

**MANAJEMEN MENYIAPKAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI  
SMP ISLAM AL-KAHFI SOMALANGU**



Oleh:  
**RAHMAT AMIRUDIN**  
**NIM. 2348129**

**TESIS**

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

**PROGRAM STUDI PASCASARJANA  
KEBUMEN  
2025**

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth,  
Direktur Sekolah Pascasarjana  
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 Menyiapkan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu

Yang ditulis oleh:

Nama : Rahmat Amirudin  
NIM : 2348129  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Tahun Akademik : 2024/2025

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

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Kebumen, 19 Mei 2025  
Pembimbing



Dr. Muhyidin, M.Pd.I.  
NIDN. 2106017702

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul : Manajemen Menyiapkan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, telah dipertahankan di hadapan sidang dewan penguji tesis pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 26 Agustus 2025  
Waktu : 10.00 – 11.00 WIB

### Oleh:

Nama : RAHMAT AMIRUDIN  
NIM : 2348129

### Dewan Penguji Tesis:

Ketua Penguji : Dr. Benny Kurniawan, M.Pd.I. ....  
Sekretaris Sidang : Faisal, M.Ag. ....  
Penguji I : Dr. H. M. Bahrul Ilmie, S.Ag.M.Hum .....  
Penguji II : Dr. Nurhidayah, M.Pd. ....

Kebumen, 26 Agustus 2025

Program Studi Pascasarjana

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

Direktur,



Dr. Atim Ramawati, M.Pd.

NIDN. 2126058701

## PERNYATAAN ORISINALITAS

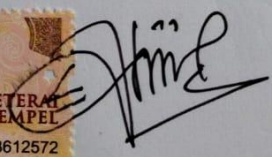
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Amirudin  
NIM : 2348129  
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 yang 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, 26 Agustus 2025  
Yang Membuat Pernyataan



  
Rahmat Amirudin  
NIM. 2348129

## MOTTO

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ دَعَا إِلَى هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا وَمَنْ دَعَا إِلَى ضَلَالَةٍ كَانَ عَلَيْهِ مِنَ الْإِثْمِ مِثْلُ آثَامِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ آثَامِهِمْ شَيْئًا (رواه مسلم)

Diriwayatkan dari Abi Hurairah, sesungguhnya Rasulullah Saw. bersabda:

“Barang siapa mengajak kepada petunjuk (amal baik), maka ia mendapatkan pahala sama seperti pahalanya orang yang mengikutinya. Tanpa mengurangi sedikitpun pahala orang yang melakukannya. Barang siapa yang mengajak pada kesesatan, maka ia mendapatkan dosa setimbang dengan dosa orang yang mengikutinya. Tanpa sedikitpun mengurangi dosa orang yang melakukannya.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Hadits riwayat Muslim.

## ABSTRAK

**Rahmat Amirudin NIM: 2348129.** *Manajemen Menyiapkan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu*

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: 1) Proses rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. 2) Proses penempatan dapat meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. 3) Proses pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu

Penelitian merupakan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk menetapkan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber yaitu dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Teknik analisis data dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan verifikasi/ penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengadaan sumber daya guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, dilakukan proses perencanaan untuk menganalisa kebutuhan. Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah, yaitu informasi bisa diperoleh dari internal dan melalui media online. Seleksi yang dilaksanakan meliputi seleksi administrasi dan wawancara. Terdapat beberapa persyaratan dalam penempatan yaitu guru yang ingin ditempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, sesuai dengan jurusan yang dipegangnya, dan menaati semua peraturan yang ditetapkan. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu berupa pelatihan dan pengembangan guru dalam bidang keilmuan dengan harapan agar potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kualifikasi dan kompetensi guru dan kemajuan sekolah.

Kata kunci : *Manajemen sumber daya manusia, profesionalisme guru*

## **ABSTRACT**

**Rahmat Amirudin NIM: 2348129.** *Management Prepares Human Resource in Improving Teacher Professionalism at Al-Kahfi Islamic Middle School, Somalangu*

*This study aims to describe: 1) Recruitment and selection process can improve teacher professionalism at Al-Kahfi Islamic Junior High School, Somalangu. 2) Placement process can improve teacher professionalism at Al-Kahfi Islamic Junior High School, Somalangu. 3) Training and development process can improve teacher professionalism at Al-Kahfi Islamic Junior High School, Somalangu.*

*This study is a qualitative study. Data collection techniques used observation, interviews, and documentation. To establish data validity, source triangulation was used, which is done by checking data with the same source using different techniques. Data analysis techniques were carried out interactively through data reduction, data presentation, and verification/conclusion drawing.*

*The results of the study indicate that the process of procuring teacher resources at Al-Kahfi Islamic Junior High School, Somalangu, carried out a planning process to analyze needs. The recruitment pattern applied is open and quite easy, namely information can be obtained from internal and through online media. The selection carried out includes administrative selection and interviews. There are several requirements for placement, namely teachers who want to be placed must pass the recruitment and selection process, according to the major they hold, and comply with all established regulations. Training and development of human resource management to improve teacher professionalism at Al-Kahfi Islamic Junior High School, Somalangu in the form of training and development of teachers in the scientific field with the hope that the potential and knowledge of teachers will increase and develop so that it has a positive effect on teacher qualifications and competencies and school progress.*

**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.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Shad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	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

## B. Konsonan Rangkap karena Syahadah ditulis Rangkap

متقدين	Ditulis	Muta' aqqidīn
عدة	Ditulis	Iddah

## C. Ta Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	Hibbah
جزية	Ditulis	Jizyah

(Ketentuan ini tidak diberlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h

كرمة الأولياء	Ditulis	Karamah al-auliya'
---------------	---------	--------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t

زكاة الفطر	Ditulis	Zakātul fitri
------------	---------	---------------

## D. Vokal Pendek

◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ُ	Dhammah	Ditulis	U

## E. Vokal Panjang

Fathah + Alif جاهلية	Ditulis Ditulis	Ā Jāhiliyyah
Fathah + ya' mati يسعى	Ditulis Ditulis	Ī Yas'ā
Kasrah + Ya' mati كريم	Ditulis Ditulis	Ī Karīm
Dhammah + Wawu mati فروض	Ditulis	Ū Furūd

## F. Vokal Rangkap

Fathah + Ya' mati بينكم	Ditulis Ditulis	Ai Bainakum
Fathah + Wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au Qaulun

**G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan Apostrof**

أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

**H. Kata Sandang Alif + Lam**

1. Bila diikuti huruf qamariyyah

القران	Ditulis	Al-Qur'an
القياس	Ditulis	Al-Qiyās

2. Bila diikuti huruf syamiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l (el) nya

السماء	Ditulis	As-samā'
الشمس	Ditulis	Asy-syams

## KATA PENGANTAR

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلٰى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ رَّسُوْلِ اللّٰهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَعَلٰى اٰلِهِ وَاصْحَابِهِ اَجْمَعِيْنَ . اَمَّا بَعْدُ

Tiada kata yang paling tepat selain ungkapan puji syukur ke hadirat Illahi Robbi dengan sepuh hati, karena telah memberikan limpahan nikmat dan karunia yang tiada tara, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini. Penulis juga memohon kepada Allah, semoga rahmat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasul, keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil untuk mengatasi segala rintangan dan hambatan yang ada. Karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada:

1. Dr. Benny Kurniawan, M.Pd.I. selaku Rektor IAINU Kebumen.
2. Dr. Atim Rinawati, M.Pd. selaku Direktur Pascasarjana IAINU Kebumen.
3. Dr. Muhyidin, M.Pd.I. selaku Pembimbing Tesis
4. Ulfah Nursolikhah, S.S. selaku Kepala SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.
5. Seluruh guru dan karyawan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu yang telah membantu dalam penelitian ini
6. Ayah dan Ibuku tercinta yang selalu menjadi alasan keberhasilanku di masa depan
7. Teman-teman perjuangan Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Nahdlatut Ulama
8. Dan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga amal dan perbuatan kalian semua mendapatkan ridho dan balasan yang berlipat ganda dari Allah Swt. Amin Ya Rabbal 'alamin. Menyadari sepenuhnya atas kekurangan dan kekhilafan dalam menyelesaikan skripsi ini kritik dan saran yang sifatnya konstruktif sangat penulis harapkan. Semoga penulisan yang sederhana ini ada manfaatnya. Terimakasih.

Kebumen, 26 Agustus 2025  
Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	10
A. Deskripsi Teori .....	10
B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan .....	53
C. Kerangka Berpikir .....	55
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	57
A. Jenis Penelitian .....	57
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	58
C. Informan Penelitian .....	59
D. Teknik Pengumpulan Data .....	59
E. Keabsahan Data .....	60

F. Analisis Data .....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	63
B. Hasil Penelitian .....	66
C. Pembahasan .....	62
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>93</b>
A. Simpulan .....	93
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1. Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Islam Al-KahfiSomalangu 65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Berpikir .....	56
Gambar 3.2. Komponen dalam analisis data (interactive model). Model analisis interaktif Miles and Huberman. ....	62
Gambar 4.1. Gedung SMP Islam Al Kahfi Somalangu .....	63
Gambar 4.2. Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S Kepala SMP Islam Al-Kahfi Somalangu .....	68
Gambar 4.3. Wawancara dengan Afiyatun Najah, S.Pd. Urusan Kurikulum SMP Islam Al-Kahfi Somalangu .....	69
Gambar 4.4. Wawancara dengan Drs. H. Salim Amarullah Guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu .....	71
Gambar 4.5. Wawancara dengan Muhammad Imam Nur Aziz, S.Pd. Guru SMP Islam Al Kahfi Somalangu .....	73
Gambar 4.6. Wawancara dengan Nurul Hidayati, S.Pd. Guru SP Islam Al- Kahfi Somalangu .....	77
Gambar 4.7. Kegiatan Workshop SMP Islam Somalangu Kebumen .....	82
Gambar 4.8. Implementasi Hasil Pelatihan Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Observasi .....	97
Lampiran 2. Pedoman Dokumentasi .....	98
Lampiran 3. Pedoman Wawancara .....	99

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di tengah perubahan zaman yang sangat cepat yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan informasi, kerja guru dituntut terus mengalami perbaikan ke arah keahlian dalam mengajar, mengelola atau mengorganisasikan kelas, memotivasi siswa, melakukan penilaian dengan tepat, serta melakukan perbaikan dan pengayaan sesuai kebutuhan siswa. Guru merupakan aset berharga untuk menggerakkan dan mengarahkan peserta didiknya dengan usaha-usaha serta kreativitasnya untuk menghasilkan lulusan berkualitas sekaligus penentu terwujudnya suatu tujuan.<sup>2</sup> Guru merupakan salah satu unsur dalam lembaga pendidikan yang harus berperan secara aktif dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses serta hasil pendidikan yang berkualitas. Guru memiliki peran dan posisi strategis serta memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan, karena guru bersinggungan langsung dengan peserta didik dan semua komponen pendukung kegiatan pembelajaran, untuk memberikan bimbingan yang muaranya menghasilkan *output* yang diharapkan. Untuk itu pendidik selalu dituntut untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja sebagai upaya kontrol ketat terhadap manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan.<sup>3</sup>

Guru harus mampu menjadi tenaga pendidik profesional sehingga mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi keberlangsungan dan kemajuan lembaga pendidikan. Profesionalisme guru merupakan sebuah

---

<sup>2</sup> Abdurrahim dan Fizian Yahya, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru, *Jurnal Manajemen dan Budaya*, Vol. III No.1 Tahun 2023

<sup>3</sup> James J, Jones dan Donal, Walters, *Human Resources Manajemen in Education: Mananajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, Cet. I (Yogyakarta: Q-Media, 2008), hlm. 28.

kondisi arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pengajaran dan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.<sup>4</sup> Profesionalisme guru mengandung pengertian bahwa guru harus memiliki kompetensi dalam hal pengalaman atau keahlian untuk memaksimalkan informasi, keterampilan, waktu, tenaga, sumber daya, dan rencana pencapaian yang dapat memenuhi semua kebutuhan dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Selain kompetensi, profesionalisme juga bisa menjadi kombinasi antara kemampuan dan sikap yang menampakkan terhadap rasa tanggung jawab moral.<sup>5</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang menyatakan bahwa kompetensi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dengan kata lain, guru professional harus menguasai cara belajar yang efektif, membuat model satuan pelajaran, mampu memahami kurikulum secara baik, mampu mengajar di kelas, mampu memberikan nasihat dan petunjuk yang berguna, menguasai teknik-teknik bimbingan dan penyuluhan, mampu menyusun dan melaksanakan prosedur penilaian kemajuan belajar dan sebagainya.<sup>6</sup>

Pengembangan sumber daya pendidik sangat penting untuk mengefektifkan pembelajaran dan meningkatkan kompetensi guru. Kemampuan memimpin seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan untuk tetap dapat menjaga iklim dan suasana kerja yang kondusif bagi seluruh penghuninya. Manajemen sumberdaya pendidik mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai

---

<sup>4</sup> Asep Sukenda Ekok, *Profesi Kependidikan*, Cet. I (Semarang: Pilar Nusantara, 2019), hlm. 85.

<sup>5</sup> Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan*. (IAIN Jember Press: Jember 2017)

<sup>6</sup> Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Cet. IV (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 53

hasil yang optimal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah harus dapat mencari, memposisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyalurkan tujuan individu dan organisasi.<sup>7</sup> Mulyasa menyatakan manajemen sumberdaya pendidik mencakup perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, serta kompensasi dan penghargaan.<sup>8</sup>

Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja.<sup>9</sup> Efektifitas dan efisiensi organisasi dapat tercapai dengan menjalankan manajemen SDM yang baik melalui beberapa fungsi manajemen SDM seperti perekrutan, penempatan, pengembangan, dan pemberian pelatihan yang tepat kepada pegawai sehingga pegawai yang tepat dengan kompetensi yang memumpuni dapat bekerja secara efektif dan efisien guna membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Rekrutmen dan seleksi SDM memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas lembaga pendidikan. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kuota tenaga pendidik, tetapi juga untuk memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kualifikasi, kompetensi, dan komitmen yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Dengan melakukan seleksi yang ketat,

---

<sup>7</sup> Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida. *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. (Medan: Penerbit LPPPI, 2019) hlm. 267

<sup>8</sup> Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT Remaja, 2009). Hlm. 42

<sup>9</sup> Bungaran Saing. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ubhara Jaya Press: Bekasi 2022) hlm. 64

lembaga pendidikan dapat memperoleh tenaga pengajar yang tidak hanya ahli di bidangnya, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan mendukung perkembangan siswa.<sup>10</sup>

Menurut Sedarmayanti, suatu kegiatan penempatan yang dipusatkan pengembangan SDM yang ada serta mereka juga dapat memahami akan keseimbangan antara organisasi terhadap efisiensi kesesuaian kemampuan serta keadilan dalam mendapatkan kesempatan kerja yang merata.<sup>11</sup> Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Jika proses seleksi telah selesai dan lamaran seseorang disetujui, dalam sudut pandang ini, individu tersebut akhirnya memperoleh status sebagai karyawan dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.<sup>12</sup> Sebagai komponen kegiatan dalam melaksanakan tugas tenaga kerja yang ditempatkan sesuai dengan keahlian atau bidang yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja, penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha.

Dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan yang telah menerima calon pegawai, akan diputuskan suatu ketentuan untuk mengalokasikan atau menentukan jabatan, tempat, dan pekerjaan yang akan dilakukan di kemudian hari beserta aturan yang telah ditetapkan agar pegawai dapat menjalankan, berkomitmen, dan bekerja dengan organisasi atau pembang pendidikan terkait untuk mendukung tujuan dan keberhasilan kegiatan bersama

Pelatihan dan pengembangan terkadang dibedakan, dengan pengembangan memiliki penekanan yang lebih luas dan menekankan perolehan kemampuan baru yang bermanfaat bagi orang-orang baik dalam karir mereka saat ini maupun di masa depan. Sedangkan pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan oleh manajer SDM dengan tim atau divisi pengembangan SDM di dalam

---

<sup>10</sup> Tengku Darmansah , Muhammad Ibnu, Rama Oktapianingsi, dan Khoiriyah Syaharani Ritonga. Peran Rekrutmen dan Seleksi SDM Terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (JITK) Volume 2, Number 2, 2024, pp. 355-359*

<sup>11</sup> Mauja, K. O. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA, 2017 5(2), 2211-2220*

<sup>12</sup> Mauja, K. O. Pengaruh ....

instansi atau lembaga dengan metode paling penting diantaranya adalah metode pendidikan dan metode pelatihan.<sup>13</sup> Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai investasi dalam pengembangan SDM. Akibatnya, setiap bisnis atau organisasi yang ingin berkembang selalu menempatkan pendidikan dan pengembangan staf sebagai prioritas utama

SMP Islam Al Kahfi Somalangu adalah lembaga pendidikan formal swasta yang bernaung di bawah Yayasan Rubath Al-Kahfi Somalangu. SMP Islam Al-Kahfi Somalangu ini berdiri pada tanggal 05 Mei 2002 dan berlokasi di Desa Sumberadi, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen.<sup>14</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMP Islam Al-Kahfi Somalangu diperoleh informasi bahwa proses rekrutmen internal yaitu dilakukan melalui informasi secara lisan atau melalui rekomendasi dan tidak menggunakan media cetak terkait informasi pelaksanaan rekrutmen. Hal ini dilakukan agar diperoleh pelamar yang telah dikenal baik oleh sekolah, pelamar relatif memahami jenis lowongan pekerjaan dan menghemat biaya dan waktu.<sup>15</sup> Selain itu, proses rekrutmen internal juga dapat mempermudah dalam proses seleksi, karena dengan pelamar yang sudah dikenal tentu saja pihak sekolah akan mudah menentukan pelamar yang akan diterima untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan.

Rekrutmen sangat erat kaitannya dengan manajemen SDM dalam upaya peningkatan profesionalisme guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang efektif memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengidentifikasi calon tenaga pengajar dan staf yang tidak hanya memiliki kualifikasi akademis yang memadai, tetapi juga kemampuan interpersonal dan profesionalisme yang tinggi. Pemilihan yang tepat akan mengurangi risiko kesalahan penempatan, yang dapat berdampak negatif pada lingkungan belajar dan hasil akademik siswa. Dengan demikian, pemilihan

---

<sup>13</sup> Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*, Alfabeta: Bandung, 2022

<sup>14</sup> <https://smp.alkahfisomalangu.id/>

<sup>15</sup> Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S. Kepala SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Tanggal 25 April 2025

individu yang tepat menjadi salah satu faktor penentu dalam menciptakan suasana belajar yang nyaman dan produktif.<sup>16</sup>

Pendidik yang direkrut dari proses rekrutmen, benar-benar memiliki kompetensi dan profesionalisme sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan, sehingga akan memudahkan dan membantu mewujudkan visi, misi, dan tujuan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Ketersediaan pengajar atau pendidik berkualitas hendaknya memperhatikan mekanisme rekrutmen karena pada tahap ini para pembina wewenang dapat menyeleksi calon pendidik sesuai dengan cita-cita yang ingin dicapai dan kriteria tujuan pendidikan yang diinginkan.<sup>17</sup>

Proses rekrutmen di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu dilakukan dengan menerapkan standar yang ditetapkan oleh undang-undang yaitu, “Kriteria minimal kualifikasi pendidik yaitu sarjana untuk pendidik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, dan pendidik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah jalur formal.”<sup>18</sup> Oleh karena itu, sudah jelas bahwa guru harus Strata 1 (S1). Selain itu, proses pengembangan yang sedang berlangsung di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu yaitu memberikan kemudahan bagi guru untuk mengikuti program pendidikan Strata 2 (S2).<sup>19</sup> Program tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah dan juga mutu tenaga pendidik di sekolah untuk terus belajar dan selalu mengikuti perkembangan zaman. Dengan adanya program pendidikan S2, maka tenaga pendidik akan lebih berkualitas sehingga pelaksanaan rekrutmen guru bukanlah hanya sekedar guru berkualitas dalam bidangnya yang ingin mengajar saja tetapi guru yang siap untuk mengikuti perubahan zaman dengan selalu belajar dan terus belajar.

