diakses oleh seluruh tenaga

pendidik. Implementasi sistem ini terbukti meningkatkan efektivitas transfer pengetahuan antar guru sebesar 65% berdasarkan evaluasi yang dilakukan (Rahmawati, 2022).

Program pembinaan karir juga menjadi fokus utama dalam pengembangan SDM di madrasah. Melalui pemetaan jalur karir yang jelas dan sistem reward and recognition yang terstruktur, madrasah berhasil meningkatkan motivasi dan kinerja para guru. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terkini yang menekankan pentingnya sistem pembinaan karir dalam pengembangan profesionalisme guru (Sutrisno, 2019).

Strategi pengembangan SDM yang diterapkan di madrasah menunjukkan pendekatan yang komprehensif dan sistematis, sejalan dengan teori pengembangan SDM modern yang menekankan pentingnya integrasi aspek teknis dan non-teknis dalam pengembangan profesional (Kusuma, 2020). Program pengembangan profesional berkelanjutan yang diterapkan menunjukkan dampak positif terutama dalam peningkatan kompetensi pedagogik, penguatan kemampuan penelitian, dan pengembangan soft skills.

Implementasi *Knowledge Management System* memberikan kontribusi signifikan dalam akselerasi transfer pengetahuan dan efisiensi proses pembelajaran. Sistem ini terbukti efektif dalam memfasilitasi kolaborasi antar guru dan mendorong terciptanya budaya berbagi pengetahuan di lingkungan madrasah (Wahyuni, 2023).

### **Evaluasi Kinerja Guru**

Madrasah Tsanawiyah Putri PUI Majalengka memiliki komitmen kuat untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai upaya meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia memainkan peran strategis dalam mendukung tujuan tersebut (Murfianti, 2020). Salah satu aspek kunci yang perlu dioptimalkan adalah evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja guru merupakan proses penilaian dan pengukuran efektivitas serta efisiensi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan utama evaluasi ini antara lain: 1) Mengidentifikasi Kekuatan dan Kelemahan Guru; Melalui evaluasi, pihak manajemen dapat mengetahui aspek-aspek yang menjadi kekuatan dan kelemahan masing-masing guru. Informasi ini sangat bermanfaat untuk merumuskan program pengembangan yang tepat sasaran. 2) Mendorong Peningkatan Kinerja Guru; Hasil evaluasi dapat dijadikan umpan balik bagi guru untuk memperbaiki kinerja dan mengembangkan kompetensinya. Hal ini akan mendorong guru untuk senantiasa meningkatkan profesionalisme. 3) Menentukan Keputusan Manajemen yang Tepat; Data hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil

keputusan manajemen terkait promosi, mutasi, pelatihan, maupun pemberian penghargaan bagi guru.

Untuk mengoptimalkan evaluasi kinerja guru, ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan: 1) Kriteria Penilaian yang Jelas dan Komprehensif; Kriteria penilaian harus mencakup seluruh tugas dan tanggung jawab guru, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, pengembangan keprofesian, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah (Rahayu, 2020). Hal ini akan memastikan penilaian yang objektif dan menyeluruh. 2) Proses Evaluasi yang Adil dan Transparan; Prosedur evaluasi harus dilaksanakan secara objektif dan melibatkan berbagai pihak terkait, seperti kepala sekolah, rekan sejawat, dan siswa (Wati, 2021). Keterlibatan multipihak akan meningkatkan akuntabilitas dan kepercayaan pada proses evaluasi. 3) Tindak Lanjut yang Terencana; Berdasarkan hasil evaluasi, pihak manajemen harus menyusun program pengembangan guru yang komprehensif, seperti pelatihan, mentoring, maupun pemberian penghargaan (Utami, 2020). Tindak lanjut yang tepat akan memastikan perbaikan kinerja guru secara berkesinambungan.

Dengan menerapkan evaluasi kinerja guru secara optimal, Madrasah Tsanawiyah Putri PUI Majalengka dapat mendorong peningkatan profesionalisme guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik.

### **Efektivitas Program Peningkatan Kompetensi Profesional**

Madrasah Tsanawiyah Putri PUI Majalengka memiliki komitmen kuat untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai upaya meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam mendukung tujuan tersebut. Teori manajemen SDM menekankan pentingnya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2019).

Salah satu aspek kunci yang perlu dioptimalkan adalah evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja guru merupakan proses penilaian dan pengukuran efektivitas serta efisiensi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Supriyanto, 2019). Tujuan utama evaluasi ini antara lain: 1) Mengidentifikasi Kekuatan dan Kelemahan Guru; Melalui evaluasi, pihak manajemen dapat mengetahui aspek-aspek yang menjadi kekuatan dan kelemahan masing-masing guru. Informasi ini sangat bermanfaat untuk merumuskan program pengembangan yang tepat sasaran. 2) Mendorong Peningkatan Kinerja Guru; Hasil evaluasi dapat dijadikan umpan balik bagi guru untuk memperbaiki kinerja dan mengembangkan kompetensinya. Hal ini akan mendorong guru untuk senantiasa meningkatkan profesionalisme. 3)

Menentukan Keputusan Manajemen yang Tepat; Data hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan manajemen terkait promosi, mutasi, pelatihan, maupun pemberian penghargaan bagi guru (Kurniawan, 2021).

Untuk mengoptimalkan evaluasi kinerja guru, ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan, seperti kriteria penilaian yang jelas dan komprehensif, proses evaluasi yang adil dan transparan, umpan balik yang konstruktif, serta tindak lanjut yang terencana.

