

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONALME GURU
DI TK MUSLIMAT NU 25 AT TAQWA JATINEGARA
SEMPOR KEBUMEN**



Oleh
ARI SUPRIYANTO
NIM. 2348119

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**PROGRAM STUDI PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA
KEBUMEN**

2025

Kepada Yth,
Direktur Sekolah Pasca Sarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama
Kebumen

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen

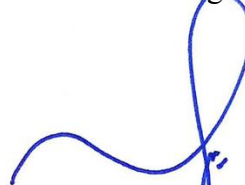
Yang ditulis oleh :

Nama	: ARI SUPRIYANTO
NIM	: 2348119
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik	: 2025

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/ kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqosyah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

Wassalamu 'alaikum wr. Wb.

Kebumen, 1 Agustus 2025
Pembimbing



Dr. UMI ARIFAH, S.Pd.I., M.M.
NIDN 2114088703

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa telah dipertahankan dihadapan siding dewan penguji tesis pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 20 Agustus 2025
Pukul : 14.00. WIB

Oleh :

Nama : ARI SUPRIYANTO
NIM : 2348119
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis

Ketua Sidang Dr. Imam Subarkah, M.Pd (.....)

Sekretaris Sidang Dr. Nur Hidayah, M.Pd. (.....)

Penguji I Dr. Sudadi, M.Pd.I. (.....)

Penguji II Dr. Siti Ngatikoh, MM (.....)

Kebumen, 9 September 2025

Program Studi Pasca Sarjana

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen



Direktur,

Atim Rinawati, M.Pd

NIDN 2126058701

PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARI SUPRIYANTO

NIM : 2348119

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, Juni 2025

Yang Membuat Pernyataan



ARI SUPRIYANTO

NIM. 2348119

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعَادَةٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha meneliti apa yang kamu kerjakan”(QS. Al-Hasyr: 18)¹

¹ Kementerian Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 2010), hlm.810.

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen
2. Ibu dan Ayahku yang tercinta
3. Guru-guruku semua, Guru Mengaji dan Sekolah sejak Taman Kanak-Kanak sampai Perguruan Tinggi
4. Istriku tercinta Tri Sujiyani
5. Anakku tercinta Muhammad Shohibul Wafa, Wirda Hadziqul Afshoh dan Muhammad Syauqi El Mahbub
6. Kakak dan adikku
7. Teman – teman seperjuanganku di Lembaga Pendidikan Al Ma’rufiyah
8. Teman – teman seperjuanganku jurusan MPI Pascasarjana IAINU Kebumen

ABSTRAK

Ari Supriyanto, NIM : 2348119, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen*, Tesis, Program Pascasarjana IAINU Kebumen, 2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, yang berlokasi di Jatinegara, Sempor, Kebumen. Permasalahan utama dalam penelitian ini berangkat dari belum optimalnya kinerja profesional guru, yang diduga disebabkan oleh lemahnya pengelolaan SDM di lingkungan sekolah. Fokus pembahasan mencakup tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam manajemen SDM.

Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses analisis data dilakukan melalui langkah reduksi, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Perencanaan mencakup penyusunan visi, misi, tujuan institusi, strategi pengembangan kompetensi guru, pemberian insentif, pelatihan umum dan khusus, serta pendanaan dari pihak sekolah. (2) Pengorganisasian mencakup distribusi tugas baik individu maupun kelompok, serta penataan struktur organisasi. Namun, kendala muncul pada keterbatasan dana pelatihan. (3) Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui sistem penghargaan dan sanksi, tetapi sering terhambat jadwal yang bentrok dengan kegiatan belajar-mengajar. (4) Pengawasan dilakukan secara preventif dan evaluatif, namun kurangnya tenaga pengawas menjadi tantangan tersendiri.

Secara umum, pengelolaan SDM yang tepat terbukti mampu mendukung peningkatan profesionalisme guru, meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Guru.

ABSTRACT

Ari Supriyanto, NIM: 2348119, *Human Resource Management in Improving Teachers' Professional Competence at TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen, Thesis, Postgraduate Program IAINU Kebumen, 2025*

This study aims to explore how the implementation of human resource (HRM) management can contribute to improving the professional competence of teachers at Muslimat NU 25 At Taqwa Kindergarten, located in Jatinegara, Sempor, Kebumen. The main problem in this study stems from the suboptimal professional performance of teachers, which is suspected to be caused by weak human resource management within the school environment. The discussion focuses on the planning, organizing, directing, and monitoring stages of HRM management.

The methodology used is a qualitative approach, with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The data analysis process is carried out through data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study can be concluded that: (1) Planning includes developing a vision, mission, and institutional goals, teacher competency development strategies, providing incentives, general and specific training, and funding from the school. (2) Organization includes the distribution of tasks for both individuals and groups, as well as structuring the organizational structure. However, constraints arise from limited training funds. (3) Implementation of activities is carried out through a system of rewards and sanctions, but is often hampered by scheduling conflicts with teaching and learning activities. (4) Supervision is conducted in a preventive and evaluative manner, but the lack of supervisors presents a challenge.

In general, proper human resource management has been shown to support the improvement of teacher professionalism, although its implementation has not been fully optimized.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Professionalism.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata yang berbahasa Arab ke huruf latin yang digunakan dalam skripsi ini berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba ^{''}	B	Be
ت	ta ^{''}	T	Te
ث	sa ^{''}	ṡ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha ^{''}	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^{''}	Kh	Ka dan HA
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra ^{''}	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Shād	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	tha ^{''}	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa ^{''}	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	Koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa ^{''}	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wawu	W	We
ه	ha ^{''}	H	Ha
ء	hamzah	‘	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Sang pemilik dunia dan isinya, tiada tuhan selain Allah dan hanya kepada-Nyalah kita patut memohon dan berserah diri. Hanya karena nikmat kesehatan dan kesempatan dari Allah lah penyusun dapat menyelesaikan laporan tesis ini.

Sholawat serta Salam selalu kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW sang kekasih Allah, dengan syafaat dari beliauah kita dapat terbebas dari zaman kejahiliyahan.

Tesis yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen” ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Megister Pendidikan Islam (M.Pd) pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen tahun akademik 2024/2025. Penyusunan tesis ini selain merupakan rangkaian akhir kegiatan yang harus ditempuh mahasiswa Pascasarjana selama mengikuti pendidikan di IAINU Kebumen, juga menjadi ajang kreativitas dan uji kemampuan mahasiswa yang mencapai tahap akhir.

Dalam penulisan tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam penyusunannya. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Benny Kurniawan, M.Pd.I, selaku Rektor IAINU Kebumen
2. Dr. Faisal, M.Ag selaku Wakil Rektor 1 IAINU Kebumen dan Dr. Imam Subarkah, M.Pd. selaku Wakil Rektor 2 IAINU Kebumen
3. Dr. Atim Rinawati, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana IAINU Kebumen
4. Dr. Maryanto, M.Sc., selaku Kaprodi S2 MPI
5. Dr. Umi Arifah, M.M., selaku pembimbing
6. Dosen dan Civitas Akademika Pasca Sarjana IAINU Kebumen yang telah membantu dan memperlancar penulis dalam menyelesaikan studi.

7. Bapak dan Ibu tercinta
8. Istri dan anak tersayang atas semangat dukunganya
9. Teman, Sahabat yang senantiasa memotifasi penulisan tesis ini.

Selanjutnya kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung terselesaikannya tesis ini, penulis sampaikan terimakasih. Semoga amal baik senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamu'alikum Wr. Wb.

Kebumen, Juni 2025
Penulis,



Ari Supriyanto
NIM. 2348119

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS,.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Deskripsi Teori	12
B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	51
A. Jenis Penelitian	51
B. Tempat dan Waktu	52
C. Informan Penelitian	52
D. Teknik Pengumpulan Data	52
E. Keabsahan Data	53
F. Teknik Analisa Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian, ...	58
B. Hasil Penelitian	71
C. Analisa Pembahasan	71
BAB V PENUTUP	131
A. Kesimpulan	131
B. Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	133

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Siswan dan Jumlah Rombel TK Muslimat 25 At Taqwa.....	8
Tabel 4.1 Tenaga Pendidik dan Kependidikan TK Muslimat Nu 25 At-Taqwa	64
Tabel 4.2 Peserta didik TK Muslimat Nu 25 At-Taqwa.....	65
Tabel 4.3 Ekstrakurikuler TK Muslimat Nu 25 At-Taqwa.....	66
Tabel 4.4 Kegiatan Mingguan TK Muslimat Nu 25 At-Taqwa	68
Tabel 4.5 Sarana dan Prasarana TK Muslimat Nu 25 At-Taqwa.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Domain Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Profesional Guru	50
Gambar 4.1 Rencana Program Tahunan TK Muslimat NU 25 At Taqwa.....	74
Gambar 4.2 Kegiatan IGTKI.....	171
Gambar 4.3 Komunitas Belajar	171
Gambar 4.4 Pelatihan Guru Tentang Pengembangan Pembelajaran	171

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Jadwal Kegiatan Penelitian
- Lampiran 3 Pedoman Observasi
- Lampiran 4 Pedoman Wawancara
- Lampiran 5 Pedoman Dokumentasi
- Lampiran 6 Catatan Hasil Lapangan (Observasi)
- Lampiran 7 Rekap Hasil Transkrip Wawancara
- Lampiran 8 Hasil Dokumentasi
- Lampiran 9 SK Pembimbing Tesis
- Lampiran 10 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 11 Surat Keterangan telah Penelitian
- Lampiran 12 Nota Konsultasi Bimbingan
- Lampiran 13 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah keperluan mendasar yang berlaku bagi semua orang di dunia dan memiliki arti krusial bagi seluruh umat manusia. Di Indonesia sendiri, pendidikan adalah hak sekaligus kebutuhan setiap warga negara, sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945.

“Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan hidupnya”.²

Pada hakikatnya pendidikan bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan, mengubah perilaku serta meningkatkan kualitas manusia menjadi lebih baik sehingga mampu menjawab semua tantangan zaman yang terus berkembang dan berubah. Karenanya, jika bangsa Indonesia berkeinginan untuk melakukan reformasi, terutama melalui sektor pendidikan, maka aktor utama perubahan adalah bangsa Indonesia sendiri, khususnya mereka yang berdedikasi dan kompeten di ranah pendidikan.³

Pendidikan memegang peranan utama dalam pembangunan nasional, dan kualitasnya sangat bergantung pada profesionalisme guru sebagai pendidik. Lebih dari sekadar mengajarkan materi pelajaran, guru juga bertugas membimbing, menginspirasi, dan menanamkan nilai-nilai karakter pada siswa.

Dalam konteks pendidikan, guru memainkan peran kunci dalam menentukan mutu pembelajaran. Guru yang kompeten mampu membangun iklim belajar yang efektif, menstimulasi pengembangan potensi peserta didik, dan berperan aktif dalam mencapai cita-cita pendidikan nasional. Sayangnya, tantangan seperti rendahnya kemampuan sebagian guru, kurangnya semangat

² Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28C, Tentang Hak Asasi Manusia

³ Suparlan, Manajemen Berbasis *Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 3.

kerja, dan minimnya kesempatan pengembangan diri sering menjadi batu sandungan bagi profesionalitas guru.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dibutuhkan untuk memaksimalkan potensi dan efisiensi tenaga kerja dalam sebuah organisasi. tujuan utamanya adalah membentuk unit kerja yang berdaya guna. Dalam rangka mencapai tujuan ini, kajian tentang manajemen personalia akan menjelaskan bagaimana perusahaan seharusnya merekrut, melatih, memberdayakan, menilai, dan menjaga karyawan dengan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) yang tepat.

Elemen manusia, yang merupakan bagian dari sumber daya, berevolusi menjadi sebuah bidang studi manajemen yang disebut MSDM, yang merupakan istilah lain dari *manpower management*. Praktik manajemen yang mengelola aspek manusia ini juga dikenal sebagai manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Mirip dengan hasil penelitian yang disampaikan Agustian, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mengatur pengelolaan aspek manusia dalam sebuah organisasi memiliki kegunaan untuk meningkatkan performa, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas.⁴ Sejalan dengan hal tersebut, Ikhsan menyatakan bahwa pengaturan yang dilakukan oleh MSDM adalah untuk memperoleh hasil yang efektif dalam rangka mencapai tujuan.⁵

Inti dari pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan bahwa manusia adalah aset paling krusial dalam setiap organisasi. Kesuksesan organisasi dalam meraih tujuan dan berbagai targetnya, serta kemampuannya mengatasi berbagai tantangan dari luar maupun dari dalam, sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Isu-isu terkait pengembangan diri, keadilan, kesetaraan, harapan karyawan, dan kesesuaian pekerjaan dengan karakteristik individu, serta dinamika

⁴ Dedik Tri Istiantara, “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Dosen Politeknik Perkereta Apian Indonesia”, No.2, Desember 2019, hlm. 2.

⁵ Arfan Ikhsan, *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 9

perilaku organisasi, merupakan aspek-aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.⁶

Dalam ranah lembaga pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah segala upaya yang menyadari betapa pentingnya guru dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia yang esensial. Mereka memberikan sumbangsih nyata terhadap tujuan sekolah, dan MSDM memastikan bahwa potensi dan kegiatan sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif demi kesejahteraan individu, kemajuan sekolah, dan kepentingan masyarakat.⁷ Berdasarkan pengertian tersebut, Astuti menyatakan bahwa posisi sumber daya manusia dalam konteks sekolah adalah unik dan tak tergantikan karena nilai kontribusi yang mereka berikan. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan dianggap berharga bagi sekolah jika kehadirannya diperlukan, memberikan dampak positif pada produktivitas sekolah, dan tugas-tugasnya merupakan bagian penting dari rangkaian kebutuhan operasional sekolah.⁸

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cara strategis untuk mengelola, mengembangkan, serta mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Dalam lingkup pendidikan, MSDM bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan guru yang bermutu. Penerapan MSDM yang baik memungkinkan lembaga pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui kegiatan pelatihan, pembinaan, dan penilaian hasil kerja.

Dalam Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat (2): “Tenaga Pendidik wajib menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis. Pasal 41 ayat (3): Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 40.

⁷ Departemen Pendidikan Nasional. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (2008), hlm. 12.

⁸ Astuti Darmiyanti, *Manajemen Pendidikan* (Cet. I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu, 2016), hlm 18.

ketersediaan tenaga pendidik yang kompeten”.⁹ Ini menjadi dasar bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan untuk memastikan mutu dan pemerataan akses pendidikan

Dalam Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen guru sebagai pendidik profesional harus memiliki empat kompetensi yaitu : 1) Kompetensi pedagogik, 2) Kompetensi Kepribadian, 3) Kompetensi Profesional, 4) Kompetensi Sosial.¹⁰

Kompetensi pedagogik adalah keahlian guru dalam mengelola pembelajaran siswa, termasuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran, dan mengembangkan potensi siswa semaksimal mungkin. Kompetensi profesional adalah penguasaan mendalam guru terhadap materi ajar, mencakup dimensi keilmuan, kurikulum, dan kesesuaiannya dengan kebutuhan peserta didik. Kompetensi kepribadian mencerminkan karakter guru yang kuat, berwibawa, arif, berakhlak mulia, dan kemampuannya menjadi panutan bagi siswa dan lingkungan sekitar. Sementara itu, kompetensi sosial adalah kemahiran guru dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan bekerja sama secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, orang tua, masyarakat, serta memiliki kepribadian yang dipersyaratkan oleh standar pendidikan nasional.

Syaiful Sagala mengemukakan beberapa poin penting yang menjadi dasar pertimbangan sertifikasi dan profesionalisme guru serta dosen, yaitu: a) Kompetensi guru berpusat pada kemampuan mendidik, meliputi kompetensi bidang studi, pedagogik, etika profesi, dan sosial. b) Pemahaman dan keyakinan guru serta dosen terhadap kompetensi dan profesionalisme sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh belum sepenuhnya terinternalisasi. c) Profesionalisme guru dan dosen dirancang dalam kerangka optimalisasi pemberdayaan mereka. d) Kompetensi guru dan dosen mutlak diperlukan untuk meningkatkan kualitas generasi penerus bangsa. e) Sikap profesional guru adalah respon terhadap berbagai aspek profesionalisme yang menuntut keahlian, keterampilan, kecakapan, serta

⁹ Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

¹⁰ Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen

pemenuhan standar mutu atau norma tertentu. f) Program pendidikan profesi diakhiri dengan ujian sertifikasi pendidik. g) Ujian sertifikasi pendidikan dilaksanakan melalui ujian tertulis dan uji kinerja yang disesuaikan dengan kompetensi yang dipersyaratkan.¹¹

Guru profesional memiliki kewajiban untuk terus mengembangkan diri, berinovasi dalam mengajar, dan memberikan pengaruh positif pada siswa. Akan tetapi, berbagai survei dan penelitian mengungkapkan bahwa banyak guru belum mencapai standar ini karena kurangnya dukungan, fasilitas yang memadai, serta pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif. Meskipun demikian, tantangan utama yang dihadapi dunia pendidikan saat ini adalah bagaimana meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan agar mampu menjawab tuntutan zaman yang terus berubah.¹²

Kualitas pendidikan di Indonesia pada kurun waktu 2018 sampai 2022 menunjukkan angka yang mengkhawatirkan jika dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia. Hasil survei PISA (Programme for International Student Assessment) tahun 2019 tentang sistem pendidikan menengah global menempatkan Indonesia di posisi yang tidak menggembirakan, yaitu peringkat ke-74 dari 79 negara atau peringkat keenam terendah. Selain itu, data yang dipublikasikan oleh The World Economic Forum Swedia pada tahun 2018 mengindikasikan lemahnya daya saing Indonesia, yang hanya berada di urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di seluruh dunia.¹³ Sidjabat mengidentifikasi tiga faktor lain yang berkontribusi terhadap kualitas pendidikan: (1) lingkungan atau iklim belajar, (2) tingkat kedisiplinan di dalam kelas, dan (3) prinsip-prinsip yang memotivasi belajar. Beliau menyarankan agar ketiga hal ini menjadi pertimbangan penting bagi para pendidik sebelum memulai aktivitas pembelajaran. Oleh sebab itu, pada setiap awal proses

¹¹ Sagala, Syaiful, “Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan”, Bandung: Alfabeta, 2009.

¹² Suparlan, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 3

¹³ BEM PIP UMJ, *Peringkat PISA Indonesia tahun 2022 Naik*, <https://bem-fip.umj.ac.id/halo-dunia/> diakses pada tanggal 1 Januari 2024.

pembelajaran, seorang pendidik harus memahami tingkat kesiapan peserta didik untuk menerima materi yang akan disampaikan.¹⁴

Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas pendidikan, khususnya di Indonesia yaitu:¹⁵

- (a) Faktor Internal, meliputi struktur dan elemen dalam sistem pendidikan, seperti Departemen Pendidikan Nasional, kebijakan Dinas Pendidikan Daerah, serta satuan pendidikan (sekolah). Dalam hal ini, peran dan bantuan dari pihak-pihak yang berwenang (pemerintah) sangat dibutuhkan agar pendidikan terus terpelihara dengan baik.
- (b) Faktor Eksternal, mencakup berbagai dimensi di luar dunia pendidikan, seperti ekonomi, sosial, politik, budaya, dan global. Dimensi global meliputi isu-isu globalisasi yang muncul seiring kemajuan teknologi, masalah perubahan sosial, serta perkembangan teknologi itu sendiri.

Rendahnya kualitas pendidikan yang ada di Indonesia disebabkan oleh beberapa hal yaitu:¹⁶

- (1) Kompetensi para pendidik saat ini belum optimal dalam mengembangkan potensi siswa karena kurangnya pemahaman akan kebutuhan utama mereka, termasuk minat dan bakat dalam belajar. Guru sering kali menerapkan gaya belajar yang mereka kuasai tanpa mempertimbangkan preferensi siswa. Seharusnya, pendidikan yang berkualitas memberikan kesempatan bagi siswa untuk mengembangkan diri secara aktif, kreatif, dan inovatif.
- (2) Kualitas pengajaran saat ini menghadapi tantangan terkait efektivitas, efisiensi, dan standar yang belum optimal. Indikatornya meliputi minimnya sarana belajar, kesejahteraan guru yang memprihatinkan,

¹⁴ Binsen S. Sidjabat, *Membangun Pribadi Unggul Suatu Pendekatan Teologis terhadap Pendidikan karakter*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 20.

¹⁵ Eko Suncaka, “Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia”, *Unisan Journal*, No. 02. Juli 2023, hlm. 36.

¹⁶ Yosef Patandung, “Analisis Masalah- Masalah Pendidikan Dan Tantangan Pendidikan Nasional”, No. 2, Desember 2022, hlm. 5

prestasi siswa yang kurang memuaskan, distribusi pendidikan yang tidak merata, dan biaya pendidikan yang mahal.

- (3) Kurikulum yang terlalu terpusat memperburuk kondisi pendidikan. Karena dirancang di satu tempat, kurikulum seringkali tidak sesuai dengan karakteristik siswa dan kondisi daerah yang beragam, sehingga lebih mencerminkan kebutuhan pemerintah saat ini daripada masa depan siswa. Meskipun Kurikulum Merdeka mulai diterapkan di beberapa sekolah penggerak, efektivitasnya baru akan dievaluasi pada tahun 2024. Ini menimbulkan ketidakpastian apakah kurikulum ini akan dilanjutkan atau justru berubah lagi di masa depan, terutama dengan adanya potensi perubahan pemerintahan.
- (4) Kurikulum yang terlalu terpusat memperburuk kondisi pendidikan. Karena dirancang di satu tempat, kurikulum seringkali tidak sesuai dengan karakteristik siswa dan kondisi daerah yang beragam, sehingga lebih mencerminkan kebutuhan pemerintah saat ini daripada masa depan siswa. Meskipun Kurikulum Merdeka mulai diterapkan di beberapa sekolah penggerak, efektivitasnya baru akan dievaluasi pada tahun 2024. Ini menimbulkan ketidakpastian apakah kurikulum ini akan dilanjutkan atau justru berubah lagi di masa depan, terutama dengan adanya potensi perubahan pemerintahan.

Beberapa tantangan utama yang memengaruhi profesionalisme guru di Indonesia seperti keterbatasan anggaran, kurangnya dukungan kebijakan dan minimnya akses terhadap teknologi, banyak sekolah khususnya di daerah terpencil masih kesulitan dalam menyediakan pelatihan yang berkualitas bagi guru, kesenjangan dalam pelatihan dan pengembangan guru. kurangnya sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan, rendahnya penghargaan terhadap guru yang berprestasi, kurangnya kemampuan manajerial di tingkat sekolah.

Akibat dari lemahnya manajemen dan kurangnya kompetensi profesionalisme guru menyebabkan out-put sekolah masih belum sesuai yang di cita- citakan bersama yaitu cerdas dan berakhlak mulia. Faktor inilah yang

menyebabkan masyarakat mencari sekolah yang bisa memenuhi hal tersebut, salah satunya TK di Kabupaten Kebumen yaitu TK Muslimat NU 25 At Taqwa Desa Jatinegara Kecamatan Sempor Kebumen. Masyarakat di Desa Jatinegara dan desa -desa sekitarnya bahkan sampai Kecamatan sekitar Sempor dan Gombong lebih memilih TK Muslimat At Taqwa 25 sebagai tempat pendidikan untuk mendidik putra-putri mereka setelah menamatkan jenjang PAUD atau Bimba. Animo masyarakat sangat tinggi untuk menyekolahkan putra-putri mereka ke sekolah tersebut. Untuk ukuran Taman Kanak- Kanak, TK Muslimat NU 25 At Taqwa Desa Jatinegara Kecamatan Sempor Kebumen termasuk dalam kelompok sekolah yang maju. Ini dapat dibuktikan pada tahun pembelajaran 2024-2025 jumlah peserta didik di TK Muslimat 25 At Taqwa Desa Jatinegara Kecamatan Sempor sebanyak 171 siswa dengan tujuh rombongan belajar.¹⁷

Berikut data siswa dan rombongan belajar TK Muslimat 25 At Taqwa dalam 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Jumlah Siswa dan Jumlah Rombel TK Muslimat 25 At Taqwa

Tahun Ajaran 2022/2023	Tahun Ajaran 2023/2024	Tahun Ajaran 2024/2025
137	170	171
7 Rombel	7 Rombel	7 Rombel

Sumber Data : Data TK Muslimat NU 25 At Taqwa tahun 2024

TK Muslimat NU 25 At Taqwa memiliki keunggulan yaitu terintegrasi dengan Taman Pendidikan Al Qur'an dengan menggunakan Metode Qiroati, anak -anak diawal masuk belajar membaca Al Qur'an menghafal surat-surat pendek dan do'a-do'a harian selama 75 menit. Dalam bidang peningkatan profesionalisme sumber daya manusia TK Muslimat NU 25 At Taqwa ikut andil menjadi agen perubahan pendidikan menginspirasi dan memotivasi

¹⁷Wawancara dengan Rohimah, Kepala TK Muslimat 25 At Taqwa, di Kebumen tanggal 10 November 2024

sesama pendidik, peserta didik, dan masyarakat. Dengan 3 orang pendidik di TK Muslimat 25 At Taqwa mendapat predikat sebagai guru pengerak.

Untuk melaksanakan amanat dari wali peserta didik tentunya dibutuhkan manajemen SDM tenaga pendidik dan kependidikan yang bagus agar kualitas pembelajaran dan juga output pendidikan di TK Muslimat 25 At Taqwa Desa Jatinegara Kecamatan Sempor tetap baik bahkan terus meningkat. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk menuangkan dalam tesis penulis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di TK Muslimat 25 At Taqwa Desa Jatinegara Sempor Kebumen”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang relevan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di Taman Kanak- Kanak Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
2. Bagaimana pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di Taman Kanak- Kanak Muslimat NU 25 At Taqwa
3. Bagaimana pengarahan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di Taman Kanak- Kanak Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
4. Bagaimana pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di Taman Kanak-Kanak Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara.

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di Taman Kanak- Kanak Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara

2. Mengetahui pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di Taman Kanak- Kanak Muslimat NU 25 At Taqwa
3. Mengetahui pengarahan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di Taman Kanak- Kanak Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
4. Mengetahui pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di Taman Kanak-Kanak Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Sebagai landasan teoretis atau rujukan akademis yang berkaitan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di TK Muslimat 25 At Taqwa Jatinegara.
 - b. Sebagai temuan ilmiah dan koleksi perpustakaan merupakan sumber informasi krusial yang dapat dimanfaatkan sebagai referensi penting dan landasan bagi penelitian selanjutnya.
2. Secara Praktis
 - a. Untuk menambah pengetahuan peneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru TK Muslimat 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menyediakan informasi yang tepat bagi madrasah terkait peningkatan kompetensi guru, dengan fokus utama pada Manajemen Sumber Daya Manusia Guru di lingkungan TK Muslimat 25 At Taqwa Jatinegara.
 - c. Dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan kepala madrasah dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru madrasah.

- d. Dapat digunakan oleh kepala madrasah sebagai dasar pertimbangan dalam membuat keputusan di waktu mendatang demi meningkatkan kompetensi profesionalisme para guru di lingkungan madrasah.
- e. Dapat menginspirasi para pendidik di TK Muslimat NU 25 At Taqwa yang berlokasi di Jatinegara Sempor, Kebumen, untuk lebih proaktif dalam mengembangkan potensi dan kemampuan mereka.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah "manajemen" dan "sumber daya manusia" merupakan dua konsep utama dalam memahami Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk memperjelasnya, kedua istilah ini akan diuraikan secara terpisah. Kata "manajemen" sendiri berakar dari bahasa Latin, yaitu "manus" yang berarti tangan dan "agere" yang berarti melakukan. Penggabungan kedua kata ini membentuk kata kerja "manajer" yang bermakna menangani. Dalam bahasa Inggris, padanan kata kerja untuk manajer adalah "*to manage*" dan bentuk kata bendanya adalah "*management*," yang kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi "manajemen" atau "pengelolaan."¹ Berdasarkan asal katanya, maka manajemen dapat diartikan sebagai proses penanganan atau pengelolaan sesuatu.

Kata "*to manage*" dalam bahasa Inggris, yang menjadi dasar dari istilah manajemen, memiliki arti yang luas, mencakup tindakan mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, mengelola, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin. Dari asal-usul katanya, dapat disimpulkan bahwa manajemen pada dasarnya adalah sebuah proses atau seni dalam mencapai tujuan melalui pelaksanaan dan pengaturan yang efektif.

Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia manajemen memiliki dua arti yaitu: pertama, penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran; dan kedua, pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.² Dalam Bahasa Indonesia, istilah

¹Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 3.