Sebagai satuan pendidikan formal dalam binaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang menyelenggarakan pendidikan umum

---

<sup>16</sup> Tengku Darmansah, Muhammad Ibnu, Rama Oktapianingsi, dan Khoiriyah Syaharani Ritonga. *Peran ....*

<sup>17</sup> Ma'rifatul Hasanah, Dkk, Analisis Kriteria Rekrutmen dan Seleksi di PondokPesantren As-Sa'diyah Samarinda, *Jurnal Dinamika, Vol. IV, No. 1 Tahun 2023*

<sup>18</sup> Undang-Undang Sisdiknas tentang Standar Tenaga Pendidik Pasal 20 Tahun 2021

<sup>19</sup> Wawancara dengan Ulfah .... Tanggal 25 April 2025

dengan kekhasan agama Islam, SMP Islam Al-Kahfi Somalangu juga menerapkan kurikulum agama Islam yang tertuang dalam mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Tidak hanya dalam mata pelajaran, kurikulum agama Islam juga diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dalam bentuk kegiatan pembiasaan. Oleh karena itu, guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu sebagai figur suri tauladan siswa di sekolah juga dituntut untuk memiliki pengetahuan dalam bidang agama. Perlu diketahui bahwa sebagian besar guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu merupakan alumni pondok pesantren Al-Kahfi Somalangu. Sehingga boleh dikatakan guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu cukup profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karena selain memiliki kompetensi sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya juga memiliki pengetahuan agama yang cukup mumpuni.<sup>20</sup>

SMP Islam Al-Kahfi Somalangu memiliki jumlah guru sebanyak 32 orang dengan tenaga kependidikan sebanyak tujuh orang. Jumlah siswa seluruhnya adalah 748 siswa dengan siswa laki-laki sebanyak 387 siswa dan siswa perempuan sebanyak 361 siswa.<sup>21</sup> Jumlah siswa yang banyak tidak terlepas dari kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Beberapa kegiatan ekstrakurikuler juga dilakukan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu sebagai wadah siswa untuk menyalurkan minat dan bakatnya diantaranya yaitu drumband, pramuka, PMR, pencak silat, hadroh, sepakbola, futsal, dan tilawatil Qur'an. Selain itu SMP Islam Al-Kahfi Somalangu juga mengadakan kelas tahfidz Al Qur'an.

Kegiatan-kegiatan yang ada di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu tentu saja membutuhkan sumberdaya guru yang tidak hanya cakap dalam hal pengetahuan umum, akan tetapi juga membutuhkan guru-guru yang memiliki kemampuan yang mendukung kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler. Masyarakat cukup puas dengan hasil kinerja guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Kinerja seseorang atau organisasi adalah hasil kerja mereka. Dengan kinerjanya yang baik, guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu cukup profesional

---

<sup>20</sup> Wawancara dengan Ulfah ..... Tanggal 25 April 2025.

<sup>21</sup> <https://dapo.dikdasmen.go.id/sekolah/9D01AD769EAC8188A13A>. Diakses secara online pada tanggal 18 Mei 2025, pk1. 08.45 WIB

karena memiliki kompetensi dalam keahlian, keterampilan, waktu, tenaga, sumber daya, dan rencana pencapaian yang dapat memenuhi semua kebutuhan dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Manajemen Menyiapkan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu”**. Diharapkan penelitian ini dapat memotret secara utuh praktik manajemen SDM dalam kaitannya dengan peningkatan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?
2. Bagaimana penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu
2. Untuk mendeskripsikan penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu
3. Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dalam bidang pendidikan. Informasi mengenai peran manajemen sumber daya manusia dan profesionalisme guru akan memiliki makna penting bagi dunia pendidikan.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan untuk menambah pengetahuan yang mendalam terhadap disiplin ilmu yang berhubungan dengan pendidikan.

#### **b. Bagi SMP Islam Al-Kahfi Somalangu**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi kepala sekolah, guru, staf, komite sekolah dan stakeholder SMP Islam Al-Kahfi Somalangu akan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menarik minat peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan tentang masalah serupa sehingga dapat memberikan sumbangan yang cukup berarti bagi kemajuan pendidikan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata “*manus*” yang berarti tangan, dan “*agree*” yang berarti melakukan. Dua kata tersebut menjadi kata kerja manager yang berarti menangani. Kata *managere* ini jika diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya *management* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.<sup>22</sup>

Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dicapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien berarti tugas dilaksanakan secara benar, terorganisasi, dan sesuai dengan jadwal.<sup>23</sup> Menurut G.R. Terry, manajemen adalah suatu proses yang menyangkut pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan yang dilakukan untuk menetapkan dan melaksanakan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya dan sumber lain.<sup>24</sup> Sedangkan Menurut Earl F. Lundgren manajemen adalah sebuah kekuatan melalui pembuatan keputusan yang didasari pengetahuan dan pengertian yang

---

<sup>22</sup> Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2006), hlm. 3

<sup>23</sup> S. Tatang, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 15-16

<sup>24</sup> Gus Yulistiono, *Sumber-sumber Nilai Manajemen Pendidikan Islam* (Grup CV. Widina Media Utama, 2021)

saling terkait dan terpadu melalui lingkungan proses yang tepat dari semua unsur sistem organisasi dalam suatu cara yang didesain untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>25</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap organisasi dari pemberdayaan, pemanfaatan, dan penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Menurut Henry Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.<sup>26</sup> Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>27</sup> Sedangkan menurut Sculer, manajemen sumber daya manusia sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa

---

<sup>25</sup> Astuti, *Manajemen Pendidikan*, (Cet. I; Samata: Gunadarma Ilmu, 2016), hlm. 1.

<sup>26</sup> Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah (Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya)*, (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 21

<sup>27</sup> Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2022), hlm.1

sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.<sup>28</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan sebagai upaya merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata dan pengawasan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

#### **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:<sup>29</sup>

##### **1) Tujuan Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

##### **2) Tujuan Organisasional**

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan organisasional ini tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi dengan menggerakkan, memotivasi, mengarahkan dan mengefektifkan secara baik dan benar dalam mencapai sasaran dan tugas pokoknya masing-masing.

##### **3) Tujuan Fungsional**

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian-bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal. Setiap sumber daya manusia akan memiliki

---

<sup>28</sup> Sukmawati Marjuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Makassar: Sah Media. 2015), hlm.9

<sup>29</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 11

makna fungsional jika manajemennya mampu memenuhi tujuan permintaan organisasi. Dengan demikian, manajemen bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya dapat berkontribusi pada bagian tugas dan fungsi yang dijalankan. Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah menjaga agar guru tidak terlambat di kelas dan guru bisa membuat persiapan secara baik. Dengan kata lain, tujuan fungsional adalah memelihara dan memfasilitasi agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4) Tujuan Individual**

Tujuan individual manajemen sumber daya manusia adalah tujuan pribadi dan tujuan organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan peluang yang sama kepada setiap personel atau individu untuk mencapai tujuan pribadinya, disamping itu juga harus memelihara dan memberi kesempatan munculnya motivasi pribadi untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

#### **c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Flippo, fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi atas manajerial dan operasional.<sup>30</sup> Pada fungsi manajerial terdiri dari, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengawasan (*controlling*) dan juga evaluasi (*evaluating*)

##### **1) Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan merupakan proses penetapan tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satunya melalui penyusunan program dan tenaga kerja yang meliputi penetapan jumlah dan kualitas tenaga

---

<sup>30</sup> Flippo, E.B. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S (Jakarta: Erlangga, 2002)

kerja serta hal-hal yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>31</sup>

Coleman Woodbury mendefinisikan perencanaan sebagai “*The process of preparing, in advance, and in a reasonably systematic fashion, recommendations for policies and courses of action, with careful attention given to their possible by-products, side effects, or spillover effects*”. Berdasarkan pengertian ini, perencanaan adalah suatu rangkaian kegiatan yang mencakup persiapan, pemilihan alternatif, serta pelaksanaan yang dilakukan secara logis dan sistematik sehingga berbagai kemungkinan yang diakibatkan dapat diprakirakan dan diantisipasi.<sup>32</sup>

John Friedmann dalam bukunya yang berjudul *Planning in the Public Domain: From Knowledge to Action*, dinyatakan bahwa pengertian perencanaan selalu mengandung empat unsur utama, yaitu:<sup>33</sup>

- a) Perencanaan adalah sebuah cara untuk memikirkan persoalan-persoalan sosial ekonomi
- b) Perencanaan selalu berorientasi ke masa depan
- c) Perencanaan memberikan perhatian pada keterkaitan antara pencapaian tujuan dan proses pengambilan keputusan
- d) Perencanaan mengedepankan kebijakan dan program yang komprehensif.

Berdasarkan keempat unsur yang disampaikan oleh Friedmann ini, dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan bagian dari proses pengambilan keputusan untuk kepentingan masa depan.

---

<sup>31</sup> Flippo, E.B. *Personel Management* ... hlm. 18

<sup>32</sup> Setiadi, Hafid. *Teori Perencanaan. In: Dasar-dasar Teori Perencanaan*. (Jakarta Universitas Terbuka, 2014) hlm. 16

<sup>33</sup> Setiadi, Hafid. *Teori Perencanaan* ... hlm. 16-17

Perencanaan dalam manajemen memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:<sup>34</sup>

a) Tujuan

Perencanaan memiliki tujuan yang jelas dan spesifik. Tujuan tersebut harus dapat diukur dan dapat dicapai dalam waktu tertentu.

b) Fleksibilitas

Perencanaan harus fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan keadaan yang ada. Hal ini dilakukan agar perencanaan tetap relevan dan sesuai dengan kondisi aktual.

c) Integrasi

Perencanaan harus melibatkan seluruh bagian atau departemen dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Integrasi ini bertujuan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

d) Berkelanjutan

Perencanaan harus mampu menjamin keberlanjutan suatu proyek atau program yang direncanakan. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi.

e) Realistis

Perencanaan harus realistis dan dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Tujuan yang terlalu ambisius dan tidak realistis dapat menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

f) Terukur

Perencanaan harus dapat diukur dan dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>34</sup> Nizamuddin Zilmi, Bambang Kurniawan, dan Muhamad Subhan. Perencanaan dalam Ilmu Pengantar Manajemen. *Journal of Student Research (JSR) Vol.2, No.1 Januari 2024*

g) Kontinuitas

Perencanaan harus bersifat kontinu dan terus-menerus dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara berkelanjutan.

h) Koordinasi

Perencanaan harus memperhatikan koordinasi antara berbagai departemen atau bagian dalam organisasi atau pemerintahan. Koordinasi ini bertujuan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien

Perencanaan dalam ilmu manajemen dapat dibedakan dalam beberapa bentuk yang berbeda yaitu:<sup>35</sup>

a) Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis adalah proses perencanaan yang dilakukan oleh manajemen puncak untuk menentukan visi, misi, dan tujuan jangka panjang perusahaan. Perencanaan ini biasanya dilakukan dalam jangka waktu 3-5 tahun ke depan dan mencakup semua aspek bisnis, termasuk pengembangan produk, pemasaran, dan operasi.

b) Perencanaan Taktis

Perencanaan taktis adalah proses perencanaan yang dilakukan oleh manajer menengah untuk mengembangkan rencana kerja jangka menengah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis. Perencanaan ini biasanya dilakukan dalam jangka waktu 1-3 tahun dan mencakup rencana pemasaran, keuangan, dan operasional.

c) Perencanaan Operasional

Perencanaan operasional adalah proses perencanaan yang dilakukan oleh manajer tingkat bawah untuk mengembangkan rencana kerja jangka pendek guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan taktis. Perencanaan ini biasanya

---

<sup>35</sup> Nizamuddin Zilmi, Bambang Kurniawan, dan Muhamad Subhan. Perencanaan dalam ....

dilakukan dalam jangka waktu 1 tahun atau kurang dan mencakup rencana produksi, persediaan, dan pengaturan jadwal kerja.

d) Perencanaan Keuangan

Perencanaan keuangan adalah perencanaan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan organisasi atau pemerintahan. Perencanaan keuangan meliputi penyusunan anggaran, pengelolaan aset, dan investasi.

e) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

f) Perencanaan Pemasaran

Perencanaan pemasaran adalah perencanaan yang berkaitan dengan pengembangan produk atau jasa dan strategi pemasaran untuk mencapai target pasar.

g) Perencanaan Proyek

Perencanaan proyek adalah perencanaan yang berkaitan dengan pengelolaan proyek dari awal hingga akhir, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proyek.

h) Perencanaan Krisis

Perencanaan krisis adalah perencanaan yang dibuat untuk mengatasi keadaan darurat atau krisis yang mungkin terjadi dalam organisasi atau pemerintahan. Perencanaan ini meliputi langkah-langkah darurat dan pengambilan keputusan dalam situasi yang tidak terduga.

Proses pembuatan suatu perencanaan dapat dilakukan dengan beberapa alternatif pendekatan. Ada empat macam model pendekatan dalam pembuatan suatu perencanaan yaitu:<sup>36</sup>

a) Pendekatan *Top-Down*

---

<sup>36</sup> Wijayanto, Dian. *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2012).

Pendekatan dari atas ke bawah yaitu di mana pimpinan organisasi yang terlebih dulu merumuskan rencana kemudian dipaparkan kepada anggota dibawah kepemimpinannya. Pimpinan organisasi melakukan hal ini bertujuan agar semua yang terlibat dalam organisasi bisa mengikuti rumusan perencanaan yang telah dibuatnya. Seperti: penyusunan rencana strategi organisasi, biasanya dibuat oleh pimpinan puncak, setelah draf disusun lalu semua anggota organisasi diminta masukan atau pendapat tentang rencana tersebut, untuk selanjutnya ditetapkan

b) Pendekatan *Bottom-Up*

Pendekatan dari bawah ke atas yaitu di mana pimpinan puncak terlebih dahulu memberikan gambaran situasi dan kondisi yang dihadapi organisasi termasuk mengenai misi, tujuan, sasaran, dan sumber daya yang dimiliki. Langkah selanjutnya memberikan kewenangan kepada manajemen tingkat bawah untuk menyusun perencanaan. Pendekatan ini menaruh perhatian khusus kepada para anggota organisasi yang lebih banyak mengetahui kondisi kerja di lapangan. Seperti: penyusunan anggaran keuangan organisasi, biasanya dimulai dari bawah, karena mereka lebih mengetahui hal-hal yang bersifat rinci atau detail, lalu dibahas secara bersama-sama untuk ditetapkan.

c) Pendekatan Campuran atau Interaktif

Pendekatan ini kombinasi antara *Top-Down* dengan *Bottom-Up* dengan persentase relatif. Pendekatan ini penyusunan rencana yang dilakukan secara bersamaan oleh pimpinan dan anggota organisasi. Mereka duduk bersama dalam satu forum untuk membahas secara rinci rumusan rencana yang akan ditetapkan. Namun pada organisasi besar, pendekatan ini dilakukan dengan

cara menetapkan perwakilan dari anggota yang representatif untuk merumuskan rencana bersama pimpinan.

d) Pendekatan Kelompok

Pendekatan ini biasanya dilakukan oleh Tenaga Ahli dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, di dalam organisasi atau perusahaan dibentuk semacam biro atau bagian khusus atau direktur yang khusus membuat perencanaan. Contoh, di pemerintahan kita adalah BAPENAS (Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional).

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah melakukan proses perencanaan, langkah selanjutnya adalah menyusun sebuah organisasi yang akan melakukan kegiatan sesuai dengan hal-hal yang telah direncanakan. Pengorganisasian disusun dengan cara merancang struktur organisasi yang menghubungkan beberapa pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, beberapa karyawan dengan karyawan lainnya dan beberapa sumber daya dengan sumber daya lainnya, Sehingga diharapkan terjadi harmonisasi antara yang satu dengan yang lainnya.<sup>37</sup>

Menurut Daft, pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang berkaitan dengan penetapan tugas-tugas, pengelompokan tugas-tugas ke dalam departemen-departemen dan pengalokasian sumber daya, serta penyebaran sumber daya organisasi untuk meraih tujuantujuan strategis. Kemudian menurut Stoner dan Walker pengorganisasian merupakan satu proses di mana aktivitas kerja disusun dan dialihkan kepada sumber tenaga untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.<sup>38</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dimaksud dengan pengorganisasian adalah suatu cara mengatur dan mengalokasikan

---

<sup>37</sup> Flippo, E.B. *Personel Management* ... hlm. 20

<sup>38</sup> M. Yusuf, Cecep Haryoto, Nazifah Husainah, dan Nuraeni. *Teori Manajemen*. (Solok: Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim, 2023). Hlm. 101

pekerjaan di antara anggota organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.

Proses pengorganisasi dalam manajemen dapat dilakukan melalui enam tahap, yaitu sebagai berikut:<sup>39</sup>

a) Menetapkan Tujuan Pengorganisasian

Proses penetapan tujuan merupakan usaha untuk menciptakan nilai-nilai tertentu melalui suatu kegiatan yang akan dilaksanakan oleh organisasi tersebut. Unsur-unsur dasarnya adalah barang dan jasa, kebutuhan konsumen/pelanggan, teknologi, kelangsungan hidup, pelayanan, dan konsep diri.

b) Menetapkan Tugas-Tugas Pokok Anggota Organisasi

Tugas pokok akan memberi gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi. Tugas pokok akan menjadi landasan hukum dalam beraktivitas sekaligus sebagai rambu-rambu dalam pelaksanaan tugas dan koordinasi pada tataran aplikasi di lapangan.

c) Melakukan Pembagian Tugas-Tugas Pokok

Membagi tugas pokok lebih rinci merupakan uraian pekerjaan secara sistematis tentang tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab suatu jabatan.

d) Mengalokasikan Sumber Daya Yang Tersedia

Hal ini merupakan proses keputusan di mana organisasi mengidentifikasi sumber daya yang tersedia, dan untuk dan untuk proses produksi dan distribusi.

e) Memberikan Arahan-Arahan Untuk Tugas-Tugas

Kegiatan yang memberikan arahan dan perintah kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya.

f) Melakukan Evaluasi

---

<sup>39</sup> M. Yusuf, Cecep Haryoto, Nazifah Husainah, dan Nuraeni. *Teori ....* Hlm. 102-103

Kegiatan evaluasi ini dilakukan atas hasil-hasil dari strategi pengorganisasian yang telah dilakukan.