Selain itu, efektivitas program peningkatan kompetensi profesional guru juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Program-program peningkatan kompetensi ini dapat berupa pelatihan, pendampingan, maupun kesempatan pengembangan diri bagi guru (Utami, 2020). Teori pengembangan sumber daya manusia menekankan pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.

Evaluasi terhadap efektivitas program-program tersebut perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan kesesuaian dan dampaknya bagi peningkatan kompetensi guru. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas program peningkatan kompetensi profesional guru antara lain: 1) Tingkat Partisipasi Guru, 2) Perubahan Praktik Pembelajaran, 3) Perubahan Praktik Pembelajaran, 4) Kepuasan Guru.

Dengan mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia melalui evaluasi kinerja yang komprehensif serta penyelenggaraan program peningkatan kompetensi profesional yang efektif, Madrasah Tsanawiyah Putri PUI Majalengka dapat mendorong peningkatan profesionalisme guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik.

## **KESIMPULAN**

Strategi pengembangan SDM yang diterapkan di madrasah menunjukkan pendekatan yang komprehensif dan sistematis, sejalan dengan teori pengembangan SDM modern yang menekankan pentingnya integrasi aspek teknis dan non-teknis dalam pengembangan profesional. Implementasi *Knowledge Management System* memberikan kontribusi signifikan dalam akselerasi transfer pengetahuan dan efisiensi proses pembelajaran. Sistem ini terbukti efektif dalam memfasilitasi kolaborasi antar guru dan mendorong terciptanya budaya berbagi pengetahuan di lingkungan madrasah. Optimalisasi manajemen sumber daya manusia melalui evaluasi kinerja guru yang komprehensif dan penyelenggaraan program peningkatan kompetensi profesional yang efektif merupakan kunci bagi Madrasah Tsanawiyah Putri PUI

Majalengka dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru. Dengan demikian, kualitas pembelajaran bagi peserta didik pun dapat ditingkatkan secara signifikan.

Meskipun strategi pengembangan SDM yang diterapkan di Madrasah Tsanawiyah Putri PUI Majalengka menunjukkan hasil yang positif, terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini belum mengeksplorasi faktor-faktor eksternal, seperti keterbatasan anggaran dan kebijakan pemerintah, yang dapat memengaruhi implementasi strategi pengembangan SDM. Hal ini menyebabkan kurangnya pemahaman tentang hambatan nyata yang mungkin dihadapi oleh madrasah lain dalam menerapkan strategi serupa. Kedua, penerapan *Knowledge Management System* belum dievaluasi secara mendalam terkait dampaknya terhadap seluruh aspek kinerja guru, terutama dalam jangka panjang. Pengaruh *Knowledge Management System* terhadap guru yang memiliki kemampuan teknologi yang rendah juga belum dianalisis, sehingga belum dapat dipastikan efektivitas sistem ini untuk semua kelompok guru.

Sebagai rekomendasi, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor eksternal yang berpotensi memengaruhi implementasi strategi pengembangan SDM di madrasah, seperti aspek pendanaan, kebijakan, dan regulasi pendidikan. Studi lebih lanjut juga dapat melakukan evaluasi longitudinal terhadap penerapan *Knowledge Management System* untuk melihat dampaknya dalam jangka panjang serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas *Knowledge Management System* bagi seluruh guru, terutama mereka yang kurang mahir dalam teknologi. Dengan demikian, penelitian mendatang dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai strategi pengembangan SDM yang optimal dan berkelanjutan di lingkungan madrasah.

## REFERENSI

- Arikunto, S., dan Jabar, C.S.A. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2021.
- Dessler, G, Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. 2019.
- Hidayat, N., dan Rahman, A. "Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Islam: Tantangan dan Peluang". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), (2023) : 145-162.
- Kurniawan, R. Pengambilan Keputusan Berbasis Evaluasi Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2), (2021) : 123-136.
- Kusuma, I. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(4), (2020) : 156-170.
- Moleong, L.J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2022.
- Mulyasa, E. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2021.

- Murfianti, F. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(2), (2020) : 187-198.
- Nurhayati, A. Pengembangan Profesional Berkelanjutan dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), (2022): 45-60.
- Oktaviani EC, Oktaviani EC. Efektivitas Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru. *JSG: Jurnal Sang Guru*. (Desember, 2022), 30;1(3):164-71.
- Rahayu, S. Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Berbasis Tugas dan Tanggung Jawab. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(1), (2020) : 67-81.
- Rahman, K., dan Suherman, A. "Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Pendidikan Islam". *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, no 1(Desember, 2023), 56-73.
- Rahmawati, S., et al. Efektivitas Knowledge Management dalam Pengembangan Kompetensi Guru Madrasah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(3), (2021) : 89-104.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2023.
- Supriyanto, A. Evaluasi Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), (2019) : 45-57.
- Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus Madrasah Modern*. Jakarta: Prenada Media Group. 2019.
- Syafaruddin dan Asrul. Optimalisasi Kinerja Guru Melalui Manajemen SDM Berbasis Kompetensi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2) (2023), 89-104.
- Utami, R. Program Pengembangan Guru Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 10(2), (2020) :123-136.
- Wahyudi, A., dan Sulistyorini. "Pengaruh Manajemen SDM Terhadap Profesionalisme Guru Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(3) (2022), 234-251.
- Wahyuni, S. Implementasi Sistem Manajemen Pengetahuan dalam Pengembangan Kompetensi Guru. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 13(1), (2023) : 45-60.
- Wati, E. Implementasi Evaluasi Kinerja Guru dengan Melibatkan Multipihak. *Jurnal Manajemen Sekolah*, 9(2), (2021) : 89-100.