²W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cet. VII; (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), hlm. 314.

manajemen memiliki dua pengertian utama. Pertama, manajemen diartikan sebagai sebuah proses, yaitu kegiatan memberdayakan sumber daya yang tersedia secara efektif untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Kedua, manajemen juga merujuk pada sosok personal, yaitu seorang pemimpin yang bertugas mengatur sumber daya guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan akar katanya dalam bahasa Latin, Inggris, dan Indonesia, manajemen pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai pengelolaan atau pengaturan sumber daya dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Lebih lanjut, manajemen juga merupakan sebuah proses pengelolaan sumber daya organisasi secara efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dalam terminologi teknis, para ahli memiliki beragam interpretasi mengenai makna manajemen. Salah satunya, A. Sanusi, sebagaimana dikutip oleh S. Shoimatul Ula, mendefinisikan manajemen sebagai sebuah sistem perilaku manusia yang bersifat kooperatif, yang diarahkan secara sistematis melalui upaya berkelanjutan dan tindakan yang didasarkan pada rasionalitas.³ Pandangan serupa mengenai definisi manajemen juga dikemukakan oleh GR Terry. Beliau mengartikan manajemen sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu, yang dilaksanakan oleh individu-individu yang memberikan kontribusi terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah direncanakan sebelumnya.⁴ Definisi dari kedua tokoh ini menekankan adanya tindakan bersama yang dipimpin oleh individu untuk mencapai tujuan bersama.

Berbeda dengan perspektif kedua tokoh sebelumnya, Gorton, sebagaimana dikutip oleh Ibrahim Bafadal, memberikan penekanan pada manajemen sebagai sebuah metode yang digunakan oleh administrator dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik atau meraih tujuan-tujuan yang

³S. Shoimatul Ula, *Manajemen Pendidikan Efektif* (Yogyakarta: Berlian, 2013), hlm. 8.

⁴George Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen* (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hlm. 9.

telah ditetapkan.⁵ Meskipun definisi manajemen yang dikemukakan oleh Gorton tampak berbeda dari pandangan sebelumnya, terdapat benang merah kesamaan, yaitu adanya tindakan yang terarah untuk mencapai tujuan yang spesifik.

Sedangkan pengertian manajemen yang lebih komprehensif dijelaskan oleh Oemar Hamalik yang mengartikan manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses sosial yang melibatkan seluruh upaya manusia, memanfaatkan bantuan orang lain dan berbagai sumber daya yang tersedia, serta menerapkan metode yang efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁶

Definisi manajemen menurut Oemar Hamalik tampak lebih lengkap jika dibandingkan dengan pendapat ahli lainnya. Meski menekankan pada proses, tetapi definisi tersebut mengandung metode dan tujuan yang akan dicapai. Definisi yang hampir sama disampaikan oleh Robbins yang menjelaskan manajemen sebagai proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan agar diselesaikan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain.⁷

Selain itu, manajemen juga diartikan sebagai seni seperti yang dikemukakan oleh Stoner dalam Nanang Fattah. Ia mengatakan manajemen adalah seni untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keahlian orang lain (*the art of getting things done through people*).⁸

Pemahaman manajemen sebagai seni menunjukkan bahwa aktivitas manajemen tidak bisa distrukturisasi dengan pasti karena berbagai macam keadaan yang tidak pasti (*uncertainty*) dan secara terus menerus mempengaruhi jalannya suatu organisasi. Sedangkan konsep manajemen

⁵Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 39.

⁶Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 28.

⁷Robbins Stephen D, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (San Diego State University, 1998. Edisi Bahasa Indonesia, (Jakarta: PT. Prenhalindo, 2010), hlm. 8.

⁸Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), hlm. 1.

sebagai suatu proses menunjukkan bahwa aktivitas harus dilakukan secara terstruktur dan sistematis.

Terry sebagaimana dikutip oleh Sugiono lebih menekankan manajemen pada proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengontrolan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.⁹ Pendapat inilah yang lebih populer dibandingkan dengan pendapat lainnya.

Walaupun cenderung memiliki arah fokus yang sama, para cendekiawan terlihat belum memiliki kesepakatan tunggal dalam mengartikulasikan makna manajemen. Perbedaan definisi yang dikemukakan oleh para ahli disebabkan oleh adanya variasi cara melihat dan pengalaman yang mereka miliki. Akan tetapi, manajemen dapat ditarik kesimpulan sebagai cara yang ditempuh untuk menata berbagai potensi yang tersedia secara maksimal, demi meraih maksud tertentu. Dengan kata lain, manajemen adalah suatu alur kerja yang terdiri dari susunan aktivitas, seperti perancangan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengamatan, yang dilakukan untuk menetapkan dan menggapai sasaran yang telah ditentukan melalui pendayagunaan potensi insani dan sumber daya lainnya.

Sebagai bagian dari ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia memberikan perhatian lebih pada aspek karyawan. Tanggung jawab MSDM adalah mengelola potensi manusia secara baik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal.

Di dalam bahasa Inggris, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sebut "*Human Resource Management*" yang di singkat menjadi HRM.¹⁰ Manusia merupakan bagian dari sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi. Namun pelaksanaanya, kebijakan manajemen masih banyak yang belum memperhatikan pentingnya peran sumber daya

⁹Sugiono, *Perspektif Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Alfabeta, 2013), hlm. 4 – 6.

¹⁰Azhar Arsyad, *Pokok-Pokok Manajemen*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2002), hlm. 52.

manusia (SDM)¹¹, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan tampaknya belum memprioritaskan kebutuhan sumber daya manusia dalam kebijakannya. Mengingat betapa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan secara luas, maka fungsi-fungsi MSDM perlu dijalankan secara maksimal. Hal ini bertujuan agar tercapai tujuan baik di tingkat individu, organisasi/lembaga, maupun kelembagaan. Lebih jauh lagi, implementasi prosedur MSDM yang efektif diharapkan dapat menjadi solusi atas permasalahan daya saing yang dihadapi Indonesia.

Sitohang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai keseluruhan proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan atas aktivitas pengadaan, seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia. Keseluruhan proses ini bertujuan untuk merealisasikan beragam tujuan yang meliputi individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan.¹² Selain itu, adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Berikut ini beberapa pandangan para ahli mengenai konsep manajemen personalia:

- 1) Edwin B. Flippo menjelaskan bahwa manajemen personalia merupakan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan hubungan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Keseluruhan proses ini bertujuan untuk

¹¹ Djony Herfan, *Peran SDM dalam Penerapan*, (Jakarta: Pt Grasindo,1999), hlm .12.

¹²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I: Jakarta; Bumi Aksara, 2016), hlm. 8.

merealisasikan tujuan atau sasaran yang ditetapkan bagi individu, organisasi, dan masyarakat..¹³

- 2) Marwansyah, manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan potensi karyawan di dalam organisasi yang diimplementasikan melalui serangkaian fungsi. Fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan kebutuhan SDM, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi karyawan, perencanaan dan pengembangan jalur karier, pemberian kompensasi dan fasilitas kesejahteraan, penjaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengelolaan hubungan industrial.¹⁴
- 3) Malayu S.P. Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu sekaligus seni dalam mengelola interaksi dan fungsi tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap realisasi tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹⁵
- 4) Sculer, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu pemahaman tentang betapa berharganya tenaga kerja organisasi sebagai aset utama yang berkontribusi pada tujuan organisasi. MSDM kemudian menggunakan berbagai fungsi dan aktivitas untuk menjamin bahwa aset manusia ini dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kebaikan individu, organisasi, dan masyarakat.¹⁶
- 5) Henry Simamora mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya pendayagunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian kompensasi, serta pengelolaan individu maupun kelompok pekerja di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup

¹³Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, (Malang: Graha Ilmu, 2004), hlm. 206

¹⁴Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 27.

¹⁵Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2022), hlm. 1.

¹⁶Sukmawati Marjuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Sah Media, 2015), hlm. 9.

berbagai aktivitas yang dilaksanakan dengan tujuan agar potensi sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dalam rangka mencapai beragam sasaran.¹⁷

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai serangkaian proses dan tindakan untuk mengembangkan potensi, memotivasi kinerja, serta mengevaluasi kualitas seluruh sumber daya manusia yang esensial bagi pencapaian tujuan perusahaan. Konsep ini meliputi tahapan awal pemilihan individu berkualifikasi yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan organisasi (*the right man on the right place*), hingga upaya berkelanjutan untuk mempertahankan, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi karyawan dari waktu ke waktu. Mengingat sifatnya yang berkelanjutan, serupa dengan proses pendidikan, maka pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam organisasi pendidikan.

Dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), setiap organisasi, tak terkecuali lembaga pendidikan, memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin diwujudkan, termasuk dalam pengelolaan SDM itu sendiri. Ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:¹⁸

- 1) Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa organisasi atau perusahaan memikul tanggung jawab sosial dan bertindak secara etis dalam menghadapi isu serta tantangan masyarakat, dengan berupaya sekecil mungkin menimbulkan dampak negatif.
- 2) Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah target-target resmi yang dirancang untuk memfasilitasi organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan ini diwujudkan melalui

¹⁷Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 21.

¹⁸Endang Muryati dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Unisma Press, 2022), hlm. 14.

peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi dengan cara menggerakkan, memotivasi, mengarahkan, serta mengoptimalkan potensi karyawan dalam menyelesaikan sasaran dan tugas utama mereka.

- 3) Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah memelihara kontribusi dari setiap unit dalam organisasi sehingga SDM di unit tersebut dapat menjalankan tugasnya secara maksimal. Setiap SDM akan memiliki nilai fungsional apabila manajemen mampu mengakomodasi permintaan organisasi. Oleh karena itu, manajemen bertanggung jawab untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya dapat memberikan kontribusi pada bagian tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Tujuan individual manajemen sumber daya manusia adalah tujuan-tujuan pribadi karyawan yang selaras dengan target-target organisasi atau perusahaan, yang ingin dicapai melalui aktivitas karyawan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menyediakan peluang yang setara bagi setiap individu untuk mencapai aspirasi pribadinya, serta memelihara dan menstimulasi motivasi internal guna meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan sangat bergantung pada orientasi berkelanjutan pemimpin dan manajemen untuk meningkatkan perilaku organisasi. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan serta mengembangkan potensi pendidik agar berkualitas unggul. Pemanfaatan SDM yang terkelola secara terencana dan sistematis, serta dievaluasi dengan benar, akurat, dan lengkap, akan menghasilkan pencapaian tujuan yang produktif, berkualitas, efektif, dan efisien. Tujuan manajemen SDM sendiri mencakup aspek sosial, organisasional, fungsional, dan individual.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, menurut Hasibuan fungsi manajerial terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan/pergerakan (*directing*), pengawasan (*controlling*) dan fungsi operasional lebih mengarah pada kegiatan pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja (*separation*).¹⁹ Adapun penjelasan sebagai berikut:

1) Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3) Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*compensation*)

¹⁹ Iqbal Arraniri dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cirebon: Insania, 2021) hlm. 23

Pemberian balas jasa langsung (direct), dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian (integration)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (maintenance)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10) Kedisiplinan (discipline)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (separation)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebabsebab lainnya.

c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan

Betapa signifikannya peran pendidikan dalam memupuk potensi sumber daya manusia dan membangun karakter bangsa demi kemaslahatan masyarakat dan negara. Martabat suatu bangsa sangat bergantung pada mutu pendidikannya. Era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa transformasi di berbagai aspek kehidupan, sehingga solusi atas beragam persoalan hanya mungkin dicapai melalui upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan serta teknologi.

Perubahan yang dibawa oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan

teknologi, selain memberikan keuntungan bagi kehidupan manusia, juga mengantarkan pada era persaingan global yang semakin intens. Untuk dapat berperan aktif dalam kompetisi global ini, bangsa Indonesia perlu secara berkelanjutan mengembangkan dan meningkatkan mutu sumber daya manusianya agar tidak terpinggirkan oleh kemajuan tersebut. Di Indonesia sendiri, kebijakan otonomi daerah yang digulirkan sejak 1999 dan mulai diterapkan di bidang pendidikan pada tahun 2001 memiliki implikasi besar. Oleh karena itu, desentralisasi pendidikan di tingkat satuan pendidikan, termasuk kemandirian ekonomi sekolah sebagai wujud otonomi sekolah, menjadi sebuah kebutuhan.²⁰

Bertolak dari pemahaman ini, jelaslah bahwa manajemen memiliki peran yang sangat vital dalam dunia pendidikan. Melalui pendidikan yang terkelola dengan baik, sumber daya manusia akan mampu memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap transformasi bangsa. Mengingat betapa esensialnya SDM bagi kemajuan negara, pendidikan menjadi kunci utama. Lebih lanjut, implementasi manajemen yang tepat dalam pendidikan akan mencetak SDM yang kompeten dan berkualitas tinggi, yang secara langsung berkontribusi positif pada kemajuan negara.²¹

2. Kompetensi Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme tumbuh dari konsep "profesi," yang menandakan ranah pekerjaan yang menjadi aspirasi seseorang. Selain itu, profesi juga dapat diartikan sebagai suatu kedudukan atau pekerjaan spesifik yang menuntut pemahaman dan kompetensi khusus, yang didapatkan melalui pendidikan tinggi akademis yang intensif.²²

Ditinjau dari asal-usul katanya, istilah "profesi" berasal dari bahasa

²⁰ Arif Rohman, *Memahami ilmu pendidikan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 13.

²¹ Nasriazkia, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan", *Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, Nomor 1, Januari 2020, hlm. 166-179.

²² Eko Setiawan, *Kompetensi Pedagogis dan Profesional Guru PAUD dan SD*, (Jakarta: Erlangga, 2018), hlm. 34.

Inggris "*profession*" dan bahasa Latin "*profecus*," yang mengimplikasikan pengakuan, pernyataan kemampuan, atau keahlian dalam melaksanakan suatu tugas. Sementara itu, dalam pengertian terminologi, profesi merujuk pada pekerjaan yang mensyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya, dengan fokus pada aktivitas mental yang didasari oleh pengetahuan teoritis sebagai alat untuk tindakan praktis, bukan sekadar keterampilan manual. Sejalan dengan itu, Martinis Yamin mendefinisikan profesi sebagai pekerjaan yang dijalankan berdasarkan penguasaan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur yang berakar pada intelektualitas.²³

Sanusi mengemukakan beberapa istilah yang berkaitan dengan profesi, yaitu profesi, profesional, profesionalisme, profesionalisasi, dan profesionalitas sebagai berikut:²⁴

- 1) Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*lexpertise*) dari anggotanya. Artinya ia tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu (pendidikan/ latihan pra-jabatan) maupun setelah menjalani profesi (*in-service training*). Di luar pengertian itu, ada beberapa ciri khususnya yang berkaitan dengan profesi kependidikan.
- 2) Profesional menunjuk pada dua hal. Pertama, orang yang menyandang suatu profesi misalnya dia seorang profesional. Kedua, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan profesinya. Pengertian kedua ini dikontraskan dengan "non-profesional" atau "amatiran".

²³ Sudamin Adriyanto, *Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Pendekatan Supervisi Kolaboratif*, (Lakeisha, 2022), hlm.7.

²⁴ Iwan Wijaya, *Profesional Teacher Menjadi Guru Profesional*, (Sukabumi: Jejak Publisher, 2018), hlm. 12.

- 3) Profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.
- 4) Profesionalitas mengacu kepada para anggota profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya.
- 5) Profesionalisasi menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria standar dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembang profesional (*professional development*) baik dilakukan melalui pendidikan/ pelatihan prajabatan maupun dalam jabatan. Oleh karena itu profesionalisasi merupakan proses yang *life-long* dan *never ending*, secepat seseorang telah menyatakan dirinya sebagai warga suatu profesi.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian dan diperoleh melalui pendidikan dan latihan tertentu, menuntut persyaratan khusus dan memiliki tanggung jawab.

Profesionalisme guru adalah suatu tingkat penampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru yang didukung dengan keterampilan dan kode etik.²⁵ Menurut Yusutria profesionalisme guru tercermin pada pelaksanaan tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Selain itu Saqipi mendefenisikan profesionalisme guru sebagai tanggung jawab guru untuk mengontrol dan mengembangkan pengetahuan dan tindakan

²⁵Nur Hasanah, *Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru Bebas Kearifan Lokal Studi Analisis pada Sekolah di Daerah Tertinggal*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023), hlm. 6.

mereka untuk kepentingan peserta didik.²⁶ Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah kesungguhan seorang guru untuk senantiasa meningkatkan kompetensi dirinya, mengembangkan metode pengajaran, dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Pada dasarnya, profesionalisme merupakan motivasi intrinsik pada diri guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya ke arah perwujudan profesional.²⁷ Kualitas profesionalisme didukung oleh lima kompetensi sebagai berikut:²⁸

- a) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. Berdasarkan kriteria ini, guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan standar yang ideal, dia akan mengidentifikasi dirinya kepada figur yang memiliki standar ideal.
- b) Standar ideal adalah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.
- c) Seorang guru yang profesional memiliki komitmen untuk terus meningkatkan dan menjaga reputasi profesinya. Tingginya profesionalisme tercermin dari besarnya keinginan untuk memperbaiki dan mempertahankan citra profesi melalui perwujudan perilaku profesional. Citra profesi sendiri adalah pandangan terhadap profesi guru berdasarkan evaluasi kinerjanya. Hal ini diwujudkan dalam berbagai aspek, seperti penampilan, cara berkomunikasi, pilihan kata, postur tubuh, gaya hidup sehari-hari, dan interaksi dengan orang lain.

²⁶ Ragiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.133.

²⁷ Jumrah Jamil, *Etika Profesi Guru*, (Pasaman: Azka Pustaka, 2022), hlm.130.

²⁸ Fathul Arifin Toatubun dan Muhammad Rijal, *Profesionalitas dan Mutu Pembelajaran*, (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), hlm.191.

- d) Salah satu ciri guru yang profesional adalah keinginan untuk terus menerus mencari kesempatan pengembangan diri yang dapat meningkatkan dan memperbaiki mutu ilmu pengetahuan serta keterampilannya. Artinya, guru diharapkan tidak pasif dan selalu berusaha untuk menemukan serta memanfaatkan peluang yang dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya.
- e) Salah satu indikator profesionalisme adalah adanya keinginan untuk mencapai mutu dan tujuan luhur dalam profesi, serta rasa bangga terhadap pekerjaan sebagai guru. Oleh karena itu, diharapkan setiap guru memiliki rasa bangga dan percaya diri terhadap profesinya, yang ditunjukkan melalui apresiasi terhadap pengalaman sebelumnya, pengabdian yang besar pada tugas saat ini, dan optimisme terhadap kemampuan diri untuk perkembangan di masa mendatang.

Guru profesional adalah mereka yang memiliki keahlian, baik yang menyangkut materi keilmuan yang dikuasainya maupun keterampilan metodologinya. Keahlian yang dimiliki oleh guru profesional diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan latihan yang diprogramkan dan terstruktur secara khusus.

Dalam undang-undang Nomor 14 tahun 2005 menyatakan bahwa guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:²⁹

- (1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
- (2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.
- (3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- (4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya.

²⁹ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru dari Prajabatan Induksi ke Profesional Madani*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 109.

- (5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- (6) Memperoleh penghasilan yang telah ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- (7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- (8) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokok keprofesionalan guru.

Profesi guru adalah pekerjaan yang menantang, sehingga memerlukan individu yang memiliki kesabaran, kecerdasan, budi pekerti luhur, serta ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Hal ini bertujuan agar ilmu yang diajarkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi para siswa. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada tingkat profesionalisme seorang guru.

Sementara itu, profesionalisme guru dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri sebagai berikut:³⁰

- (a) Ahli di bidang teori dan praktik keguruannya. Guru profesional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam mengajarkannya. Dengan kata lain guru profesional adalah guru yang mampu membelajarkan siswanya tentang pengetahuan yang dikuasainya dengan baik.
- (b) Salah satu ciri khas profesi, termasuk guru, adalah adanya organisasi profesi yang anggotanya memiliki antusiasme untuk bergabung. Guru sebagai tenaga profesional hendaknya meningkatkan peran serta dalam organisasi profesinya. Selain melindungi kepentingan anggota, organisasi profesi juga berfungsi sebagai pendorong dan

³⁰ Adri Efferi, *Manajemen pendidikan Menyikapi Tabir Pengelolaan Lembaga Pendidikan*, (Depok: Rajawali, 2020), hlm. 148.

motivator bagi anggota untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

- (c) Seorang guru profesional idealnya memiliki pendidikan keguruan yang relevan. Kompetensi guru dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan diperoleh melalui pendidikan khusus keguruan. Keahlian ini umumnya tidak dimiliki oleh individu yang tidak pernah mengenyam pendidikan di bidang tersebut. Sebagai pendidik, guru memiliki beberapa peran penting, di antaranya:
- (1) Sebagai pekerja profesional dengan fungsi mengajar, membimbing dan melatih.
 - (2) Sebagai pekerja kemanusiaan dengan fungsi merelevansikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki.
 - (3) Sebagai petugas kemasyarakatan dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga negara yang baik.

Berbagai peran guru tersebut menuntut seorang pendidik untuk memiliki kemampuan manajerial dan teknis yang mumpuni, memahami prosedur kerja sebagai seorang ahli, serta memiliki motivasi tulus yang didasari oleh panggilan hati untuk melayani sesama.

- (a) Sebagai bagian dari profesi, guru wajib mematuhi kode etik yang berlaku. Sebagaimana ditegaskan dalam Konvensi Nasional Pendidikan I tahun 1998, sebuah profesi memiliki kode etik yang berupa norma-norma yang diakui dan dihormati oleh masyarakat sebagai pedoman perilaku. Kode etik sangat krusial bagi sebuah organisasi karena menjadi landasan moral dan panduan bertindak bagi para anggotanya. Fungsi kode etik adalah untuk mendorong setiap anggota agar terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas layanan profesionalnya demi kepentingan orang lain.
- (b) Seorang guru profesional memiliki kemandirian dan rasa tanggung jawab. Otonomi di sini berarti kemampuan untuk mengatur diri sendiri. Oleh karena itu, guru hendaknya bersikap mandiri dalam

membuat keputusan dan siap mempertanggungjawabkan pilihan yang diambilnya.

- (c) Aspek penting dari profesionalisme guru adalah adanya rasa pengabdian kepada masyarakat. Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan dan kemajuan masyarakat. Guru, sebagai ujung tombak pendidikan, memiliki peran vital dalam mencerdaskan bangsa. Dengan demikian, seorang guru dituntut untuk memiliki dedikasi yang besar dalam melayani masyarakat, khususnya dalam mendidik dan membimbing peserta didik.
- (d) Dalam menjalankan tugas pengabdian kepada masyarakat, seorang guru idealnya bekerja berdasarkan panggilan hati nurani. Dorongan internal ini akan membuat guru merasa bahagia dalam melaksanakan tugas mulia untuk mencerdaskan para siswa.

Secara khusus syarat profesionalisme guru adalah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1), memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³¹

b. Indikator Kompetensi Profesionalisme Guru

Kompetensi guru lebih merujuk pada kemampuan untuk mengajar dan mendidik sehingga menghasilkan perubahan perilaku belajar dari peserta didik. Kompetensi guru berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yang selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 pasal 28 ayat (2) bahwa guru harus mempunyai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.³² Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2017

³¹ Rinto Alexandro, dkk., *Profesi Keguruan (Menjadi Guru Profesional)*, (Cet. I: Guepedia, 2021), hlm. 44.

³² Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru*, (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 22.

tentang Guru menyebutkan bahwa keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan satu kesatuan untuk menjadi guru profesional.³³

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan beribawa, menjadi teladan bagi peserta didik yang berakhlak mulia. Kompetensi ini menjadi bagian dari *soft skills* yang harus dimiliki oleh seorang guru agar mampu menjadi teladan bagi semua peserta didik. Kompetensi kepribadian tersebut dijabarkan sebagai berikut:³⁴

- a) Seorang guru harus memiliki kepribadian yang kuat dan stabil, yang tercermin dalam tindakannya yang sesuai dengan norma hukum dan sosial, merasa bangga menjadi seorang pendidik, serta konsisten dalam berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku.
- b) Seorang guru hendaknya memiliki kepribadian yang dewasa, yang ditunjukkan dengan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam menjalankan profesinya.
- c) Seorang guru seyogianya memiliki kepribadian yang arif, yang ditunjukkan melalui tindakan yang mengutamakan manfaat bagi siswa, sekolah, dan masyarakat, serta bersikap terbuka dalam berpikir dan bertindak.
- d) Seorang guru hendaknya memiliki kepribadian yang berwibawa, yang tercermin dalam perilakunya yang memberikan pengaruh positif kepada peserta didik dan menimbulkan rasa hormat.

³³Tim Redaksi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen*, (Yogyakarta: Lakasana, 2018), hlm.177.

³⁴ Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis KOMUNITAS BELAJAR (Model dan Implementasinya untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 14.

- e) Seorang guru idealnya memiliki akhlak mulia dan mampu menjadi contoh teladan, yang ditunjukkan melalui tindakan yang selaras dengan norma agama (bertakwa, jujur, ikhlas, suka menolong) serta memiliki perilaku yang patut dicontoh oleh peserta didik.

Kompetensi kepribadian mengimplikasikan bahwa seorang guru memiliki karakter yang kuat dan layak dijadikan contoh, serta mampu mengelola diri sehingga dapat menjadi panutan dalam berbagai situasi, tempat, dan bagi siapa pun.

2) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam memahami peserta didik dan mengelola proses pembelajaran yang bersifat mendidik dan interaktif. Secara mendasar, kompetensi ini meliputi pemahaman tentang peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta upaya mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Kompetensi pedagogik ini terdiri dari beberapa aspek, yaitu:³⁵

- a) Seorang guru perlu memahami peserta didik dengan menerapkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif dan kepribadian, serta mengidentifikasi pengetahuan awal yang dimiliki siswa.
- b) Seorang guru harus mampu merancang pembelajaran, termasuk memahami dasar-dasar pendidikan yang relevan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, kompetensi yang dituju, dan materi ajar, serta menyusun rencana pembelajaran berdasarkan strategi tersebut.

³⁵ Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran Islam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 75.

- c) Seorang guru perlu merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, yang meliputi pelaksanaan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkelanjutan dengan berbagai metode, menganalisis hasil penilaian untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa, serta memanfaatkan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas program pembelajaran secara keseluruhan.
- d) Seorang guru berperan dalam mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh, baik di bidang akademik maupun non-akademik, dengan cara memfasilitasi mereka untuk mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan pengajaran, memberikan bimbingan, dan melatih peserta didik agar menjadi individu yang terdidik secara jasmani dan rohani.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran bidang studi secara komprehensif dan mendalam. Hal ini meliputi penguasaan substansi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah, landasan keilmuan yang menaungi materi tersebut, serta upaya memperluas wawasan keilmuan sebagai seorang guru. Kompetensi profesional mencakup:³⁶

- a) Seorang guru harus menguasai substansi keilmuan yang relevan dengan bidang studinya, termasuk memahami materi ajar dalam kurikulum sekolah, struktur, konsep, dan metode keilmuan yang mendasarinya, keterkaitan antar mata pelajaran, serta mampu mengaplikasikan konsep-konsep tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

³⁶ Iswadi, *Teori Belajar*, (Bogor: In Media, 2014), hlm.137

- b) Seorang guru perlu menguasai struktur dan metode keilmuan, termasuk memahami langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan serta materi bidang studi yang diampunya.

Berbekal kompetensi profesional, guru akan berperan sebagai pembimbing, pelatih, dan pengelola pembelajaran yang efektif dalam berinteraksi dengan siswa selama proses transfer ilmu pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai positif.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merujuk pada kemampuan seorang pendidik, sebagai anggota masyarakat, untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, rekan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid, serta masyarakat di lingkungan sekitar. Kompetensi ini meliputi:³⁷

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.
- b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua, wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Sebagai makhluk sosial, kehidupan guru tidak terlepas dari interaksi sosial di lingkungan sekolah maupun masyarakat. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kompetensi sosial yang memadai, khususnya yang berkaitan dengan pendidikan, agar mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru dan staf kependidikan, orang tua/wali murid, serta masyarakat sekitar.

³⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kerja dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 115.

c. Upaya Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru harus selalu berusaha melakukan lima (5) hal yaitu sebagai berikut:³⁸

- 1) Memahami tuntutan standar profesi yang ada.

Memahami standar profesi yang berlaku merupakan prioritas utama, mengingat adanya potensi mobilitas guru antarnegara di era globalisasi ini. Selain itu, sebagai seorang profesional, guru harus mengikuti perkembangan profesi secara global dan memenuhi harapan masyarakat akan pelayanan yang semakin baik. Salah satunya cara untuk memenuhi standar profesi adalah dengan belajar berkelanjutan sepanjang hayat, bersikap terbuka terhadap perkembangan baru di bidangnya melalui kemauan untuk mendengar dan melihat.

- 2) Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan.

Apabila kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan terpenuhi, maka guru akan memiliki posisi yang kuat dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Peningkatan kualitas dan kompetensi ini dapat dicapai melalui pelatihan dalam jabatan (*in-service training*) dan berbagai cara lain untuk mendapatkan sertifikasi.