Stoner menyatakan bahwa langkah-langkah dalam proses pengorganisasian terdiri dari lima langkah yaitu:<sup>40</sup>

- a) Merinci seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi
- b) Membagi beban kerja kedalam kegiatan-kegiatan yang secara logis danmemadaidapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang.
- c) Mengkombinasi pekerjaan anggota perusahaan dengan secara logis dan efisien.
- d) Penetapan mekanisme untuk mengkoordinasi pekerjaan anggota organisasi dalam satu kesatuan yang harmonis.
- e) Memantau efektivitas organisasi dalam mengambil langkah-langkahpenyesuaian untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas.

Teknik pengorganisasian pada dasarnya adalah strategi yang dipilih oleh organisasi untuk mendesain strukturnya. Pilihan strategi tentunya harus mengarah pada keefektifan organisasi. Antara lain teknik pengorganisasian yaitu:<sup>41</sup>

- a) Teknik pengorganisasian pendekatan tujuan.  
Pendekatan ini menyatakan bahwa keefektifan sebuah organisasi harus dinilai sehubungan dengan pencapaian tujuan ketimbang caranya.
- b) Teknik pengorganisasian pendekatan sistem.  
Pendekat ini menekankan pentingnya input, proses dan output sebagai lokasi kajian keefektifan organisasi. Dalam pendekatan sistem, tujuan akhir tidak diabaikan, namun hanya dipandang sebagai salah satu elemen didalam kumpulan kreteria yang

---

<sup>40</sup> Muslichah Erma Widiana. *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. (Purwokerto: Pena Persada, 2020). hlm. 100

<sup>41</sup> Muslichah Erma Widiana. *Buku Ajar ....* hlm. 101

belih kompleks. Jading pendekatan sistem berfokus bukan pada tujuan akhir tertentu, tetapi pada acara yang ditentukan untuk pencapaian tujuan akhir.

c) Teknik pengorganisasian pendekatan lingkungan.

Lingkungan yang maksud mencakup lingkungan internal dan eksternal organisasi. Lingkungan selalu berubah-ubah sesuai dengan perkembangan jaman. Teknik ini mementingkan organisasi adabtasi terhadap perubahan sebagai kreteria penilaian keefektifan organisasi.

3) Pengarahan (*Directing*)

Tahap lanjutan setelah pengorganisasian adalah pengarahan dimana setelah organisasi disusun, agar setiap orang melakukan pekerjaannya sesuai denganyang diharapkan maka perlu dilakukan pengarahan. Proses pengarahan dimulai melalui proses penempatan (*staffing*) pegawai yang dianggap sesuai dengan struktur organisasi yang telah dibuat. Proses *staffing* ini menekankan pada kejelasan apa saja tugas yang harus dilakukan oleh pegawai dan kualifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk menempati posisi tersebut. Selain penempatan, proses lainnya adalah pengarahan dimana pengarahan adalah proses pemberin informasi dan instruksi gar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>42</sup>

Pengarahan adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan pemberian perintah dan saran.<sup>43</sup> Selain itu, pengarahan (*directing*) adalah membuat pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dan memotivasinya untuk mencapai tujuan organisasi, ada yang mengatur, mengarahkan, memotivasi, memberikan sangsi dan lain-lain.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Flippo, E.B. *Personel Management ...* hlm. 20

<sup>43</sup> Siswanto, M. *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005). Hlm. 24

<sup>44</sup> Amir. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. (Medan: Pustaka Bangsa, 2006). Hlm. 10

Pengarahan sama dengan memimpin (*leading*) dan pengambilan keputusan sebagai realisasi dari perencanaan menjadi implementasi. Artinya pengarahan (*directing*) dapat dimaknai sebagai motivating atau memberi motivasi dan memimpin (*leading*) serta pengambilan keputusan. Oleh karena itu, apabila ingin mengarahkan (*directing*) maka seorang pimpinan organisasi atau manajer setidaknya memiliki ciri utama yaitu:<sup>45</sup>

- a) Mampu menyebarkan antusiasme dan kegigihan kerja.
- b) Para pemimpin harus memahami peran kritis budaya, dan mengelola implementasinya untuk melakukan perubahan yang diperlukan.
- c) Menciptakan dan melakukan adaptasi produkproduk "generasi masa depan". Tentunya dengan visi yang canggih dalam mengantisipasi masa depan.
- d) Memanfaatkan ide-ide terbaik, terlepas dari mana ide tersebut berasal.

Kepemimpinan memiliki tiga aspek penting, agar kepemimpinan itu dapat berjalan dengan baik, yaitu:<sup>46</sup>

- a) Seorang pemimpin harus melibatkan orang lain.

Orang lain yang dimaksud adalah para pengikut, bawahan, atau anggota kelompok. Jadi dalam hal ini adanya kesediaan pemimpin melibatkan anggota kelompok dan anggota kelompok bersedia menerima arahan dari pemimpin. Tanpa melibatkan orang lain atau bawahan seorang pemimpin tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

- b) Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan

Distribusi dimaksudkan adanya sebagian kekuasaan dapat diberikan kepada anggota kelompok dan anggota kelompok bersedia untuk menjalankan kekuasaan tersebut. hal ini

---

<sup>45</sup> Amir. *Pengantar Ilmu ....* Hlm. 182

<sup>46</sup> Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam.* (Jakarta: Pranada Media Group, 2014)

dimaksudkan agar tidak semua pekerjaan dikerjakan oleh atasan, namun sebagian tugas-tugas yang sifatnya tidak strategis diberikan atau dilimpahkan kepada bawahannya.

c) Kepemimpinan sebagai kemampuan dalam menggunakan kekuasaan

Pemimpin harus mampu menggunakan berbagai bentuk kekuasaan dalam mempengaruhi perilaku anggota kelompoknya dengan berbagai cara untuk mencapai tujuan. Karena, dengan kekuasaan tersebut seorang pemimpin akan dapat mempengaruhi bawahannya untuk berpikir dan berperilaku sesuai dengan kehendak pimpinan.

Teori kepemimpinan akan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Kepemimpinan tidak lagi dipahami secara organik tetapi merupakan dimensi organisasi yang mempunyai kontribusi untuk membangun budaya organisasi yang sehat. Setidaknya ada empat teori tentang asal-usul terbentuk seorang pemimpin, di antaranya sebagai berikut:<sup>47</sup>

a) Teori Genetik

Penganut teori ini berpendapat bahwa, “Leaders are born and not made” (pemimpin itu dilahirkan dan bukan dibentuk”. Pandangan terori ini bahwa, seseorang akan menjadi pemimpin karena “keturunan” atau ia telah dilahirkan dengan “membawa bakat” kepemimpinan. Teori keturunan ini, dapat saja terjadi, karena seseorang dilahirkan telah “memiliki potensi” termasuk “memiliki potensi atau bakat” untuk memimpin dan inilah yang disebut dengan faktor “dasar”. Dalam realitas, teori keturunan ini biasanya dapat terjadi di kalangan bangsawan atau keturunan raja-raja, karena orang tuanya menjadi raja maka

---

<sup>47</sup> Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2012)

seorang anak yang lahir dalam keturunan tersebut akan di angkat menjadi raja.

b) Teori Sosial

Penganut teori ini berpendapat bahwa, “Leaders are made and not born” (seseorang yang menjadi pemimpin karena dibentuk dan bukan dilahirkan). Penganut teori berkeyakinan bahwa semua orang itu sama dan mempunyai potensi untuk menjadi pemimpin. Tiap orang mempunyai potensi atau bakat untuk menjadi pemimpin, hanya saja faktor lingkungan atau faktor pendukung yang mengakibatkan potensi tersebut ter aktualkan atau tersalurkan dengan baik dan inilah yang disebut dengan faktor “ajar” atau “latihan”. Pandangan penganut teori ini bahwa, setiap orang dapat dididik, diajar, dan dilatih untuk menjadi pemimpin

c) Teori Ekologis

Penganut teori ini berpendapat bahwa, seseorang akan menjadi pemimpin yang baik “manakala dilahirkan” telah memiliki bakat kepemimpinan. Kemudian bakat tersebut dikembangkan melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang telah dimiliki. Jadi, inti dari teori ini yaitu seseorang yang akan menjadi pemimpin merupakan perpaduan antara faktor keturunan dan bakat lalu didukung pendidikan, latihan dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan bakat tersebut dapat teraktualisasikan dengan baik.

d) Teori Kontingensi

Selain ketiga teori tersebut di atas, muncul pula teori keempat yaitu Teori Kontigensi atau Teori Tiga Dimensi. Penganut teori ini berpendapat bahwa, ada tiga faktor yang turut berperan dalam proses perkembangan seseorang menjadi atau tidak menjadi pemimpin, yaitu:

- (1) Bakat kepemimpinan yang dimilikinya
  - (2) Pengalaman pendidikan, latihan kepemimpinan yang pernah diperolehnya
  - (3) Kegiatan diri sendiri untuk mengembangkan bakat kepemimpinan tersebut.
- 4) Pengawasan (*Controlling*)

Tahap akhir dalam fungsi manajerial adalah monitoring atau pengawasan. Aktivitas monitoring meliputi pengawasan atas pelaksanaan dan kinerja pegawai serta melakukan perubahan yang diperlukan dengan tujuan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.<sup>48</sup>

Pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil/prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana. Pengawasan juga dapat diartikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Seperti terlihat dalam kenyataan, langkah awal proses pengawasan adalah sebenarnya langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan. Fungsi pengawasan manajemen juga berhubungan erat dengan fungsi-fungsi manajerial lainnya. Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif.<sup>49</sup>

Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai

---

<sup>48</sup> Flippo, E.B. *Personel Management* ... hlm. 21

<sup>49</sup> Muslichah Erma Widiana. *Buku Ajar* .... hlm. 122

yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai. Para pegawai yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan.<sup>50</sup>

Pengawasan terdiri beberapa jenis atau macam pengawasan yaitu sebagai berikut:<sup>51</sup>

a) Pengawasan dari dalam organisasi (*Internal Control*)

Pengawasan dari dalam, berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan yang dibentuk dalam organisasi itu sendiri. Aparat/ unit pengawasan ini bertindak atas nama pimpinan organisasi. Aparat/ unit pengawasan ini bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh organisasi. Data kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan. Hasil pengawasan ini dapat pula digunakan dalam nilai kebijaksanaan pimpinan. Untuk itu kadang-kadang pimpinan perlu meninjau kembali kebijaksanaan/keputusan-keputusan yang telah dikeluarkan. Sebaliknya pimpinan dapat pula melakukan tindakan-tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya *internal control*.

b) Pengawasan dari luar organisasi (*external control*)

---

<sup>50</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali: 2013), hlm. 172.

<sup>51</sup> Maringan Masry Simbolon, *Dasar – Dasar Administrasi dan Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia : 2004), hlm. 61-63

Pengawasan eksternal (external control) berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan dari luar organisasi itu. Aparat / unit pengawasan dari luar organisasi itu adalah pengawasan yang bertindak atas nama atasan pimpinan organisasi itu, atau bertindak atas nama pimpinan organisasi itu karena permintaannya.

c) Pengawasan preventif

Arti dari pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Maksud dari pengawasan preventif ini adalah untuk mencegah terjadinya kekeliruan/kesalahan dalam pelaksanaan. Dalam sistem pemeriksaan anggaran pengawasan preventif ini disebut preaudit. Adapun dalam pengawasan preventif ini dapat dilakukan hal-hal berikut :

- (1) Menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan dan tata kerjanya
- (2) Membuat pedoman / manual sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan
- (3) Menentukan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya
- (4) Mengorganisasikan segala macam kegiatan, penempatan pegawai dan pembagian pekerjaannya
- (5) Menentukan sistem koordinasi, pelaporan, dan pemeriksaan
- (6) Menetapkan sanksi-sanksi terhadap pejabat yang menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan.

d) Pengawasan Represif

Arti dari pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksud diadakannya pengawasan represif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam sistem

pemeriksaan anggaran, pengawasan represif ini disebut pos-audit.

Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan dalam proses pengawasan yaitu:<sup>52</sup>

a) Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah apabila aparat pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan langsung pada tempat pelaksanaan pekerjaan, baik dengan sistem inspektif, verifikatif, maupun dengan sistem investigatif. Metode ini dimaksudkan agar segera dapat dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan sistem pengawasan langsung oleh atasannya disebut built in control.

b) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung adalah apabila aparat pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan hanya melalui laporan-laporan yang masuk kepadanya. Laporan-laporan tersebut dapat berupa uraian kata-kata deretan angka-angka atau statistik yang berisi gambaran atas hasil kemajuan yang telah tercapai sesuai dengan pengeluaran biaya/ anggaran yang telah direncanakan. Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ini tidak dapat segera mengetahui kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaannya, sehingga dapat menimbulkan kerugian yang lebih banyak.

c) Pengawasan Formal

Pengawasan formal adalah pengawasan yang secara formal dilakukan oleh unit/ aparat pengawasan yang bertindak atas nama pimpinan organisasinya atau atasan dari pimpinan organisasi itu. Dalam pengawasan ini biasaya telah ditentukan prosedur, hubungan, dan tata kerjanya.

---

<sup>52</sup> Maringan Masry Simbolon, *Dasar-Dasar ...*, hlm. 64-65

d) Pengawasan Informal

Pengawasan informal adalah pengawasan yang tidak melalui saluran formal atau prosedur yang telah ditentukan. Pengawasan informal ini biasanya dilakukan oleh pejabat pimpinan dengan melalui kunjungan yang tidak resmi (pribadi), atau secara incognito. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan kekakuan dalam hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan cara demikian pimpinan menghendaki keterbukaan dalam memperoleh informasi dan sekaligus usul/saran perbaikan dan penyempurnaannya dari bawahannya. Untuk masalah-masalah yang dihadapi oleh bawahannya yang tidak mungkin dipecahkan sendiri, maka pimpinan dapat memberikan jalan keluar pemecahannya. Sebaliknya bawahan juga merasa bangga karena diberi kesempatan mengemukakan pendapatnya secara langsung terhadap pimpinannya. Jelasnya bahwa pengawasan informal mendekatkan hubungan pribadi yang bersifat informal. Hal ini sangat menguntungkan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan.

e) Pengawasan Administratif

Pengawasan administratif adalah pengawasan yang meliputi bidang keuangan, kepegawaian, dan material. Pengawasan keuangan menyangkut tentang pos pos anggaran (rencana anggaran), pelaksanaan anggaran yang meliputi kepengurusan administratif dan pengurusan bendaharawan. Hal ini menyangkut prosedur penerimaan dan prosedur pengeluaran uang. Pengawasan kepegawaian menyangkut hal hal yang berhubungan dengan administrasi kepegawaian serta menyangkut terhadap hak- hak mereka yang harus dipenuhi (gaji, kenaikan pangkat, dan fasilitas-fasilitas lain). Pengawasan material adalah untuk mengetahui apakah barang-barang yang disediakan (dibeli) sesuai dengan rencana pengadaannya.

## 5) Evaluasi (*Evaluating*)

Menurut Cross evaluasi merupakan proses yang menentukan kondisi, dimana suatu tujuan telah tercapai. Definisi tersebut menerangkan secara langsung bahwa evaluasi merupakan proses mendapatkan informasi dan memahami serta mengkomunikasikan hasil informasi tersebut kepada pemangku keputusan.<sup>53</sup>

Salah satu tujuan dari evaluasi adalah mengumpulkan informasi, mengukur kinerja dan menilai manfaat mengenai objek evaluasi yang berkaitan dengan indikator, tujuan, atau standar dalam objek evaluasi.<sup>54</sup>

Dalam bidang pendidikan Sukardi (2015) menyebutkan bahwa evaluasi dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu evaluasi pembelajaran, evaluasi program, dan evaluasi sistem. Evaluasi pembelajaran kaitannya dengan kegiatan dalam lingkup kelas atau dalam lingkup proses belajar mengajar. Evaluasi program cakupannya lebih luas, mulai dari evaluasi kurikulum sampai dengan evaluasi program dalam suatu bidang studi. Objek evaluasi diantaranya kebijakan program, implementasi program, dan efektivitas program.<sup>55</sup>

Worten dan Sanders mengemukakan bahwa dalam ranah pendidikan evaluasi memiliki peranan yang penting antara lain memberikan informasi yang dipakai sebagai dasar untuk :<sup>56</sup>

- a) Membuat kebijaksanaan dan keputusan.
- b) Menilai hasil yang dicapai para pelajar
- c) Menilai kurikulum.
- d) Memberi kepercayaan kepada sekolah.

---

<sup>53</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2005). Hlm. 1

<sup>54</sup> Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011) hlm. 8-9

<sup>55</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian ....* Hlm. 5

<sup>56</sup> Tayibnapis, Farida Yusuf. *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008) hlm. 2-3

- e) Memonitor dana yang telah diberikan
- f) Memperbaiki materi dan program pendidikan.

Selain fungsi manajerial, fungsi manajemen SDM juga mencakup fungsi operasional yang terdiri terdiri dari, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

1) Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu kegiatan organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi meliputi penentuan jumlah kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja. Pada kegiatan pengadaan mengandung beberapa unsur kegiatan lainnya yaitu: penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi pegawai dan penempatan.

2) Pengembangan

Setelah pegawai tersedia melalui proses pengadaan, fungsi selanjutnya adalah pengembangan. Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui beberapa kegiatan seperti pendidikan, pelatihan dan kegiatan percobaan atau training.

3) Kompensasi

Fungsi kompensasi ialah semua jenis penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbal jasa untuk kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi financial maupun non financial. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi berperan untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara maksimal dan menjadi nilai tawar perusahaan atau organisasi dalam perekrutan karyawan.

4) Integrasi

Fungsi integrasi adalah fungsi yang menselaraskan antara kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan terutama pegawai. Dalam fungsi integrasi diharapkan

terjadi keselarasan antara kepentingan pegawai sebagai individu, manajemen, organisasi atau perusahaan maupun pihak-pihak eksternal seperti masyarakat dengan tujuan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan fungsi lanjutan setelah keempat fungsi operasional yaitu pengadaan, pengembangan dan kompensasi berjalan dengan baik. Pada fungsi pemeliharaan perusahaan berupaya untuk mempertahankan pegawai yang sikap dan etos kerja dinilai menguntungkan bagi perusahaan

6) Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan fungsi yang memungkinkan bagi perusahaan untuk menghentikan perjanjian kerjasama pekerjaan dengan pegawai yang disebabkan oleh beberapa hal seperti kinerja atau sikap pegawai yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan maupun hal-hal lainnya yang membuat pegawai tidak memungkinkan melanjutkan kerjasama pekerjaan.

**d. Manajemen Sumber Daya Guru**

Berkaitan dengan dunia pendidikan Middlewood menyatakan, manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kunci penyediaan pengalaman pendidikan berkualitas tinggi dan bahwa kesuksesan organisasi pendidikan bergantung pada kualitas, komitmen, dan kinerja orang-orang yang bekerja di sana.<sup>57</sup> Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif atau juga bisa disebut juga dengan sebuah kegiatan yang menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Justin Mercer, Bernard Barker and Richard. *Human Resourch Management In Education*. (USA and Canada 2010). Hlm. 19

<sup>58</sup> Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida. *Manajemen ....* hlm. 267

Manajemen sumber daya guru mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Manajemen sumber daya guru mencakup:<sup>59</sup>

1) Perencanaan Pegawai.

Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik itu secara kuantitas atau secara kualitas yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang. Untuk merencanakan kebutuhan pegawai seorang kepala sekolah harus mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi.

Salah satu metode dalam perencanaan pendidikan yang dapat digunakan adalah metode proyeksi. Bukan berarti proyeksi itu dapat diartikan sama dengan perkiraan, keduanya merupakan hal yang berbeda. Proyeksi adalah suatu aktivitas memperkirakan suatu kondisi dimasa depan berdasarkan data dan informasi dimasa lampau dan masa kini. Sedangkan perkiraan biasa disebut forecasting yang tidak menggunakan atau membutuhkan data atau informasi, baik itu dimasa yang akan datang, sekarang dan masa lampau

2) Pengadaan Pegawai

Setelah merencanakan kebutuhan pegawai baik secara kuantitas dan kualitas barulah kepala sekolah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Setelah banyak pelamar yang mendaftarkan diri mereka kepala

---

<sup>59</sup> Mulyasa, E. *Menjadi Guru* ..... Hlm. 42

sekolah harus melakukan penyaringan atau seleksi calon-calon tenaga kependidikan melalui tes tertulis, lisan, dan praktek agar mendapatkan tenaga-tenaga kependidikan yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan. Pengadaan guru dan pegawai harus dilakukan kepala sekolah dengan cermat dan pemilihan yang ketat demi mendapatkan personalia yang tepat dan memenuhi syarat. Jika hal ini dilakukan sembarangan atau dalam kata lain terkesan sembarangan maka bisa jadi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah tidak akan maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak kepada ketercapaian tujuan sekolah.

### 3) Pembinaan dan Pengembangan Pegawai

Kegiatan ini sangat perlu dilakukan bagi seorang kepala sekolah apa bila diperjalanan karir dan masa tugas para tenaga pendidik dan kependidikan tersebut mengalami kemunduran dan melemahnya kinerja mereka yang mengakibatkan pada buruknya kualitas kerja mereka. Untuk dapat mengembalikan kualitas dan motivasi kerja mereka, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan yang intensif dan evaluasi kerja secara mendalam. Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar tentang wawasan kerja dan keahlian. Seorang kepala sekolah juga harus mengetahui penyebab dasar dari melemahnya motivasi dan kinerja mereka, agar nantinya kepala sekolah mampu mengambil langkah bentuk pembinaan atau pelatihan apa yang cocok diberikan kepada mereka agar motivasi dan kinerja mereka dapat kembali optimal dan dapat melaksanakan semua tugas maupun kewajiban mereka. Jangan sampai kepala sekolah menutup mata dalam kasus ini, apabila ini terjadi dalam jangka yang lama bukan hanya kondisi dan lingkungan kerja sekolah yang tidak kondusif tapi bisa jadi proses belajar mengajar dikelas juga akan berdampak parah yang pada akhirnya mutu dan

kualitas sekolah menjadi harga yang harus dibayar mahal oleh sekolah.

#### 4) Promosi dan Mutasi

Seiring dengan berjalannya waktu maka seorang kepala sekolah harus sudah mengkantongi potensi dan kelemahan para pegawainya agar dapat melakukan kenaikan pangkat, jabatan, atau statusnya bagi mereka yang memiliki kualitas terbaik dan kinerja yang memuaskan. Namun bagi mereka yang terkesan malas, tidak produktif, dan tidak mampu menjalani tugas dengan baik maka kepala sekolah dapat melakukan rotasi jabatan atau mutasi demi mendapatkan penyegaran dan penyesuaian. Khusus untuk promosi kenaikan status guru atau pegawai harus sangat diperhatikan, apalagi bagi guru yang sudah bekerja cukup lama maka kepala sekolah harus cepat mengambil keputusan kenaikan apa yang pantas diterima guru tersebut.

Hal yang paling awal mungkin guru dapat melakukan kenaikan gaji misalnya, atau dengan kenaikan status dari guru tidak tetap menjadi guru tetap. Atau memfasilitasi guru tersebut untuk melakukan pengurusan sertifikasi. Promosi-promosi jabatan dan status ini sangat besar dampaknya bagi guru dan pegawai yang bersangkutan karena ini menjadikan mereka merasa dihormati dan dihargai keberadaan mereka di sekolah. Apabila mereka merasa dihargai dan dihormati maka guru dan pegawai tersebut akan mampu mengeluarkan segenap usaha dan upayanya dalam memajukan dan mensukseskan sekolah dalam proses belajar mengajar dan mencapai tujuan yang diinginkan sekolah.

#### 5) Pemberhentian

Yang dimaksud dengan hal ini adalah pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang diputuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal dan sebab tertentu. Apabila seorang pegawai yang sudah tidak mampu lagi

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik dan semaksimal mungkin, maka kepala sekolah harus bisa mengambil tindakan tegas dengan memberhentikannya dengan syarat sudah menjalani pertimbangan yang matang dan mendalam terhadap kasus yang berjalan.

#### 6) Penghargaan

Yang dimaksud dengan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecendrungan diberikannya secara tetap. Bentuk kompensasi tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas hidup. Hal-hal ini penting untuk mendorong atau meningkatkan kinerja dan kualitas kerja para guru dan tenaga kependidikan, karena hal ini bisa saja menjadi peluang bagi setiap orang yang melihat ini sebagai motivasi dari luar untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya lebih baik lagi hari demi hari. Seorang kepala sekolah harus mampu menentukan kedua hal tersebut di atas dengan bijak, tentu pemberian kompensasi atau rewards ini harus disesuaikan dengan hasil dan kualitas yang sudah dicapai oleh setiap guru atau pegawai.

#### e. **Komponen-Komponen Sumber Daya Pendidik**

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja.<sup>60</sup>

##### 1) Rekrutmen

Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Rekrutmen adalah proses untuk menentukan dan menarik calon pelamar, yang mampu bekerja

---

<sup>60</sup> Bungaran Saing. *Buku Ajar ...* hlm. 64

pada suatu perusahaan.<sup>61</sup> Menurut Mathis, rekrutmen pegawai adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai.<sup>62</sup>

Rekrutmen adalah suatu proses mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai akibatnya rekrutmen tidak hanya menarik simpati atau minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan. Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja.<sup>63</sup>

Kegiatan kunci yang merupakan bagian dari rekrutmen adalah:<sup>64</sup>

- a) Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam hal jenis pekerjaan (*job title*) dan levelnya dalam perusahaan

---

<sup>61</sup> Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009) hlm. 1

<sup>62</sup> Mathis, Robert L. & Jackson, John H. *Human Resource Management*. (Jakarta : Salemba Empat. 2009) hlm. 112

<sup>63</sup> Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida. *Manajemen ....* hlm. 83

<sup>64</sup> Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mmenghadapi Abad Ke- 21*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1997) hlm. 228

- b) Terus berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja
- c) Menyusun bahan-bahan rekrutmen yang efektif
- d) Menyusun program rekrutmen yang sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dengan kerja sama antara manajer lini dan karyawan
- e) Mendapatkan pool calon karyawan yang berbobot atau memenuhi syarat
- f) Mencatat kualitas dan jumlah pelamar dari berbagai sumber dan masing-masing metode rekrutmennya
- g) Melakukan tindak lanjut terhadap para calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak, guna mengevaluasi efektif tidaknya rekrutmen yang dilakukan. Dan yang paling penting semua kegiatan ini harus dilakukan sesuai konteks hukum yang berlaku.

Tujuan rekrutmen diarahkan sebagai upaya mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi.<sup>65</sup> Mangkunegara lebih rinci dijelaskan bahwa dalam rekrutmen tenaga kerja untuk sebuah organisasi mempunyai beberapa tujuan:<sup>66</sup>

- a) Aktivitas kelompok pelamar membatasi sampai di mana aktivitas penyusunan pegawai berikutnya mencapai tujuan. Aktivitas rekrutmen menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan pada calon yang akan dipanggil kembali.
- b) Aktivitas rekrutmen dapat mempengaruhi apakah pelamar menerima tawaran pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

---

<sup>65</sup> Sadili, Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia. 2009) hlm. 81

<sup>66</sup> Mangkunegara, Anwar Prab. *Metodologi Pendidikan Islam* (Palembang: Grafika Telindo. 2008) hlm. 30

c) Aktivitas rekrutmen merupakan informasi. Perekrutan mengumpulkan beberapa informasi yang digunakan untuk menyeleksi pelamar selama proses rekrutmen. Program pengadaan yang benar seharusnya hanya akan menarik calon karyawan yang berkualitas, bukan orang-orang yang tidak memiliki kompetensi yang diinginkan lembaga.

Untuk memperoleh calon pelamar yang sesuai dengan kebutuhan, ada dua sumber rekrutmen yang digunakan, yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal adalah proses mencari dan menemukan calon tenaga kerja dari kalangan karyawan yang berada dan tersedia dalam suatu organisasi, sedangkan rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan calon tenaga kerja dari luar organisasi.<sup>67</sup>

Mathis dan Jackson mengemukakan beberapa metode yang dapat digunakan untuk melakukan rekrutmen internal, di antaranya.<sup>68</sup>

- a) *Job posting* dan *job bidding*. *Job posting* adalah penawaran terbuka untuk suatu jabatan, sedangkan *job bidding* adalah penawaran pekerjaan kepada para pegawai yang dianggap memiliki keahlian untuk melamar atau ditempatkan pada suatu jabatan tertentu
- b) Melakukan promosi dan transfer
- c) Merekrut mantan karyawan atau mantan pelamar yang pernah diwawancarai
- d) Merekrut kenalan tenaga kerja lama.

Adapun untuk melakukan rekrutmen secara eksternal dapat dilakukan di antaranya dengan.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida. *Manajemen ....* hlm. 91

<sup>68</sup> Mathis, Robert L. & Jackson, John H. *Human ....* hlm. 123

<sup>69</sup> K, Wayne Casio dan Awad A. Yulk. *Human Resources Management: An Information System Approach*. (Virginia: Reston Publishing Company. Inc. 1981). Hlm. 216

- a) Membuat iklan tentang tenaga kerja yang dibutuhkan dengan menggunakan berbagai media, termasuk media internet
  - b) Kerjasama dengan agen tenaga kerja
  - c) Kerjasama dengan lembaga pendidikan
  - d) Kerjasama dengan organisasi professional.
- 2) Seleksi

Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan akan mendapatkan sejumlah pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan atau tidak adalah sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan. Seleksi adalah proses mendapatkan dan mempergunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang.<sup>70</sup> Sedangkan menurut Mathis, seleksi adalah proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi.<sup>71</sup>

3) Penempatan

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan di masa datang.<sup>72</sup> David Harly Weol menyampaikan penempatan karyawan adalah penempatan pegawai

---

<sup>70</sup> Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. *Manajemen* .... hlm. 229

<sup>71</sup> Mathis, Robert L. & Jackson, John H. *Human* .... hlm. 234

<sup>72</sup> Bungaran Saing. *Buku Ajar* ... hlm. 96

sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya.<sup>73</sup>

Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai. Adapun metode-metode yang harus ditempuh yaitu:<sup>74</sup>

- a) Menentukan kebutuhan-kebutuhan SDM.
- b) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan
- c) Mengembangkan kriteria penempatan yang valid
- d) Pengadaan
- e) Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas
- f) Mengadakan seleksi pegawai.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:<sup>75</sup>

- a) Prinsip Kemanusiaan, prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak dan tidak dianggap mesin.
- b) Prinsip Demokrasi, prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.
- c) Prinsip *The Right Man On The Right Place*, prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian,

---

<sup>73</sup> M. Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Selatan: Lantabora Press, 2005), hlm. 162

<sup>74</sup> Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003) hlm. 155

<sup>75</sup> Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida. *Manajemen ....* hlm. 86

pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

- d) Prinsip *Equal Pay For Equal Work*, pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan.
  - e) Prinsip Kesatuan Arah, prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas dibutuhkan ke satu arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.
  - f) Prinsip Kesatuan Tujuan, prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.
  - g) Prinsip Kesatuan Komando, karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu atasan.
  - h) Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja, prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan
- 4) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk Sedangkan Pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk

memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan<sup>76</sup>

Menurut Sikula bahwa tujuan pelatihan adalah:<sup>77</sup>

a) Produktivitas (*Productivity*)

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuana, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

b) Kualitas (*Quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

c) Perencanaan Tenaga Kerja (*Human Resource Planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

d) Moral (*Morale*)

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningktakan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moril kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

e) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

---

<sup>76</sup> Sofyan Tsauri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jember : STAIN Jember Pers, 2013)

<sup>77</sup> Donni Junni Priansa. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta. 2014) hlm. 177

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

f) Keselamatan dan Kesehatan (*Health and Safety*)

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

g) Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

h) Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan. Pengembangan lebih dititik beratkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, pemberian kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan diri para tenaga pendidik dan kependidikan dimana pengembangan diarahkan untuk menyiapkan tenaga pendidik/ kependidikan guna memegang tanggung jawab atas suatu jabatan atau pekerjaan di masa yang akan datang

## 2. Profesionalisme Guru

### a. Pengertian Profesionalisme Guru

Secara etimologi profesi berasal dari bahasa Inggris yaitu *profession* atau bahasa Latin, *profecus* yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Sedangkan secara terminologi, profesi yaitu suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, yaitu adanya persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis bukan pekerjaan manual. Menurut Martinis Yamin profesi adalah seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas.<sup>78</sup>

Profesionalisme guru adalah suatu tingkat penampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru yang didukung dengan keterampilan dan kode etik.<sup>79</sup> 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 mendefinisikan profesionalisme guru sebagai tanggung jawab guru untuk mengontrol dan mengembangkan pengetahuan dan tindakan mereka untuk kepentingan peserta didik.<sup>80</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah komitmen guru untuk terus meningkatkan kemampuan profesionalnya, terus mengembangkan strategi dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tingkat keahliannya. Pada dasarnya,

---

<sup>78</sup> Sudamin Adriyanto, *Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Pendekatan Supervisi Kolaboratif*, (Lakeisha, 2022), hlm.7

<sup>79</sup> Nur Hasanah, *Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru Berbasis Kearifan Lokal (Studi Analisis pada Sekolah di Daerah Tertinggal)*, (Cet. I; Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023), hlm.6

<sup>80</sup>Rugaiyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*, hlm.133

profesionalisme merupakan motivasi intrinsik pada diri guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya ke arah perwujudan profesional.<sup>81</sup>

## **b. Kompetensi Guru Profesional**

Guru dianggap sebagai suatu profesi bilamana ia memiliki pernyataan dasar, keterampilan teknik serta didukung oleh sikap kepribadian yang mantap. Dengan demikian, berarti guru yang profesional harus memiliki kompetensi berikut ini:<sup>82</sup>

### **1) Kompetensi Profesional**

Artinya ia memiliki pengetahuan yang luas serta dalam dari subjek matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat serta mampu menggunakan berbagai metode dalam proses belajar mengajar. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang landasan kependidikan dan pemahaman terhadap subjek didik (murid).

### **2) Kompetensi Personal**

Artinya memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber identifikasi bagi subjek. Dengan kata lain, guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani, sehingga mampu melaksanakan kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ki Hadjar Dewantara, yaitu tut wuri handayani, ing madya mangun karso, dan ing ngarso sung tulodo.

### **3) Kompetensi Sosial**

Artinya ia menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah bahkan dengan masyarakat luas.

---

<sup>81</sup> Umrah Jamil, *Etika Profesi Guru*, (Cet. I: Pasaman: Azka Pustaka, 2022), hlm.130

<sup>82</sup> Djaman Satori. *Manajemen Mutu Terpadu*. (Bandung: Rosdakarya, 2010) hlm. 18-19

#### 4) **Kompetensi Pedagogik**

Yang berarti mengutamakan nilai kemanusiaan daripada nilai benda material. Apabila seorang guru telah memiliki kompetensi tersebut di atas, maka guru tersebut telah memiliki hak profesional karena ia telah dengan nyata memenuhi syarat-syarat berikut ini:

- a) Mendapat pengakuan dan perlakuan hukum terhadap batas wewenang keguruan yang menjadi tanggung jawabnya
- b) Memiliki kebebasan untuk mengambil langkah-langkah interaksi edukatif dalam batas tanggung jawabnya dan ikut serta dalam proses pengembangan pendidikan setempat
- c) Menikmati kepemimpinan teknis dan dukungan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam rangka menjalankan tugas sehari-hari
- d) Menerima perlindungan dan penghargaan yang wajar terhadap usaha-usaha dan prestasi yang inovatif dalam bidang pengabdianya
- e) Menghayati kebebasan mengembangkan kompetensi profesionalnya secara individual maupun secara institusional.

Kompetensi profesional yang harus dipenuhi atau dimiliki seorang guru atau calon guru adalah:<sup>83</sup>

- a) Menguasai Landasan Pendidikan

Yakni mengenal tujuan pendidikan nasional untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar

- b) Menguasai Bahan Pengajaran

---

<sup>83</sup> Husaini, Usman. Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)

Yakni menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan pengayaan

c) Menyusun Program Pengajaran

Yakni menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar

d) Melaksanakan Program Pengajaran

Yakni menciptakan iklim belajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar

e) Menilai Hasil dan Proses Belajar Mengajar yang Telah Dilaksanakan

Yakni menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran, menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

**c. Ciri-Ciri Guru Profesional**

Menurut National Education Association (NEA) ciri-ciri guru professional yaitu sebagai berikut.<sup>84</sup>

1) Jabatan yang Melibatkan Kegiatan Intelektual

Jelas sekali bahwa jabatan guru memenuhi kriteria ini, karena mengajar melibatkan upaya-upaya yang sifatnya sangat didominasi kegiatan intelektual.

2) Jabatan yang Menggeluti Batang Tubuh Ilmu yang Khusus

Semua jabatan mempunyai monopoli pengetahuan yang memisahkan anggota mereka dari orang awam dan memungkinkan mereka mengadakan pengawasan tentang jabatannya. Anggota-anggota suatu profesi menguasai bidang ilmu yang membangun keahlian mereka dan melindungi masyarakat dari penyalahgunaan, amatiran yang tidak terdidik, dan kelompok tertentu yang ingin

---

<sup>84</sup> Djaman Satori. *Manajemen Mutu Terpadu*. (Bandung: Rosdakarya, 2010) hlm. 20-22

mencari keuntungan (misalnya orang-orang yang tidak bertanggung jawab yang membuka praktek dokter).