- 3) Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi.

Guru dapat membangun hubungan kolegal yang positif dengan berusaha memahami praktik-praktik sukses yang telah dilakukan oleh rekan sejawatnya. Dengan demikian, guru dapat belajar untuk meraih kesuksesan serupa atau bahkan melampauinya.

³⁸ Irjus Indrawan dkk, *Guru Sebagai Agen Perubahan*, (Jateng: Lakeisha, 2020), hlm. 30.

Melalui jaringan kerja ini, guru juga memiliki akses terhadap berbagai inovasi dalam bidang profesinya.

Membangun jaringan guru dapat dimulai dari lingkup kecil, contohnya melalui pertemuan informal yang bersifat kekeluargaan dengan rekan sejawat sambil berolahraga, bersilaturahmi, atau melakukan kegiatan sosial lainnya. Selain itu, jaringan yang lebih luas juga dapat dibina melalui pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi, seperti Facebook, Twitter, dan platform lainnya. Pada dasarnya, pembentukan jaringan kerja ini dapat disesuaikan dengan situasi, kondisi, dan budaya setempat.

- 4) Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen.

Di era global saat ini, membangun etos kerja yang berfokus pada pelayanan berkualitas tinggi kepada para pihak terkait adalah sebuah keniscayaan. Semua sektor dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik, orang tua, dan pemangku kepentingan pendidikan. Terlebih lagi, layanan pendidikan termasuk dalam kategori pelayanan publik yang didanai, diselenggarakan, dan diawasi oleh serta untuk kepentingan masyarakat. Oleh sebab itu, guru wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik.

- 5) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas

Untuk memastikan tidak tertinggal dalam kemampuan mengelola pembelajaran, guru perlu memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi terkini. Guru dapat menggunakan berbagai media dan ide-ide baru dalam teknologi pendidikan, seperti media presentasi dan pendekatan-pendekatan inovatif lainnya di bidang teknologi pendidikan.

Berbagai upaya yang telah diuraikan sebelumnya tidak akan efektif tanpa tindakan nyata. Peningkatan profesionalisme guru tidak hanya berfokus pada pembinaan aspek administratif kepegawaian, melainkan

harus lebih menekankan pada kemampuan profesional dan komitmen sebagai seorang pendidik. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, mengemukakan beberapa alternatif program pengembangan profesionalisme guru, di antaranya adalah:³⁹

1) Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru.

Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal S1 dari program keguruan, namun masih ada guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut. Oleh sebab itu, program ini diperuntukkan bagi guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 atau S2 keguruan. Program ini berupa program kelanjutan studi bentuk tugas belajar.

2) Program Penyetaraan dan Sertifikasi.

Program ini ditujukan kepada para guru yang mengampu mata pelajaran yang tidak selaras dengan disiplin ilmu yang mereka pelajari atau yang tidak memiliki dasar pendidikan keguruan. Keadaan seperti ini kerap dijumpai di sekolah yang menghadapi kendala penempatan guru pada mata pelajaran tertentu. Meskipun seringkali guru memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dari persyaratan, namun jika tidak relevan (misalnya, sarjana non-pendidikan), mereka dapat mengambil jalur penyetaraan atau sertifikasi.

3) Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi.

Program pelatihan yang diajukan ini didasarkan pada identifikasi kebutuhan guru yang selaras dengan tuntutan kompetensi profesional. Metode pelatihan yang selama ini diterapkan cenderung bersifat parsial, dan pengembangan materi seringkali mengalami redundansi, yang berimplikasi pada alokasi waktu, sumber daya manusia, dan anggaran yang kurang optimal.

³⁹ Azima Dimiyati, *Pengembangan Profesi Guru*, (Lampung; Gre Publishing, 2019), hlm. 62.

Fenomena umum yang terjadi adalah seorang guru mengikuti beberapa jenis pelatihan dalam satu tahun, yang berpotensi menginterupsi efektivitas proses belajar mengajar, sementara sebagian guru lainnya mungkin tidak mendapatkan akses pelatihan yang memadai. Sehubungan dengan hal tersebut, diusulkan implementasi Pelatihan Berbasis Kompetensi (PTBK), yaitu model pelatihan yang berorientasi pada kompetensi yang relevan dan esensial bagi peserta didik. Dengan demikian, substansi materi pelatihan akan mengintegrasikan secara komprehensif berbagai bidang ilmu yang menjadi fondasi bahan ajar untuk mencapai kompetensi yang ditetapkan.

4) Program supervisi pendidikan.

Tujuan utama supervisi adalah membawa perubahan ke arah yang lebih baik, terutama dalam mengefektifkan dan mengefisienkan proses belajar mengajar. Di lingkungan sekolah, supervisi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada prestasi sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, kualitas pelaksanaan supervisi di sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan prestasi sekolah.

5) Program Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Komunitas belajar merupakan forum atau wadah profesional bagi guru-guru mata pelajaran yang sama, baik di tingkat sanggar maupun sekolah masing-masing, yang dibentuk berdasarkan dua elemen utama: musyawarah dan guru mata pelajaran itu sendiri. Yang dimaksud dengan guru mata pelajaran adalah para pendidik SMP dan SMA, baik negeri maupun swasta, yang bertugas dan bertanggung jawab dalam pengelolaan mata pelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

6) Simpaosium Guru

Simposium Guru juga berfungsi sebagai platform untuk bertukar pengalaman dalam mengatasi berbagai tantangan dalam proses pembelajaran. Diharapkan melalui forum ini, para guru dapat menyebarkan inovasi-inovasi kreatif mereka dalam memecahkan masalah. Selain menjadi sarana berbagi, simposium ini juga berperan dalam memacu kompetensi antar guru dengan menampilkan contoh-contoh guru berprestasi di berbagai area, seperti implementasi metode pengajaran, hasil penelitian tindakan kelas, atau penulisan karya ilmiah.

7) Program Pelatihan Tradisional Lainnya.

Pelatihan ini umumnya berfokus pada aspek-aspek spesifik yang bersifat aktual dan krusial untuk dikuasai oleh para guru, seperti Contextual Teaching and Learning (CTL), Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), penelitian tindakan kelas, penulisan karya ilmiah, serta kemampuan membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah.

Jurnal atau berbagai bentuk karya ilmiah dihasilkan secara berkelanjutan oleh penulis perorangan, institusi pendidikan, serta organisasi lainnya. Publikasi ilmiah ini mudah diakses dan dapat ditemukan di berbagai sumber belajar, seperti perpustakaan dan internet. Meskipun artikel jurnal cenderung ringkas, isinya mampu memperkenalkan konsep-konsep baru dan perspektif yang menginspirasi perencanaan serta penelitian lebih lanjut. Dengan membaca dan memahami konten jurnal atau karya ilmiah di bidang pendidikan, para guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme mereka.

8) Berpartisipasi Dalam Pertemuan Ilmiah.

Aktivitas ini dapat diinisiasi oleh setiap guru secara individual. Kunci utamanya adalah menumbuhkan motivasi diri untuk terlibat aktif dalam berbagai forum ilmiah. Konferensi atau pertemuan

ilmiah memiliki peran krusial dalam menjaga guru tetap dengan perkembangan terbaru dalam profesi mereka. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk berbagi informasi dan inovasi terkini dalam suatu bidang ilmu tertentu.

9) Melakukan Penelitian (Khususnya Penelitian Tindakan Kelas).

Penelitian tindakan kelas (PTK) adalah sebuah kajian sistematis yang dilakukan oleh guru, baik secara mandiri maupun berkolaborasi dengan ahli pendidikan, dengan tujuan merefleksikan dan meningkatkan kualitas praktik pembelajaran secara berkelanjutan. PTK juga merupakan strategi efektif untuk mengembangkan profesionalisme guru. Melalui berbagai kegiatan reflektif, PTK bertujuan untuk membangun landasan rasional yang kuat, memperdalam pemahaman guru terhadap tindakan mereka dalam menjalankan tugas, memperbaiki kondisi di mana proses belajar mengajar terjadi, serta menghasilkan inovasi dalam pendidikan.

10) Magang

Program magang dirancang khusus untuk guru pemula. Pelatihan ini dapat berupa pre-service (sebelum bertugas) atau in-service (saat bertugas) bagi guru junior, dengan tujuan untuk secara bertahap mengembangkan mereka menjadi guru profesional melalui pengalaman magang di kelas yang ditentukan. Berbeda dengan metode pelatihan konvensional, fokus utama pelatihan magang adalah mengintegrasikan materi akademis dengan pengalaman praktis di bawah bimbingan guru senior.

11) Mengikuti Berita Aktual dari Media Pemberitaan.

Pemilihan program radio dan televisi yang cermat serta kebiasaan membaca surat kabar secara rutin juga dapat memperluas wawasan guru tentang perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan. Berbagai media tersebut sering menyajikan artikel atau program yang membahas isu-isu atau penemuan terkini dalam

pendidikan secara mendalam oleh para ahli. Oleh sebab itu, penggunaan media pemberitaan yang relevan dengan bidang yang diajarkan guru secara selektif akan berkontribusi pada peningkatan profesionalisme mereka.

12) Berpartisipasi dan Aktif dalam Organisasi Profesi.

Keikutsertaan dalam organisasi atau komunitas profesional berpotensi meningkatkan profesionalisme seorang guru. Organisasi semacam itu umumnya berupaya membangun relasi yang baik dan erat dengan berbagai pihak di luar dunia pendidikan, termasuk sektor swasta, industri, dan lainnya, demi melayani anggotanya.

13) Menggalang Kerja dengan Teman Sejawat.

Kolaborasi dengan rekan sejawat sangat bermanfaat bagi pengembangan profesionalisme guru. Banyak aspek dapat diatasi dan direalisasikan melalui kerja sama, seperti pelaksanaan penelitian tindakan kelas, partisipasi dalam kegiatan ilmiah, dan aktivitas profesional lainnya. Pertemuan formal maupun informal untuk membahas berbagai isu atau tantangan pendidikan, termasuk kolaborasi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program sekolah bersama kepala sekolah, orang tua siswa (komite sekolah), guru, serta staf profesional lainnya, dapat membantu guru memperbarui pengetahuan mereka.

Selain beberapa upaya yang dijabarkan di atas guru juga dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui:

1) Usaha peningkatan Kualitas Guru

Untuk mengantisipasi tantangan dunia pendidikan yang semakin berat, upaya profesionalisme harus dikembangkan. Menurut Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Pendidikan Nasional (Diknas) ada beberapa cara yang ditempuh dalam pengembangan profesionalisme guru.⁴⁰

⁴⁰ Suyanti dan Asep Jihad, *Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan dan Kualitas Guru di Era Global)*, (Jakarta: Erlangga, 2013), hlm. 32.

- (a) Diperlukan revitalisasi pelatihan guru yang secara spesifik bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, bukan sekadar untuk memenuhi persyaratan sertifikasi mengajar.
- (b) Diperlukan mekanisme pengawasan dalam penyelenggaraan pelatihan guru guna mengoptimalkan pelaksanaannya.
- (c) Diperlukan sistem penilaian yang terstruktur dan berkala untuk mengukur efektivitas serta dampak pelatihan guru terhadap kualitas pendidikan.
- (d) Perlunya desentralisasi pelatihan guru tingkat kabupaten/kota.
- (e) Diperlukan berbagai upaya alternatif yang dapat meningkatkan kesempatan dan kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran.
- (f) Perlu untuk memiliki tolok ukur yang terdefinisi dengan baik terkait kemampuan profesional guru sebagai panduan dalam pembinaan dan upaya peningkatan kualitas mereka.
- (g) Diperlukan pengkajian ulang terhadap aturan atau kebijakan yang ada melalui perumusan kembali aturan atau kebijakan yang lebih fleksibel dan mampu mendorong pengembangan kreativitas guru.
- (h) Diperlukan reorganisasi dan rekonseptualisasi kegiatan pengawasan pengelolaan sekolah agar kegiatan ini dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan mutu guru.
- (i) Diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan penelitian, terutama penelitian tindakan kelas, agar mereka lebih mampu memahami dan menghayati permasalahan yang muncul dalam proses pembelajaran.

- (j) Perlunya mendorong para guru untuk bersikap kritis dan selalu berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan.
 - (k) Seleksi calon mahasiswa pada Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) perlu diperketat.
 - (l) Meningkatkan penghargaan terhadap profesi guru dengan memperluas peluang mereka untuk mengembangkan karier.
 - (m) Sistem angka kredit yang berlaku perlu lebih adaptif agar dapat mendukung perkembangan karier guru yang lebih mengutamakan kegiatan dan inovasi mereka dalam mengajar.
- 2) Peningkatan profesional guru melalui sertifikasi

Peningkatan profesional guru melalui sertifikasi bertujuan untuk menentukan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi dan lulus uji sertifikasi. Adapun manfaat uji sertifikasi sebagai berikut:⁴¹

- (a) Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
- (b) Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.
- (c) Menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.

⁴¹ Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 41.

- (d) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keingian internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Peningkatan profesionalisme guru bukan semata-mata diperoleh dari program-program peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan pemerintah namun yang lebih menentukan adalah bagaimana guru secara personal dan mandiri harus mempunyai komitmen yang besar dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam artian bahwa peningkatan kemampuan profesional seorang guru bukan kegiatan insidental yang berhenti dalam satu atau dua kali kegiatan akan tetapi, peningkatan profesionalisme guru dilaksanakan secara terus menerus selama guru itu masih berprofesi sebagai guru.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pada bagian ini peneliti akan menguraikan kerangka pikir yang dijadikan sebagai pedoman dan landasan berpikir dalam melaksanakan penelitian ini. Hal ini perlu dikembangkan karena berfungsi mengarahkan peneliti dalam mendapatkan data informasi yang diperlukan guna memecahkan masalah penelitian secara ilmiah.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁴² Manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.⁴³

⁴² Nurul Ilham, *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2022), hlm. 32.

⁴³ Fachrurazi, Dkk, *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Batam: Intan Pariwara, 2016), hlm. 5

Rudi Risdianto, Fahrudiin, Mansur Hakim, Asrin, Desi Setidadi dalam penelitiannya berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan” berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi, jika manajemen sumber daya manusia tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam mencapai tujuan organisasi.⁴⁴ Keberhasilan lembaga atau organisasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia, apabila sumber daya manusia dikelola secara baik maka akan memiliki dampak pada kemajuan lembaga atau organisasi.

Rekrutmen sumber daya manusia menurut Rivai adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau posisi dalam suatu organisasi.⁴⁵ Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Menurut Ibrahim Bafadal rekrutmen pendidik adalah satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.⁴⁶ Jika terjadi kesalahan dalam merekrut orang yang tidak tepat maka akan sangat besar pengaruh dan dampaknya terhadap lembaga pendidikan. oleh karena itu rekrutmen tujuannya harus jelas, terukur dan terarah. Proses rekrutmen menurut Ibrahim Bafadal dapat dilakukan melalui kegiatan persiapan rekrutmen, penyebaran penerimaan tenaga pendidik, dan penerimaan lamaran. Seleksi menurut Melayu Hasibuan adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar diterima atau ditolak untuk menjadi pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga.⁴⁷ Menurut Noor tahapan seleksi yakni, seleksi

⁴⁴ Rudi Risdianto, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar*, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, No, 2 Tahun Mei 2023, hlm. 113.

⁴⁵ Zul Fadli dkk, *Manajemen Sumber Daya Aparatur*, (Padang: Gita Lentera, 2024), hlm.23

⁴⁶ Rugaiyah Dkk. *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 77.

⁴⁷ Rusdiana, *Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan Penguatan Tatakelola Kapasitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pusay Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2018), hlm. 20

administrasi, tes tertulis, tes wawancara dan tes *microteaching*. Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui program peningkatan kualitas pendidik, program supervisi, program Komunitas Belajar, dan berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah.

B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu diperlukan untuk melengkapi data dan pengetahuan yang berkaitan dengan implementasi manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan kompetensi guru. Adapun beberapa referensi yang digunakan oleh penulis sebagai bahan kajian pustaka adalah sebagai berikut :

1. Tesis dengan judul "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di TK Negeri Lubuk Pakam." tesis yang disusun oleh Mariana Hasibuan sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca sarjana Universitas Negeri Sumatera Utara Medan tahun 2017. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, untuk mengetahui langkah-langkah madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru, untuk mengetahui faktor pendukung keberhasilan dalam meningkatkan profesionalisme guru di TK Negeri Lubuk Pakam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TK Negeri Lubuk Pakam telah melakukan pelatihan- pelatihan kepada guru, mengikuti *Workshop* ,diklat, dan mempunyai komunikasi yang baik, mampu mengucapkan terimakasih atas pekerjaan guru-guru, mampu mengevaluasi pekerjaan guru, melakukan pengawasan dan pengarahan dalam berbagai aktifitas yang berhubungan dengan tugas- tugas guru dan semua aktifitas-aktifitas madrasah di madrasahnyanya dalam rangka untuk meningkatkan keprofesionalan guru-guru di madrasah. dengan mengadakan pelatihan-pelatihan di madrasah, dan mengutus para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar madrasah. Mengadakan kegiatan-kegiatan di madrasah

yang berhubungan dengan profesi guru, mengadakan rapat-rapat, mengikut sertakan para guru dalam segala hal yang berkaitan dengan profesi guru dan dalam hal lainnya. selain itu kepala madrasah juga tidak pernah lelah mengawasi pekerjaan-pekerjaan guru, meberikan pengarahan, pembinaan terhadap guru yang kurang mampu dalam menjalankan tugasnya.⁴⁸ Persamaan dengan penelitian penulis adalah pada peningkatan profesional guru, sedangkan perbedaannya pada lokasi penelitian dan objek yang diteliti. Penelitian terdahulu meneliti strategi kepala madrasah sedangkan penulis meneliti manajemen yang digunakan oleh sekolah.

2. Tesis degan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten tahun Pelajaran 2020/2021.” Tesis tersebut disusun oleh Erwan Cakra Yudha Proposal ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta Tesis ini mengupas tentang implementasi sumber daya manusia, faktor yang mendukung dan menghambat implementasi manajemen sumber daya manusia, solusi yang digunakan dalam mengatasi hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten tahun ajaran 2020/2021. Hasil penelitian yaitu Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mencapai Visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten dimulai dengan manajemen perencanaan. Perencanaan SDM dilakukan pada setiap tahun ajaran dengan menganalisis kebutuhan guru di setiap kelas dan mata pelajaran untuk TK dan MA. Adapun dengan pesantren analisa kebutuhan SDM didasarkan pada jumlah santri. Analiasa kebutuhan SDM pada unit TK dan MA dilakukan oleh kepala sekolah dan

⁴⁸ Mariana Hasibuan, “ *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di TK Negeri Lubuk Pakam,*” (Medan: Tesis Fakultas Pendidikan, Universitas Sumatera Utara, 2017), hlm. 80.

untuk analisa kebutuhan di asrama dilakukan oleh kepala kesartrian. Selanjutnya analisa SDM dilaporkan kepada Direktur dan tahap finalnya kebutuhan SDM diputuskan oleh Direktur. Sedangkan hambatan dalam manajemen perencanaan SDM adalah kurangnya koordinasi dalam situasi dan keadaan lingkungan pada masa pandemi, hal ini mengakibatkan kinerja dan semangat yang berbeda-beda pada setiap karyawan, solusi untuk mengantisipasi hambatan pelaksanaan perencanaan SDM yaitu melakukan sinkronisasi jadwal dan koordinasi bagian terkait, hal ini dilakukan pada evaluasi pekanan pada hari Kamis.⁴⁹ Persamaan dengan penelitian penulis adalah pada manajemen sumberdaya manusia, sedangkan perbedaannya pada lokasi dan fokus penelitian yang diteliti. Penelitian terdahulu meneliti implementasi dalam mencapai Visi lembaga sedangkan penulis meneliti manajemen yang digunakan oleh sekolah.

3. Andi Kristianto, 2021, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru dan Pegawai di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM tidak terpusat kepada kepala sekolah saja, tetapi juga di bantu oleh beberapa orang yang diitunjuk sebagai tim manajemen. Pokok-pokok tentang hasil penelitian adalah sistem perencanaan SDM dilakukan dengan cara melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh semua komponen sekolah, kemudian hasil analisisnya dituangkan dalam tugas pokok dan fungsi (tupoksi), penentuan jabatan atau pekerjaan, penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja, serta keteladanan. Pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung bersifat formalitas sebatas sukses atau tidaknya pelatihan yang terlaksana, dan belum berorientasi kepada efek paska pelatihan yang dilaksanakan itu

⁴⁹ Erwan Cakra Yudha, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten tahun Pelajaran 2020/2021.” (Tesis Fakultas Pendidikan, IAIN Surakarta, 2021) hlm. 203.

mampu mengubah lebih baik atau tidaknya atas perilaku dan performa para peserta ke arah tujuan organisasi.⁵⁰ Tesis tersebut mengungkapkan korelasi antara penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi guru dan pegawai. Berbeda dengan tesis penulis, penelitian ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara.

4. Maesaroh, Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2, Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dirancang dan di susun secara sistemik dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperoleh ciri khas sekolah, recruitment SDM pun dilakukan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme, seleksi pun di nilai telah memenuhi unsur profesional, dan juga penilaian kerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek: aspek kualitatif dan kuantitatif., kompetensi peningkatan sumber daya manusia pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan dilihat pada indikator input. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif hasil penelitian menunjukkan perencanaan sumber daya manusia yaitu Menyusun perencanaan untuk menentukan kebutuhan atas tenaga kerja dan selanjutnya rekrutmen sumber daya manusia dalam proses ini menggunakan brosur atau pamphlet sehingga jelas dalam pemberian informasi lalu seleksi sumber daya manusia ada beberapa syarat yang telah ditetapkan dalam proses seleksi guru lalunya adanya penempatan nantinya akan di bagi sesuai dengan kemampuan nya dan ditempatkan di bagian

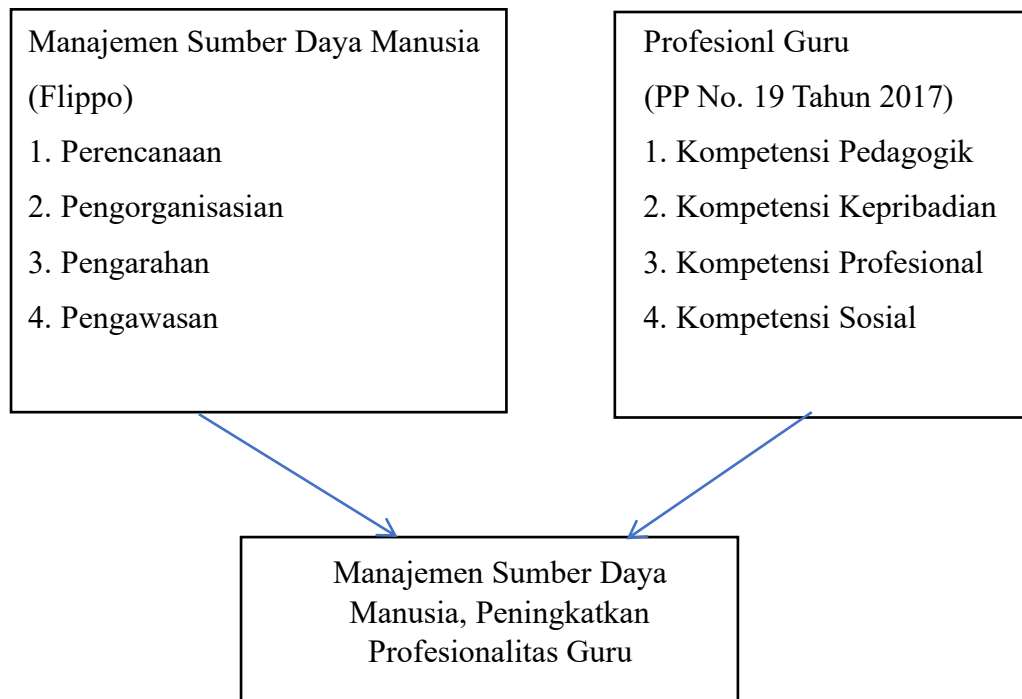
⁵⁰ Andi Kristianto, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru dan Pegawai di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan”, (Tesis Fakultas Pendidikan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021), hlm. 6.

yang telah ditentukan.⁵¹ Persamaan dengan penelitian penulis adalah pada manajemen sumber daya manusia, sedangkan perbedaannya pada lokasi penelitian dan objek yang diteliti. Penelitian terdahulu meneliti efektifitas manajemen sedangkan penulis meneliti manajemen yang digunakan oleh sekolah.

5. Haromain, Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, implementasi dan evaluasi pengembangan SDM pada Pondok pesantren. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan stuf multikasus, dengan menggunakan metode komparatif konstan merupakan rancangan riset untuk sumber multi data. Adapun rangkaian terhadapnya berlangsung secara serempak dan analisisnya senantiasa berbalik ke tahapan pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan. Kemudian dari makna data tersebut penulis menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa analisis kebutuhan pengembangan SDM mencakup analisis kuantitas dan kualitas, implementasi pengembangan SDM dilakukan melalui rekrutmen, program Pendidikan dan pelatihan program Pendidikan, dan pembentukan budaya pesantren serta evaluasi pengembangan SDM ditekankan pada perubahan sikap dan perilaku dalam menjalankan peran dan tanggung jawab.⁵² Persamaan dengan penelitian penulis adalah pada manajemen sumber daya manusia, sedangkan perbedaannya pada lokasi penelitian dan objek yang diteliti. Penelitian terdahulu meneliti pengembangan manajemen pesantren sedangkan penulis meneliti manajemen yang digunakan oleh sekolah.

⁵¹ Maesaroh, Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD. Hj. Irriati Baiturrahman 2, (Semarang: Skripsi UIN Walisongo Semarang 2019)

⁵² Haromain, 2019. Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora*.



Gambar 2.1 Domain Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Profesional Guru

Sumber : (Iqbal Arraniri dkk, 2021: 23) dan (Tim Redaksi, 2018: 177)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian lapangan (*Field Research*) dan mengadopsi pendekatan penelitian kualitatif. Sebagaimana didefinisikan oleh Bogdan dan Taylor, pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, baik berupa kata-kata tertulis maupun lisan, yang berasal dari individu yang terlibat dalam situasi yang dialami. Menurut perspektif mereka, pendekatan ini bertujuan untuk memahami latar dan individu secara keseluruhan (*holistik*).¹

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian historis dan sekaligus penelitian terapan. Tujuan utama penelitian historis adalah untuk memberikan deskripsi mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa lampau. Proses dalam penelitian ini meliputi penyelidikan sumber-sumber sejarah, pencatatan informasi yang relevan, analisis data historis, dan interpretasi peristiwa-peristiwa tersebut untuk menghasilkan generalisasi. Generalisasi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang masa lalu, konteks masa kini, dan bahkan, dalam batasan tertentu, membantu mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan di masa depan.²

Penelitian terapan berfokus pada perolehan penemuan yang berkaitan dengan implementasi atau aplikasi teori-teori spesifik. Sifatnya praktis dan esensial dalam upaya memperbaiki atau menyempurnakan produk atau proses tertentu. Hal ini dilakukan dengan menguji validitas konsep teoritis dalam menghadapi permasalahan konkret pada konteks tertentu.³

8. ¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remadja Karya, 1989), hlm.

²) Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan dalam Penulisan Karya Tulis dan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), hlm. 25.

³) Mardalis, *Metode Penelitian Suatu...*, hlm. 27.

B. Tempat dan Waktu

Penelitian lapangan ini bertempat di Taman Kanak- Kanak Muslimat NU 25 At Taqwa yang terletak di Desa Jatinegara Kecamatan sempor Kabupaten Kebumen. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari - April tahun 2025

C. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menghubungi beberapa sumber pokok sebagai informan (*key informan*) yang memberikan keterangan-keterangan mengenai data yang otentik berkait dengan keberadaan TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor diantaranya kepala sekolah, dan guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan dalam suatu penelitian *untuk* mendapatkan keterangan-keterangan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data.⁴

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain :

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.⁵ Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang hal-hal yang berhubungan dengan keadaan obyek penelitian yaitu TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen.

b. Wawancara atau Interview

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada

⁴) Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta), hlm. 223.

⁵) Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu...*, hal. 234.

penelitian.⁶ Metode wawancara ini juga penulis gunakan untuk melengkapi data tentang TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen baik dari aspek histories pendian, kegiatan pembelajaran, keadaan tenaga pendidik, administrasi, serta hal-hal lain yang terkait.

c. Observasi

Observasi sebagai metode ilmiah bisa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.⁷ Observasi penulis pergunakan dalam penelitian untuk memperoleh data tentang gambaran umum TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen seperti letak geografis, keadaan sarana dan fasilitasnya.

E. Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Untuk memeriksa keabsahan data, maka peneliti menggunakan teknik Triangulasi Sumber dan Triangulasi Data. Triangulasi Sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui informan. Triangulasi Data yaitu peneliti mencari data sesuai dengan penelitian dan data lain yang relevan sebagai penduukung dari penelitian. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:⁸

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membanding apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.

⁶) Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta : Andi, 2000), hlm. 192.

⁷ Hadi, *Metodologi Research...*, hlm. 192.

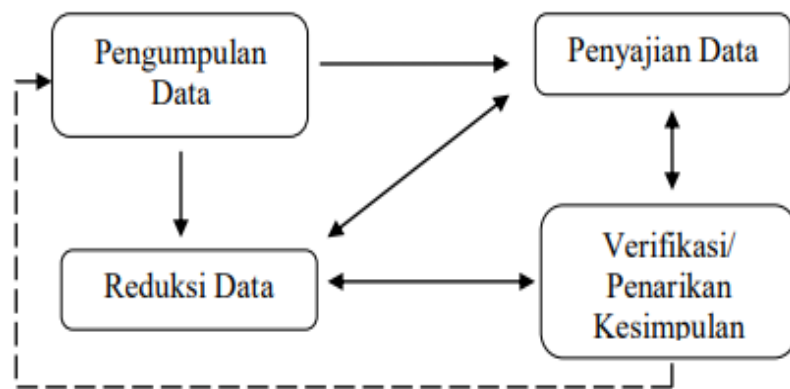
⁸ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 190.

4. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

F. Teknik Analisa Data

Setelah diperoleh dari lapangan dengan berbagai metode di depan maka dilakukan analisis data, karena data yang diperoleh adalah data mentah yang perlu diolah dan analisis.

Analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini merujuk Miles dan Huberman bahwa ada empat tahapan yakni : pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, penarikan atau verifikasi kesimpulan sebagaimana dalam diagram berikut ini:



Gambar 2.2 : Analisis Model Miles dan Huberman

Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁹

1. Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara semi struktur dan dokumenter agar mendapatkan data yang dibutuhkan. Data-

⁹ Matthew B, Miles, dkk, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook* (Amerika: Sage Publications, 2014), hlm. 31

data yang sudah terkumpulkan dicatat dalam bentuk catatan lapangan berbentuk deskriptif terhadap apa yang telah dilihat oleh penelitian.

2. Kondensasi data

Kondensasi data adalah proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan dan mengubah catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen dan materi (temuan) empirik lainnya. Kondensasi (pengembunan) data berarti mengubah data yang sebelumnya menguap menjadi lebih padat (air) letak perbedaan antara reduksi dan kondensasi terletak pada penyederhanaan data. Reduksi cenderung memilah kemudian memilah, sedangkan kondensasi menyesuaikan seluruh data yang diaring tanpa harus memilah (mengulangi data).

Kondensasi data merupakan proses penyeleksian, pemfokusan, penyederhanaan secara langsung terhadap data yang telah dihasilkan peneliti, sehingga sesuai dengan fokus pada penelitian, untuk lebih memperjelas proses kondensasi data sebagai berikut:.

a. *Selecting.*

Menurut *Miles* dan *Huberman*, penelitian harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan data dianalisis informasi-informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia profesional di TK Muslimat NU 25 At Taqwa yang dikumpulkan pada tahapan ini. Peneliti mengumpulkan seluruh informasi tersebut untuk memperkuat penelitian.

b. *Focusing*

Miles dan *Huberman* menyatakan bahwa memfokuskan data merupakan bentuk pra-analisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan fokus penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data. Peneliti

hanya membatasi data yang berdasarkan fokus penelitian
Abstracting

Abstraksi *merupakan* usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Pada tahap ini, data yang telah berkumpul dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kecukupan data.

c. *Simplifying dan Transforming*

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara, yakni melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa, analisis data adalah proses menganalisis data untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dan untuk menghasilkan kesimpulan yang benar.

3. Penyajian data

Pada penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teknik yang bersifat naratif.

4. Penarikan kesimpulan

Langkah ke empat dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Menarik kesimpulan melalui analisa yang sudah dilakukan terhadap masalah yang sedang diamati dengan menggunakan pola pikir induktif sesuai dengan penelitian kualitatif yaitu pengembalian kesimpulan dari fakta yang bersifat khusus menuju kesimpulan yang bersifat umum.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian^{1,2}

Taman Kanak-kanak Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen memiliki profil sekolah sebagai berikut :

1. Profil Sekolah

- a. NSM : 111233050060
- b. Nama Sekolah : TK Muslimat NU 25 At-Taqwa
- c. Status Sekolah : Terakreditasi A
- d. Kepala : Rohimah, S.Pd.I
- e. Alamat : Desa Jatinegara RT 05 RW 02 Kecamatan
Sempor Kabupaten Kebumen
- f. Telepon/HP : 081327955867
- g. Email : tkmuslimatnu25at.taqwa@gmail.com
- h. Kode Pos : 54421

2. Sejarah Pendirian dan Perkembangan TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen

Taman Kanak-kanak Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen adalah Lembaga pendidikan anak usia dini di bawah naungan Lembaga Pendidikan Muslimat NU Kabupaten Kebumen. Dalam melaksanakan pembelajaran TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor menggunakan kurikulum operasional sekolah pada Kantor Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) Kabupaten Kebumen Kebumen.

Taman Kanak-kanak Muslimat NU 25 At Taqwa berlokasi di Desa Jatinegara Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen, tepatnya di kompleks

¹ Observasi, tanggal, 21 April 2025

² Wawancara dengan Ibu Rohimah, S.Pd.I (Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor, tanggal, 21 April 2025

Masjid Besar At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen. Letak Taman Kanak-kanak Muslimat NU 25 At Taqwa sangat strategis dan mudah untuk diakses karena berada di komplek Masjid Besar At Taqwa dan Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan sempor. Secara geografis Desa Jatinegara berbatasan dengan desa-desa sebagai berikut :

- a. sebelah utara berbatasan dengan desa Sempor
- b. sebelah timur berbatasan dengan desa Bejiruyung
- c. sebelah selatan berbatasan dengan desa Selokerto
- d. sebelah barat berbatasan dengan desa Kalibeji

TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor menggunakan kata At Taqwa pada nama sekolah karena memang sekolah ini dilahirkan dari bidang 'imarah atau kemakmuran Masjid Besar At Taqwa. TK ini bisa dibilang unggul dibanding sekolah lain. Diantara keunggulannya adalah diterapkannya kurikulum dan pembelajaran Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Metode Qiraati disamping belajar di sekolah juga sekalian ngaji, belajar membaca Al-Qur'an dan do'a-do'a harian.

Berdirinya TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor tidak lepas dari keberadaan TPQ At-Taqwa Jatinegara Sempor yang didirikan oleh KH. Yusuf Abdul Ma'ruf sebagai ketua Ta'mir masjid Besar At Taqwa dan di kelola Ustadz Agus Samhudi, S.Ag dan kawan-kawan sejak 1996. Animo masyarakat untuk menyerahkan pendidikan agama (ngaji) di TPQ At-Taqwa Jatinegara Sempor semakin hari terus meningkat. Dengan pengelolaan yang baik TPQ At-Taqwa tiap tahun bisa melaksanakan kegiatan akhirussanah yaitu Khotmil Qur'an dan Imtihan bagi santri yang telah menyelesaikan pendidikan di TPQ At-Taqwa. Kualitas pendidikan/pembelajaran Al-Qur'an di TPQ At-Taqwa Jatinegara Sempor juga sangat diutamakan hal ini dapat dilihat dari output atau lulusan TPQ At-Taqwa yang secara ketat menggunakan standar TPQ Metode Qiraati, yang untuk lulus di TPQ At-Taqwa harus melalui Ujian lembaga/TPQ Setempat, Ujian Korcam Qiraati (tingkat Kecamatan) dan Ujian/Imtas tingkat Korcab Qiraati Kebumeb (ujian tingkat kabupaten).

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan TPQ At-Taqwa Jatinegara Sempor muncul beberapa kendala kegiatan pembelajaran di TPQ. Diantara kendalanya yaitu kekurangan tenaga pengajar di TPQ At Taqwa karena mereka mencari pekerjaan diluar daerah atau merantau untuk mencukupi kebutuhan ekonomi. Keadaan ini mendorong Ustadz Agus Samhudi, S.Ag dan kawan-kawan untuk mendirikan Taman Kanak-kanak sehingga tenaga pendidik di TK adalah juga pendidik TPQ At-Taqwa yang berada dalam satu naungan sehingga tidak kekurangan guru lagi.

Pada tahun 2001 didirikan Taman Kanak-kanak At-Taqwa Jatinegara Sempor. TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor mulai menerima peserta didik baru dan melaksanakan pembelajaran pada tahun pelajaran 2001-2002 dengan peserta didik berjumlah 20 murid. Pada 18 Maret 2022 TK Muslimat NU 25 At Taqwa resmi terdaftar di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Kabupaten Kebumen dengan diberikannya Piagam Pendirian Sekolah Taman Kanak-Kanak dari Kantor Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Kabupaten Kebumen , Nomor : 421.1/608 dan Nomor Statistik Sekolah : 004030518017.

Semakin hari TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor semakin mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Banyak masyarakat yang menyekolahkan putra-putrinya di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor, bukan hanya dari desa Jatinegara tapi juga dari desa-desa lain di Kecamatan Sempor, Gombong, Buayan, Rowokele, Adimulyo, Karanganyar, dan Karanggayam. TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor yang mulanya hanya menerima satu kelas atau satu rombel pada awal tahun pelajaran pada tahun-tahun berikutnya menerima 2 dan 3 rombel. Bahkan karena besarnya kepercayaan masyarakat pada TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor pada tahun pelajaran 2024-2025 terdapat 4 (empat) rombel. Pada tahun pelajaran 2024-2025 peserta didik TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor tercatat berjumlah 171 murid/peserta didik dengan 7 rombongan belajar (rombel).

3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

a. Visi :

“Membentuk generasi islam yang sholih, sehat, cerdas, ceria dan mandiri”

b. Misi :

1. Membangun pembiasaan Islam dan lingkungan belajar yang menumbuhkan keimanan dan ketaqwaan terhadap Alloh SWT
2. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran untuk membiasakan hidup bersih dan sehat
3. Menyiapkan lingkungan belajar yang merangsang dan menstimulasi kecerdasan anak dengan mengembangkan 3 elemen capaian pembelajaran
4. Menyiapkan lingkungan belajar yang menarik, aman, nyaman dan ramah anak untuk menumbuhkan kebahagiaan anak dengan pembelajaran yang merdeka
5. Menyiapkan pembiasaan kemandirian

4. Tujuan :

Tujuan akhir yang diharapkan oleh TK Muslimat NU 25 At-Taqwa dalam pelaksanaan program-program sekolah untuk mewujudkan misi sekolah ditetapkan dalam bentuk 3 (tiga) bagian, yaitu tujuan jangka panjang, tujuan jangka menengah dan program prioritas (tujuan jangka pendek).

a. Tujuan Jangka Panjang

- 1) Menghasilkan lulusan pembelajar sepanjang hayat yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, mandiri, bernalar kritis, peduli, berdaya juang tinggi, cinta tanah air, bangga pada budaya bangsanya dan tenggang rasa mengembangkan minat serta bakatnya sesuai dengan profil peserta didik pancasila.

- 2) Menghasilkan lulusan yang terampil dalam berpikir kritis, berkreatifitas, memanfaatkan teknologi digital, dan mengembangkan minat serta bakatnya untuk menghasilkan prestasi.
- 3) Menghasilkan lulusan yang memiliki wawasan lingkungan dan mampu menyesuaikan diri dalam kehidupan sosial.

b. Tujuan Jangka Menengah

- 1) Membentuk karakter pembelajar sepanjang hayat berlandaskan profil Pelajar Pancasila
- 2) Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan keragaman potensi, minat dan bakat serta kecerdasan intelektual, emosional, spiritual dan kinestetik secara optimal sesuai dengan tingkat perkembangannya.
- 3) Memfasilitasi peserta didik untuk dapat meningkatkan budaya disiplin beribadah serta kesadaran hidup sehat
- 4) Membekali peserta didik dengan keahlian berfikir kreatif dan berfikir kritis.
- 5) Membekali peserta didik dalam penguasaan digital
- 6) Memfasilitasi peserta didik memiliki kepekaan (sensitivitas), kemampuan mengekspresikan dan mengapresiasi keindahan dan keseimbangan (harmoni), hidup bermasyarakat, berguna untuk orang lain

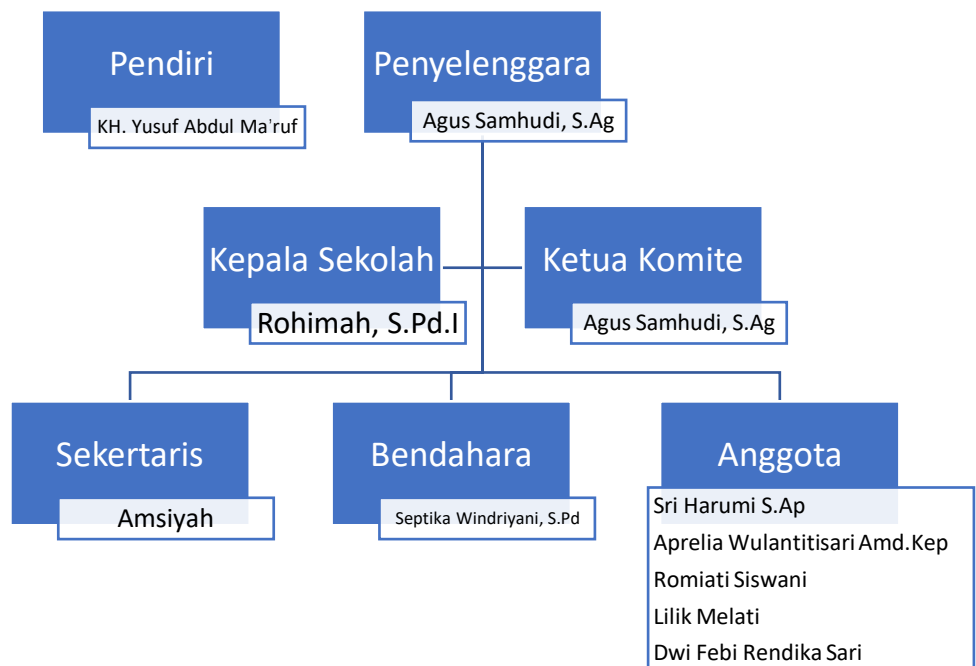
c. Program Prioritas (Tujuan Jangka Pendek)

- 1) Mengembangkan budaya sekolah yang religius melalui kegiatan keagamaan pada 100% peserta didik yang diselenggarakan baik dalam bentuk kegiatan harian atau dalam bentuk kegiatan proyek.
- 2) Meraih prestasi minimal 1 gebyar PAUD, minimal tingkat kabupaten per tahun.
- 3) Mendorong 100% peserta didik ikut serta dalam kegiatan-kegiatan ibadah

- 4) Mengikutsertakan 100% peserta didik pada minimal satu ekstrakurikuler pilihan sesuai bakat dan minatnya.
- 5) Melaksanakan pembiasaan sikap berbasis Profil Pelajar Pancasila secara terintegrasi pada 100% peserta didik yang diselenggarakan.
- 6) Memfasilitasi Proses belajar mengajar yang berpusat pada peserta didik
- 7) Mendorong 100% peserta didik ikut serta menerapkan perilaku hidup bersih dan sehat
- 8) Memfasilitasi 100% peserta didik menghasilkan minimal 1 produk kreatif per tahun dari project based learning.
- 9) Mendorong 100% peserta didik memiliki kepedulian sosial dengan mengikuti berbagai kegiatan sosial.

d. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi TK Muslimat NU 25 At Taqwa
Jatinegara Sempor Kebumen adalah sebagai berikut :



5. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Tahun Pelajaran 2024/2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Tenaga Pendidik TK Muslimat NU 25 At-Taqwa

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1.	Rohimah S.Pd.I	S1	Kepala TK
2.	Dwi Retno Utami S.Pd	S1	Guru Kelas
3.	Yuyun Hedriyati S.Pd	S1	Guru Kelas
4.	Sri Nurantiningasih S.Pd	S1	Guru Kelas
5.	Sri Yuliyani S.Pd	S1	Guru Kelas
6.	Sri Yanah S.Pd	S1	Guru Kelas
7.	Septika Windriyani S.Pd	S1	Guru Kelas
8.	Darsih S.Pd	S1	Guru Kelas
9.	Riskika Khoerunnisa	SI	Guru Pendamping
10	Leni Setyaningsih	SLTA	Guru Pendamping
11.	Lili Barokah	SLTA	Guru Pendamping
12.	Alfingatun	SLTA	Guru Pendamping
13.	Nur Sholatina	SLTA	Guru Pendamping
14.	Khoerotul Hikmah	SLTA	Guru Pendamping
15.	Amsiyah	SLTA	Guru Pendamping

Sumber : Data TK Muslimat NU 25 At Taqwa tahun 2024

6. Keadaan Peserta Didik

Peserta didik TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor pada tahun pelajaran 2024/2025 berjumlah 172 murid/peserta didik dengan 7 rombongan belajar (rombel) dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 4.2 Peserta didik TK Muslimat NU 25 At-Taqwa

No	Kelas	Jenis Kelamin	Jumlah	Total
1	TK-A1	L	9	23
		P	14	
2	TK-A2	L	11	22
		P	11	
3	TK-B1	L	14	25
		P	11	
4	TK-B2	L	12	25
		P	13	
5	TK-B3	L	13	26
		P	13	
6	TK-B4	L	10	26
		P	16	
7	TK-B5	L	12	25
		P	13	
	JUMLAH	L	81	172
		P	91	

Sumber : Data TK Muslimat NU 25 At Taqwa tahun 2024

7. Kurikulum Sekolah

a. Intrakurikuler

Kegiatan pembelajaran intrakurikuler jenjang PAUD dirancang agar anak dapat mencapai kemampuan yang tertuang di dalam Capaian Pembelajaran (CP) fase fondasi. Inti dari kegiatan pembelajaran intrakurikuler jenjang PAUD adalah bermain bermakna sebagai perwujudan "Merdeka Belajar, Merdeka Bermain". Kegiatan yang dipilih harus memberikan pengalaman yang menyenangkan dan bermakna bagi anak dan perlu didukung dengan penggunaan sumber-sumber belajar yang nyata dan ada di lingkungan sekitar anak. Sumber belajar yang tidak tersedia secara nyata dapat dihadirkan dengan dukungan teknologi dan buku bacaan anak usia dini.

b. Kokurikuler: Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila

Proyek penguatan profil pelajar Pancasila merupakan kegiatan pembelajaran kokurikuler. Yang membedakan dari sebelumnya adalah, kegiatan ini masuk kedalam jadwal pelajaran yang telah ditentukan.

Penguatan Profil Pelajar Pancasila dikemas dalam dua proyek utama yang dapat ditampilkan secara terpadu. Pengalokasian waktu untuk kegiatan ini terpisah dari alokasi waktu kegiatan intrakurikuler sehingga tidak mengurangi kegiatan regular mingguan. Selain kedua proyek besar tersebut, dimensi Profil Pelajar Pancasila pun dikembangkan dalam proses pembelajaran intrakurikuler dalam pembelajaran tema dan mata pelajaran, dan kegiatan ekstrakurikuler.

c. Ekstrakurikuler

Ekstrakurikuler TK Muslimat NU 25 Muslimat NU At-Taqwa dilaksanakan berdasarkan hasil assessment diagnostik yang telah dilakukan bertahap setiap tahun. Informasi yang didapatkan sebagai dasar pembuatan program ekstrakurikuler. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan wadah bagi peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat setiap peserta didik. Beberapa ekstrakurikuler TK Muslimat Nu 25 At-Taqwa dapat dikelompokkan kedalam tabel berikut:

Tabel 4.3 Ekstrakurikuler TK Muslimat Nu 25 At-Taqwa

No	Nama Ekstrakurikuler	Tujuan dan Integrasi Profil Pelajar Pancasila
1	Drumband	Mengembangkan apresiasi seni pada diri anak terhadap alat-alat musik Indonesia serta mengembangkan kemampuan motorik kasar anak (kinestetik) yang berhubungan dengan penyaluran ekspresi seni dan tenaga anak

2	Menggambar dan Mewarna	Membekali peserta didik untuk kreatif dan mandiri.
3	Hafalan surat pendek	Membekali peserta didik untuk hafal sabagian dari ayat ayat suci alqur'an sebagai ibadah kepada Alloh
4	Menyanyi	Membekali peserta didik untuk kreatif dan mandiri.
5	Menari	Membekali peserta didik untuk memiliki kreatifitas, mengolah rasa dalam sebuah Gerakan yang indah. Menjaga warisan leluhur, bergotong royong menghasilkan Gerakan yang seirama.
6	Literasi	Membekali peserta didik untuk berpikir dengan cara bernalar kritis.

d. Aktualisasi Budaya Sekolah / Profil Pelajar Pancasila

Kegiatan pembiasaan merupakan budaya sekolah yang dilaksanakan setiap hari sebagai upaya pendidikan pembentukan karakter peserta didik sebagai implementasi Profil Pelajar Pancasila. Kegiatan pembiasaan dilaksanakan secara rutin, baik harian, mingguan, bulanan dan tahunan, dan tehnik pelaksanaannya ada yang terstruktur dan spontan atau berupa direct dan indirect learning, yang bertujuan melatih dan membimbing peserta didik bersikap dan berperilaku dengan menanamkan nilai-nilai karakter baik sehingga menjadi habituasi yang terinternalisasi dalam hati dan jiwa peserta didik. Berikut adalah budaya sekolah yang dilaksanakan di TK Muslimat NU 25 At-Taqwa:

1) Kegiatan Harian

- a) Penyambutan peserta didik
- b) Salam 5S : Senyum, Sapa, Salam, Sopan, dan Santun
- c) Gerakan literasi sekolah
- d) Gerakan Pungut Sampah (GPS)
- e) Gerakan bersih lingkungan.

f) Muraja'ah (mengulang hafalan Al Qur'an)

2) Kegiatan Mingguan

Tabel 4.4 Kegiatan Mingguan TK Muslimat Nu 25 At-Taqwa

Hari	Nama Kegiatan	Keterangan
Senin Nasionalis	Peserta didik menyanyikan lagu-lagu nasional.	Semua Guru
Selasa Akhlak Mulia	Peserta didik dibiasakan melaksanakan budaya Positif/ budaya islami.	Semua Guru
Rabu Mengaji	Peserta didik dan semua warga sekolah mengaji bersama	Semua Guru
Kamis mengaji	Peserta didik dan semua warga sekolah mengaji bersama	Semua Guru
Jumat Bersih	Menjaga dan melestarikan lingkungan, peserta didik melaksanakan kegiatan Jumat bersih. Setiap kelas bertugas bergantian setiap Jumat	Guru Kelas
Sabtu sehat	Peserta didik dan warga sekolah melaksanakan senam sehat. Tidak hanya senam, sesekali dibekali dengan motivasi untuk kesehatan mental dan do'a.	Guru yang Ditunjuk

3) Kegiatan Bulanan

- a) Upacara bendera pada Senin pekan pertama
- b) Kegiatan P5
- c) Gelar sosial

4) Kegiatan Tahunan

Kegiatan tahunan ini dilaksanakan setahun sekali yang bertujuan menanamkan dan meningkatkan kesadaran peserta didik untuk menjalankan perintah Tuhan Yang Maha Esa, menumbuhkan rasa cinta tanah air, membentuk kecakapan hidup dan mengembangkan minat bakat peserta didik yang percaya diri, seperti:

- a) Santunan anak yatim
- b) Bakti social dan Pondok Ramadhan
- c) Pesta literasi
- d) Pentas Budaya
- e) Peringatan hari besar nasional
- f) Peringatan hari besar islam
- g) Peringatan hari bertema lingkungan:
 - (1) Hari peduli sampah : 21 Februari
 - (2) Hari hutan sedunia : 21 Maret
 - (3) Hari air sedunia : 22 Maret
 - (4) Hari bumi : 22 April
 - (5) Hari Lingkungan Hidup Sedunia : 5 Juni

e. Muatan atau kurikulum lokal

Kurikulum lokal yang di laksanakan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor yaitu Kurikulum Taman Pendidikan Al-Qur'an Metode Qiraati yang meliputi :

- 1) Qiraati Jilid 1 sampai dengan 6
- 2) Materi Tajwid
- 3) Ghorib Musykilat
- 4) Hafalan Surat-surat Pendek
- 5) Hafalan do'a-do'a harian
- 6) Fasholatan teori dan praktek

8. Sarana dan Prasarana

Salah satu faktor yang mendukung terselenggaranya kegiatan belajar mengajar dengan baik adalah tersedianya sarana dan prasarana pendidikan di sekolah atau sekolah. Dengan jumlah peserta didik yang banyak dengan dibagi dalam 17 rombongan belajar (rombel) pelaksanaan pembelajaran di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen didukung sarana dan prasarana pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Sarana dan Prasarana TK Muslimat Nu 25 At-Taqwa

No.	Nama	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang Kelas	7	
2.	Ruang Guru	2	
3.	Ruang Kepala	1	
4.	MCK	7	
5.	Halaman	2	
6.	Tempat Parkir	1	
7.	Tempat bermain	2	

9. Prestasi TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara

Diantara Prestasi yang diperoleh TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Tahun Pelajaran 2024-2025 adalah sebagai berikut :

- a) Juara 3 paduan suara Syubnul Wathan tingkat kabupaten
- b) Juara 2 peragaan manasik tingkat kabupaten

B. Hasil Penelitian

Berikut adalah uraian pemaparan data dan analisis yang diperoleh selama penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di Taman Kanak-kanak Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara. Selanjutnya, temuan data dari lokasi penelitian, yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, akan dimasukkan ke dalam bagian konteks penelitian dan dijelaskan secara rinci.

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Taman Kanak-kanak Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Kebumen

Perencanaan untuk meningkatkan profesionalisme guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa dimulai dengan beberapa tahapan krusial.³ Pertama, dilakukan penentuan kebutuhan pelatihan. Ini berarti pelatihan hanya akan diselenggarakan jika memang ada kebutuhan yang jelas dan sesuai dengan anggaran yang tersedia.

Selanjutnya, penentuan sasaran pelatihan ditetapkan untuk mengukur keberhasilan program. Hasil dari penentuan ini akan menjadi dasar untuk menentukan langkah selanjutnya, termasuk isi program dan metode pelatihan yang akan digunakan. Tempat pelatihan juga ditentukan berdasarkan kebutuhan spesifik dari program tersebut.

Setelah itu, penentuan program pelatihan dirumuskan berdasarkan misi, tujuan sekolah, analisis kebutuhan dan sasaran yang ingin dicapai. Terakhir, pelaksanaan program bersifat sangat situasional. Artinya, program pelatihan lebih menekankan pada kepentingan lembaga dan kebutuhan para guru, dengan mempertimbangkan efisiensi biaya, relevansi materi, fasilitas yang tersedia, dan kemampuan peserta.

³ Observasi, tanggal, 21 April 2025

Sumber Daya Manusia																		
B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	Peningkatan kompetensi Tingkat Dasar PAUD	Peningkatan Kompetensi kinerja	v							v					Pendidik	Rohimah S.Pd.I	Penyesuaian dengan Situasi dan kondisi	Biaya operasional Sekolah
2	Peningkatan Kompetensi Tingkat Lanjut PAUD	Peningkatan Kompetensi kinerja	v								v				Pendidik	Rohimah S.Pd.I	Penyesuaian dengan Situasi dan kondisi	Biaya operasional Sekolah
3	Peningkatan Kompetensi Pedagogik	Peningkatan Kompetensi kinerja	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	Pendidik	Rohimah S.Pd.I	Penyesuaian dengan Situasi dan kondisi	Biaya operasional Sekolah
4	Peningkatan Kompetensi Kepribadian	Peningkatan Kompetensi kinerja	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	Pendidik	Rohimah S.Pd.I	Penyesuaian dengan Situasi dan kondisi	Biaya operasional Sekolah
5	Peningkatan kompetensi di pelatihan	Peningkatan Kompetensi kinerja	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	Pendidik	Rohimah S.Pd.I	Penyesuaian dengan Situasi dan kondisi	Biaya operasional Sekolah
Sheet1		+																

Gambar 4.1 Rencana Program Tahunan TK Muslimat NU 25 At Taqwa
Sumber : Data TK Muslimat NU 25 At Taqwa tahun 2024

Hal ini disampaikan oleh Kepala Sekolah Rohimah, S.Pd.I sebagai berikut:

“Dalam menyelenggarakan pelatihan, kami memulai dengan menentukan kebutuhan sekolah atau guru saat ini. Setelah itu, kami membentuk panitia, lalu menetapkan waktu, materi, pelatih, tempat, dan anggaran pelatihan. Kami menyadari bahwa pendanaan merupakan faktor utama yang sangat memengaruhi pelaksanaan program pelatihan ini”.⁴

Lembaga pendidikan TK Muslimat NU 25 At Taqwa mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan menganalisis pekerjaan guru. Melalui analisis ini, mereka mendapatkan gambaran jelas tentang tugas-tugas yang harus dilakukan guru. Dari situlah, mereka menentukan spesifikasi pelatihan yang diperlukan agar para guru dapat menjalankan tugasnya dengan hasil yang optimal.