3) Jabatan yang Memerlukan Persiapan Latihan Yang Lama

Lagi-lagi terdapat perselisihan pendapat mengenai hal ini. Yang membedakan jabatan profesional dengan nonprofesional antara lain adalah dalam penyelesaian pendidikan melalui kurikulum yaitu ada yang diatur universitas/institut atau melalui pengalaman praktek dan pemagangan atau campuran pemagangan dan kuliah.

4) Jabatan yang Memerlukan Latihan Dalam Jabatan yang Berkesinambungan

Jabatan guru cenderung menunjukkan bukti yang kuat sebagai jabatan profesional, sebab hampir tiap tahun guru melakukan berbagai kegiatan latihan profesional, baik yang mendapatkan penghargaan kredit maupun tanpa kredit.

5) Jabatan yang Menjanjikan Karier Hidup dan Keanggotaan yang Permanen

Di mancanegara barangkali syarat jabatan guru sebagai karier permanen merupakan titik yang paling lemah dalam mewujudkan mengajar sebagai jabatan profesional.

6) Jabatan yang Menentukan Bakunya Sendiri

Dikarenakan jabatan guru menyangkut hajat hidup orang banyak, maka pembakuan jabatan guru ini sering tidak diciptakan oleh anggota profesi sendiri terutama di negara kita.

7) Jabatan yang Mementingkan Layanan di Atas Keuntungan Pribadi

Jabatan mengajar adalah jabatan yang mempunyai nilai sosial yang tinggi, tidak perlu diragukan lagi. Guru yang baik akan sangat berperan dalam mempengaruhi kehidupan yang lebih baik dari warga negara masa depan. Jabatan guru telah terkenal secara universal sebagai suatu jabatan yang anggotanya termotivasi oleh

keinginan untuk membantu orang lain dan bukan disebabkan oleh keuntungan ekonomi atau keuangan semata.

8) Jabatan yang Mempunyai Organisasi Profesional yang Kuat dan Terjalin Rapat

Semua profesi yang dikenal mempunyai organisasi profesional yang kuat untuk dapat mewartakan tujuan bersama dan melindungi anggotanya.

Ciri-ciri profesionalisasi jabatan guru akan mulai nampak, seperti yang dikemukakan oleh Robert W. Richey sebagai berikut:<sup>85</sup>

- 1) Para guru akan bekerja hanya semata-mata memberikan pelayanan kemanusiaan daripada usaha untuk kepentingan pribadi
- 2) Para guru secara hukum dituntut untuk memenuhi berbagai persyaratan untuk mendapatkan lisensi mengajar serta persyaratan yang ketat untuk menjadi anggota organisasi guru
- 3) Para guru dituntut memiliki pemahaman serta keterampilan yang tinggi dalam hal bahan pengajar, metode, anak didik, dan landasan kependidikan
- 4) Para guru dalam organisasi profesional, memiliki publikasi profesional yang dapat melayani para guru, sehingga tidak ketinggalan, bahkan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi
- 5) Para guru, diusahakan untuk selalu mengikuti kursus-kursus, workshop, seminar, konvensi serta terlibat secara luas dalam berbagai kegiatan in service
- 6) Para guru diakui sepenuhnya sebagai suatu karier hidup (*a life career*)
- 7) Para guru memiliki nilai dan etika yang berfungsi secara nasional maupun secara lokal.

Konsep profesionalisme yang dikemukakan oleh Robert W. Richey di atas akan dijadikan sebagai salah satu teori pendukung yang sangat penting dalam penelitian ini, sehingga data yang terkait dengan

---

<sup>85</sup> Djaman Satori. *Manajemen Mutu Terpadu*. (Bandung: Rosdakarya, 2010) hlm. 20

profesionalisme guru akan dianalisis dengan mengacu pada teori tersebut

## **B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan**

Secara spesifik penelitian ini mengkaji tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan oleh peneliti, maka ditemukan beberapa literatur yang relevan dengan penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian Andi Kristianto, (2021), tentang 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 ditunjuk 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 mampu mengubah lebih baik atau tidaknya atas perilaku dan performa para peserta ke arah tujuan organisasi.<sup>86</sup> Tesis tersebut mengungkapkan korelasi antara penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi guru dan pegawai. Berbeda dengan tesis tersebut, penelitian

---

<sup>86</sup> 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, Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021)

ini membahas tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.

2. Penelitian Muhammad Yoman Saptori, (2021), tentang Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi SMAN 2 Banjarmasin dan SMPN 3 Banjarmasin). Hasil penelitian yang diperoleh kepala sekolah menjadikan peran dirinya untuk menggali potensi yang ada disekolah yang dipimpin sehingga senantiasa ditemukan kekurangan dan kelebihan disekolahnya. Dalam melakukan strategi meningkatkan profesionalisme guru kepala sekolah melakukan penyusunan visi dan misi, penyesuaian latar belakang keilmuan dengan pekerjaan, memberikan pembinaan kepada guru. Melakukan kontroling dan evaluasi, memberikan motivasi, memeriksa keuangan sekolah, melakukan supervisi dengan pengawas, dari yang dilakukan kepala sekolah semuanya dinyatakan tercapai dengan dilakukannya wawancara dengan murid, guru, dan orang tua wali.<sup>87</sup> Tesis tersebut berfokus pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya terhadap peningkatan profesionalisme guru. Tentu berbeda dengan penelitian ini yang lebih fokus pada peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru.
3. Wilis Werdiningsih, (2021) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. Hasil menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran daring dapat dilakukan melalui pelaksanaan kegiatan pelatihan pembelajaran daring, pembentukan tim khusus yang fokus membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran daring, serta kegiatan supervisi yang berkelanjutan.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Muhammad Yoman Saptori, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi SMA N 2 Banjarmasin dan SMP N 3 Banjarmasin)”, (Tesis, Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2021)

<sup>88</sup> Wilis Werdiningsih, (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management Vol. 2 No. 1 (2021)*

4. Penelitian Refma Elfita dan Elfindri, (2024) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru SMK ASN dan Non ASN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan manajemen SDM berdasarkan kebutuhan, upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalitas guru melalui kedisiplinan guru, rapat, memberikan motivasi dan reward.<sup>89</sup> Penelitian tersebut berfokus pada guru SMK ASN dan Non ASN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI. Tentu berdeda dengan penelitian ini yang lebih fokus pada peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.
5. Penelitian Ummu Salamah Hafid Sinagula, Muh. Wayong, dan Mardhiah (2025) tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membentuk Profesionalisme Guru di SMP IT Al-Fityan Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di SMP IT Al-Fityan Gowa berperan penting dalam membentuk profesionalisme guru melalui beberapa tahapan: (1) Perencanaan SDM melalui analisis kebutuhan dan analisis pekerjaan untuk memastikan standar profesional terpenuhi. (2) Rekrutmen berdasarkan persyaratan dan kualifikasi sesuai undang-undang. (3) Seleksi melalui tes pengetahuan, bahasa asing, Al-Qur'an, wawancara, dan kontrak kerja. (4) Orientasi dan penempatan dengan sistem uji coba dan penyesuaian dengan bidang keilmuan. (5) Pelatihan dan pengembangan eksternal, internal, dan mandiri untuk meningkatkan kompetensi. (6) Penilaian kinerja melalui uji kompetensi guru yang hasilnya disampaikan dalam bentuk rapor. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya konsistensi stakeholder sekolah dalam membentuk profesionalisme guru, mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi, serta kontribusi civitas akademika dalam

---

<sup>89</sup> Refma Elfita dan Elfindri. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru SMK ASN dan Non ASN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Volume 7 Nomor 3, 2024

manajemen pendidikan Islam.<sup>90</sup> Penelitian tersebut berfokus pada penerapan manajemen sumber daya manusia dalam membentuk profesionalisme guru. Tentu berbeda dengan penelitian ini yang lebih fokus pada peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru.

### C. Kerangka Berpikir

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.<sup>91</sup> 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.<sup>92</sup>

Rudi Risdianto, Fahrudiin, Mansur Hakim, Asrin, Desi Setidadi dalam penelitiannya 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.<sup>93</sup> Keberhasilan lembaga atau organisasi pendidikan sangat

---

<sup>90</sup> Ummu Salamah Hafid Sinagula, Muh. Wayong, dan Mardhiah tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membentuk Profesionalisme Guru di SMP IT Al-Fityan Gowa. *Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran Vol. 5 No. 1 Februari 2025*

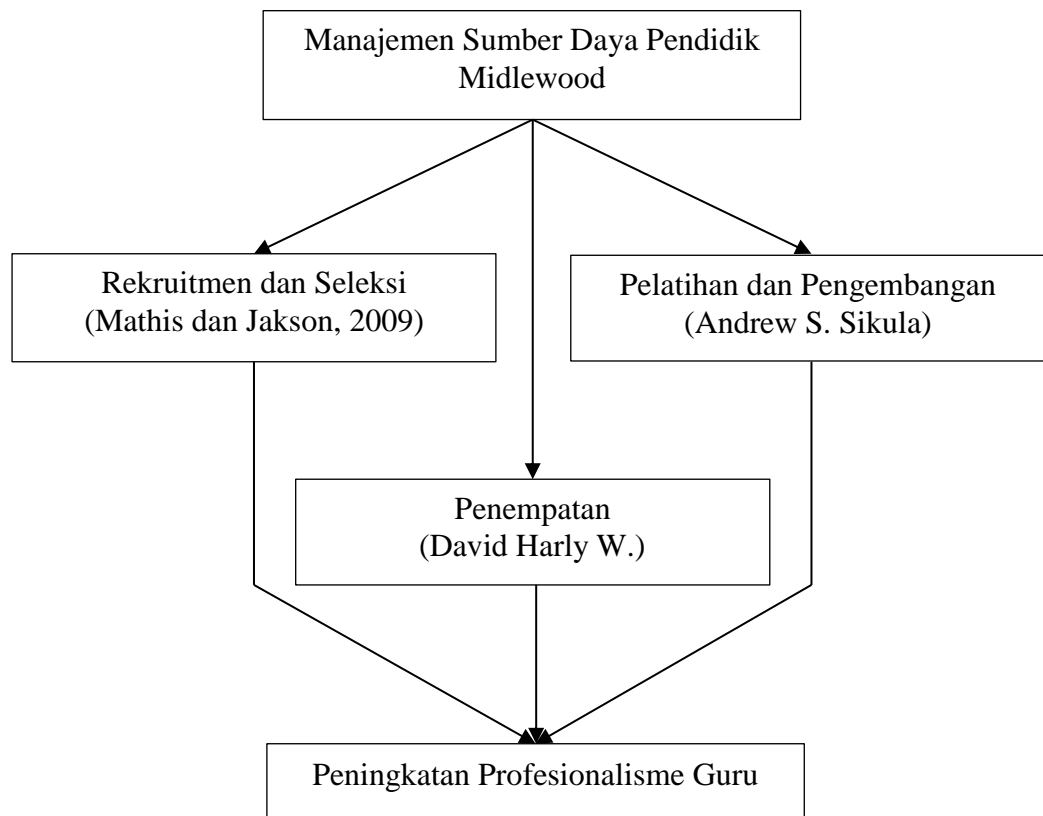
<sup>91</sup> Nurul Ilham, *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2022), hlm. 32

<sup>92</sup> Fachrurazi, Dkk, *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri), hlm. 5.

<sup>93</sup> Rudi Risdianto, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, Vol. VIII, No, 2 Tahun 2023*

dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia, apabila sumber daya manusia dikelola secara baik maka akan memiliki dampak pada kemajuan lembaga atau organisasi.

Penelitian ini akan memberikan gambaran tentang manajemen sumber daya guru dari mulai proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan profesionalisme guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Untuk lebih jelasnya, alur kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini sering disebut penelitian lapangan. Metode yang digunakan yaitu dengan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme/interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data menggunakan tehnik triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

*“Qualitatif research is a means for exploring and understanding the meaning individuals or groups ascribe to a social or human problem. The process of research involves emerging questions and procedures; collecting data in the participants setting; analyzing the data inductively, building from particulars to general themes; and making interpretations of the meaning of data. The final written report has a flexible writing structure”.* (Penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data pada setting partisipan, analisis data secara induktif, membangun data dari parsial ke dalam tema, dan selanjutnya memberikan interpretasi terhadap makna suatu data. Kegiatan akhir adalah membuat laporan ke dalam struktur yang fleksibel.)<sup>94</sup>

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantitatif lainnya. Penelitian kualitatif didasarkan pada upaya membangun

---

<sup>94</sup> Creswell, J. W. *Research Design: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed (Edisi Ketiga)*. (Yogyakarta Pustaka Pelajar, 2012)

pandangan mereka yang diteliti yang rinci, dibentuk dengan kata-kata, gambaran holistik dan rumit.<sup>95</sup>

Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip).<sup>96</sup> Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video.

Dari kajian tentang definisi-definisi tersebut dapatlah disintesis bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian kualitatif memiliki karakteristik naturalistik, kerja lapangan, instrumen utamanya adalah manusia, dan analisisnya bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif memiliki tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia sebagai instrumen utama dalam penelitian ini.

Adapun penelitian ini akan dilakukan dengan mengandalkan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan mengandalkan peneliti sendiri sebagai instrumen penelitian yang akan terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data yang relevan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu yang berlokasi di Desa Sumberadi, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen.

### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan dalam waktu tiga bulan, mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2025

---

<sup>95</sup> Moleong, L.J. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011) hlm.6

<sup>96</sup> Moleong, L.J. *Metodologi* .... hlm.11

### **C. Informan Penelitian**

Informan kunci atau informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti.<sup>97</sup> Informan berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim penelitian walaupun hanya bersifat informal. Adapun yang dipilih sebagai informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, urusan kurikulum, urusan kesiswaan dan dewan guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Nasution menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.<sup>98</sup> Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung mengenai aktivitas dan kondisi lingkungan dengan mencatat hal yang berhubungan dengan permasalahan.

Penelitian ini menggunakan observasi untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang Lokasi SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terkait peran manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.

#### **2. Wawancara/interview**

---

<sup>97</sup> Moleong, L.J. *Metodologi ....* hlm.163

<sup>98</sup> Sugiyono. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2019). Hlm. 310

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh pihak pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>99</sup>

Metode wawancara digunakan untuk menghimpun informasi terkait peran manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2013: 274).<sup>100</sup>

Dokumen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen administratif yang berkaitan dengan pembahasan tesis ini, seperti jumlah guru, jumlah siswa, dan dokumen madrasah.

## E. Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu kriteria pada derajat kepercayaan (*credibility*), kriteria pada keteralihan (*transferability*), kriteria ketergantungan (*dependability*), dan kriteria kepastian (*confirmability*).<sup>101</sup>

Keabsahan data dilakukan dengan triangulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Denzin membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori:<sup>102</sup> (Maleong, 2011: 330)

### 1) Triangulasi sumber

---

<sup>99</sup> Moleong, L.J. *Metodologi* .... hlm.185

<sup>100</sup> Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2013) hlm. 274

<sup>101</sup> Moleong, L.J. *Metodologi* .... hlm.324

<sup>102</sup> Moleong, L.J. *Metodologi* .... hlm.330

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

2) Metode triangulasi teknik

Menurut Patton terdapat dua strategi dalam triangulasi metode yaitu: pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

3) Triangulasi penyidik

Triangulasi jenis ini ialah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Pemanfaatan pengamat lainnya membantu mengurangi kemelencengan dalam pengumpulan data.

4) Triangulasi teori

Menurut Lincoln dan Guba berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. Di pihak lain Patton berpendapat lain, yaitu bahwa hal itu dapat dilaksanakan dan hal itu dinamakan penjelasan banding (*rival explanation*).

Untuk memeriksa keabsahan data yang diperoleh, penulis akan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber, yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner.<sup>103</sup>

## F. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan pada penelitian kualitatif diperoleh dengan mengorganisasikan data, kemudian menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang

---

<sup>103</sup> Sugiyono. *Metodelogi* ..... Hlm. 339-340

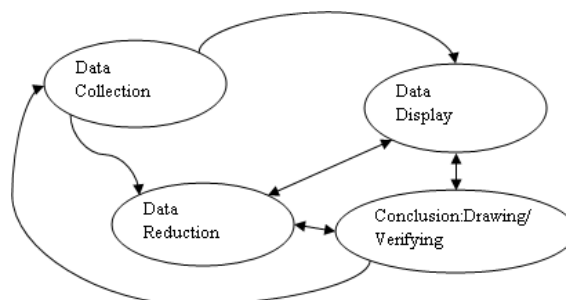
penting dan mana yang akan dikaji sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan untuk disampaikan kepada orang lain. Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dimulai sejak sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis data dilanjutkan pada saat peneliti berada di lapangan sampai peneliti menyelesaikan kegiatan di lapangan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti konsep Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), verifikasi/ penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/ verification*).

Proses analisis data dilakukan dengan menelaah semua data yang diperoleh dari berbagai sumber observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya. Data yang telah dibaca, dipelajari dan ditelaah selanjutnya melakukan reduksi data dengan cara melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan rangkuman inti, proses, dan pernyataan-pernyataan sehingga data diperoleh dari lapangan yang jumlahnya cukup banyak, dicatat secara akurat.

Setelah proses reduksi data, langkah selanjutnya adalah penyajian data (*data display*) ke dalam pola, kemudian diuraikan secara singkat mengenai hubungan antara kategori pada rincian reduksi data. Langkah berikut adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Langkah ini dilakukan dengan mengategorisasikan satuan-satuan data yang sudah didisplay. Memilih yang penting, membuat kategori kemudian memfilter yang tidak terpakai.

Untuk lebih jelasnya tahap-tahap proses analisis data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.2. Komponen dalam analisis data (*interactive model*). Model analisis interaktif Miles and Huberman.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

##### 1. Profil SMP Islam Al-Kahfi Somalangu<sup>104</sup>

SMP Islam Al Kahfi Somalangu adalah lembaga pendidikan formal swasta yang bernaung di bawah Yayasan Rubath Al-Kahfi Somalangu. SMP Islam Al-Kahfi Somalangu ini berdiri pada tanggal 05 Mei 2002 dan berlokasi di Desa Sumberadi, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen. SMP Islam Al-Kahfi Somalangu sudah memiliki gedung sendiri, walaupun dari segi sarana prasarana belum terpenuhi seratus persen, seperti halnya ruangan perpustakaan yang masih gabung dengan rungan TU, ruangan Kantor Guru, dan ruangan Kepala Sekolah.



Gambar 4.1. Gedung SMP Islam Al Kahfi Somalangu

Kondisi bangunan sudah berlantai tiga, namun dari fasilitas sarana dan prasarana ruang kelas belum mencukupi untuk menampung keseluruhan rombongan kelas di sekolah tersebut, karena dari jumlah ruangan yang tersedia baru sebanyak 9 (sembilan) kelas. Sedangkan dari jumlah rombongan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, sebanyak 26 (dua puluh enam) rombongan, yaitu kelas VII sebanyak sembilan rombongan (kelas),

---

<sup>104</sup> Observasi tanggal 25 Mei 2025

Kelas VIII sebanyak delapan rombel (kelas), kelas IX sebanyak sembilan rombel (kelas).

Walaupun dengan keterbatasan kelas di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu ini, untuk melancarkan kegiatan belajar mengajarnya, memakai ruangan kelas yang berbeda di Pondok Pesantren. Ada tiga ruang dari pondok yang dipakai untuk pembelajaran. Dengan jumlah keseluruhan siswa dan siswi SMP Islam Al-Kahfi Somalangu sebanyak 748 siswa. Semua siswa juga merupakan santri Pondok Pesantren Al-Kahfi Somalangu. Dari sisi perkembangannya SMP Islam Al-Kahfi Somalangu dari awal berdiri hingga sekarang, bisa dikatakan relatif meningkat, karena terbantu dari siswa yang nyantri di pondok pesantren.<sup>105</sup>

Nama Sekolah : SMP Islam Al-Kahfi Somalangu Kebumen  
NPSN : 20305019  
Jenjang Pendidikan : SMP  
Status Sekolah : Swasta  
Alamat Sekolah : RT 01 RW 02 Somalangu Desa Sumberadi  
Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen  
Jawa Tengah  
Posisi Geografis : -7,6815 (lintang) 109,6951 (bujur)  
SK Pendirian Sekolah : 421.3/1001  
Tanggal SK Pendirian : 8 Mei 2002  
Status Kepemilikan : Yayasan  
SK Izin Operasional : 421.3/1001  
Tgl SK Izin Operasional : 8 Mei 2002

## 2. Visi dan Misi<sup>106</sup>

### a. Visi

Maju dalam prestasi unggul dalam bahasa terdepan dalam akhlak mulia

### b. Misi

---

<sup>105</sup> Wawancara dengan Siti Juhriyah, S.Pd.I. Urusan Kesiswaan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu tanggal 25 Mei 2025

<sup>106</sup> Dokumentasi Visi dan Misi SMP Islam Al-Kahfi Somalangu tanggal 25 Mei 2025

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan pendampingan belajar secara efektif sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal dengan memiliki hasil Ujian Nasional dan Ujian Sekolah di atas Standar Minimal.
  - 2) Melaksanakan ekstrakurikuler secara efektif sesuai dengan bakat dan minat siswa
  - 3) Melaksanakan penambahan jam belajar untuk conversation dan bahasa Arab.
  - 4) Melaksanakan tata tertib sekolah secara konsekuen dan konsisten.
  - 5) Melaksanakan pembinaan pada siswa secara kontinyu.
  - 6) Menumbuhkan sikap gemar membaca dan selalu belajar serta mengikuti perkembangan informasi.
  - 7) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran Islam sehingga siswa tekun beribadah, jujur, disiplin, bertanggungjawab, percaya diri dan menghormati orangtua dan guru.
3. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Al-KahfiSomalangu berjumlah 37 orang, untuk lebih jelasnya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Al-KahfiSomalangu ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1. Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Islam Al-KahfiSomalangu<sup>107</sup>

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JK</b>	<b>JABATAN</b>
1	Ulfah Nursolikhah, S.S	P	Kepala Sekolah
2	Afiyatun Najah, S.Pd	P	Urusan Kurikulum
3	Siti Juhriyah, S.Pd.I	P	Urusan Kesiswaan
4	Drs.H.Salim Amrullah	L	Guru Mapel Fiqih
5	Renggo Jatmiko, S.S	L	Guru Mapel B. Jawa
6	M. Khanifudin	L	Guru Mapel B. Arab

<sup>107</sup> Dokumentasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu tanggal 25 Mei 2025

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JK</b>	<b>JABATAN</b>
7	Wachidah Mulyasari,S.Pd	P	Guru Mapel B. Indonesia
8	Nurul Hidayati, S.Pd	P	Guru Mapel SBK dan B. Jawa
9	Nuriman, S.Pd.I	L	Guru Mapel SKI
10	Resti Amalia,SPd	P	Guru Mapel B. Inggris
11	Junaedi, S.Pd	L	Guru Mapel Al Quran Hadits
12	Nataliya Wati, S.Pd	P	Guru Mapel IPS
13	Azizatul Hikmah,S.Pd	P	Guru Mapel Fiqih
14	Nadya Desianti, S.Pd	P	Guru Mapel Al Quran Hadits dan SBK
15	Mohamad Imam Nur Azis, S.Pd	L	Guru Mapel B. Arab
16	Priyo Wicaksono, S.Pd	L	BK
17	Renelda Pasaribu, S.Pd	P	Guru Mapel B. Inggris
18	Nur Hayati, S.Pd	P	Guru Mapel Akidah Akhlak dan Fiqih
19	Amin Safrudin, S.Pd	L	Guru Mapel PJOK
20	Nisfa Uswatun Hasanah, S.Pd	P	Guru Mapel PPKn
21	Annisa Dwi Pujiyati, S.Pd	P	Guru Mapel B. Indonesia
22	Dike Progowati Utami, S.Pd	P	Guru Mapel B. Indonesia
23	Wahyu Tri Utami, S.Pd	P	Guru Mapel Matematika
24	Fiki Khoirin Niswah, S.Mat.	P	Guru Mapel Matematika
25	Ikromah, S.Sos	P	BK dan SBK
26	Tri Wahyuni, S.Pd., MM.Pd	P	Guru Mapel IPS
27	Laras Wiranti, S.Kom.	P	Guru Mapel TIK
28	Laely Syafingatul Ummat, S.Pd	P	Guru Mapel IPS
29	Dyah Ikrimatin Nisa, S.Pd	P	Guru Mapel IPA
30	Lia Mamba'atu Salamati Rifah, S.Si	P	Guru Mapel IPA
31	Nur Aeni, S.Pd	P	Guru Mapel Matematika
32	Dwi Murniati, S.S	P	Guru Mapel B. Inggris
33	Siti Pujiyanah, S.Pd	P	Guru Mapel IPA
34	Azizatul Hafidoh, S.S	P	Guru Mapel Fiqih
35	Aminatus Solikhah, S.Pd	P	Guru Mapel Akidah Akhlak

NO	NAMA	JK	JABATAN
36	Ngainun Nisa, S.Pd	P	Guru Mapel IPS
37	Ahmad Miftahudin, S.Pd.	L	Guru Mapel SKI

## B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Paparan data membahas tentang temuan yang didapatkan selama penelitian melalui pengamatan langsung di lapangan. Seperti yang akan dikemukakan dalam judul yang telah dilakukan penelitian di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Dalam pelaporan penulisan ini akan memaparkan data-data yang telah didapatkan di lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data terkait dengan manajemen sumber daya pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu yang telah menyelesaikan wawancara dengan informan yang dianggap paham terhadap pembahasan dalam penelitian ini.

### 1. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu

Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan dengan kegiatan rekrutmen yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan, dan praktik. Namun adakalanya, pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara internal atau dari dalam organisasi saja baik melalui promosi ataupun mutasi.

Sebelum melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi, perlu adanya perencanaan. Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna

dan berhasil guna. Meningkatkan profesionalisme guru diawali dengan perencanaan dan rekrutmen sumber daya pendidik yang merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pendidik, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Oleh sebab itu, sebelum menyusun rencana, dilakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan sehingga diperoleh spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Informasi tentang spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan memberi gambaran tentang kualitas minimum pegawai yang dapat diterima. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMP Islam Al-Kahfi Somalangu diperoleh informasi bahwa:

“Tentang sistem perencanaan sumber daya pendidik disetiap awal tahun pelajaran, Urusan Kurikulum dan Urusan Kesiswaan, membuat rencana kegiatan yang salah satunya tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya manusia. Sebelum melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru, jika dari guru yang ada dirasa kurang maka sekolah mengadakan rencana tindak lanjut terkait perekrutan guru baru”.<sup>108</sup>



Gambar 4.2. Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S Kepala SMP Islam Al-Kahfi Somalangu

---

<sup>108</sup> Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S. Kepala SMP....Tanggal 5 Juni 2025

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh Ibu Afiyatun Najah selaku urusan kurikulum SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa:

“Perencanaan sumber daya pendidik dilakukan sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik baru meliputi analisis kebutuhan yang disertakan dengan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seluruh calon tenaga pendidik. Misalnya untuk guru Pendidikan Agama Islam harus mempunyai kualifikasi lulusan S1 Tarbiyah, dan sebelum melaksanakan rekrutmen kami melakukan analisis terhadap tenaga yang sudah ada apakah mereka ada yang mampu untuk mengisi kekosongan tersebut atau tidak, bila tidak ada baru kami membuka lamaran, dari hasil yang kami susun kemudian kami ajukan ke yayasan”.<sup>109</sup>



Gambar 4.3. Wawancara dengan Afiyatun Najah, S.Pd. Urusan Kurikulum SMP Islam Al-Kahfi Somalangu

Berdasarkan pengamatan (observasi) yang dilakukan, peneliti menyaksikan bahwa kegiatan rapat perencanaan perekrutan yang dihadiri oleh kepala Yayasan, Kepala Sekolah, Urusan Kurikulum, dan beberapa guru lainnya dengan tujuan untuk menetapkan waktu pembukaan perekrutan, proses seleksi kualifikasi.<sup>110</sup>

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu berisi tahapan-tahapan yang harus dijalani. Berdasarkan

---

<sup>109</sup> Wawancara dengan Afiyatun Najah, S.Pd. Urusan Kurikulum SMP Islam AL-Kahfi Somalangu, tanggal 6 Juni 2025

<sup>110</sup> Observasi di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu tanggal 3 Juni 2025

hasil wawancara tentang tahapan rekrutmen dan seleksi diperoleh informasi bahwa:

Langkah-langkah yang dilaksanakan untuk pelaksanaan rekrutmen diantaranya mengidentifikasi jabatan yang kosong, maka pihak madrasah mencocokkan dengan perencanaan sumber daya pendidik yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan yang sedang kosong dan jumlah yang dibutuhkan. Tetapi tetap memprioritaskan sumber daya pendidik yang sudah ada, apakah mampu mengisi kekosongan jabatan atau tidak. Apabila tidak ada maka dilakukan pencarian tenaga pendidik baru”.<sup>111</sup>

Setelah proses analisis pekerjaan dan analisis jabatan dilakukan dan diperoleh kesimpulan akan melaksanakan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik baru, kemudian akan diumumkan secara internal kepada tenaga pendidik dan kependidikan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMP Islam Al-Kahfi Somalangu diperoleh informasi bahwa:

“Proses rekrutmen di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu dilaksanakan secara internal kepada tenaga pendidikan dan kependidikan dan juga menyebarkan pengumuman dengan menggunakan media online. Tujuannya diharapkan kita sudah mengenal kompetensi yang dimiliki calon pendidik. Tenaga pendidik yang direkrut, kemudian kita seleksi sesuai dengan kebutuhan sekolah, setelah mereka diterima kami tempatkan sesuai dengan jabatan yang kosong”.<sup>112</sup>

Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong. Dalam proses perekrutan pendidik baru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu dilaksanakan dengan menentukan terlebih dahulu tentang jabatan yang harus diisi dan persyaratan yang dibutuhkan. Setelah proses pendaftaran, selanjutnya team sekolah melakukan musyawarah yang terdiri dari Kepala Sekolah, Urusan Kurikulum, beberapa guru, dan tata usaha yang sudah terbentuk, untuk melakukan verifikasi terhadap para calon pendidik baru.

---

<sup>111</sup> Wawancara dengan Afiyatun Najah, S.Pd. Urusan .... tanggal 6 Juni 2025

<sup>112</sup> Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S. Kepala SMP....Tanggal 5 Juni 2025

Sehubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi para calon tenaga pendidik, dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah diperoleh informasi bahwa:

“Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh para calon pendidik terdiri dari syarat-syarat akademik dan non-akademik. Syarat akademik antara lain minimal S1 sesuai dengan mata pelajaran yang dibutuhkan, selain itu juga latar belakang pendidikan yang dimiliki, selain itu juga nilai akademik yang dimiliki utamanya untuk bidang study yang nantinya akan diampu. Untuk syarat non-akademik, karena kita sekolah yang Islami tentu saja ilmu keagamaan diutamakan, calon pendidik juga memiliki latar belakang pendidikan keagamaan”.<sup>113</sup>

Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Drs. H. Salim Amarullah selaku Guru Mata Pelajaran. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa:

“Syarat yang harus dipenuhi oleh calon pendidik yang paling utama tentu saja pendidikan minimal S1. Memiliki dasar keagamaan terutama mereka bisa baca Al Qur’an secara fasih. Maka dari itu, kita banyak merekrut santri dari Pondok Pesantren Al-Kahfi Somalangu yang tentu saja memenuhi syarat untuk mengisi jabatan yang kosong. Selain itu, etika, keterampilan-keterampilan yang mungkin dimiliki, seperti halnya mungkin dari pendidikan non-formal kayak kursus dan lain sebagainya itu”.<sup>114</sup>



Gambar 4.4. Wawancara dengan Drs. H. Salim Amarullah Guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu

<sup>113</sup> Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S. Kepala SMP....Tanggal 5 Juni 2025

<sup>114</sup> Wawancara dengan Drs. H. Salim Amarullah. Guru Mapel SMP Islam AL-Kahfi Somalangu, tanggal 6 Juni 2025

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Afiyatun Najah, selaku Urusan Kurikulum yang menyatakan bahwa bahwa :

“Syarat yang harus dipenuhi adalah memiliki kualifikasi akademik dan non akademik. Untuk kualifikasi akademik minimal S1 dengan jurusan sesuai mata pelajaran yang dibutuhkan. Untuk non-akademik, biasanya yang menjadi pertimbangan utama yaitu memiliki basic keagamaan yang baik. Karena SMP Islam Al-Kahfi Somalangu ini berada di bawah naungan Yayasan Al-Kahfi yang juga memiliki pesantren, jadi memang menjadi keharusan bagi para pelamar memiliki basic keagamaan yang mendalam”.<sup>115</sup>

Tenaga pendidik yang akan direkrut haruslah sejalan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Oleh karena itu, walaupun terdapat proses pengadaan secara internal melalui rekomendasi, akan tetapi calon pendidik yang direkomendasikan tidak serta merta menjadi pendidik. Calon pendidik yang direkomendasikan tetap melalui langkah-langkah yang telah ditetapkan. Hal ini disampaikan oleh Ibu Juhariyah selaku Urusan Kesiswaan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Beliau mengatakan bahwa:

Untuk metode rekrutmen guru, walaupun bersifat internal atau direkomendasikan. Akan tetapi, tetap melalui proses seleksi dan analisa yang mendalam. Beberapa pendaftar yang masuk ke yayasan atau ke lembaga nanti akan disampaikan kepada kami selaku team, dan kami akan melakukan proses selanjutnya. Yaitu, melakukan verifikasi data yang sesuai dengan persyaratan yang sudah menjadi ketentuan. Kemudian kita evaluasi mana yang sudah lengkap memenuhi syarat, setelah itu barulah kita panggil calon guru tersebut sesuai dengan bidang keahlian yang rekananya akan diampu, dan selanjutnya kita tangani secara internal di lembaga, kemudian hasil sementara kami sampaikan ke pihak yayasan”.<sup>116</sup>

Hal yang sama juga disampaikan oleh Mohamad Imam Nur Azis, salah seorang guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. beliau mengatakan:

“Metode rekrutmen yang dijalankan cukup mudah, misalnya dengan proses Pertama, guru yang bersangkutan mendaftar ke yayasan atau ke lembaga, kemudian yayasan menyampaikan kepada team untuk segera

---

<sup>115</sup> Wawancara dengan Afiyatun Najah, S.Pd. Urusan .... tanggal 6 Juni 2025

<sup>116</sup> Wawancara dengan Siti Juhriyah, S.Pd.I. Urusan Kesiswaan SMP Islam AL-Kahfi Somalangu, tanggal 7 Juni 2025

diproses, selanjutnya team yang menanganinya sampai pada proses seleksi yang diketahui secara langsung oleh Kepala Sekolah. Para pendaftar biasanya memasukkan lamarannya ke pihak yayasan dan ada juga yang ditujukan kepada lembaga, akan tetapi lembaga memberi tahu ke yayasan, selanjutnya team yang melakukan verifikasi mengenai kelengkapan data, setelah itu baru ditindak lanjuti untuk diseleksi”.<sup>117</sup>



Gambar 4.5. Wawancara dengan Muhammad Imam Nur Aziz, S.Pd. Guru SP Islam Al Kahfi Somalangu

Selain metode rekrutment secara internal, SMP Islam Al-Kahfi Somalangu juga menggunakan media online untuk melakukan rekrutmen. Hal ini dilakukan agar sumber daya pengajar yang direkrut tetap memiliki daya saing dan memiliki kualitas yang dibutuhkan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disampaikan oleh Kepala SMP Islam Al-Kahfi

“Sekolah tentu saja memiliki kriteria yang jelas dalam proses rekrutmen. Kita tentu saja tidak meragukan kualitas pemberi rekomendasi maupun orang yang direkomendasikan. Akan tetapi kita juga tidak bisa menutup mata begitu saja bahwa untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang ditetapkan; kita harus tetap harus realistis terhadap kebutuhan. Kita tetap berusaha mencari orang-orang terbaik untuk menduduki jabatan yang ada. Oleh karena itu, kita tetap

---

<sup>117</sup> Wawancara dengan Muhammad Imam Nur Aziz, S.Pd. Guru Mata Pelajaran SMP Islam AL-Kahfi Somalangu, tanggal 7 Juni 2025

membuka lowongan secara online, karena dengan lebih banyak calon, proses rekrutmen akan menjadi lebih objektif ”.<sup>118</sup>

Senada dengan hasil wawancara di atas, Drs. H. Salim Amarullah selaku Guru Mata Pelajaran SMP Islam Al-Kahfi Somalangu menjelaskan

“Proses rekrutmen dilaksanakan untuk mencari tenaga pendidik yang benar-benar memiliki kualitas, kuantitas dan daya saing yang tinggi. Dengan semakin banyak pilihan orang-orang yang bersedia untuk mengisi jabatan yang tersedia tentu saja akan menjadi semakin baik. Persyaratan yang disusun dalam proses rekrutmen hanya sebuah dasar pertimbangan. Kita tidak bisa menutup mata bahwa kita membutuhkan orang-orang yang mampu bekerjasama untuk meningkatkan mutu sekolah. Kita akan melihat semua aspek yang dimiliki baik aspek akademis maupun kepribadian, sehingga semakin banyak pelamar akan semakin banyak pilihan”.<sup>119</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, informasi rekrutmen disampaikan secara internal kepada pendidik dan tenaga kependidikan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu yang selanjutnya memberikan rekomendasi. Selain proses rekrutmen secara internal, SMP Islam Al-Kahfi Somalangu juga melaksanakan rekrutmen secara eksternal yaitu menggunakan media online. Hal ini dilakukan agar proses rekrutmen benar-benar objektif sehingga dapat diperoleh tenaga pendidik yang memiliki kualitas, kuantitas dan daya saing yang tinggi.