Hal ini disampaikan oleh Kepala Sekolah Rohimah, S.Pd.I. sebagai berikut:

“Untuk menentukan kebutuhan dalam pelatihan kami lebih melihat pada kebutuhan saat ini. Misalnya dalam sekolah ini seorang guru dalam pembelajaran di kelas harus bisa menggunakan laptop dan LCD, maka kami mengadakan pelatihan TIK dengan membuat video pembelajaran. Selain itu, wali kelas harus bisa menggunakan

⁴ Wawancara dengan Rohimah, Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 22 April 2025

aplikasi raport dengan menginput nilai dari manual ke komputer, maka kami adakan latihan untuk itu. Ada juga perubahan kurikulum merdeka), untuk memahamkan guru tentang kurmer itu, maka kami datangkan pelatih ahli untuk memahamkan guru tentang kumer dan bisa menerapkan dalam pembelajaran. Dan masih banyak lagi, yang pasti setiap ada suatu hal yang berkaitan untuk memajukan sekolah dan itu memerlukan pelatihan, Insya Allah kami usahakan untuk bisa memenuhi kebutuhan sesuai dengan ketersediaan anggaran sekolah”.⁵

Pernyataan di atas juga dikuatkan oleh salah satu guru, Yuyun Hedriati S.Pd. sebagai berikut:

“Biasanya untuk menentukan pelatihan, Waka kurikulum atau kesiswaan, mengelompokan guru-guru untuk berdiskusi masalah kebutuhan apa yang diperlukan untuk saat ini, atau kekurangan-kekurangan apa yang dihadapi oleh guru, misalnya kesulitan dalam mengatasi anak yang bandel. Setelah itu, baru diadakan pelatihan bagaimana menangani anak-anak yang bandel”.⁶

Dari uraian diatas manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme di TK Muslimat NU 25 At Taqwa meliputi:

a. Mission and objective

Dalam perencanaan pelatihan hal yang dilakukan oleh TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah dengan melihat dan mencermati misi dan tujuan sekolah. Adapun lembaga tersebut telah mempunyai misi dan tujuan yang jelas dan menjadi pedoman dari program pelatihan pendidik.⁷

Misi sebagai penentuan kebutuhan pelatihan, bahwa pelatihan diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan pada saat ini atau pada masa yang akan datang, seperti: adanya pelatihan untuk pendidik dalam meningkatkan profesionalismenya dan kualitas pembelajaran di kelas serta pelatihan untuk menjalin kerjasama

⁵ Wawancara dengan Rohimah, Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 22 April 2025

⁶ Wawancara dengan Yuyun Hedriati, Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 22 April 2025

⁷ Observasi, tanggal, 21 April 2025.

antar pendidik dalam rangka pengembangan dan kemajuan sekolah. Ada juga pelatihan atau workshop untuk guru-guru.

Dalam pembuatan visi misi sngat pnting untuk melibatkan stakeholder baik secara langsung maupun tidak langsung (misalnya melalui wawancara atau angket) hal ini untuk memastikan bahwa harapan harapan stakeholder diperhatikan dengan sungguh-sungguh dalam pembuatan visi dan misi sekolah/madrasah. Dalam penyusunan visi juga perlu memperhatikan berbagai hal yang berkaitan dengan kondisi mikro dan makro lembaga. Untuk itu perlu kiranya melaksanakan analisis untuk mengetahui berbagai tantangan dan peluang dari lembaga pendidikan yang akan terjadi pada masa-masa yang akan datang dengan menggunakan berbagai analisis dalam pelaksanaannya.⁸

b. Strategy

Langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa yaitu dilakukan dengan memperdalam dan memperluas kompetensi guru, menjadikan visi, misi, dan tujuan lembaga sebagai target pengembangan guru, membangun komitmen guru, dan pemberian tunjangan kesejahteraan guru. upaya strategis tersebut, senada dengan konsep yang dijelaskan oleh Nurul Ulfatin dan Teguh Triwitano, ia mengatakan bahwa Dalam pekerjaan pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: (1) program penyetaraan dan sertifikasi, (2) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (3) program supervise, (4) program pemberdayaan (misalnya melalui komunitas belajar/IGTKI), dan (5) dan lain-lain (seperti simposium, menulis karya ilmiah, berpartisipasi dalam forum

⁸ Muhaimin, M.A. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Prenada Media, 2015). hlm. 25.

ilmiah, melakukan penelitian, magang, mengikuti berita faktual di media pemberitaan, berpartisipasi dalam organisasi profesi, dan menggalang kerja sama dengan teman sejawat).⁹

Lebih lanjut Ulfatin dan Teguh Triwitanto mengatakan bahwa, strategi pemberdayaan atau pengembangan SDM dapat dilakukan melalui kreativitas inovasi, sinergi, dan pemberian tanggung jawab.¹⁰ Hal demikian bisa dilihat dari program memperdalam dan memperluas kompetensi guru yaitu melalui studi lanjut gelar, kegiatan kolokium, mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan pengembangan profesi, kerja sama dengan berbagai pihak, dan pendayagunaan sarana dan prasarana yang memadai. Juga program membangun komitmen guru yaitu pemberian tanggung jawab pada guru terhadap suatu pekerjaan di sekolah.

Secara keseluruhan upaya-upaya strategis yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam meningkatkan kompetensi profesional guru mempunyai tujuan tersendiri yaitu menciptakan guru-guru yang mempunyai kualitas, dedikasi yang tinggi dalam memajukan lembaga pendidikan, serta memenuhi kepuasan guru itu sendiri. Hal demikian senada dengan konsep yang dikemukakan oleh Carrel dkk dalam bukunya Suparno, yang mengatakan bahwa tujuan umum pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja (*improve performace*), memperbaharui keterampilan karyawan (*update employe"es skill*), memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*), mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*prepatefor promotion, and managerial succession*), dan

⁹ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali pers, 2026), hlm. 20.

¹⁰ Nurul, Teguh *Manajemen Sumber Daya ...*, hlm. 26.

memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*).¹¹

c. Program

Program pelatihan yang dibuat oleh TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah rencana jangka pendek. Jenis pelatihan program jangka pendek yang diadakan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, terdiri dari: 1) *Workshop* umum, pelatihan untuk semua guru yang dilaksanakan setahun sekali pada awal tahun ajaran baru. Di dalamnya membahas kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan selama satu tahun ke depan. 2) *workshop* secara khusus pelatihan untuk guru sesuai dengan *job description* atau analisis pekerjaan. seperti pelatihan untuk guru dan pelatihan untuk guru kelas.

Program pelatihan harus mampu menghasilkan produk tertentu. Produk tersebut merujuk pada kebutuhan untuk mengubah keadaan setelah program diadakan. Oleh karena itu peran evaluasi program pelatihan sangatlah vital untuk memastikan bahwa semua sumber daya yang akan digunakan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Evaluasi program dimaksudkan sebagai pemenuhan keberadaan arti atau nilai signifikan sebuah program pelatihan dan hubungannya dengan tujuan dan sasaran yang harus dikembangkan. Evaluasi tidak sekedar difokuskan pada *assessing the learners*, meskipun hasil penilaian individual tersebut juga merupakan pertimbangan utama dalam perencanaan.

Ketiga tahapan proses pelatihan di atas merupakan satu kesatuan yang harus mendapat perhatian seksama untuk mencapai pelatihan yang efektif. Kegagalan manajer pelatihan dalam mencapai efektifitas umumnya disebabkan pengabaian salah satu dari tahapan tersebut.

¹¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 23.

Terdapat berbagai studi yang mencoba mengidentifikasi persoalan-persoalan kritis dalam program pelatihan. Salah satu dari studi tersebut adalah seperti yang telah dilakukan Dulworth & Shea. Mereka berhasil mengidentifikasi paling tidak enam aspek kritis seperti lazim ditemui dalam implementasi program pelatihan untuk karyawan perusahaan. Keenam aspek kritis program pelatihan yang ditemukan Dulworth & Shea tersebut adalah seperti berikut ini :

- 1) *Training is not adequately tied to core business strategies and tactical implementations plans.*
- 2) *Little thought is given to how the skills and knowledge enhanced by training will be applied on the job.*
- 3) *Course content is not tailored to the individual or the work unit.*
- 4) *Training delivery methods are static and usually use one method classroom instruction*
- 5) *The impact of training on individuals or the organization is not measured in any systematic way.*
- 6) *Job Aids", tools to help an employee apply what is learned through training, are infrequently provided.¹²*

d. Budget (anggaran)

Anggaran atau biaya program pelatihan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa sebagaimana telah dijelaskan oleh Kepala Sekolah, bahwa biaya pelatihan untuk pendidik ditanggung oleh Sekolah sendiri, untuk itu dalam pelaksanaan program sekolah juga harus melihat keuangan atau anggaran dari sekolah.

¹² Irianto, Yusuf, *Prinsip- Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan*, (Surabaya: Insan Cendikia, 2001), hlm 15.

2. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di Taman Kanak-kanak Muslimat NU 25 At Taqwa

Organizing di sini adalah sekelompok manusia yang bekerja sama, dimana kerja sama tersebut dirancang dalam bentuk struktur organisasi atau gambaran skematis tentang hubungan kerja, dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Komponen untuk pengorganisasian peserta pelatihan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, yaitu berdasarkan: 1) pembagian beban kerja menjadi tugas-tugas yang dapat dikerjakan secara individu maupun kelompok. 2) mengembangkan hierarki organisasi yang akan mengatur pertanggungjawaban masing-masing jenjang yang terlibat di dalam lembaga.¹³

Hal ini disampaikan oleh Kepala Sekolah Rohimah, S.Pd.I. sebagai berikut:

“Dalam pengorganisasian peserta pelatihan, yang kami lihat pertama kali adalah tugas masing-masing guru, kemudian dari tugas-tugas itu kami rencanakan apa yang sekiranya dibutuhkan oleh masing-masing tugas itu, kemudian kami berikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan jobnya masing-masing. Setelah itu, kami buat hierarki organisasi yang mengatur pertanggungjawaban masing-masing, yaitu Kepala sekolah, dibawahnya ada Waka, dan yang terakhir wali kelas”.¹⁴

Pernyataan di atas juga diperjelas oleh guru kelas Yuyun Hedriati, S.Pd menyatakan sebagai berikut:

“Untuk pengelompokan atau pengorganisasian peserta latihan berdasarkan bidangnya atau keahliannya, contoh dari pendidik sendiri seperti kegiatan workshop”.¹⁵

¹³ Obsevasi, tanggal 21 April 2025

¹⁴ Wawancara dengan Rohimah, Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 22 April 2025.

¹⁵ Wawancara dengan Yuyun Hedriati, Waka Kurikulum TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

Untuk memperdalam dan memperluas kemampuan guru tersebut, TK Muslimat NU 25 At Taqwa melakukan aktivitas pendidikan, pelatihan, bimbingan serta kegiatan lainnya kepada semua guru di lingkungan TK Muslimat NU 25 At Taqwa. Kegiatan tersebut adalah salah satu upaya pengembangan mutu sumber daya guru setelah diadakan pengadaan melalui seleksi calon guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa, kegiatan ini agar meningkatkan mutu layanan akademik maupun non akademik, tekanannya adalah pada peningkatan keahlian, perluasan wawasan, pembinaan spirit ilmiah, pengembangan budaya ilmiah, dan pengembangan keterampilan.

Adapun tahap awal yang dilakukan oleh pimpinan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam memperdalam dan memperluas kompetensi guru adalah dengan cara pengembangan keahlian guru yakni pengenalan berupa seluruh tatanan dan aturan lembaga, tugas guru, hak dan kewajiban guru, baik sebagai warga sekolah, masyarakat, dan warga Negara. Kegiatan tersebut berupa kegiatan yang berkaitan dengan pemenuhan kualifikasi guru dalam melaksanakan tugas sebagai profesionalitas, sosial, dan sebagai individu. Kegiatan memperdalam dan memperluas kompetensi guru terefleksi dalam bentuk-bentuk kegiatan sebagaimana yang dikemukakan oleh kepala sekolah berikut.¹⁶

Pengembangan mutu sumber daya guru untuk memperdalam dan memperluas kompetensi guru dirangkum dalam kegiatan formal, informal dan nonformal diantaranya adalah pelatihan-pelatihan, komunitas belajar, IGTKI mengadakan kerja sama dengan pihak lain, dan penyediaan fasilitas yang dapat membantu guru dalam meningkatkan kompetensinya.

Hal senada dikemukakan oleh Yuyun Hedriati, S.Pd selaku bidang kurikulum, ia mengatakan bahwa:

¹⁶ Wawancara dengan Rohimah, Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 22 April 2025.

“Memperdalam dan memperluas kemampuan guru itu memang perlu ditingkatkan agar guru-guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan profesional. Maka untuk itu, upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memperdalam dan memperluas kemampuan guru adalah dengan memberikan kelonggaran kepada guru-guru yang mau melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi, mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pengembangan profesi seperti seminar, pelatihan, dan lain-lain, serta mengadakan kerja sama dengan stakeholder.¹⁷

Adapun kegiatan-kegiatan yang dimaksud di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pemberdayaan Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia (IGTKI) dan Komunitas Belajar (Komunitas Belajar)

Sumber daya yang paling utama dan paling berharga dalam setiap lembaga pendidikan adalah manusia itu sendiri. Oleh karena itu, SDM harus selalu mendapat perhatian yang besar dari kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan dalam arti selalu diupayakan untuk lebih diberdayakan agar kemampuan-kemampuannya selalu meningkat dari waktu ke waktu. Dengan kemampuan yang meningkat itulah, SDM dapat diharapkan untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Guru merupakan salah satu unsur SDM pendidikan, dan guru sebagai ujung tombak dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas memegang peran yang sangat menentukan keberhasilan peserta didik dalam melaksanakan proses pembelajarannya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menggerakkan dan memberdayakan guru agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.

¹⁷ Wawancara dengan Yuyun Hedriati, Waka Kurikulum TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

Berkaitan dengan hal itu, proses yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan guru salah satunya adalah dengan memberdayakan kegiatan IGTKI dan komunitas belajar di lingkungan sekolah. Kegiatan IGTKI dan komunitas belajar merupakan salah satu sarana komunikasi antar guru-guru yang ada di sekolah. IGTKI dan komunitas belajar mempunyai tujuan untuk melatih dan mengembangkan kreatifitas guru, mencari solusi berbagai masalah yang dihadapi oleh guru-guru di lapangan terkait dengan proses kegiatan belajar mengajar.¹⁸

Kegiatan semacam ini akan sangat efektif dan efisien apabila difungsikan dengan baik, dengan berbagai agenda yang jelas berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab guru, misalnya penyusunan atau pembuatan perangkat pembelajaran seperti Alur Tujuan Pembelajaran, Modul Ajar, Program Tahunan, Program Semester dan lain sebagainya. Kegiatan Komunitas Belajardan IGTKI juga sebagai sarana untuk mengevaluasi kemampuan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, sehingga dengan belajar bersama-sama melalui kegiatan Komunitas Belajar dan IGTKI dapat meningkatkan kemampuan guru-guru sebagai tenaga pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah:

“Upaya yang kami lakukan untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, salah satunya adalah dengan memberdayakan guru dengan optimal. Kegiatan pemberdayaan guru yang kami lakukan di sekolah salah satunya adalah dengan mengadakan kegiatan komunitas belajar. Kegiatan tersebut sering sekali kami laksanakan di

¹⁸ Observasi Kegiatan Komunitas Belajardi TK Muslimat NU 25 At Taqwa, tanggal 21 April 2025.

setiap awal tahun pelajaran. Dengan mengadakan kegiatan seperti itu dapat meningkatkan kompetensi guru-guru terutama yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Berkaitan dengan hal demikian, dalam pantauan saya bahwa, guru-guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa alhamdulillah sekarang sudah banyak peningkatan baik dalam hal penyusunan perangkat pembelajaran maupun melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas”.¹⁹

Berkaitan dengan pemberdayaan guru dengan kegiatan Komunitas Belajar dan IGTKI, Yuyun Hedriati, S.Pd. selaku bidang kurikulum mengemukakan bahwa:

“Tugas seorang guru adalah bagaimana menjadikan peserta didik menjadi generasi yang mandiri dan berakhlak mulia. Guru yang profesional akan memiliki komitmen yang tinggi dan disertai dengan kemampuan sesuai dengan bidang keahliannya. Komitmen inilah sebagai modal dasar dalam meningkatkan mutu pembelajaran di kelas. Pembelajaran yang bermutu akan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Inilah komitmen yang kami bangun di TK Muslimat NU 25 At Taqwa ini yaitu bagaimana meningkatkan prestasi belajar siswa dengan menerapkan pembelajaran yang bermutu, maka untuk menjawab itu semua kami berusaha untuk memberdayakan guru-guru yang ada di sekolah, salah satunya adalah dengan mengadakan kegiatan Komunitas Belajar dan IGTKI. Dengan kegiatan seperti itu akan meningkatkan pemahaman dan pengetahuan guru-guru tentang tugas dan tanggungjawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membina siswa serta memajukan lembaga ini ke depannya.”²⁰

Dengan adanya penyelenggaraan dan optimalisasi Komunitas Belajar dan IGTKI, maka guru akan mengalami pembimbingan teman sejawat dan hal ini akan berguna sekali untuk meningkatkan

¹⁹ Wawancara dengan Rohimah, Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 22 April 2025.

²⁰ Wawancara dengan Yuyun Hedriati, Waka Kurikulum TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Mengikutsertakan Guru-Guru dalam Kegiatan Pengembangan Profesi (Diklat, Seminar, Pelatihan, Workshop)

Selain kegiatan di atas, TK Muslimat NU 25 At Taqwa mengikutsertakan guru-gurunya dalam kegiatan pengembangan profesi seperti diklat, pelatihan, workshop, dan lain-lain. Tujuan mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pengembangan profesi tersebut adalah agar guru-guru menjadi pribadi yang produktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Kemudian penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatan tersebut biasanya sudah disusun oleh pihak yang berkompeten dari pemerintah maupun lembaga non pemerintah. Bentuk partisipasi TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam kegiatan tersebut adalah sebagai peserta yakni dengan mengirimkan beberapa guru yang berkaitan dengan materi pelatihan ke dalam kegiatan. Melalui proses kegiatan itu, diharapkan para guru memiliki kepercayaan diri meningkatkan produktivitas kerja sehingga mutu pendidikan di sekolah bisa dicapai dengan baik.²¹

Berkaitan dengan kegiatan mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pengembangan profesi dibenarkan oleh kepala sekolah dengan mengatakan bahwa:

“Pengembangan guru memang perlu dilakukan pada setiap lembaga pendidikan manapun untuk memastikan bahwa mereka tetap dapat mempertahankan kualitas profesionalitasnya sesuai dengan kebutuhan sekolah. Program pengembangan tersebut memberi penekanan pada pembentukan keterampilan profesional mereka guna perbaikan layanan sekolah. Maka untuk itu, cara yang kami lakukan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa ini adalah dengan

²¹ Observasi, tanggal 21 April 2025.

mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, penataran, seminar, workshop, pemagangan, dan pendampingan yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau lembaga non pemerintah. Di TK Muslimat NU 25 At Taqwa ini Alhamdulillah sudah banyak guru-guru sudah mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan dan pendidikan, dan bahkan semua guru yang ada di sini sudah pernah mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan baik pelatihan yang berkaitan dengan akademis maupun yang bersifat non akademis.²²

Di TK Muslimat NU 25 At Taqwa kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan sejak berdiri hingga sekarang. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan dalam rangka memberdayakan guru agar mereka lebih profesional dan proporsional dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang guru, dalam artian bahwa kegiatan tersebut dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan guru sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di samping sebagai pembentukan suasana ilmiah di sekolah. Kemudian hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti melihat bahwa, indikator keberhasilan guru-guru setelah mengikuti pelatihan-pelatihan itu adalah guru-guru yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa semakin mengalami peningkatan, terbukti dengan kemampuan guru-guru dalam mengajar mendidik, serta membimbing peserta didik baik di dalam kelas ketika proses belajar mengajar. Sehingga banyak sekali prestasi-prestasi yang pernah di dapatkan oleh lembaga TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam berbagai ajang kompetisi.²³

Jadi, dapat diketahui bahwa upaya strategis yang dilakukan oleh lembaga di TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam

²² Wawancara dengan Rohimah, Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 22 April 2025.

²³ Observasi, tanggal 21 April 2025.

meningkatkan kompetensi profesionalisme guru adalah melalui pertemuan-pertemuan ilmiah baik berupa seminar, pelatihan, diklat, dan sebagainya. Hal demikian merupakan bagian kebijakan sekolah dalam pembinaan SDM, dan pelaksanaan program ini didasarkan pada kelemahan yang ditemukan pada diri guru, mengingat sasarannya lebih jelas serta indikator capaiannya lebih terukur.

c. Mengadakan Kerja Sama Dengan Stakeholder

Salah satu upaya yang dilakukan oleh lembaga di TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam pengembangan mutu sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan menyusun dan melaksanakan program kerja sama dengan masyarakat atau stakeholder. Salah satu strategi dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah dengan mengadakan kerja sama dengan lembaga swadaya masyarakat atau lembaga lain yang bergerak dalam meningkatkan mutu sumber daya guru ataupun pembinaan guru. Hal demikian dilakukan kepala sekolah agar guru-guru yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa ini dapat berkembang dan menjadi guru yang benar-benar profesional ke depannya.

Dikemukakan oleh Rohimah, S.Pd.I. selaku kepala sekolah, ia mengatakan bahwa:

“Mengadakan kerja sama dengan berbagai pihak yang dapat meningkatkan mutu sekolah adalah salah satu program yang kami lakukan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa ini. Mengadakan kerja sama antara sekolah dengan berbagai pihak tersebut merupakan suatu sarana yang cukup berperan dalam menentukan usaha mengadakan pembinaan, pertumbuhan, dan perkembangan baik pada guru, pegawai, siswa maupun pada warga yang ada di sekolah. Khusus yang berkaitan dengan pengembangan kualitas guru, kami mengadakan kerja sama dengan IGI. IGI adalah lembaga non

pemerintah yang bertugas memberikan pembinaan kepada guru-guru yang berkaitan dengan pembuatan media pembelajaran yang berbasis teknologi.²⁴

Kemudian hasil wawancara peneliti dengan Yuyun Hedriati, S.Pd. selaku kurikulum TK Muslimat NU 25 At Taqwa, ia mengatakan bahwa:

“Kami pernah mengikuti pelatihan tentang penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi yang diadakan oleh Ikatan Guru Indonesia atau disingkat dengan IGI. IGI tersebut merupakan salah satu lembaga yang bekerja sama dengan TK Muslimat NU 25 At Taqwa. Dalam kegiatan tersebut, kami dilatih bagaimana cara-cara menyampaikan materi pembelajaran menggunakan IT, cara-cara membuat materi pembelajaran dengan power point, dan lain-lain. Dengan mengadakan kegiatan seperti itu, kami sebagai guru merasa sangat perlu untuk terus ditingkatkan. Sebab, kegiatan seperti itu dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan kami dan otomatis kompetensi yang kami miliki akan semakin meningkat.”²⁵

Jadi, dapat diketahui bahwa salah satu upaya strategis yang dilakukan oleh pimpinan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam proses meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mengadakan kerja sama dengan berbagai pihak atau berbagai elemen. Keuntungan yang di dapat oleh TK Muslimat NU 25 At Taqwa khususnya guru dengan program seperti itu adalah: (1) kompetensi guru yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa menjadi meningkat, mereka juga diproyeksikan menjadi pelatih di sekolah atau di sekolah lain, (2) memperbesar usaha meningkatkan profesi guru di sekolah maupun di masyarakat, dan (3) sebagai ajang promosi dan pengabdian kepada masyarakat.

²⁴ Wawancara dengan Rohimah, Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 22 April 2025.

²⁵ Wawancara dengan Yuyun Hedriati, Waka Kurikulum TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

d. Pemberian Tunjangan Kesejahteraan Kepada Guru

Konsep pemberian tunjangan kesejahteraan kepada guru berhubungan dengan segala imbalan yang diterima oleh guru melalui hubungan kepegawaian mereka. Pemberian tunjangan kesejahteraan kepada guru adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada guru, karena guru tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan. Dengan kata lain, pemberian kesejahteraan kepada guru merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (*financial*), barang atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh guru karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pekerja. Pemberian tunjangan kesejahteraan berkaitan dengan kualitas seorang guru. Karena itu pengabdian seseorang harus diimbangi dengan kesejahteraan yang memadai. Guru tidak akan bekerja dengan maksimal apabila pekerjaannya tidak dihargai dengan baik.

Pemberian kesejahteraan kepada guru adalah hal yang sangat ditekankan dan diperhatikan oleh pimpinan TK Muslimat NU 25 At Taqwa. Hal demikian dilakukan oleh pimpinan TK Muslimat NU 25 At Taqwa atas dasar pemikiran bahwa guru akan bekerja dengan maksimal jika guru-guru diberikan tunjangan kesejahteraan yang memadai dan pekerjaannya akan optimal jika mereka dihargai dengan baik. Oleh karena demikian ada beberapa upaya yang dilakukan oleh Rohimah S.Pd.I selaku kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam pemberian tunjangan kesejahteraan kepada guru-guru baik kesejahteraan secara finansial maupun non finansial.²⁶

²⁶ Observasi, tanggal 21 April 2025

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Rohimah, S.Pd.I. selaku kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa berikut:

“Saya sangat memperhatikan tingkat kesejahteraan guru-guru yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa ini, terutama guru-guru honorer. kesejahteraan itu sangat perlu untuk ditingkatkan. Dengan memberikan kesejahteraan yang memadai, maka guru-guru akan termotivasi untuk semangat menjalankan tugas dan pemberian tunjangan kesejahteraan kepada guru-guru yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, baik kesejahteraan yang bersifat finansial maupun kesejahteraan non financial seperti tunjangan kehadiran, kenaikan gaji, penghargaan dan lain-lain.”²⁷

Peran yang dilakukan kepala sekolah sebagai *leader* antara lain: (1) penyusunan visi, misi, dan tujuan sekolah melibatkan melibatkan guru, komite, perwakilan orangtua peserta didik, untuk diadakan musyawarah, (2) dalam mempermudah kerja kepala sekolah dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah, kepala sekolah membentuk struktur sekolah dengan melihat potensi yang dimiliki guru, dan sebelumnya diadakan analisis terlebih dahulu, (3) penyusunan program kerja baik jangka panjang, menengah, dan jangka pendek menyusun bersama tim disusun bersama tim, yaitu tim pengelola kurikulum, pengelola kesiswaan, pengelola sarana dan prasarana, pengelola ketenagaan, pengelola keuangan, dan pengelola kehumasan. Penyusunan program kerja disepakati bersama melalui rapat antara kepala sekolah dan guru, (4) pengambilan keputusan, kepala sekolah juga melibatkan banyak pihak, yaitu guru, komite sekolah, dan pengawas, (5) kepala sekolah memiliki kepribadian baik yaitu tegas dalam mengambil keputusan, pintar dan cerdas dalam mencari solusi, sangat komunikatif, tanggap terhadap masalah, suka menerima kritikan, ramah, dan

²⁷ Wawancara dengan Rohimah, Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 22 April 2025.

telaten dalam menjalin teman kerja dengan guru, komite, dan orangtua.

Hal-hal yang dilakukan kepala sekolah sebagai *supervisor* yaitu (1) memberi evaluasi modul yang sudah disusun oleh guru, (2) melakukan observasi kelas pada saat jam pembelajaran untuk melihat kemampuan guru dalam mengajar, (3) melakukan pendekatan kepada guru secara individual dan kelompok, (4) memberi pengarahan kepada orangtua pada saat orangtua memiliki masalah dengan prestasi belajar anak dan kegiatan- kegiatan yang dilaksanakan oleh orangtua. untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, pemerataan, efisiensi, serta manajemen yang bertumpu pada tingkat sekolah”.