Mekanisme rekrutmen guru tidak secara formal dan langsung dilaksanakan, namun mekanisme pendaftaran bisa dilakukan langsung kepada pihak yayasan maupun ke lembaga. Dalam praktiknya penentuan tenaga pendidik baru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, diputuskan oleh pihak yayasan beserta guru melalui rapat internal yayasan. Hasil rapat internal yayasan ditindaklanjuti oleh team perekrutan untuk menyusun kriteria persyaratan para calon pelamar guru baru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu sesuai dengan jumlah kebutuhan yang ada di lembaga beserta kualifikasinya. Kualifikasi yang menjadi syarat meliputi kualifikasi

---

<sup>118</sup> Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S. Kepala SMP....Tanggal 5 Juni 2025

<sup>119</sup> Wawancara dengan Drs. H. Salim Amarullah. Guru Mapel ..., tanggal 6 Juni 2025

akademik dan non akademik. Untuk kualifikasi akademik minimal lulusan S1 sesuai mata pelajaran yang dibutuhkan, dan untuk non-akademik memiliki pengetahuan keagamaan yang baik.

Berdasarkan hasil observasi mengenai rekrutmen merupakan usaha-usaha untuk mengatur komposisi tenaga pendidik dan kependidikan secara seimbang sesuai dengan kebutuhan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu melalui tahapan-tahapan penyeleksian yang sudah direncanakan. Langkah penting dalam proses rekrutmen sebagai kelanjutan perencanaan tenaga kependidikan meliputi:

- a. Informasi rekrutmen disampaikan secara internal kepada pendidik dan tenaga kependidikan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam menilai kompetensi yang dimiliki calon tenaga pendidik
- b. Memenuhi persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan yaitu persyaratan administratif maupun persyaratan akademisi
- c. Menyelenggarakan ujian berdasarkan standar seleksi yang dibutuhkan

Berdasarkan hasil observasi untuk perekrutan bagi pelamar yang telah mengajukan permohonan kepada Kepala SMP Islam Al-Kahfi Somalangu dengan segala persyaratan yang telah ditentukan melalui Kepala Sekolah, kemudian baru bisa ditetapkan kapan pelamar diterima atau tidak. Dalam merekrut tenaga pendidik telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu:

- a. Pendidikan minimal S1
- b. Pengalaman
- c. Nilai indek prestasi baik
- d. Lancar membaca Al-Quran dan diutamakan alumni Pondok Pesantren
- e. Memiliki kelakuan baik (SKKB/SKCK)<sup>120</sup>

Para pelamar yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan akan diadakan seleksi dengan proses wawancara. Proses ini dilakukan untuk menentukan calon manakah yang paling memenuhi

---

<sup>120</sup> Observasi di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu tanggal 5 Juni 2025

kualifikasi yang menjadi ketentuan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Sebagai dasar dalam proses seleksi ini, secara umum ketentuan yang dipersyaratkan adalah calon pendidik harus memiliki kemauan, kemampuan dan berintegritas serta tidak gagap dengan teknologi. Hasil wawancara dengan Kepala SMP Islam Al-Kahfi Somalangu menyebutkan bahwa:

Seleksi yang dilaksanakan meliputi seleksi administrasi dan wawancara. Seleksi administrasi diantara adalah KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya. Wawancara dilakukan untuk menggali kemampuan dalam bidang keagamaan, komitmen terhadap lembaga, kemampuan calon dalam bersosialisasi dan melihat kepribadian para calon tenaga pendidik.. Setelah itu sekolah melakukan musyawarah yang terdiri dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Urusan Kurikulum, dan guru untuk menentukan siapa yang akan diterima. Kemudian satu minggu berikutnya diumumkan. Setelah diterima menjadi guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu akan dilakukan masa uji coba atau dalam pemantauan”.<sup>121</sup>

Selanjutnya ditambahkan oleh Ibu Afiyatun Najah, selaku Urusan Kurikulum yang menyatakan bahwa :

Ketentuan proses seleksi dibuat sesuai visi dan misi SMP Islam Al-Kahfi Somalangu untuk menjadikan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu sebagai pendidikan yang bermutu dalam setiap bidang, sehingga hal ini pun berimplikasi pada upaya dari langkah-langkah strategis dalam menerapkan kegiatan manajemen SDM di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Dimana setelah proses rekrutmen dilalui, maka dilanjutkan dengan tahapan berikutnya yakni dengan proses seleksi. Akan tetapi seleksi disini tidak begitu sulit seperti di lembaga formal lainnya, hanya saja proses seleksi tetap ada walaupun tidak secara formal. Kemudian dilanjutkan dengan merumuskan persyaratan seleksi bagi para calon guru baru. Sedangkan persyaratan untuk seleksi yaitu administrative dan wawancara”.<sup>122</sup>

Selanjutnya ditambahkan oleh Ibu Nurul Hidayati selaku guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu sebagai berikut :

“Seleksi untuk tenaga pendidik baru ini dilakukan secara formal dan melewati beberapa tahapan. Pertama, seleksi administratif, yakni pemeriksaan calon berdasarkan data dan dokumen yang berkaitan

---

<sup>121</sup> Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S. Kepala SMP....Tanggal 5 Juni 2025

<sup>122</sup> Wawancara dengan Afiyatun Najah, S.Pd. Urusan .... tanggal 6 Juni 2025

dengan diri calon pelamar seperti ijazah dan lain sebagainya. Kedua, wawancara, mulai dari penguasaan materi sampai dengan komitmen, berupa kesiapan dan kesediaan calon pelamar dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengabdian di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.<sup>123</sup>



Gambar 4.6. Wawancara dengan Nurul Hidayati, S.Pd. Guru SP Islam Al Kahfi Somalangu

Berdasarkan observasi di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu terkait dengan kegiatan seleksi tenaga pendidik diperoleh hasil berupa dokumentasi yang berisi tentang terbentuknya team guru / team seleksi, dan beberapa arsip yang lainnya. Ada beberapa alasan yang sangat mendasar bagi sekolah untuk merekrut atau menambah pegawai baru, diantaranya:

- a. Perluasan dan pengembangan sekolah, seperti bertambahnya jumlah siswa dan pengembangan program pendidikan
- b. Keluar atau berhentinya guru yang disebabkan oleh alasan-alasan tertentu
- c. Adanya mutasi guru dari satu jabatan ke jabatan yang lain, sehingga membutuhkan tenaga pendidik baru

Proses seleksi merupakan tahapan penting dari proses pengadaan tenaga pendidik, karena melalui proses ini akan diperoleh tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dari

---

<sup>123</sup> Wawancara dengan Nurul Hidayati, S.Pd. Guru Mata Pelajaran tanggal 7 Juni 2025

hasil observasi yang dilakukan peneliti dalam melaksanakan seleksi, waka kurikulum dan guru / panitia seleksi menggunakan teknik:

- a. Pengumpulan informasi calon-calon guru baru yang mendaftar yang mencakup data diri dan pengalaman mengajar. Beberapa informasi ini diperoleh melalui dokumen berkas lamaran yang ada dan dari pemberi rekomendasi.
- b. Penyelenggaraan test lisan berupa wawancara untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang motif, harapan dan keinginan pelamar kerja serta untuk mengetahui kecakapan dan pengalamannya. Indikator penilaian untuk tahap wawancara terdiri dari Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), motivasi menjadi guru, komunikasi, dan pengalaman *leadership* dan pengetahuan tentang penelitian dan penguasaan teknologi.

Selain peneliti melakukan wawancara dan observasi di lapangan, peneliti juga mendapatkan data dokumentasi untuk menguatkan hasil penelitian ini, diantaranya data dokumentasi rekrutmen guru baru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.<sup>124</sup>

Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlakukan oleh pihak sekolah. Setelah SMP Islam Al-Kahfi Somalangu mendapatkan beberapa pelamar sebaiknya diadakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang berminat. Namun SMP Islam Al-Kahfi Somalangu hanya melakukan wawancara saja terhadap pelamar yang dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Urusan Kurikulum. Jika pelamar telah lolos seleksi atau diterima sebagai tenaga pendidik, maka dikeluarkan surat keterangan (SK) sebagai tenaga pendidik bagi tenaga honorer.

## **2. Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu**

---

<sup>124</sup> Dokumentasi 5 Juni 2025

Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan pada akhirnya calon karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Penempatan ini harus sesuai dengan apa yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip yang jelas yaitu *the right man on the right place*.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, beliau menyatakan bahwa:

“Proses penempatan para guru dilaksanakan setelah calon tenaga pendidik yang telah diterima dari proses seleksi dan dianggap mampu mengerjakan tugas-tugasnya yang dengan sesuai dengan jabatannya di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Pendistribusian penempatan tenaga pendidik disesuaikan dengan jumlah siswa dan rombel yang dimiliki oleh sekolah dan disesuaikan dengan jumlah guru yang ada, agar guru yang sudah sertifikasi bisa mencukupi kebutuhan jam mengajarnya.”<sup>125</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa proses penempatan tenaga pendidik yang dilakukan oleh sekolah terhadap tenaga pendidik yang mampu bekerja di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Proses penempatan bertujuan untuk mendapatkan calon guru yang mempunyai komitmen untuk bekerja di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Dalam melakukan proses penempatan dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan persetujuan pihak yayasan.

“Di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, proses penempatan dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan persetujuan Kepala Yayasan, proses penempatan dilakukan melalui beberapa tahapan yang sangat diperhatikan pertama melihat angka kebutuhan guru di satuan pendidikan, jadi di sekolah tersebut guru apa saja yang masih terdapat kekosongan, sehingga guru yang bersangkutan masih bisa mendapatkan jam yang sesuai dengan peraturan yang ada.”<sup>126</sup>

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Urusan Kurikulum yang menyatakan bahwa:

“Untuk hal tersebut Kepala Sekolah yang melakukan proses penempatan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, karena beliau lah

---

<sup>125</sup> Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S. Kepala SMP....Tanggal 5 Juni 2025

<sup>126</sup> Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S. Kepala SMP....Tanggal 5 Juni 2025

yang langsung berhadapan dengan para calon guru tersebut, agar beliau langsung mengetahui sejauhmana kapasitas guru tersebut. Konsep penempatannya berdasarkan pemetaan pendidik sehingga dapat diketahui bagaimana cara agar proses belajar mengajar menjadi lebih efektif dan efisien.<sup>127</sup>

Jadi jelaslah bahwasannya di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu yang melakukan proses penempatan adalah pihak sekolah yaitu Kepala Sekolah dan disetujui oleh Kepala Yayasan. Kepala Sekolah melakukan proses penempatan guru berdasarkan kapasitas yang dimiliki guru, dan selanjutnya diputuskan oleh Ketua Yayasan.

Penempatan tentunya memiliki kriteria persyaratan tertentu yang akan dilakukan oleh Kepala Sekolah. Hal diketahui dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, beliau menyatakan bahwa:

“Persyaratan yang dilakukan dalam penempatan diantaranya ialah guru-guru yang ingin di tempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, harus sehat fisik, yang telah ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang dipegangnya, mentaati dan mematuhi semua peraturan ditetapkan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, menyukseskan setiap acara dan kegiatan, menjalankan kebijakan sekolah, mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, *workshop*, tutor sebaya, tidak melakukan kekerasan, fokus menunaikan tanggung jawab kerja, tidak melakukan tindakan provokatif, bersedia menyelesaikan setiap permasalahan, dan bersedia menerima konsekuensi apabila melakukan pelanggaran. Jika pelamar sudah diterima sebagai tenaga pendidik di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, maka guru tersebut harus mau berkomitmen, berintegritas atau konsisten, memiliki loyalitas, dan misi dari guru yang di tempatkan tersebut.”<sup>128</sup>

Sejalan dengan tersebut, berdasarkan hasil wawancara dengan Urusan Kurikulum, beliau menyatakan bahwa:

“Persyaratan dalam penempatan yaitu guru yang akan ditempatkan harus lolos seleksi, bersedia mengemban tanggung jawab yang diberikan, mematuhi peraturan yang ditetapkan dan bersedia menerima hukuman apabila melakukan pelanggaran.”<sup>129</sup>

---

<sup>127</sup> Wawancara dengan Afiyatun Najah, S.Pd. Urusan .... tanggal 6 Juni 2025

<sup>128</sup> Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S. Kepala SMP....Tanggal 5 Juni 2025

<sup>129</sup> Wawancara dengan Afiyatun Najah, S.Pd. Urusan .... tanggal 6 Juni 2025

Jadi jelas bahwa dalam melakukan penempatan Kepala Sekolah mempunyai beberapa persyaratan dalam penempatan, diantaranya yaitu guru-guru yang ingin ditempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, bersedia ditempatkan sesuai dengan jurusan yang dipegangnya dan mentaati semua peraturan yang ditetapkan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, menyukseskan setiap acara dan kegiatan, menjalankan kebijakan sekolah, mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, workshop, tutor sebaya, tidak melakukan kekerasan, fokus menunaikan tanggung jawab kerja, tidak melakukan tindakan provokatif, bersedia menyelesaikan setiap permasalahan, dan bersedia menerima konsekuensi pelanggaran.

### **3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu**

Pelatihan dan pengembangan ini merupakan proses manajemen yang paling utama. Fungsi pelatihan dan pengembangan adalah membantu untuk menjamin bahwa tenaga pendidik memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi. Fokus pelatihan tentang bagaimana tenaga pendidik dapat menjalankan pekerjaan dan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan agar kinerjanya lebih efektif dan efisien. Sedangkan fokus pengembangan adalah membangun pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk mengambil tanggung jawab dan tantangan baru.

Dalam pelatihan dan pengembangan pendidik di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu mengadakan sendiri pelatihan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru serta mengikuti program yang diadakan oleh Dinas Pendidikan, Kementrian Agama, maupun program-

program yang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, diperoleh informasi bahwa:

“Dalam proses pelatihan dan pengembangan, pertama disusun terlebih dahulu rencana kegiatan, yang selanjutnya akan diberikan kepada pendidik untuk meningkatkan kompetensi. Pelatihan dan pengembangan dilakukan melalui pendidikan profesi yang diselenggarakan sendiri oleh SMP Islam Al-Kahfi Somalangu serta program dari Dinas Pendidikan, Kementerian Agama, maupun program yang lain, mengikuti *workshop*, atau seminar pendidikan. Setelah selesai kegiatan kita evaluasi keberhasilan perubahan yang dimiliki para peserta yang telah mengikuti pelatihan.”<sup>130</sup>



Gambar 4.7. Kegiatan Workshop SMP Islam Somalangu Kebumen

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Urusan Kurikulum yang menyatakan bahwa:

“Setelah menjadi guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu maka dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut sekolah mengadakan pelatihan dan *workshop* dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. Di samping itu, sekolah selalu merekomendasikan guru untuk ikut pelatihan atau *workshop* yang diadakan Dinas Pendidikan, Kementerian Agama ataupun instansi lainnya. Setelah mengikuti pendidikan profesi, hasil dari diklat kemudian disampaikan ke guru lain baik yang sudah ikut maupun belum, selain itu kami juga berusaha mengadakan hubungan baik dengan wali murid, dalam rapat wali murid kami sampaikan program sekolah.”<sup>131</sup>

<sup>130</sup> Wawancara dengan Ulfah Nursolikhah, S.S. Kepala SMP....Tanggal 5 Juni 2025

<sup>131</sup> Wawancara dengan Afiyatun Najah, S.Pd. Urusan .... tanggal 6 Juni 2025

Keikutsertaan seluruh guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh yayasan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah mampu mendorong kemajuan pendidikan di sekolah karena setidaknya sekolah memiliki guru-guru yang sudah memiliki kriteria profesional di bidang mata pelajaran masing-masing berdasarkan bukti sertifikat pendidik yang diperoleh setelah mengikuti program tersebut.

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya pendidik dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif dan profesional.

Pelatihan bagi tenaga pendidik merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar tenaga pendidik semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan sesuai dengan standar.



Gambar 4.8. Implementasi Hasil Pelatihan Guru di SMP Islam Al kahfi Somalangu

Dari hasil wawancara dengan Nurul Hidayati selaku guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu diperoleh informasi bahwa:

“Dalam rangka pelatihan dan pengembangan seluruh tenaga pendidik di lingkungan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu telah melakukan

berbagai usaha seperti mengikutsertakan guru pada seminar, diklat, pelatihan, dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada sekolah yang dianggap lebih maju.”<sup>132</sup>

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Muhammad Imam Nur Aziz, selaku guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu yang menyatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan atau *warkshop* bagi guru minimal satu kali dalam satu tahun dan mendelegasikan pendidik untuk mengikuti kegiatan pelatihan di luar sekolah. Pengembangan kompetensi ini sangatlah penting guna memberi motivasi semangat bekerja bagi para tenaga pendidik di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.”<sup>133</sup>

Begitu sekolah telah mendapat sejumlah tenaga pendidik yang diperlukan, maka tiba saatnya untuk meningkatkan kemampuan, memberi penghargaan, dan berusaha menyediakan jabatan yang menarik sehingga dapat membuat para guru puas dengan pekerjaannya. Sebagai bagian dan usaha-usaha tersebut, organisasi atau lembaga formal harus menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif dengan para pendidik. Selanjutnya Kepala Sekolah SMP Islam Al-Kahfi Somalangu menyampaikan hal mendasar yang menjadi alasan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada guru karena:

- a. Pembelajaran merupakan tugas profesional utama bagi setiap guru. Oleh karena itu, kualitas keilmuan harus terus ditingkatkan untuk mengikuti perkembangan pengetahuan yang ada dengan mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik yang diadakan oleh institusi atau inisiatif sendiri.
- b. Kualitas hasil belajar dan kegiatan pembelajaran harus terus ditingkatkan dengan kerjasama yang baik antara pengelola, guru dan siswa, bahkan dengan anggota masyarakat.

---

<sup>132</sup> Wawancara dengan Nurul Hidayati, S.Pd. Guru Mata Pelajaran tanggal 7 Juni 2025

<sup>133</sup> Wawancara dengan Muhammad Imam Nur Aziz, S.Pd. Guru Mata Pelajaran SMP Islam AL-Kahfi Somalangu, tanggal 7 Juni 2025

Berdasarkan hasil dokumentasi diperoleh informasi semua guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu mengikuti kegiatan mengikuti pelatihan Bimtek di Lembaga sendiri dan salah satu guru yang mengikuti pelatihan di institusi lainnya.

Berdasarkan hasil pemaparan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan profesionalisme guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, guru dituntut untuk senantiasa terus melakukan upaya-upaya inovatif dan inventif di bidang ilmu dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan profesionalitas guru berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi akademik, personal, sosial, professional secara terintegrasi yang diaktualisasikan sebagai suatu program yang ditujukan pada kemudahan belajar bagi siswa.

### **C. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian**

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan pembahasan dan temuan-temuan penelitian yang diperoleh dari hasil dokumentasi, observasi, dan wawancara yang telah peneliti lakukan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Peneliti akan mendeskripsikan lebih lanjut terkait dengan temuan penelitian yang kemudian dikombinasikan dengan konsep teoritis dengan tujuan untuk merumuskan teori hasil penelitian.