Peran serta masyarakat dalam setiap kegiatan sangat baik. Setiap ada agenda kegiatan sekolah, maka semua komponen masyarakat, baik pengurus komite sekolah, paguyuban sekolah, maupun orangtua peserta didik secara umum, dilibatkan penuh dalam mengelola kegiatan. Diterapkannya konsep MBS dapat meningkatkan akuntabilitas kepala sekolah dan guru terhadap peserta didik, orangtua siswa, dan masyarakat serta adanya keterbukaan kepada semua komponen sekolah dan masyarakat dalam memberikan saran dan masukan dalam pengambilan keputusan. Seperti yang dijelaskan oleh Suparlan adalah “pertama, MBS dapat meningkatkan akuntabilitas kepala sekolah dan guru terhadap peserta didik, orangtua siswa, dan masyarakat. Kedua, MBS memberikan keterbukaan kepada semua pemangku kepentingan dalam memberikan saran dan masukan untuk

menentukan kebijakan-kebijakan penting yang diperlukan oleh sekolah”.²⁸

3. Pengarahan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di Taman Kanak-kanak Muslimat NU 25 At Taqwa

Pengarahan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, sebagai suatu lembaga pendidikan formal, dalam pelaksanaan pendidikannya sangat ditentukan adanya peningkatan kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas dapat diwujudkan melalui pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia.

Pengarahan peningkatan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar peningkatan dapat dilaksanakan dengan baik, harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program peningkatan sumber daya manusia. Dan untuk menetapkan sebuah program peningkatan diperlukan manajemen untuk mempelajari serangkaian kegiatan yang diarahkan untuk mendayagunakan sumber daya organisasi atau lembaga yang efektif dan efisien, melalui perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah/ pengarahan dan pengawasan.

Berkaitan dengan hal demikian sebagaimana hasil wawancara dengan Yuyun Hedriati, S.Pd. selaku Waka bidang kurikulum, ia mengatakan bahwa:

“Dalam pandangan saya, ibu kepala sekolah merupakan sosok pemimpin yang bertanggung jawab dan mempunyai semangat kerja tinggi untuk meningkatkan mutu sekolah, memiliki SDM bagus, akhlaknya baik, bersifat terbuka. Beliau sudah mempunyai banyak pengalaman menjadi kepala sekolah. Ibu Rohimah, S.Pd.I. adalah sosok kepala sekolah yang idealis, berkomitmen tinggi, berani

²⁸ Mistrianingsih, Siti, Ali Imron, and Ahmad Nurabadi. “Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah. (Jakarta : Rineka Cipta, 2016), hlm. 103-111

mengambil kebijakan penuh resiko, selalu mengedepankan musyawarah dalam setiap persolan yang terjadi di sekolah, selalu mendengar ide-ide dari guru, mampu menggerakkan bawahannya dengan baik. Tidak heran semua warga sekolah sangat menghargai kepada Ibu Rohimah, S.Pd.I ketika beliau memimpin lembaga di TK Muslimat NU 25 At Taqwa.²⁹

Berkaitan dengan hal demikian, hasil wawancara dengan Rohimah, S.Pd.I. selaku kepala sekolah sebagai berikut:

“Tugas utama kita adalah sebagai seorang pendidik, maka dari itu tidak bisa kita tinggalkan. Dalam kesempatan ini, saya tetap memberikan bimbingan kepada peserta didik dengan cara mengajar di dalam. Ini merupakan prinsip saya dari awal, karena hal demikian dapat membantu kita memahami anak-anak dan membantu kita mengetahui situasi dan kondisi anak-anak di dalam kelas. Tugas kepala sekolah tidak hanya memberikan bimbingan kepada peserta didik, akan tetapi kewajiban saya juga memberikan bimbingan kepada para guru dan staf. Sebab membimbing merupakan kewajiban saya sebagai kepala sekolah. Guru- guru dan staf sangat membutuhkan bimbingan terkait dengan karir maupun masalah-masalah khusus yang dihadapi. Cara saya melakukan bimbingan kepada para guru dan staf adalah dengan cara melakukan pendekatan terlebih dahulu kemudian setelah itu saya memanggil guru- guru dan staf ke ruangan saya untuk memberikan arahan dan motivasi agar guru-guru dan staf bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan professional. Tidak hanya itu, dalam rapat-rapat bahkan ketika upacara bendera saya tetap memberikan arahan dan bimbingan kepada seluruh komponen sekolah. Dalam proses bimbingan saya juga memberikan solusi kepada para guru agar mereka tetap semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.³⁰

Hal senada juga disampaikan oleh Dwi Retno Utami, S.Pd.I selaku guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, ia mengatakan bahwa:

“Ibu kepala sekolah selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada para guru dan staf ketika ada guru-guru dan staf yang mempunyai masalah-masalah yang terkait dengan karir maupun

²⁹ Wawancara dengan Yuyun Hedriati, Waka Kurikulum TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

³⁰ Wawancara dengan Rohimah, S.Pd.I Kepala Sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

masalah-masalah pribadi yang dihadapi oleh guru dan staf. Bentuk bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah adalah dengan memanggil guru-guru dan staf di ruangnya untuk diberikan proses bimbingan atau ketika dalam rapat-rapat kepala sekolah tetap memberikan arahan dan bimbingan, bahkan ketika rapat kepala sekolah selalu memberikan arahan kepada para guru, kepada para staf TK Muslimat NU 25 At Taqwa. Untuk pembinaan guru dilaksanakan setiap satu minggu sekali pada hari sabtu dengan diadakan rapat rutin oleh kepala sekolah untuk membicarakan evaluasi siswa dan guru.³¹

Hasil wawancara dengan Lili Barokah selaku guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, ia mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah melaksanakan pembinaan kepada para guru dengan melaksanakan supervisi dan evaluasi langsung dengan memanggil langsung oleh Ibu kepala sekolah kepada guru-guru ke ruangnya. Dan biasanya Ibu kepala sekolah menyindir guru-guru ketika rapat dengan cara tidak menyebutkan nama guru yang bersangkutan. Selain itu, pembinaan yang dilakukan oleh Ibu kepala sekolah kepada guru-guru adalah dengan mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan seperti seminar, komunitas belajar, dan lain-lain. Hal demikian dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya guru dan mutu pendidika di TK Muslimat NU 25 At Taqwa. Khusus saya sendiri pernah diberikan bimbingan langsung oleh Ibu kepala sekolah terkait dengan penyusunan perangkat pembelajaran. Dengan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah tersebut, saya sangat senang dan saya bisa memahami cara-cara menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan benar.³²

Hasil wawancara tersebut didukung dengan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa, kepala sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa sudah menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin yaitu dengan mengajar peserta didik di dalam kelas. Pada saat peneliti melakukan observasi kepala sekolah sedang mengajar mata pelajaran matematika di kelas. Beliau mengajar sudah sangat bagus. Hal demikian dibuktikan dengan penguasaan materi yang disampaikan, metode yang

³¹ Wawancara dengan Dwi Retno Utami, S.Pd.I. guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

³² Wawancara dengan Lili Barokah, guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

digunakan maupun media yang digunakan menarik. Dengan demikian, peserta didik terlihat sangat serius menerima pelajaran yang diberikan oleh kepala sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa. Selain itu, kepala sekolah sudah melakukan proses bimbingan kepada para guru dan staf. Hal demikian terlihat Ibu kepala sekolah memberikan arahan dan bimbingan kepada para guru dan staf ketika melakukan upacara bendera.³³

Berdasarkan hasil pengamatan, wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa, adapun tugas kepemimpinan kepala sekolah di TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah sebagai berikut:

a. Penanaman Sikap Disiplin dan Sikap Semangat Kerja

Salah satu sifat yang dapat memperkuat keyakinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah merasa dirinya diamanahi kepemimpinan dan harus berdisiplin dan bertanggung jawab. Hal ini dapat memberi kontribusi keyakinan dan keimanan akan kemampuan dan menciptakan wibawa dalam diri bawahannya. Hal ini juga sekaligus dapat memberantas kelemahan bawahan dan menumbuhkan kembangkan rasa percaya diri para tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana yang disebutkan di atas bahwa kepala sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa mempunyai prinsip bahwa pendidikan akan berhasil dengan baik jika semua warga sekolah telah tertanam sikap disiplin pada diri mereka masing-masing dan mempunyai rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diemban. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Saya mempunyai prinsip bahwa disiplin itu merupakan salah satu cara untuk meraih sukses. Oleh karena itu, kami sangat menekankan sikap disiplin baik pada diri saya pribadi, maupun kepada seluruh warga sekolah terutama dalam

³³ Observasi, di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, tanggal 21 April 2025

kegiatan belajar mengajar. Saya selalu menekankan kepada guru-guru untuk datang ke sekolah tepat waktu dan masuk ke dalam kelas sesuai jadwal yang telah ditentukan, jangan sampai ada jam kosong atau siswa tidak diberi pelajaran. Karena hal demikian akan berpengaruh tidak baik bagi perkembangan siswa maupun guru itu sendiri. Selain itu prinsip yang saya tamamkan adalah guru- guru menjadi teladan bagi siswa, dan bertanggung jawab terhadap semua urusan atau mandat yang diberikan kepadanya. Jika seorang guru telah berkomitmen dan bertanggung jawab maka ia akan mampu menjadi guru yang profesional. Namun walaupun demikian, itu semua tidaklah mudah, perlu kerja keras dan memerlukan kesadaran yang tinggi bagi semua pihak yang mempunyai kepentingan di dalam membangun sekolah yang lebih baik ke depannya.³⁴

Hal senada juga dikatakan oleh Yuyun Hedriati, S.Pd selaku guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, ia mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah selalu mendorong kami selaku guru untuk melakukan suatu pekerjaan dengan penuh kedisiplinan. Sebab sikap disiplin itu akan membuat pekerjaan kita terselesaikan dengan efektif dan efisien. Beliau juga selalu memberi dorongan kepada kami untuk tidak bermalas-malasan dalam menjalankan kewajiban sebagai guru. Apa bila guru-guru bermalas-malasan dalam menjalankan tugas maka akan memberikan efek negatif terhadap perkembangan siswa dan otomatis akan menurunkan nama baik lembaga. Maka dari itu, kami sebagai guru khususnya saya termotivasi dengan nasihat dan dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah untuk bekerja lebih profesional lagi.”⁹⁶

Berdasarkan hasil pengamatan langsung peneliti melihat bahwa, Ibu kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa merupakan seorang pemimpin yang mempunyai komitmen terhadap kedisiplinan. Diantaranya disiplin waktu, hal ini telah peneliti buktikan dengan cara peneliti datang ke lokasi penelitian tepat pukul

³⁴ Wawancara dengan Rohimah, S.Pd.I Kepala Sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

06.50 WITA, ternyata Ibu kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa telah berada di depan sekolah. Kemudian pada jam pertama berlangsung kepala sekolah berjalan keliling di setiap kelas untuk memantau guru-guru yang masuk dan yang belum masuk. ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki indikator pemimpin yang disiplin.³⁵

Dengan penanaman sikap disiplin yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui metode keteladanan para siswa, guru dan karyawan akan malu kalau mereka tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Maka akhirnya disiplin akan menjadi budaya di sekolah tersebut. Dan dengan semangat yang diberikan oleh kepala sekolah, maka seluruh warga sekolah akan merasa malu juga jika berbuat tidak sesuai dengan aturan. Hal ini yang membuat guru-guru akan terbiasa untuk tertib dan menjaga komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa.

b. Memberdayakan Tenaga Kependidikan Melalui Kerja Sama.

Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama/kooperatif ini dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan, dan kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi,

³⁵ Wawancara dengan Yuyun Hedriati, Waka Kurikulum TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

dan mencapai tujuan. Dengan menerapkan kerja sama/kooperatif maka akan mampu membudayakan iklim kerja yang kondusif dan otomatis akan menarik minat dan simpati dari masyarakat untuk berpartisipasi mengembangkan lembaga pendidikan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Dwi Retno Utami, S.Pd.I, selaku ketua bidang kesiswaan sebagai berikut:

“Sejauh ini menurut saya Ibu Rohimah, S.Pd.I. termasuk pemimpin yang selalu berusaha menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan memberdayakan semua warga sekolah untuk bekerja sama dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan di sekolah. Dengan membudayakan iklim kerja sama dalam semua bentuk kegiatan saya merasa senang, sebab hal ini akan memberikan motivasi kepada semua warga sekolah dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Sehingga prestasi sekolah baik akademik maupun non akademik dapat berkembang dengan efektif. Salah satu contoh ibu kepala sekolah selalu mendorong kepada guru-guru untuk bersama-sama melakukan pembinaan kepada siswa pada kegiatan ekstrakurikuler, sehingga setelah melakukan hal demikian banyak sekali prestasi yang pernah didapatkan oleh lembaga TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam berbagai ajang kompetisi.³⁶

Adapun hasil wawancara dengan Rohimah, S.Pd.I. selaku kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, ia mengatakan bahwa:

“Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kami selalu mendorong kepada seluruh warga sekolah untuk bekerja bersama-sama, sebab semua kegiatan yang dilaksanakan tidak akan efektif jika dikerjakan secara individu. Kebersamaan (teamwork) merupakan karakteristik yang dituntut dalam membangun lembaga pendidikan yang lebih baik di kemudian hari, karena output pendidikan merupakan hasil kolektif antar warga sekolah, bukan hasil individual. Karena itu, budaya kolaboratif antar fungsi dan antar individual di TK Muslimat NU 25 At Taqwa ini, harus

³⁶ Wawancara dengan Dwi Retno Utami, S.Pd.I. guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

merupakan kebiasaan hidup sehari-hari warga sekolah. Dengan demikian seluruh warga sekolah mengetahui dan memahami betapa pentingnya menanamkan budaya kerja sama dalam menyelesaikan program yang akan dilaksanakan, dan dengan begitu mutu yang diharapkan akan dapat dicapai dengan mudah.³⁷

Kemudian hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti bahwa, semua warga sekolah dalam menjalankan suatu kegiatan selalu bekerja bersama-sama dan didasari dengan penuh persaudaraan. Hal itu terlihat ketika warga sekolah mulai dari kepala sekolah, guru-guru, karyawan bahkan siswa membersihkan sekolah dan peralatan sekolah. Tidak hanya itu, peneliti melihat bahwa kepala sekolah dan guru-guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa saling bekerja sama dalam memberikan pembinaan kepada siswa yang mengikuti kegiatan- kegiatan di sekolah, dan bekerja sama membimbing siswa yang mengikuti lomba. Budaya kerja sama tersebut, membuat antar warga sekolah saling menumbuhkan kesetiakawanan dalam menjalin interaksi dan meminimalisir persaingan yang tidak sehat.³⁸

Jadi dapat diketahui bahwa, kepala sekolah selalu memberdayakan kepada seluruh warga sekolahnya untuk menyelesaikan kegiatan dengan cara bersama-sama/kooperatif. Dengan cara seperti itu dapat memberikan rangsangan kepada semua warga sekolah untuk meningkatkan mutu lembaga dengan cara bersama-sama. Sebab, apabila semua kegiatan itu dilakukan dengan kolektif kan mudah terselesaikan dengan efektif, sebaliknya jika

³⁷ Wawancara dengan Rohimah, S.Pd.I Kepala Sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

³⁸ Observasi, di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, tanggal 21 April 2025

pekerjaan tidak dilakukan dengan kolektif maka tujuan yang ingin dicapai akan sulit didapatkan.

c. Melakukan Supervisi

Kepala sekolah sebagai pemimpin dibebani dengan tugas dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses pembelajaran di kelas atau di sekolah. Salah satu dan tanggung jawab kepala sekolah adalah membina guru-guru untuk bertumbuh secara pribadi dalam jabatannya. Hal ini berarti kepala sekolah harus mampu memberikan pembinaan kepada guru dengan menggunakan berbagai pendekatan dan teknik dalam mengadakan pembinaan guru. Kepala sekolah harus menguasai supervisi pendidikan sehingga bisa mengambil pendekatan dan teknik yang tepat untuk mengadakan pembinaan dalam situasi dan kondisi yang dialami oleh guru agar bisa tumbuh menjadi guru profesional. Dengan demikian, kepala sekolah adalah mereka yang telah menguasai dengan baik perangkat kemampuan guru serta dilengkapi dengan kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan tertentu agar mereka siap menjalankan peran dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

Berkaitan dengan hal demikian, adapun hasil wawancara dengan kepala sekolah berikut:

“Program supervisi itu sangat penting untuk dilaksanakan, karena dengan diadakan program supervisi tersebut dapat diketahui kelemahan dan kelebihan yang ada dalam diri guru itu sendiri. Supervisi itu juga sebagai bahan untuk tindak lanjut kita bagaimana ke depan guru itu harus ditingkatkan lagi kompetensi yang dimiliki. Dengan begitu kita bisa mengelompokkan guru-guru yang betul sudah paham terkait dengan kompetensi akademik maupun non akademik.”³⁹

³⁹ Wawancara dengan Rohimah, S.Pd.I Kepala Sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

Hal senada dikemukakan oleh Yuyun Hedriati, S.Pd selaku Waka kurikulum, ia mengatakan bahwa:

“Apapun kegiatan yang dilaksanakan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa ini harus dikawal, dipantau, diawasi, dan dievaluasi. Karena tanpa adanya pengawasan yang optimal, tentu kegiatan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Berkaitan dengan supervisi kepada guru-guru Ibu kepala sekolah selalu melakukan hal demikian dan dibantu dengan guru-guru yang ada di sekolah, baik supervisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas maupun supervisi yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran.⁴⁰

d. Kompetensi Profesionalisme Guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa

Setiap guru dituntut untuk mempunyai kompetensi atau keahlian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi merupakan benih- benih kemampuan yang senantiasa dipupuk dan disiram melalui berbagai proses pembelajaran dan pelatihan. Guru sebagai ujung tombak dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas memegang peran yang sangat menentukan keberhasilan peserta didik dalam melaksanakan proses pembelajarannya. Guru yang efektif akan mampu mengefektifkan proses pembelajaran dengan baik. Oleh karena itu guru harus mempunyai kompetensi yang memadai. Kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Berkaitan dengan hal itu, adapun hasil wawancara dengan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“Guru-guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa sudah mempunyai kompetensi yang cukup bagus. Hal demikian dapat

⁴⁰ Wawancara dengan Yuyun Hedriati, Waka Kurikulum TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

dilihat dari keseharian guru-guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti cara mengajar guru-guru di dalam kelas, cara guru-guru berkomunikasi dengan siswa maupun dengan sesama guru dan karyawan, cara bertingkah laku guru dengan siswa dan lain sebagainya. Walaupun demikian, tidak semua guru yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa ini mempunyai kompetensi yang bagus, masih ada guru-guru yang masih perlu ditingkatkan lagi kompetensinya baik kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, maupun kompetensi sosialnya. Persolan-persolan inilah yang menjadi PR bagi kami untuk terus meningkatkan kompetensi guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa.⁴¹

Dari uraian diatas Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, dalam menggerakkan bawahannya untuk pelaksanaan pelatihan adalah berupa motivasi ekstrinsik, bentuknya berupa imbalan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Adapun imbalan(*reward*) berupa financial maupun non financial, untuk non financial minimal berupa kenang-kenangan atau penghargaan yang berbentuk barang yang diberikan oleh kepala sekolah.⁴²

Selain motivasi yang sifatnya ekstrinsik, guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa juga menjelaskan, bahwa untuk menggerakkan pelatihan supaya berjalan dengan baik harus di dukung motivasi intrinsik. Yaitu motivasi atau keinginan yang datang dari dalam diri individu atau dalam diri pendidik atau peserta pelatihan. Motivasi ini bisa berbentuk semangat untuk mengikuti pelatihan, kemampuan dalam mengikuti pelatihan maupun obsesi diri untuk mengembangkan bakat, keterampilan atau menginginkan sebuah jabatan. Motivasi ini mempunyai andil yang sangat besar dalam keberhasilan dalam pelaksanaan pelatihan. Bagi peserta yang mempunyai keinginan atau semangat yang kuat dalam pelatihan,

⁴¹ Wawancara dengan Rohimah, S.Pd.I Kepala Sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

⁴² Observasi, di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, tanggal 21 April 2025

maka hasil yang dicapai setelah mengikuti pelatihan pun juga akan maksimal atau lebih memuaskan.

Dan yang terakhir juga diadakannya pendelegasian kepada pendidik untuk mengikuti pelatihan atau workshop yang diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga-lembaga lain. Sedangkan untuk pendelegasian ini biasanya dipilih pendidik yang memang mempunyai kemampuan yang lebih menonjol dari pada yang lainnya dan mempunyai keinginan atau semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan, sehingga hasil yang didapat setelah mengikuti pelatihan bisa maksimal dan dapat disampaikan kepada teman-teman guru yang ada di sekolah dengan baik.

Directing pada pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia di sini adalah memang orang-orang yang mampu menggerakkan kepada suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan atau seni menggerakkan orang lain itu disebut sebagai kepemimpinan (leadership). Di sekolah orang yang mampu untuk menggerakkan dan mempunyai kewenangan yang lebih adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin harus mampu menggerakkan bawahan untuk melakukan suatu hal yang baik untuk organisasi atau lembaganya. Sedangkan alat untuk menggerakkan adalah dengan motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, dan di dukung oleh pendekatan-pendekatan dalam pelatihan.⁴³

Tugas kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa di atas, sejalan dengan konsep yang dijelaskan oleh Kootz dalam Wajosumidjo, ia mengatakan bahwa, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri, para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-

⁴³ Observasi, di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, tanggal 21 April 2025

masing, serta memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Kemudian Hick juga mengatakan bahwa, kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut selalu memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian/pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota/bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama. Bawahan dalam hal ini adalah para guru, staf, dan siswa.⁴⁴

e. Pengawasan (Controlling)

Pengawasan adalah suatu tindakan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian hari dilakukan perbaikan dan mencegah keterulangan kembali kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Adapun jenis pengawasan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah berupa pengawasan preventif, pengawasan yang dilakukan pada waktu sebelum terjadi kesalahan. Pengawasan dilakukan dari sejak awal pelatihan sampai dengan akhir pelatihan. Sedangkan jika dilihat dari subjek pengawasan, pengawasan ini digunakan pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung, serta pengawasan staf. Untuk evaluasi, langkah yang diambil adalah yang pertama, dengan penentuan kriteria evaluasi, yang ditetapkan sebelum program pelatihan diselenggarakan dengan tolok ukur yang jelas yang berkaitan dengan kemampuan dan produktifitas kerja dalam posisi

⁴⁴ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah, Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jogjakarta:Ruz Media,2013), hlm. 118-119.

atau jabatan sekarang. Yang kedua, melihat secara langsung pada perubahan (transformasi) sesuai dengan yang diharapkan atau tidak, baik perubahan perilaku, kemampuan dan keterampilan serta peningkatan kinerja guru.⁴⁵

Hal ini disampaikan oleh Rohimah, S.Pd.I. selaku Kepala Sekolah sebagai berikut:

“Dalam pengawasan tetap kami pantau dari awal pelatihan sampai pelatihan itu berakhir. Dan sebagai kepala sekolah, kami melakukan pengawasan secara langsung kalau memungkinkan, kalau tidak kami minta bantuan staf untuk melakukan pengawasan ketika pelatihan itu berlangsung. Selain itu, kami juga memantau melalui absensi peserta pelatihan. Sedangkan untuk mengevaluasi para peserta pelatihan sambil berjalan setiap harinya. Kepala Sekolah mengamati langsung kepada gurur-guru. Di situ akan nampak dengan adanya perubahan kinerja maupun perilaku guru setelah mengikuti pelatihan. Selain itu, setiap hari sabtu ada rapat Waka (Wakil Kepala) dengan Kepala Sekolah, untuk menanyakan keadaan guru sesuai dengan bidangnya masing-masing. Mereka juga membantu Kepala sekolah dalam mengamati guru- guru. Sehingga kita tahu langsung sejauh mana pelatihan itu berjalan dan seberapa banyak manfaat bagi guru maupun Sekolah. Dan apabila setelah diadakannya pelatihan, ada satu atau dua guru yang belum menampilkan adanya perubahan atau bahkan lebih buruk dari sebelumnya, sebagai kepala sekolah menegur langsung kepada guru tersebut. Semua ini kami lakukan untuk kebaikan semua baik guru maupun sekolah.”⁴⁶

Pernyataan di atas juga diperjelas oleh guru Dwi Retno Utami, S.Pd.I, menyatakan sebagai berikut:

“Pengawasan diawasi oleh Kepala Sekolah langsung, selain itu di dukung juga dengan adanya absensi. Sedangkan untuk evaluasi kami langsung diamati dalam sehari-hari, kalau

⁴⁵ Observasi, di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, tanggal 21 April 2025.

⁴⁶ Wawancara dengan Rohimah, S.Pd.I Kepala Sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

misal setelah mengikuti pelatihan tidak ada perubahan, seperti contoh cara mengajar, nanti dari Kepala Sekolah memanggil kami dan menegur langsung”.⁴⁷

C. Analisa Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa, kepala sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa telah melaksanakan kepengawasan (supervisi) terhadap hal-hal berikut:⁴⁸

a) Pengawasan Terhadap Perangkat Pembelajaran

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah di samping mengamati dan mengawasi proses pembelajaran secara langsung, kepala sekolah juga harus melakukan supervisi akademik terhadap guru yaitu supervisi tentang kesiapan guru dalam menyiapkan perangkat pembelajaran. Perangkat pembelajaran tersebut antara lain; ATP, Modul Ajar, prosem, prota, jurnal guru, daftar penilaian siswa, dan lain-lain. Salah satu pengawasan yang dilakukan oleh Ibu kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa yang terkait dengan perangkat pembelajaran, sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu kepala sekolah berikut:

“Agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan optimal, kinerja guru harus bagus, guru harus menguasai materi pembelajaran yang disampaikan, memahami ilmu mendidik, memahami metode pembelajaran dan lain-lain. Untuk menunjang keberhasilan dalam kegiatan proses belajar mengajar, guru harus menyiapkan berbagai perangkat pembelajaran, karena hal itu sangat membantu dalam proses pelaksanaan pembelajaran. Maka dengan demikian, saya terus mengawasi guru-guru agar mempunyai perangkat pembelajaran dengan lengkap. Apabila guru-guru belum bisa membuat perangkat pembelajaran dengan baik, maka tugas

⁴⁷ Wawancara dengan Dwi Retno Utami, S.Pd.I guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

⁴⁸ Observasi, di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, tanggal 21 April 2025.

saya adalah membimbing mereka agar bisa menyusun atau membuat perangkat pembelajaran dengan sebaik-baiknya.⁴⁹

Wawancara juga dikemukakan oleh Yuyun Hedriati, S.Pd. selaku bidang kurikulum, ia mengatakan bahwa:

“Guru-guru yang mengajar di TK Muslimat NU 25 At Taqwa ini diwajibkan untuk memiliki perangkat pembelajaran. Dan biasanya perangkat pembelajaran tersebut di susun oleh guru- guru pada awal tahun pembelajaran. Perangkat pembelajaran yang disusun oleh guru-guru harus ditanda tangan oleh Ibu kepala sekolah. Ada beberapa perangkat pembelajaran yang disusun oleh guru yang tidak langsung ditanda tangan oleh Ibu kepala sekolah, sebab masih ada yang perlu diperbaiki dan biasanya kepala sekolah memberikan bimbingan tentang cara-cara menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan benar.⁵⁰

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti di atas, dapat diketahui bahwa, Ibu kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Beliau mempunyai prinsip bahwa, semua guru harus mampu memahami dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif.

b) Pengawasan Terhadap Kegiatan Belajar Mengajar

Kegiatan belajar mengajar merupakan kegiatan yang sangat urgen dalam dunia pendidikan. Sebab, berhasil tidaknya proses pendidikan tergantung efektivitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Guru sebagai ujung tombak dalam melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas memegang peran yang sangat menentukan keberhasilan peserta didik dalam melaksanakan proses

⁴⁹ Wawancara dengan Rohimah, S.Pd.I Kepala Sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

⁵⁰ Wawancara dengan Yuyun Hedriati, S.Pd. Waka Kurikulum TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

pembelajarannya. Uraian tersebut menunjukkan bahwa prestasi belajar yang dicapai siswa banyak ditentukan oleh kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Untuk itu, guru harus selalu meningkatkan profesionalnya agar bisa melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan tepat sasaran. Oleh Karena itu, kepala sekolah harus mampu menggerakkan, memberdayakan dan mengevaluasi guru agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.

Berkaitan dengan hal demikian, salah satu kepengawasan yang dilakukan oleh TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah terkait dengan kegiatan belajar mengajar sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Rohimah, S.Pd.I selaku kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa, ia mengatakan bahwa:

“Salah satu cara untuk mengetahui kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, saya melaksanakan kegiatan supervisi. Dalam proses pelaksanaannya saya memberitahukan sebelumnya kepada guru yang bersangkutan bahwa saya akan melakukan supervisi. Selain itu, untuk memantau cara mengajar guru, saya sering berkeliling di tiap-tiap kelas. Dalam proses pelaksanaannya, saya memantau cara mengajar guru yang disupervisi dan membuat catatan kecil tentang kelemahan dan kelebihan guru tersebut dalam menyampaikan pembelajaran. Setelah melakukan supervisi saya memanggil guru tersebut ke ruangan untuk diberikan bimbingan tentang kelemahannya dan memberikan motivasi agar terus meningkatkan kelebihannya. Selain itu, untuk meningkatkan kompetensi guru saya mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan pengembangan profesionalisme. Dengan cara seperti itu, maka saya yakin bahwa guru-guru akan optimal dalam menjalankan tugas dan hal itu terbukti ketika saya melakukan supervisi lagi guru-guru mengalami perkembangan yang signifikan.⁵¹

⁵¹Wawancara dengan Rohimah, S.Pd.I Kepala Sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

Menurut Yuyun Hedriati, S.Pd. selaku Waka kurikulum, ia mengatakan bahwa:

“Supervisi itu sangat penting untuk dilakukan, sebab dengan melakukan supervisi guru-guru akan mengetahui kelemahan dan kelebihan yang ada dalam dirinya ketika menyampaikan proses pembelajaran di kelas. Berkaitan dengan itu, Ibu kepala sekolah sering melakukan supervisi kepada guru-guru yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa ini. Sebelum melakukan supervisi, biasanya Ibu kepala sekolah memberitahukan kepada guru bahwa beliau mau melakukan supervisi dan kadang-kadang Ibu kepala sekolah tidak memberitahu kepada guru bahwa beliau mau melakukan supervisi. Dalam proses pelaksanaannya Ibu kepala sekolah membuat catatan tentang kelemahan dan kelebihan guru yang disupervisi. Setelah itu, Ibu kepala sekolah memanggil guru yang disupervisi ke ruangannya untuk diberikan bimbingan atau hasil supervisi yang beliau lakukan akan disampaikan dalam rapat evaluasi.”⁵²

Wawancara diperkuat lagi oleh Dwi Retno Utami, S.Pd.I, ia mengatakan bahwa:

“Memang benar bahwa, kepala sekolah selalu melakukan supervisi kepada guru-guru terkait dengan pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas. Setiap pagi Ibu kepala sekolah sering berkeliling di tiap-tiap kelas untuk memantau cara-cara mengajar guru. Selain itu, kepala sekolah memberitahukan sebelumnya kepada guru yang ingin disupervisi. Setelah melakukan supervisi biasanya Ibu kepala sekolah memanggil guru yang bersangkutan ke ruangannya untuk diberitahukan kelemahan maupun kelebihan guru dalam menyampaikan pembelajaran di kelas yang kemudian akan diberikan bimbingan. Biasanya juga Ibu kepala sekolah menyinggung kelemahan dan kelebihan guru yang disupervisi tersebut dalam rapat-rapat tanpa menyebut guru yang bersangkutan. Dan untuk meningkatkan profesionalisme

⁵² Wawancara dengan Yuyun Hedriati, S.Pd. Waka Kurikulum TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

guru, Ibu kepala sekolah tidak hanya memberikan bimbingan secara individu, akan tetapi mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan.⁵³

Kemudian hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti melihat bahwa, kepala sekolah dalam memantau dan mengawasi proses pembelajaran di dalam kelas, pagi-pagi berkeliling tiap-tiap kelas.

Adapun pengawasan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah berupa: pengawasan preventif, pengawasan yang dilakukan diawal pelatihan pada waktu sebelum terjadi kesalahan. Dengan melihat daftar hadir, ketepatan waktu peserta mengikuti pelatihan, menyediakan peralatan-peralatan yang diperlukan.

Berkaitan dengan hal demikian, kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa terus berupaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya dengan baik untuk meningkatkan mutu sekolah. Adapun tugas yang dilakukan oleh kepala sekolah di TK Muslimat NU 25 At Taqwa tahun ajaran 2024/2025 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan Bimbingan Kepada Siswa, Guru dan Staf

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan harus mampu menguasai berbagai macam pendekatan, tehnik, metode, dan strategi dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah juga harus mampu menjadi pelopor bagi para guru untuk melaksanakan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Kompetensi ini jika diwujudkan dengan baik oleh kepala sekolah, maka sekolah akan mampu

⁵³ Wawancara dengan Dwi Retno Utami, S.Pd.I guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa, di Kebumen 26 April 2025.

meningkatkan mutu pendidikan. Dengan kata lain, bisa dijelaskan bahwa kunci keberhasilan proses pembelajaran di sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan dan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah.⁵⁴

Berkaitan dengan hal itu, dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa, kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa sudah menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik, salah satunya adalah dengan cara memberikan bimbingan kepada para siswa, guru, dan staf. Hal itu dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa agar siswa-siswa di TK Muslimat NU 25 At Taqwa menjadi pribadi yang berwawasan tinggi dan berakhlak mulia. Serta guru-guru dan staf yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa bisa melaksanakan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan. Sehingga dengan demikian, guru-guru dan staf akan semakin profesional menjalankan tugas dan kewajibannya.

Prim Masrokan Mutohar mengatakan bahwa, guru merupakan ujung tombak dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas memegang peran yang sangat menentukan keberhasilan peserta didik dalam melaksanakan proses pembelajarannya. Guru yang efektif akan mampu mengefektifkan proses pembelajaran dengan baik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menggerakkan dan memberdayakan guru agar mampu melaksanakan tugas dan

⁵⁴ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah, Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ruz Media, 2013), hlm. 248.

tanggung jawabnya secara profesional. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan bimbingan dan arahan serta harus mampu mengembangkan kompetensi guru demi kemajuan proses pembelajaran di sekolah.

Cara yang dilakukan oleh kepala sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam memberikan bimbingan kepada siswa di TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah dengan mengajar di dalam kelas. Kemudian upaya yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam memberikan proses bimbingan dan arahan kepada para guru dan staf adalah dengan memberikan bimbingan dan arahan secara individu, yaitu dengan teknik pemanggilan langsung oleh kepala sekolah ke ruangnya pada guru-guru dan staf yang mempunyai masalah. Selanjutnya melakukan bimbingan secara kelompok, misalnya pada saat rapat-rapat maupun pada saat upacara bendera berlangsung. Bimbingan dan arahan yang dilakukan oleh kepala sekolah pada guru-guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah berkaitan dengan perangkat pembelajaran, penguasaan guru terhadap materi, metode, media, serta masalah-masalah yang dihadapi oleh guru di sekolah. Kemudian metode yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan arahan pada guru-guru dan staf TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah dengan melakukan pendekatan terlebih dahulu untuk mencari tau kelemahan dan kelebihan guru-guru, baru kemudian memberikan bimbingan dan arahan.

Apa yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa di atas, sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Bartky dalam Prim Masrokan Mutohar, ia mengatakan

bahwa, kepala sekolah hendaknya menjadi pemimpin yang efektif bagi siswanya, para guru, dan para staf. Sebagai pemimpin siswa Kepala sekolah diharapkan dapat memberikan bimbingan dan pembinaan demi keberhasilan belajar siswa. dalam hal ini pembinaan siswa mencakup; (a) mengembangkan potensi-potensi dasar yang dimiliki oleh setiap siswa, (b) membangun siswa agar memiliki kehidupan yang lebih baik, (c) mengembangkan kemampuan intelektual, sosial, emosional dan fisik. Sebagai pemimpin para guru dan staf, kepala seekolah diharapkan dapat dapat melakukukan pembinaan dan bimbingan untuk meningkatkan kemampaun mereka dalam menjalankan tugsnya secara professional.⁵⁵

Upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pemimpin, khususnya dalam memberikan bimbingan kepada guru, sama seperti konsep yang ditawarkan oleh Muliyasa yaitu, Pertama; mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran untuk menambah wawasan para guru. Kedua; kepala sekolah/madrasah harus berusaha menggerakkan para guru untuk giat bekerja. *Ketiga*; menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah/madrasah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.⁵⁶

⁵⁵ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah, Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ruz Media,2013), hlm. 153.

⁵⁶ Muliyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,...98

Jika dilihat dari tugas yang dijalankan oleh kepala sekolah dalam memberikan bimbingan kepada siswa, guru, dan staf di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, setidaknya sudah berusaha untuk menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai-nilai kepada para siswa, guru, dan staf yaitu pembinaan mental serta pembinaan moral.

Muliyasa mengatakan bahwa pembinaan mental adalah membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional. Pembinaan moral adalah membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan tentang ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai tugas masing-masing. Kepala sekolah profesional harus berusaha memberikan nasihat kepada warga sekolah, misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.⁵⁷

Dengan demikian, kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam menjalankan tugas kepemimpinannya khususnya dalam memberikan bimbingan kepada para siswa, guru dan staf guru sudah dilaksanakan dengan baik. Hal itu dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa baik pengalamannya menjadi seorang guru, menjadi wakil kepala sekolah, bahkan pengalamannya menjadi kepala sekolah diberbagai sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa . Sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dapat

⁵⁷ Muliyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,...99

dilaksanakan dengan optimal khususnya yang berkaitan dengan meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

Hal itu sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mulyasa bahwa, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.⁵⁸

2. Penanaman Sikap Disiplin dan Sikap Semangat Kerja

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh kepala sekolah dalam memajukan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus mampu mendorong kinerja guru dan karyawan dengan menunjukkan rasa persahabatan.¹⁶³ Untuk itu kepala sekolah harus bisa berusaha semaksimal mungkin untuk mendorong kepada semua warga sekolah untuk berdisiplin dalam menjalankan tugas serta mendorong kepada semua warga sekolahnya untuk tetap semangat memajukan sekolah. Metode pembinaan disiplin yang diterapkan sesuai dengan prinsip demokratis. Mulyasa menyatakan metode pembinaan disiplin harus disesuaikan dengan prinsip dan tujuan pendidikan nasional, yaitu demokratis. Prinsip demokratis berarti dalam pembinaan disiplin harus berpedoman dari, oleh, dan untuk siswa, sedangkan guru berperan sebagai tut wuri handayani. Sebelum membina disiplin siswa, guru harus

⁵⁸ Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta:PT Bumi Aksara 2015), hlm.15.

membina disiplin dirinya sendiri sebagai contoh. Latifah menyatakan guru adalah sosok yang mudah di contoh oleh para siswa, sehingga gurulah yang harus dibina terlebih dahulu sebelum mengajarkan pada siswanya.⁵⁹

Berkaitan dengan hal demikian, salah satu usaha yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam memajukan lembaga adalah dengan selalu mendorong pada semua warga sekolah agar tetap berdisiplin dan bersemangat dalam menjalankan tugas yang diemban. Penanaman sikap disiplin dan menumbuhkan semangat kerja bawahan yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah bertujuan untuk membiasakan para guru, karyawan, dan siswa menjalankan amanah yang telah diberikan dengan penuh efektif dan efisien. Untuk pengembangan mutu pendidikan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa, penanaman sikap disiplin yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah dengan selalu mendorong guru-guru untuk datang ke sekolah tepat waktu, masuk ke dalam kelas keluar dalam kelas sesuai jadwal yang telah ditentukan. Selain itu kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa mendorong guru-guru agar disiplin dalam berpakaian, serta disiplin dalam bertutur kata dan betingkah laku. Kemudian kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa juga selalu menumbuhkan rasa semangat kepada guru-guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yaitu dengan cara tidak membiarkan jam kosong terjadi di dalam kelas. Apabila ada jam kosong kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa

⁵⁹ Hidayati, Musrofah, Laelatul Tohiroh, and Istyarini. "Evaluasi Program Pendidikan Akhlak di Full Day School Sekolah Dasar Islam Terpadu." *Indonesian Journal of Curriculum and Educational Technology Studies* V, no. 5.1 Desember 2017, hlm, 10-21.

mendelegasikan guru yang lain untuk mengisinya, selalu memotivasi guru-guru agar tidak bermalas-malasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah, dan lain sebagainya. Untuk menjadikan guru-guru dan semua warga sekolah menerapkan sikap disiplin dan menumbuhkan semangat kerja, kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa menjadikan dirinya sebagai teladan, misalnya hadir di sekolah lebih awal, mengisi materi pelajaran di dalam kelas jika terjadi kekosongan, dan lain-lain. Dengan penerapan prinsip seperti itu, para siswa, guru dan karyawan akan malu ketika mereka tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Maka akhirnya disiplin sudah menjadi budaya di TK Muslimat NU 25 At Taqwa . Dan dengan semangat yang diberikan oleh Bapak kepala sekolah, maka seluruh warga sekolah merasa malu juga bertindak tidak sesuai dengan aturan. Hal ini yang membuat guru- guru dan staf akan terbiasa untuk tertib dan menjaga komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa.

Apa yang dilakukan oleh kepala TK tersebut, persis apa yang dikemukakan oleh Prim masrokan Mutohar, ia mengatakan bahwa, untuk mendorong anggota kelompok agar mau bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan sebagai berikut. *Pertama*, kemampuan dan kelebihan untuk berpikir untuk mengendalikan organisasi atau kelompok kerja yang dipimpinnya. Kedua, kelebihan dalam kepribadian, khususnya yang berkaitan dengan semangat, keuletan, keberanian, kebijaksanaan, dan berlaku adil, percaya diri sendiri, ramah tamah, stabil dalam emosi, jujur, rendah hati,

sederhana, dan berdisiplin tinggi. Ketiga, kelebihan dalam pengetahuan terutama dalam merumuskan kebijaksanaan, memahami, dan mengetahui perilaku dan tingkat kepuasan kerja guru atau bawahan yang dipimpinnya.⁶⁰

Lebih lanjut Prim Masrokan Mutohar mengatakan bahwa, hakikat kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diajak bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala sekolah dituntut untuk bisa berkomunikasi dengan baik, menjalin hubungan interpersonal, mampu meyakinkan orang lain, mampu membangun kepercayaan serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya.

3. Memperdayakan Tenaga Kependidikan Melalui Kerja Sama

Selain yang dijelaskan oleh peneliti di atas, kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin lebih meniti beratkan kerja sama dalam mencapai tujuan (kooperatif). Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa menyadari bahwa dirinya tidak mungkin dapat bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain. Untuk itu kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa menggunakan tim yang terdiri dari guru dan karyawan untuk membantu menyukseskan program-program yang dilaksanakan di sekolah. Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa menyadari bahwa, tuntutan pengembangan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan mengharuskan dirinya

⁶⁰ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah, Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jogjakarta:Ruz Media,2013), hlm. 244

untuk bekerja secara proporsional dengan bawahannya. Tujuan yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam memberdayakan guru dan karyawan melalui kerja sama/kooperatif adalah agar guru-guru dan karyawan mempunyai rasa kesetiakawanan dan memberikan peluang kepada para guru dan karyawan untuk menyukseskan program kerja yang dilaksanakan di madrasah, serta meminimalisir persaingan yang tidak sehat di sekolah.

Salah satu bentuk pemberdayaan melalui kerja sama/kooperatif yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa pada guru-guru adalah dengan membentuk tim. Misalnya melibatkan tim pada penjadwalan piket guru, kegiatan IGTKI, Komunitas Belajar, penyusunan panitia penerimaan mahasiswa baru, panitia ujian, mendorong guru-guru untuk bersama-sama memberikan bimbingan pada siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan lain sebagainya. Budaya kerja sama tersebut, membuat antar warg sekolah saling menumbuhkan kesetiakawanan dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, menurut hemat peneliti bahwa semua tugas-tugas sekolah dapat berjalan dengan lancar dan dapat diselesaikan tepat waktu. S e m u a i n i tidak terlepas dari adanya kerja tim antara kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dengan para guru dan karyawan.

Kalau ditelaah lebih dalam tentang peran yang dijalankan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa tersebut, sama apa yang dikemukakan oleh muliyasa, ia mengatakan bahwa dalam rangka melalukan peran dan fungsinya, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para

tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁶¹

Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan.

Memberi kesempatan pada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manager kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati. Kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Dalam hal ini kepala

⁶¹ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah, Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jogjakarta:Ruz Media,2013), hlm. 238

sekolah bisa berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban, dan asas integritas.

Jadi, apa yang dikemukakan oleh muliyasa di atas, diwujudkan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, sehingga program-program yang ditetapkan sebelumnya dilaksanakan dengan efektif.

4. Melakukan Supervisi

Kepala sekolah dibebani peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses pembelajaran di kelas atau di sekolah. Tanggungjawab supervise. Dari konsep supervisi sebagai proses membantu guru guna memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran dan kurikulum.⁶²

Dalam rangka meningkatkan mutu di TK Muslimat NU 25 At Taqwa , kepala sekolah melakukan supervisi kepada guru-guru, baik supervisi terhadap proses belajar mengajar maupun supervisi terhadap perangkat pembelajaran yang di susun oleh guru-guru.

Tekhnik supervisi yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa pada guru-guru terhadap proses belajar mengajar adalah dengan melakukan kunjungan dan observasi kelas. Kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah dengan pola memberi tahu kepada guru yang akan disupervisi dan tidak memberi

⁶² Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah, Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jogjakarta:Ruz Media,2013), hlm.246.

tahu terlebih dahulu kepada guru yang akan disupervisi. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah mengamati cara-cara mengajar guru yang sedang disupervisi, kemudian mencatat kelemahan dan kelebihan guru tersebut dalam menyampaikan materi pembelajaran di dalam kelas. Setelah melakukan supervisi, kepala sekolah memanggil guru yang bersangkutan ke ruangnya untuk diberikan arahan serta bimbingan tentang kelemahan dan kelebihan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran di dalam kelas. Teknik lain yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam mensupervisi guru-guru adalah dengan melakukan pembicaraan individual. Teknik ini dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa tanpa melakukan kunjungan kelas terlebih dahulu. Jika kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa merasa bahwa guru memerlukan bantuan atau guru itu sendiri merasa perlu bantuan tentang masalah pribadi yang berhubungan dengan proses belajar mengajar, kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa memberikan arahan serta bimbingan secara individu dengan guru yang bersangkutan di ruangnya.

Kemudian teknik berikutnya yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa untuk mensupervisi guru-guru adalah dengan melakukan diskusi kelompok. Teknik ini biasanya dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dengan guru-guru ketika rapat evaluasi guru. dalam rapat tersebut membahas bersama-sama masalah pendidikan dan pengajaran di sekolah. Selain teknik yang sudah dijelaskan di atas, teknik lain yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah teknik supervisi dengan melakukan demonstrasi mengajar. Dalam

hal ini kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa merekomendasikan kepada wakil-wakilnya atau kepada guru yang memiliki kemampuan dalam hal mengajar untuk mendemonstrasikan cara-cara mengajar yang baik dan benar di depan guru-guru lain.

Tekhnik supervisi yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa di atas, senada dengan konsep yang dikemukakan oleh Muliyasa, ia mengaatakan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.⁶³

Jika ditelaah lebih dalam bahwa dalam pekasanaannya, kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam melakukan supervisi sangat memperhatikan prinsip-prinsip seperti apa yang dijelaskan oleh muliyasa yaitu memperhatikan prinsip-prinsip: (a) hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hierarkis, (b) dilaksanakan secara demokratis, (c) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (d) dilakukan atas berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru),(e) merupakan bantuan profesional.⁶⁴

Dengan demikian, kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa sudah melakukan supervisi dengan baik di sekolah. Hal itu dibuktikan dengan adanya peningkatan kinerja guru di sekolah, baik yang menyangkut dengan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas maupun yang

⁶³ Muliyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta:PT Bumi Aksara 2015), hlm.254.

⁶⁴ Muliyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala ...* hlm.254.

menyangkut dengan kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan benar.

Berkaitan dengan hal itu muliyasa mengatakan bahwa, keberhasilan kepala sekolah dalam mensupervisi antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.⁶⁵

Tugas kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa di atas, sejalan dengan konsep yang dijelaskan oleh Kootz dalam Wajosumidjo, ia mengatakan bahwa, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri, para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing, serta memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Kemudian Hick juga mengatakan bahwa, kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut selalu memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian/pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota/bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha

⁶⁵ Muliyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,...hlm. 107.

bersama. Bawahan dalam hal ini adalah para guru, staf, dan siswa.⁶⁶

Kemudian kepala sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Hal demikian dapat dilihat dari prinsip yang dilaksanakan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa pada seluruh bawahannya. Dalam menyukseskan program-program sekolah kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa menerapkan tiga prinsip yaitu, kepala sekolah sebagai seorang Bapak, kepala sekolah sebagai seorang kakak, dan kepala sekolah sebagai seorang teman. Dengan prinsip seperti itu dapat terjalin komunikasi yang baik dan hubungan yang erat antara sekolah dengan seluruh warga sekolah, sehingga mempermudah kerja antara kepala sekolah dengan seluruh warga sekolah dalam menyukseskan program yang akan dilaksanakan di sekolah. Hal itu juga dapat dilihat dari penilaian para guru-guru di sekolah bahwa kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah sosok kepala sekolah yang idealis, berkomitmen tinggi, berani mengambil kebijakan penuh resiko, selalu mengedapankan musyawarah dalam setiap persoalan yang terjadi di sekolah, selalu mendengar ide-ide dari guru, mampu menggerakkan bawahannya dengan baik. Tidak heran semua warga sekolah sangat senang kepada bapak Syamsul ketika beliau memimpin lembaga TK Muslimat NU 25 At Taqwa

⁶⁶ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah, Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jogjakarta:Ruz Media,2013), hlm.118-119

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah, termasuk pengembangan guru dan staf. Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga sekolah melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. Oleh karena itu, kepala sekolah/madrasah harus mampu menyusun dan melaksanakan strategi-strategi yang handal untuk menggerakkan dan memberdayakan guru agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Adapun manajemen pengembangan SDM yang diterapkan kepala sekolah TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah sebagai berikut:

(1) Memperdalam dan Memperluas Kompetensi Guru

Menghasilkan guru yang bermutu, profesional, mempunyai komitmen tinggi terhadap lembaga dan profesi adalah bukan pekerjaan yang mudah, namun membutuhkan upaya dan usaha yang maksimal. Untuk itu, pengembangan mutu pendidikan harus dilakukan dengan memperdalam dan memperluas kompetensi guru, agar guru-guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal demi peningkatan mutu lembaga pendidikan.

Dalam memperdalam dan memperluas kompetensi guru, upaya yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa adalah diantaranya: (a) studi lanjut gelar, (b) pengadaan forum- forum ilmiah berupa seminar, pelatihan, work shop, dan lain- lain, (c) mengadakan kerja sama dengan

berbagai pihak (stake holders), (d) pendayagunaan fasilitas yang memadai di sekolah.

Upaya strategis yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam memperdalam dan memperluas kompetensi guru adalah pertama dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru-guru yang ingin melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi. Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa selalu mendorong guru-guru untuk intens mengikuti kegiatan komunitas belajar dan IGTKI. Dalam pelaksanaannya program komunitas belajar dan IGTKI tersebut dilaksanakan setiap ajaran baru. dalam kegiatan komunitas belajar dan IGTKI itu, guru-guru dilatih untuk menguasai penyusunan perangkat pembelajaran, menguasai materi pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, serta masalah-masalah lain yang dihadapi oleh guru-guru dalam proses pembelajaran di dalam kelas. Beberapa manfaat yang didapatkan oleh guru-guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa dari kegiatan Komunitas Belajar dan IGTKI antara lain, para guru dapat bertukar pengalaman terkait dengan tugas dan tanggung jawab selaku guru.

Kemudian upaya berikutnya yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam mengembangkan mutu sumber daya guru adalah dengan mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pengembangan profesi seperti Diklat, Seminar, Pelatihan, Workshop, dan lain-lain. Penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatan tersebut biasanya sudah disusun oleh pihak yang berkompeten dari pemerintah maupun lembaga non pemerintah. Bentuk partisipasi dalam kegiatan tersebut

adalah sebagai peserta yakni dengan mengirimkan beberapa guru dan pegawai yang berkaitan dengan materi pelatihan ke dalam kegiatan. Melalui proses kegiatan itu, diharapkan para guru memiliki kepercayaan diri dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga mutu pendidikan di sekolah bisa dicapai dengan baik. Indikator keberhasilan guru-guru setelah mengikuti pelatihan-pelatihan itu adalah guru-guru yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa semakin mengalami peningkatan, terbukti dengan kemampuan guru-guru dalam mengajar mendidik, serta membimbing peserta didik baik di dalam kelas ketika proses belajar mengajar maupun dalam kegiatan ekstrakurikuler. Sehingga banyak sekali prestasi-prestasi yang pernah didapatkan oleh lembaga TK Muslimat NU 25 At Taqwa .

Berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam memperdalam dan memperluas kompetensi guru seperti yang dipaparkan oleh peneliti di atas, sama teori yang mengatakan bahwa pengembangan guru dan staf perlu dilakukan pada setiap sekolah untuk memastikan bahwa mereka tetap dapat mempertahankan kualitas profesionalitasnya sesuai dengan kebutuhan sekolah. Program pengembangan tersebut memberi penekanan pada pembentukan keterampilan profesional mereka guna perbaikan layanan sekolah. Cara yang dapat ditempuh adalah mengikutsertakan guru-guru dan staf pada kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, penataran, seminar, workshop, pemagangan, dan pendampingan yang dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, atau lembaga non pemerintah. Selain itu, program pengembangan guru dan staf berbasis sekolah dapat pula dilaksanakan

melalui program- program yang direncanakan sendiri oleh sekolah dan atau melalui jaringan antar sekolah.⁶⁷

Selanjutnya, upaya lain yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam memperdalam dan memperluas kompetensi guru adalah dengan mengadakan kerja sama dengan berbagai pihak lain (stake holders). Kerja sama antara TK Muslimat NU 25 At Taqwa Dmpu dengan berbagai pihak seperti LSM dan pihak- pihak lain merupakan suatu sarana yang cukup berperan dalam menentukan usaha mengadakan pembinaan, pertumbuhan, dan perkembangan baik pada guru, pegawai, siswa maupun pada warga yang ada di sekolah. Selain upaya yang telah disebutkan oleh peneliti di atas, upaya lain yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa dalam mengembangkan mutu pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan memperdalam dan memperluas kompetensi guru adalah dengan mendayagunakan sarana dan prasarana yang memadai di sekolah. Mendayagunakan sarana dan prasarana yang dimaksud adalah dengan penyediaan perpustakaan yang dilengkapi dengan buku-buku bacaan. Buku-buku yang ada di perpustakaan TK Muslimat NU 25 At Taqwa tidak hanya buku- buku mata pelajaran, akan tetapi dilengkapi juga dengan buku-buku tentang sosial, pendidikan, agama dan lain-lain. Selain itu, di sekolah juga menyediakan WIFI gratis bagi guru-guru dan pegawai. Dengan penyediaan perpustakaan yang dilengkapi dengan berbagai macam buku bacaan guru-guru memanfaatkannya dengan sebaik mungkin untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan. Selain itu,

⁶⁷ Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta:PT Bumi Aksara 2015), hlm. 67.

adanya penyediaan WIFI gratis di sekolah guru-guru dapat mengakses berbagai macam informasi di internet, baik yang dapat menunjang proses belajar mengajar maupun yang berkaitan dengan masalah-masalah pendidikan. Sehingga cakrawala pengetahuan guru akan bertambah.

Dengan demikian, upaya yang dilakukan oleh kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa di atas dalam mengembangkan mutu sumber daya guru, sama dengan apa yang dikatakan oleh Kadarisman yaitu dilakukan dengan cara formal dan informal. Kadarisman dalam Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto mengatakan bahwa pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dapat ditempuh secara formal maupun informal. Pengembangan secara formal, yaitu pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini atau masa datang, yang sifatnya non karir atau peningkatan karir seorang pegawai. Sedangkan pengembangan secara informal, yaitu pegawai atas keinginan atau usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal, dalam bentuk pembelajaran menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi

karena prestasi kerja semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.⁶⁸

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang penting. Kompetensi guru menggambarkan apa yang seyogianya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, perilaku, maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dengan adanya tantangan kehidupan global, maka peran dan tanggung jawab guru di masa yang akan datang semakin kompleks sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian terhadap penguasaan kompetensinya. Manajemen SDM pendidikan konvensional yang berfokus pada peningkatan kemampuan teknis dan analitis guru, harus ditinggalkan karena selain membawa pada ketidak efektifan penggunaan akal budi guru, manajemen SDM pendidikan tersebut kurang bermanfaat bagi perolehan *core competence* sekolah untuk memperoleh *competitive advantage*. Sekolah hendaknya mempertimbangkan pengelolaan IQEQ- SQ guru secara integral dengan metode

holistik karena dapat meningkatkan kreativitas guru pada tingkat mikro serta menghasilkan kreativitas bersama dalam wujud perolehan *core competence* yang strategis.

⁶⁸ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen SDM Bidang Pendidikan*,...142.

Sekolah seyogianya menerapkan konsep manajemen SDM pendidikan berbasis kompetensi guru karena mengkaitkan aktivitas SDM pendidikan secara terintegrasi di sekolah dengan kompetensi inti guru untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Dengan menerapkan konsep tersebut, sekolah akan memiliki kepala sekolah yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan tepat serta memiliki guru yang mengetahui apa yang seharusnya dapat dilakukan untuk keberhasilan sekolah.⁶⁹

Upaya peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui optimalisasi peran kepala sekolah yang strategis sebagai pendidik, pengelola, administratur, pengawas, pemimpin, pencipta iklim kerja, dan wirausahawan. Se jauh mana kepala sekolah dapat mewujudkan peranperan tersebut, dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kompetensi guru, sehingga dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu sekolah.

⁶⁹ Wijaya, David. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah." *Jurnal Pendidikan Penabur* no.12.8 Juli 2009, hlm. 69-86.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa telah merealisasikan dalam empat fungsi manajemen yaitu:

- 1) Perencanaan (*Planning*) dilaksanakan dengan: a) penyusunan visi misi dan tujuan, b) penyusunan strategi program dilakukan dengan memperdalam dan memperluas kompetensi guru, menjadikan visi, misi, tujuan sebagai target pengembangan guru, membangun komitmen dan pemberian tunjangan c) Penyusunan kebijakan tertuang dalam program kerja sekolah, e) program pelatihan umum yaitu untuk semua guru dan khusus yaitu untuk guru sesuai analisis pekerjaan misalkan kurikulum, operator, administrasi, f) anggaran pelatihan ditanggung oleh sekolah dan dalam pelaksanaan melihat kondisi keuangan sekolah.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*), dilaksanakan dengan: a) Pembagian beban kerja menjadi tugas-tugas yang dapat dikerjakan secara individu maupun kelompok. b) mengembangkan hierarki organisasi yang akan mengatur pertanggungjawaban masing-masing jenjang manajemen yang terlibat di dalam lembaga. Namun masih terkendala dengan keterbatasan dana pelatihan sering tidak terlaksana karena tidak tersedianya anggaran khusus
- 3) Pelaksanaan (*Actuating*), dalam menggerakkan pelatihan dengan cara memberikan imbalan (*reward*) bagi peserta pelatihan yang menunjukkan prestasi dan hukuman (*punishment*) bagi peserta pelatihan yang melanggar atau mengabaikan. Namun masih terkendala pelatihan sering bentrok dengan jam mengajar atau kegiatan sekolah lain.
- 4) Pengawasan (*Controlling*), dilaksanakan dengan : a) pengawasan preventif, pengawasan yang dilakukan diawal pelatihan pada waktu sebelum terjadi kesalahan. b) evaluasi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, yaitu kemampuan dan kecakapan serta melihat secara langsung pada perubahan

setelah mengikuti pelatihan. Namun masih terkendala dengan keterbatasan SDM pengawasan, kepala sekolah yang bertugas pengawasan memiliki banyak tugas lain.

B. Saran

1. Untuk lembaga, Dalam pengorganisasian yang belum maksimal dalam penggalan dana khusus untuk pelatihan perlu dialokasikan dari internal seperti dana BOS, komite atau infak, eksternal CSR atau Kerjasama dengan Lembaga pelatihan PAUD, Universitas, atau organisasi non profit yang sering menyelenggarakan pelatihan gratis atau murah.
2. Dalam Pelaksanaan Lembaga yang belum maksimal perlu diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan waktunya diluar jam mengajar atau hari libur sehingga tidak bentrok dengan jam mengajar.
3. Dalam Pengawasan Lembaga yang belum maksimal diperlukan koordinasi untuk membentuk tim pengawasan sehingga pengawasan dapat terlaksana dengan maksimal.
4. Untuk guru, untuk memenuhi 4 standar kompetensi pendidik sebagaimana telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah, perlunya mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, mengingat guru memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan membangun generasi penerus bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Angger, Roni, *Pengantar Manajemen Teori dan Praktik*, Malang: AE Publishing, 2020.
- Adriyanto, Sudamin, *Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Pendekatan Supervisi Kolaboratif*, Lakeisha, 2022.
- Afdhal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Padang; Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Budi Utama, 2020.
- Alexandro, Rinto, dkk., *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*, Guepedia, 2021.
- Armstrong. M. A, *handbook of human resource management practice*, London and Philadelphia: Kogan, 2006.
- Anwar, Muhammad, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Arfan Ikhsan, Arfan, *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 2014.
- Arraniri, Iqbal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cirebon: Insania, 2021.
- Arsyad, Azhar, *Pokok-Pokok Manajemen*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Azwar, Saefudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004.
- Bafadal, Ibrahim, *Manajemen Peningkatan Mutu*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- BEM PIP UMJ, *Peringkat PISA Indonesia tahun 2022 Naik*, <https://bem-fip.umj.ac.id/halo-dunia/> diakses pada tanggal 1 Januari 2024.
- Budiharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Samudra Biru, 2019.
- Budiyono, Haris, Amirullah, *Pengantar Manajemen*, Malang: Graha Ilmu, 2004.
- D, Stephen, Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, San Diego State University, Jakarta: Prenhalindo, 2010.

- Danim, Sudarman, *Pengembangan Profesi Guru dari Prajabatan Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Darmiyanti, Astuti, *Manajemen Pendidikan Samata-Gowa*: Gunadarma Ilmu, 2016.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- Dimiyati, Azima, *Pengembangan Profesi Guru*, Lampung: Gre Publishing, 2019.
- Efferi, Adri, *Manajemen pendidikan Menyikapi Tabir Pengelolaan Lembaga Pendidikan*, Depok: Rajawali, 2020.
- Eko Suncaka, *Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia*, Unisan Journal: 2023
- Erwan Cakra Yudha, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten tahun Pelajaran 2020/2021*. Tesis Fakultas Pendidikan, IAIN Surakarta, 2021.
- Fachrurazi, Dkk, *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*, Batam: Intan Pariwara, 2016.
- Fadli, Zul, dkk, *Manajemen Sumber Daya Aparatur*, Padang: Gita Lentera, 2024.
- Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta : Andi, 2000.
- Hamalik, Oemar *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006.
- Hasanah, Nur *Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru Berbasis Kearifan Lokal Studi Analisis pada Sekolah di Daerah Tertinggal*, Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023.

- Hasanah, Nur, *Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru Bebasis Kearifan Lokal Studi Analisis pada Sekolah di Daerah Tertinggal*, Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023.
- Hasibuan, Mariana, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di TK Negeri Lubuk Pakam*, Tesis Fakultas Pendidikan, Universitas Sumatera Utara Medan, 2017.
- Hasibuan, P,S, *Malayu Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Herfan, Djony, *Peran SDM dalam Penerapan*, Jakarta: Pt Grasindo, 1999.
- Hernawaty, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Menciptakan Kinerja Unggul*, Tulungagung: Ausy Media, 2021.
- Ilham, Nurul, *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2002.
- Indrawan, Irjus, dkk, *Guru Sebagai Agen Perubahan*, Jateng: Lakeisha, 2020.
- Irmayani, Dian, Wayan, Ni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Deepublish, 2022.
- Istiantara, Tri, Dedik, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Dosen Politeknik Perkereta Apian Indonesia*”, 2019.
- Iswadi, *Teori Belajar*, Bogor: In Media, 2014.
- Jamil, Jumrah, *Etika Profesi Guru*, Pasaman: Azka Pustaka, 2022.
- Jihad, Asep, dan Suyanti, *Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Khairul Azan, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bengkalis: Dotplus Publisher, 2021.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remadja Karya, 1989.
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan dalam Penulisan Karya Tulis dan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
- Marjuni, Sukmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Sah Media, 2015.

- Masram, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Daya Saing*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Megawati, Liya dan Rutyaningsih Yaya, *Pengantar Manajemen Teori, fungsi, dan Kasus*, Yogyakarta: Absolut Media, 2018.
- Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga, 2008.
- Muryati, Endang, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Unisma Press, 2022.
- Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Nasriazkia, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, Jurnal Pendidikan dan Dakwah: 2020.
- Nawawi, Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005.
- Patandung, Yosef, *Analisis Masalah-Masalah Pendidikan Dan Tantangan Pendidikan Nasional*, No. 2: 2022.
- Poerwadarminta, S, J, W, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1984.
- Pratama, Dwi, Guru, *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan SDM Berkualitas*, Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Rachmad, Edhie, Yosep, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Rijal, Muhammad dan Toatubun Arifin Fathul, *Profesionalitas dan Mutu Pembelajaran*, Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018.
- Rina Febriana, Rina, *Kompetensi Guru*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Risdianto, Rudi, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar*, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan: 2023.
- Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru*, Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.

- Rizqon H Syah A dan Nur Rohim Yunus, *Filsafat Ilmu Pengetahuan Dalam Dimensi Transendental*, Bandung: Fajar Media, 2013.
- Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran Islam Perspektif Islam*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Rohman, Arif, *Memahami ilmu pendidikan*, Yogyakarta,: Aswaja Pressindo, 2013.
- Rostini, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan SDM Berkualitas*, Yogyakarta: Rizmedia Pustaka, 2021.
- Rugaiyah, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Gurud di Era Disrupsi Pendidikan*, Sukabumi: Jejak, 2022.
- Rugaiyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Rusdiana, *Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan Penguatan Tatakelola Kapasitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pusay Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2018.
- Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan; Umsu Press, 2021.
- Setiawan, Eko, *Kompetensi Pedagogis dan Profesional Guru PAUD dan SD*, Jakarta: Erlangga, 2018.
- Shadily, Hasan dan Echol, M, Jhon, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Sholeh, Ibnu, *Manajemen Pendidikan Islam*, Indramayu: Adanu Abimata, 2023.
- Siagian, P, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Sidjabat,S, Binsen, *Membangun Pribadi Unggul Suatu Pendekatan Teologis terhadap Pendidikan karakter*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sinambela, Poltak, Lijan, *Manajamen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sugiono, *Perspektif Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Alfabeta, 2013.
- Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis KOMUNITAS BELAJAR (Model dan Implementasinya untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.

- Suparlan, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Suprihatiningrum, Jamil, *Guru Profesional Pedoman Kerja dan Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2015.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Tsauri, 2019.
- Syaiful, Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Terry, George, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Tim Redaksi BIP, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta; Bhuna Ilmu Populer, 2018.
- Tim Redaksi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Repunlik Indonesia tentang Guru dan Dosen*, Yogyakarta: Lakasana, 2018.
- Tim Redaksi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Repunlik Indonesia tentang Guru dan Dosen*, Yogyakarta: Lakasana, 2018.
- Ula, Shoimatul, S, *Manajemen Pendidikan Efektif* Yogyakarta: Berlian, 2013.
- Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28C, Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, Tentang Sitem Pendidikan Nasional.
- Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Warisno, *Strategi Manajemen Pengembangan Mutu Pendidikan Berbasis Akhlak*,
- Wawancara dengan Rohimah, Kepala TK Muslimat 25 At Taqwa, di Kebumen tanggal 10 November 2024.
- Wijaya, Iwan, *Profesional Teacher Menjadi Guru Profesional*, Sukabumi: Jejak Publisher, 2018.
- Yulistiyono Agus, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cirebon: Insania, 2021.
- Yusuf, Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan*

Syariah, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Zamzam, Fakhry dan marnisah Luis, *Manajemen Analisis Jabatan*, Yogyakarta: Budi Utama, 2021.

Zubeir, Charis, Ahmad dan Bakker Antor, *Metodologi Penelitian Filsafat*, Yogyakarta : Kanisius, 1993.

Lampiran 1 Jadwal Kegiatan Penelitian
TK Muslimat NU 25 At Taqwa

No	Hari/ Tanggal	Uraian Kegiatan	Paraf
1	Senin, 21 April 2025	Izin penelitian ke TK Muslimat NU 25 At Taqwa	<i>[Signature]</i>
2	Senin, 21 April 2025	ACC surat izin penelitian ke TK Muslimat NU 25 At Taqwa	<i>[Signature]</i>
3	Selasa, 22 April 2025	Wawancara dengan Kepala TK Rohimah, S.Pd.I	<i>[Signature]</i>
4	Sabtu, 26 April 2025	Wawancara dengan guru TK korbid kurikulum Yuyun Hedriati, S.Pd	<i>[Signature]</i>
5	Sabtu, 26 April 2025	Wawancara dengan guru TK dan operator Retno Dwi Utami, S.Pd	<i>[Signature]</i>
6	Senin, 5 Mei 2025	Wawancara lanjutan dengan Kepala TK Rohimah, S.Pd.I	<i>[Signature]</i>
7	Senin, 5 Mei 2025	Wawancara lanjutan dengan guru TK korbid kurikulum Yuyun Hedriati, S.Pd.	<i>[Signature]</i>
8	Sela, 6 Mei 2025	Wawancara dengan guru TK dan operator Retno Dwi Utami, S.Pd	<i>[Signature]</i>
9	Selasa, 13 Mei 2025	Meminta file dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian	<i>[Signature]</i>
10	Senin, 19 Mei 2025	Permohonan surat keterangan selesai	<i>[Signature]</i>

Jatinegara, 19 Mei 2025

Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa

[Signature]
Rohimah, S.Pd.I
NIP. -

Lampiran 2 Pedoman Observasi

No	Indikator	Uraian Observasi
1	Profil	a. Sejarah TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara b. Visi misi dan tujuan TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara c. Stuktur Organisasi d. Jumlah guru dan siswa di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
2	Perencanaan	a. Perekrutan SDM setiap dibutuhkan tenaga kerja baru b. Raker dilaksanakan oleh seluruh SDM TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
3	Program pengembangan SDM	a. Pelatihan Komunitas Belajar(Komunitas Belajar) b. Workshop yang diadakan pihak sekolah c. Penerapan 4 kompetensi guru
4	Kegiatan tahunan	a. Supervisi b. Rapat kerja diakhir semester genap

Lampiran 4 Pedoman Wawancara

A. Kepala sekolah

1. Hal apa saja yang dilakukan oleh Ibu Kepala sekolah dalam membuat perencanaan di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?
2. Usaha apa yang dilakukan oleh Ibu Kepala sekolah dalam perekrutan SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?
3. Bagaimana cara Kepala sekolah dalam penerimaan peserta didik baru?
4. Bagaimana keterlibatan kepala sekolah dalam penerimaan peserta didik baru?
5. Dalam hal kepemimpinan, apa yang dilakukan kepala sekolah dalam mengefektifkan SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?
6. Bagaimana tanggapan Ibu mengenai kompetensi profesionalisme guru yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?
7. Dalam menjaga komitmen yang baik terhadap kepala sekolah dan masyarakat TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara, apa saja hal yang dilakukan ibu dalam menjaga komitmen yang baik?
8. Dalam pengembangan manajemen SDM upaya apa yang dilakukan TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara, apakah diadakan pelatihan khusus, seminar atau ada hal lain?
9. Apakah ada evaluasi antara kepala sekolah dan SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?

B. Waka Kurikulum

1. Apakah ada syarat yang khusus dalam mengajar atau menjadi bagian di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?
2. Bagaimana proses perekrutan SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?
3. Apakah ditentukan jumlah SDM yang akan menjadi bagian di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?
4. Apakah hal yang menjadi kendala dalam proses perekrutan SDM di TK

Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara

5. Apa saja yang selalu menjadi bahan evaluasi untuk SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?

C. Guru

1. Apa saja upaya guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara untuk selalu tetap bersikap profesional dalam mengajar?
2. Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?
3. Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?
4. Bagaimana konsistensi kinerja guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?
5. Bagaimana pengajar di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara dalam menyikapi sikap profesionalitas?
6. Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal?
7. Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara kepala sekolah, pengajar dan SDM lainnya di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?
8. Dalam mengajar apakah ada metode khusus?
9. Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mampu memahami tuntutan standar profesu yang sudah ditetapkan?
10. Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?
11. Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mampu memanfaatkan informasi dengan teknologi komunikasi yang ada?
12. Bagaimana peran guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran dan evaluasi kemajuan TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?

Lampiran 5 Transkrip Wawancara

Responden : Pengajar (Guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara)
Tempat wawancara : TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
Topik wawancara : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Taman Kanak-kanak Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Apa saja upaya guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara untuk selalu bersikap profesional dalam mengajar ?	Terus belajar dilakukan sepanjang hayat. Melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya mandiri atau beasiswa dari kemenag. Aktif dalam kegiatan kelompok kerja guru, bisa melalui Komunitas Belajar internal maupun Komunitas Belajar kecamatan Sharing dengan teman sejawat.
2	Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sekolah dalam memberikan pembelajaran ?	Profesional, religius
3	Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara ?	Pihak sekolah mengadakan workshop, diklat untuk mengembangkan SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
4	Bagaimana konsistensi kinerja guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sekolah?	Guru-guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa konsisten dalam kinerjanya.
5	Bagaimana pengajar di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?	Tentu harus menyadari bahwa sikap profesional seorang guru sangat diperlukan dalam menghadapi pendidikan saat ini. Tugasnya seorang guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, mengasuh, membimbing dan membentuk kepribadian siswa tentu guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Selalu berusaha profesional, ahli pada bidangnya.

6	Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal ?	Mengenali dan mencari penyebab belum mampunya siswa untuk menyelesaikan permasalahannya. Dalam menyelesaikan masalah, guru bisa bekerja sama dengan wali kelas, guru BK dan orang tua siswa.
7	Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara Ibu kepala sekolah, pengajar dan SDM lain di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?	Menjalin komunikasi yang baik dengan kepala sekolah, pengajar dan masyarakat. Menjalin silaturahmi dan memupuk rasa kekeluargaan. Terbuka dan memberikan informasi yang benar.
8	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegarasudah mampu mengembangkan etos kerja atau memberikan pelayanan yang baik kepada kontituennya?	Alhamdulillah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
9	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mampu memahami tuntunan standar profesi yang ada?	Alhamdulillah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara mampu memahami tuntutan standar profesi
10	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	Sudah
11	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	Sudah, namun masih harus terus belajar karena perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang terus berkembang. Alhamdulillah di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara ada tim Puskom yang selalu siap membantu bila guru ada kesulitan.
12	Bagaimana peran guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran evaluasi kemajuan TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara ?	Guru selalu dilibatkan dalam tiap kegiatan sekolah. Guru diberikan kebebasan dalam memberikan saran dan evaluasi demi kemajuan TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara. Saran yang diberikan bisa disampaikan lewat lisan maupun tulisan. Sebagai contoh adanya raker yang melibatkan guru dan tenaga kependidikan.

Responden : Guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Tempat
 Wawancara : TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
 Topik wawancara : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan
 Kompetensi Profesionalisme Guru Di TK Muslimat NU 25
 At Taqwa Jatinegara

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Apa saja upaya guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara untuk selalu bersikap profesional dalam mengajar ?	Terus belajar dilakukan sepanjang hayat. Melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya mandiri atau beasiswa dari kemenag. Aktif dalam kegiatan kelompok kerja guru, bisa melalui Komunitas Belajar internal maupun Komunitas Belajar kecamatan, Sharing dengan teman sejawat.
2	Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sekolah dalam memberikan pembelajaran ?	Profesional, religius.
3	Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara ?	Pihak sekolah mengadakan workshop, diklat untuk mengembangkan SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
4	Bagaimana konsistensi kinerja guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sekolah?	Guru-guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa konsisten dalam kinerjanya.
5	Bagaimana pengajar di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara dalam menyikapi sikap profesionalitas ?	Tentu harus menyadari bahwa sikap profesional seorang guru sangat diperlukan dalam menghadapi pendidikan saat ini. Tugasnya seorang guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, mengasuh, membimbing dan membentuk kepribadian siswa tentu guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Selalu berusaha profesional, ahli pada bidangnya.

6	Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal ?	Mengenali dan mencari penyebab belum mempunya siswa untuk menyelesaikan permasalahannya. Dalam menyelesaikan masalah, guru bisa bekerja sama dengan wali kelas, guru BK dan orang tua siswa.
7	Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara Ibu kepala sekolah, pengajar dan SDM lain di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?	Menjalin komunikasi yang baik dengan kepala sekolah, pengajar dan masyarakat. Menjalin silaturahmi dan memupuk rasa kekeluargaan. Terbuka dan memberikan informasi yang benar.
8	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegarasudah mampu mengembangkan etos kerja atau memberikan pelayanan yang baik kepada kontituennya?	Alhamdulillah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
9	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mampu memahami tuntunan standar profesi yang ada?	Alhamdulillah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara mampu memahami tuntutan standar profesi
10	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegarasudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	Sudah
11	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	Sudah, namun masih harus terus belajar karena perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang terus berkembang. Alhamdulillah di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara ada tim Puskom yang selalu siap membantu bila guru ada kesulitan.
12	Bagaimana peran guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran evaluasi kemajuan TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara ?	Guru selalu dilibatkan dalam tiap kegiatan sekolah. Guru diberikan kebebasan dalam memberikan saran dan evaluasi demi kemajuan TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara. Saran yang diberikan bisa disampaikan lewat lisan maupun tulisan. Sebagai contoh adanya RAKER yang melibatkan guru dan tenaga kependidikan.

Responden : pengajar (Guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara)

Tempat wawancara : TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara

Topik wawancara : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Apa saja upaya guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara untuk selalu bersikap profesionalitas dalam mengajar ?	Bapak ibu guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara menyiapkan perangkat pembelajaran sebagai persiapan mengajar, melaksanakan kegiatan Komunitas Belajarrumpun untuk koordinasi dan evaluasi serta mengupgrade diri dengan mengikuti workshop pembelajaran.
2	Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sekolah dalam memberikan pembelajaran ?	Ciri khas SDM TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara dalam memberikan pembelajaran adalah profesional, ramah dan layanan prima.
3	Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?	Workshop penyusunan perangkat pembelajaran Bimtek penyusunan soal AKMI workshop penulisan jurnal dan karya ilmiah.
4	Bagaimana konsistensi kinerja guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara ?	Konsistensi kinerja guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara baik karena KBM tetap berjalan dengan baik sesuai jadwal meskipun kepala sekolah sedang tidak berada di tempat.
5	Bagaimana pengajar di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara dalam menyikapi sikap profesionalitas ?	Para pengajar selalu melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan baik sesuai dengan jadwal yang dimiliki dan memenuhi tugas-tugas lainnya.
6	Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal ?	Para pengajar akan memberikan pendampingan dan pembelajaran remedi kepada peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal.

7	Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara Ibu kepala sekolah, pengajar dan SDM lain di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?	Sikap yang terbuka dan keteladanan kepada sekolah yang dapat menjaga hubungan baik antara warga TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara
8	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegaras udah mampu mengembangkan etos kerja atau memberikan pelayanan yang baik kepada kontituennya?	Sudah
9	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mampu memahami tuntunan standar profesi yang ada?	Sudah
10	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegarasudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	Sudah. Semua sudah S1 dan mengajar sesuai kualifikasinya
11	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	Sudah
12	Bagaimana peran guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran evaluasi kemajuan TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara ?	Saling mendukung agar system yang telah disepakati dapat berjalan dengan baik

Responden : Pengajar (Guru TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara)

Tempat wawancara : TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara

Topik wawancara : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Apa saja upaya guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara untuk selalu bersikap profesionalitas dalam mengajar ?	Upaya guru untuk selalu bisa bersikap profesional dalam mengajar yaitu dengan ikut pengembangan diri seperti workshop, pelatihan dan komunitas belajar.
2	Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sekolah dalam memberikan pembelajaran ?	Ciri khas SDM TKnya adalah memiliki tenaga pendidikan yang sesuai dengan keahliannya serta didukung dengan sarana yang memadai.
3	Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sekolah?	Pengembangan SDM yang ada seperti workshop, pelatihan dan Komunitas Belajar internal.
4	Bagaimana konsistensi kinerja guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?	Konsistensi kinerja diadakan supervisi oleh atasan.
5	Bagaimana pengajar di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara dalam menyikapi sikap profesionalitas ?	Selalu mengikuti perkembangan keilmuan melalui kegiatan-kegiatan yang mengacu pada pengembangan profesionalitas sebagai tenaga pendidik.
6	Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal ?	Upaya yang dilakukan adalah dengan melalui pendekatan sosial dan mereview materi yang dirasa belum dipahami oleh peserta didik.
7	Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara Ibu kepala sekolah, pengajar dan SDM lain di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara?	Dengan cara saling menghormati, menghargai dan kerja sama yang baik.

8	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mampu mengembangkan etos kerja atau memberikan pelayanan yang baik kepada kontituennya?	Insyallah
9	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mampu memahami tuntunan standar profesi yang ada?	insyaallah dengan mengikuti kegiatan Komunitas Belajarselalu ada penyelenggaraan
10	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	Insyallah
11	Apakah guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	Insyallah sudah kalua ada yang belum diadakan pembelajaran tema sejawat
12	Bagaimana peran guru di TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran evaluasi kemajuan TK At Taqwa Jatinegara?	Dengan adanya kegiatan RAKER dan workshop sebagai wadah mengeuarkan ide-ide.

Lampiran 6 Surat izin Penelitian

	PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU) Jl. Pemuda No. 100, Kebumen, Jawa Tengah 35101 Telp. (0821) 357907 Website: Email: www.pascasarjana@iainu.ac.id pascasarjana@iainu.ac.id
Nomor : In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/ IV/020/2025 Lamp. : Hal : Permohonan Ijin	
Kepada: Yth. Kepala TK MUSLIMAT NU 25 AT TAQWA JATINEGARA SEMPOR Di Tempat	
Assalaamu'alaikum Wr.Wb.	
Berkaitan dengan Tugas Akhir/Tesis Mahasiswa Pascasarjana IAINU Kebumen, maka kami memohon kepada Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara Sempor Kebumen, berkenan memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami:	
Nama	: Ari Supriyanto
NIM	: 2348119
Judul penelitian	: " MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONALME GURU DI TK MUSLIMAT NU 25 AT TAQWA JATINEGARA SEMPOR KEBUMEN "
Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.	
Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.	
Kebumen, 21 April 2025 Direktur, Dr. Atim Rinawati, M.Pd NIDN. 2126058701	

CS Digitized dengan CamScanner

Lampiran 7 Surat keterangan penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN MUSLIMAT NU BINA BAKTI WANITA
TAMAN KANAK KANAK MUSLIMAT NU 25 AT-TAQWA
Alamat : Desa Jatinegara Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.1/48/TK-AT/V/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rohimah, S.Pd.I
NIP : -
Pangkat/ Golongan : -
Jabatan : Kepala TK Muslimat NU 25 At Taqwa
Alamat : RT 05 RW 02 Desa Jatinegara Kec.sempor

Menerangkan bahwa mahasiswa Pascasarjana IAINU Kebumen, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Ari Supriyanto
NIM : 2348119

Menerangkan bahwa nama tersebut telah melaksanakan penelitian/ studi lapangan guna penyusunan tugas akhir/ tesis dengan ketentuan sebagai berikut :

Judul/ tema penelitian : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam
Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di TK
Muslimat NU 25 At Taqwa
Tempat Penelitian : TK Muslimat NU 25 At Taqwa Jatinegara

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jatinegara, 19 Mei 2025

Kepala



Rohimah, S.Pd.I

Lampiran 9 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

N a m a : **ARI SUPRIYANTO**
Tempat, Tanggal Lahir : Kebumen, 10 Agustus 1983
NIP : -
Pangkat/ Gol : -
Jabatan : Kepala Madrasah
Alamat : RT 03 RW 02 Desa Jatinegara Kecamatan Sempor
Kab. Kebumen
Nama Ayah : Suroyo (alm)
Nama Ibu : Muryati
Nama Anak : Muhammad Shohibul Wafa, Wirda Hadziqul Afshoh,
Muhammad Syauqi El Mahbub

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
a. SD. Negeri 2 Jatinegoro Tamat Tahun 1995
b. SLTP N 1 Sempor Tamat Tahun 1998
c. SMK Wongsorejo Gombong Tamat Tahun 2001
d. S.1 PAI STAINU KEBUMEN Tamat Tahun 2011
2. Pendidikan Non-Formal

C. Riwayat Pekerjaan

1. Operator produksi PT Indal Compac Cibitung Th. 2001 s.d 2003
2. Karyawan PT Wahana Garuda Purna Karya Jakarta Th. 2004 s.d 2005
3. Staf TU. TK Ma'arif NU Sempor Th. 2007 s/d 2010
4. Kepala MI Plus Ma'arif NU Jatinegara Th. 2010 s/d sekarang

D. Pengalaman Organisasi :

1. Pengurus Ranting. GP Ansor Desa Jatinegara Th. 2005 s/d 2006
2. Pengurus PAC. GP. Ansor Kec. Sempor Th. 2007 s/d 2012
3. Pengurus MWCNU Kec. Sempor Th. 2018 - sekarang
4. Pengurus Pergunu Kec. Sempor Th. 2018 - sekarang
5. Pengurus Yayasan Al Marufiyah Rido Ilahi Th. 2024 – sekarang

E. Karya Ilmiah

Lampiran 10 Dokumentasi kegiatan



Gambar 4.2 Kegiatan IGTKI



Gambar 4.3 Kegiatan Komunitas Belajar



Gambar 4.4. Pelatihan Guru Tentang Pengembangan Pembelajaran