Dalam pembahasan ini meliputi tiga fokus penelitian yaitu: (1) Perekrutan dan proses seleksi sumber daya pendidik di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, (2) Penempatan sumber daya pendidik di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, (3) Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.

#### **1. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu**

Sebelum ke tahap rekrutmen maka perlu adanya sebuah perencanaan manajemen sumber daya pendidik untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu yaitu setiap awal tahun pelajaran

Urusan Kurikulum membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah dan salah satunya adalah kurikulum yang di dalamnya ada PSDM yang mengurus tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya pendidik. Dalam proses perencanaan, sebelum merencanakan melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan guru, jika dari guru yang ada dirasa kurang maka sekolah memberikan informasi secara internal SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.

Berdasarkan paparan hasil penelitian tersebut cukup jelas bahwa dalam proses pengadaan sumber daya pendidik di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, dilakukan proses perencanaan untuk menganalisa kebutuhan. Perencanaan pendidikan merupakan keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan berdasarkan waktu tertentu agar penyelenggaraan sistem pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan lulusan yang lebih bermutu. Hal ini sesuai dengan pendapat Middlewood yang menyatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kunci penyediaan pengalaman pendidikan berkualitas tinggi dan bahwa 'kesuksesan organisasi pendidikan bergantung pada kualitas, komitmen, dan kinerja orang-orang yang bekerja di sana’”.<sup>134</sup> Selain itu, Edwin B. Flippo yang menyatakan bahwa, “Pengelolaan karyawan merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan semua sumber daya untuk tujuan individu, organisasi, dan sosial dengan mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara sumber daya manusia’”.<sup>135</sup>

Rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan pola pelamar kerja yang memenuhi syarat.

---

<sup>134</sup> Justin Mercer, Bernard Barker and Richard. *Human ...* Hlm. 19

<sup>135</sup> Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (Singapore: McGraw-Hill, Inc.1980), 5

Proses rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

Tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik yang berkualitas dan potensial bagi SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Perekrutan guru didasarkan dari hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada lembaga atau sekolah, apabila lembaga membutuhkan tenaga pendidik baru maka institusi akan melakukan perekrutan tenaga baru sesuai persetujuan yayasan. Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah, yaitu informasi bisa diperoleh dari internal SMP Islam Al-Kahfi Somalangu dan melalui media online. Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi. Standart untuk menjadi guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu yang paling penting adalah kemampuan akademisi, keagamaan dan komitmen pengabdian, dan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Hasil dari temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat Dubois yang menyatakan bahwa: “Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia”.<sup>136</sup>

Proses selanjutnya yaitu seleksi. Seleksi merupakan proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu tertentu. Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, atau orang-orang yang paling baik dan memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini. Seleksi yang dilaksanakan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu meliputi seleksi administrasi dan wawancara. Seleksi administrasi diantara adalah

---

<sup>136</sup> Donni Juni Priansa, Manajemen .... Hlm. 73

KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya, adapun wawancara adalah menggali kemampuan dalam bidang ke islaman, komitmen terhadap lembaga. Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik. Setelah itu, sekolah melakukan musyawarah yang terdiri dari Kepala Sekolah, Urusan Kurikulum, dan guru untuk menentukan siapa yang diterima.

Hasil dari temuan di atas, sesuai dengan teori Ben M Harris yang menyatakan bahwa “Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang dapat diangkat sebagai pegawai atau anggota organisasi berdasarkan kepentingan individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang. Harris menyatakan bahwa tahap-tahap dari kegiatan seleksi sumber daya Pendidik, antara lain yaitu: a) *Review application blank or resume* (pemeriksaan surat lamaran); b) *Select best applicants for interview* (memilih pelamar yang paling baik untuk wawancara); c) *Interview* (wawancara); d) *Administration test* (ujian tertulis); e) *Conduct reference and background check* (melakukan pemeriksaan latar belakang dan referensi), dan f) *Perform drug test* (melakukan uji bebas obat terlarang).<sup>137</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perekrutan guru didasarkan dari hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada lembaga atau sekolah, apabila lembaga membutuhkan tenaga pendidik baru maka institusi akan melakukan perekrutan tenaga baru sesuai persetujuan yayasan. Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa diperoleh dari internal SMP Islam Al-Kahfi Somalangu dan melalui media online. Seleksi yang dilaksanakan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu meliputi seleksi administrasi dan wawancara. Seleksi administrasi diantara adalah KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya, adapun wawancara adalah menggali

---

<sup>137</sup> Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis (Alfabeta: Bandung, 2022)

kemampuan dalam bidang ke islaman, komitmen terhadap lembaga. Secara garis besarnya seleksi tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan pengetahuan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan serta keterangan yang dianggap perlu untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berdaya guna dan berhasil.

## **2. Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu**

Proses penempatan tenaga pendidik yang dilakukan oleh SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, bertujuan untuk mendapatkan calon guru yang mempunyai komitmen untuk bekerja di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Dengan demikian pada akhirnya calon karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Penempatan ini harus sesuai dengan apa yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip yang jelas, seperti penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang yang tepat.

Dalam melakukan penempatan Kepala Sekolah mempunyai beberapa persyaratan yang dilakukan dalam penempatan, di antaranya persyaratan yang dilakukan dalam penempatan ialah guru-guru yang ingin ditempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, sesuai dengan jurusan yang dipegangnya, menaati semua peraturan yang ditetapkan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, menyukseskan setiap acara dan kegiatan, menjalankan kebijakan sekolah, mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, workshop, tutor sebaya, tidak melakukan kekerasan, fokus menunaikan tanggung jawab kerja, tidak melakukan tindakan provokatif, bersedia menyelesaikan setiap permasalahan, menerima konsekwensi pelanggaran. Jika pelamar sudah diterima sebagai tenaga pendidik di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, maka guru tersebut harus mau menjalankan dengan tanggungjawab.

Hasil temuan di atas maka dengan pendapat David Harly Weol bahwa “Penempatan karyawan adalah penempatan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya”.<sup>138</sup> Menurut Mathis dan Jackson, penempatan mengacu pada penempatan seseorang pada posisi pekerjaan yang sesuai dan mengukur seberapa cocok seseorang dengan peran tersebut. Jelas bahwa penempatan mengacu pada tindakan mengatur lokasi atau posisi dengan benar. Jelas bahwa penempatan mengacu pada tindakan mengatur lokasi atau posisi dengan benar.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam mempekerjakan tenaga kerja SMP Islam Al-Kahfi Somalangu menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi, keterampilan dan keahliannya, sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, pendidik yang diterima akan dapat memenuhi tugasnya dalam posisi yang bersangkutan. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.

### **3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu**

Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik memiliki cakupan konsep dan praktek yang sangat luas. Dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah pertumbuhan profesional, pelatihan-pelatihan kerja, pendidikan keterampilan, dan dukungan organisasi terhadap kelangsungan pendidikan karyawannya. Setelah menjadi guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut sekolah mengadakan pelatihan dan bimtek ataupun *workshop* dengan harapan potensi dan pengetahuan guru

---

<sup>138</sup> M. Hasan, Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia, (Jakarta Selatan: Lantabora Press, 2005), 162

lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. Di samping itu, sekolah selalu merekomendasikan guru untuk ikut pelatihan atau workshop yang diadakan oleh instansi lainnya.

Pelatihan dan pengembangan guru-guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu bertujuan untuk mengembangkan bidang keilmuan dengan harapan agar potensi dan pengetahuan sehingga kualifikasi dan kompetensi meningkatkan sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. Seorang guru harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidik merupakan agen pembelajaran dan suri tauladan bagi peserta didiknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Andrew F. Sikula bahwa, “Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu”.<sup>139</sup>

Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.<sup>140</sup>

Selain kualitas keilmuan dan penelitian yang perlu untuk terus diasah dengan mengikuti perkembangan pengetahuan yang ada, maka setiap guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu dituntut untuk terus mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik yang

---

<sup>139</sup> Sofyan Tsauri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Pers, 2013

<sup>140</sup> Sofyan Tsauri. *Manajemen ...* 2013.

diadakan oleh institusi atau inisiatif sendiri. Hal lain yang perlu terus dijaga dalam melaksanakan setiap kegiatan pembelajaran adalah dengan meningkatkan kerjasama yang baik antara pengelola, guru dan siswa, bahkan dengan anggota masyarakat, serta teman sejawat. Pengembangan dan Pelatihan sumberdaya pendidik bertujuan untuk menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada guru untuk tujuan pengembangan profesionalisme guru dan sekolah. Tujuan pelatihan dan pengembangan guru adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan profesionalisme guru baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi sekolah yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu berupa pelatihan dan pengembangan guru dalam bidang keilmuan dengan harapan agar potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kualifikasi dan kompetensi guru dan kemajuan sekolah. Seorang guru harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidik merupakan agen pembelajaran dan suri tauladan bagi peserta didiknya. Tujuan pelatihan dan pengembangan guru adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik dan peningkatan profesionalisme guru baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi SMP Islam Al-Kahfi Somalangu yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan zaman sekarang ini

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian, pembahasan serta analisis hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. **Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu**

Proses pengadaan sumber daya pendidik di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, dilakukan proses perencanaan untuk menganalisa kebutuhan. Perekrutan guru didasarkan dari hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada lembaga atau sekolah. Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa diperoleh dari internal SMP Islam Al-Kahfi Somalangu dan melalui media online. Seleksi yang dilaksanakan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu meliputi seleksi administrasi dan wawancara.

2. **Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu**

Dalam mempekerjakan tenaga kerja SMP Islam Al-Kahfi Somalangu menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi, keterampilan dan keahliannya, sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

3. **Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu**

Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu berupa pelatihan dan pengembangan guru dalam bidang keilmuan yang bertujuan untuk penguatan wawasan akademis tenaga pendidik dan peningkatan profesionalisme..

## B. Saran

Berdasarkan hasil dari kajian penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Saran untuk Lembaga

- a. Penggunaan informasi rekrutmen secara internal dan penggunaan media online memang cukup efektif untuk melakukan rekrutmen. Akan tetapi tidak semua masyarakat mampu mengakses informasi tersebut. Oleh karena itu, SMP Islam Al-Kahfi Somalangu hendaknya menyebarkan dan memperluas informasi rekrutmen guru ke berbagai kalangan dengan menggunakan selebaran atau panflet agar semakin banyak masyarakat yang mengetahui informasi rekrutmen guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu sehingga akan mendapatkan SDM yang memiliki kualitas yang diharapkan.
- b. Proses seleksi berupa seleksi administrasi dan wawancara cukup babaik diterapkan dikarenakan dapat mempercepat proses dalam mendapatkan calon guru. Namun alangkah lebih baik jika proses seleksi di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu juga menerapkan seleksi berupa test tertulis dan juga tes mengajar (*microteaching*) yang diharapkan sumber daya manusia yang diperoleh dari proses rekrutmen benar-benar sumber daya yang professional.
- c. Adanya pelatihan, bimbingan teknis ataupun workshop bagi guru dapat membantu meningkatkan profesionalisme guru. Oleh karena itu, guru SMP Islam Al-Kahfi Somalangu hendaknya memaksimalkan kegiatan yang telah diselenggarakan sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalitas sebagai pendidik.

### 2. Saran untuk Pemangku Kepentingan

Proses pendaftara rekrutmen sumber daya guru di SMP Islam Al-Kahfi dilaksanakan melalui dua jalur yaitu langsung kepada lembaga atau melalui pihak yayasan. Oleh karena itu, sebelum dilimpahkan ke pihak sekolah, diharapkan pihak yayasan juga dapat ikut melakukan pemeriksaan

tentang syarat-syarat pendaftaran, sehingga diharapkan saat dilimpahkan ke pihak lembaga sudah terpenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan.

3. Saran untuk Peneliti Lain

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru. Akan tetapi, pelatihan dan pengembangan memerlukan biaya yang tidak sedikit sementara itu seperti kita ketahui bahwa lembaga pendidikan tidak dapat secara leluasa dalam penggunaan anggaran. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti tentang bagaimana proses manajemen dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan di lembaga pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim dan Fizian Yahya, (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru, *Jurnal Manajemen dan Budaya, Vol. III No.1 Tahun 2023*
- Agus Yulistiono, (2021). *Sumber-sumber Nilai Manajemen Pendidikan Islam* Jakarta: Grup CV. Widina Media Utama
- 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”, Tesis, Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2013
- Asep Sukenda Egok, (2019). *Profesi Kependidikan*, Cet. I. Semarang: Pilar Nusantara
- Astuti, (2016). *Manajemen Pendidikan*, Cet. I. Samata: Gunadarma Ilmu
- Bungaran Saing. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Ubhara Jaya Press
- Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Penerbit LPPPI
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta Pustaka Pelajar
- Darmadi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah (Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya)*, Cet. I. Yogyakarta: Deepublish, 2018
- Djaman Satori. (2010). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bandung: Rosdakarya
- Donni Junni Priansa. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2022), *Manajemen Sdm dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung
- Edwin B. Flipppo, (1980). *Personnel Management*, Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Fachrurazi, (2017). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I; Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- <https://dapo.dikdasmen.go.id/sekolah/9D01AD769EAC8188A13A>. Diakses secara online pada tanggal 18 Mei 2025, pkl. 08.45 WIB
- Husaini Usman, (2006) *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta; Bumi Aksara

- Imron Fauzi, (2017). *Etika Profesi Keguruan*. Jember: IAIN Jember Press
- James J, Jones dan Donal, Walters, (2008) *Human Resources Manajemen in Education: Mananajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, Cet. I Yogyakarta: Q-Media
- Justin Mercer, Bernard Barker and Richard. (2010) *Human Resourch Management In Education*. USA and Canada
- K, Wayne Casio dan Awad A. Yulk. (1981). *Human Resources Management: An Information System Approach*. Virginia: Reston Publishing Company. Inc.
- M. Hasan, (2005). *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta Selatan: Lantabora Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Metodologi Pendidikan Islam*. Palembang: Grafika Telindo.
- Ma'rifatul Hasanah, (2023). Analisis Kriteria Rekrutmen dan Seleksi di PondokPesantren As-Sa'diyah Samarinda, *Jurnal Dinamika, Vol. IV, No. I Tahun 2023*
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mauja, K. O. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalama Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA, 2017 5(2), 2211-2220*
- Moleong, L.J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhammad Yoman Saptori, (2021). “*Startegi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi SMA N 2 Banjarmasin dan SMP N 3 Banjarmasin)*”, Tesis, Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja.
- Ni Wayan Dian Irmayani, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I; Yogyakarta; Deepublish
- Nur Hasanah, (2003). *Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru Bebasis Kearifan Lokal (Studi Analisis pada Sekolah di Daerah Tertinggal)*, Cet. I. Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup
- Nurul Ilham, (2022). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I; Surabaya: Cipta Media Nusantara
- Refma Elfita dan Elfindri. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru SMK ASN dan Non ASN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Volume 7 Nomor 3, 2024*

- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rudi Risdianto, Dkk, Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, Vol. VIII, No, 2 Tahun 2023*
- Rugaiyah, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*, Yogyakarta: ArRus Media
- Sadili, Samsudin. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mdenghadapi Abad Ke- 21'*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sofyan Tsauri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Pers
- Slameto, (2003). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Cet. IV Jakarta: Rineka Cipta
- Sofyan Tsauri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Pers
- Sri Larasati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I. Yogyakarta: Deepublish,
- S. Tatang, (2015). *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Bandung: Pustaka Setia,
- Sudamin Adriyanto, (2022). *Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Pendekatan Supervisi Kolaboratif*, Yogyakarta: Lakeisha
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA,
- Suwanto, Donni Juni Priansa, (2022) *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*, Alfabeta: Bandung
- Sukmawati Marjuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Makassar: Sah Media. 2015), hlm.9
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tengku Darmansah, Muhammad Ibnu, Rama Oktapianingsi, dan Khoiriyah Syaharani Ritonga. (2024). Peran Rekrutmen dan Seleksi SDM Terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (JITK) Volume 2, Number 2, 2024, pp. 355-359*
- Umrah Jamil, (2022). *Etika Profesi Guru*, Cet. I. Pasaman: Azka Pustaka

Ummu Salamah Hafid Sinagula, Muh. Wayong, dan Mardhiah (2025). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membentuk Profesionalisme Guru di SMP IT Al-Fityan Gowa. *Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran Vol. 5 No. 1 Februari 2025*

Undang-Undang Sisdiknas tentang Standar Tenaga Pendidik Pasal 20 Tahun 2021

Wilis Werdiningsih, (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management Vol. 2 No. 1 (2021)*

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **Lampiran 1. Pedoman Observasi**

### **PEDOMAN PELAKSANAAN OBSERVASI PENELITIAN DI SMP ISLAM AL-KAHFI SOMALANGU**

1. Observasi tentang manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu. Observasi ditekankan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan upaya peningkatan profesionalitas guru. Mulai perencanaan, recruitment dan seleksi, proses penempatan, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan tunjangan, pemberhentian.
2. Observasi keadaan hasil kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru. Dalam hal ini yang diutamakan adalah mengamati hasil dan tindak lanjut kegiatan yang telah dilaksanakan kepala sekolah, ibu/bapak guru dan peserta didik berkaitan dengan peningkatan profesionalitas guru.

## **Lampiran 2. Pedoman Dokumentasi**

### **PEDOMAN PELAKSANAAN DOKUMENTASI PENELITIAN DI SMP ISLAM AL-KAHFI SOMALANGU**

1. Dokumen profil SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.
2. Dokumen tentang sejarah dan perkembangan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.
3. Dokumen tentang kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.
4. Dokumen keadaan lingkungan dan sekitar SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.
5. Dokumen struktur organisasi tim pelaksana kebijakan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.
6. Dokumen visi, misi dan tujuan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.
7. Dokumen tentang letak geografis SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.
8. Dokumen keadaan pendidik dan tenaga kependidikan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.
9. Dokumen keadaan siswa SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.
10. Dokumen keadaan sarana dan prasarana SMP Islam Al-Kahfi Somalangu.

### **Lampiran 3. Pedoman Wawancara**

#### **PEDOMAN PELAKSANAAN WAWANCARA DI SMP ISLAM AL-KAHFI SOMALANGU**

1. Apa visi misi dan tujuan SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?
2. Apakah dalam merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah, semua unsur sekolah dilibatkan?
3. Apakah semua warga sekolah memahami visi, misi dan tujuan sekolah dengan baik?
4. Bagaimanakah gambaran secara umum manajemen sumber daya guru yang ada di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?
5. Bagaimana proses perencanaan sumber daya guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?
6. Apakah ada kegiatan analisis faktor-faktor penyebab perubahan kebutuhan dan peramalan SDM, apabila ada seperti apa cara mengetahuinya?
7. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi guru?
8. Kriteria yang seperti apa dalam penentuan persyaratan jabatan dalam rekrutmen?
9. Bagaimana proses penempatan sumber daya guru dalam pelaksanaan program pembelajaran di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?
10. Bagaimana proses penilaian kinerja guru terkait peningkatan profesionalitas guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?
11. Apa saja bentuk pelatihan dan pengembangan karier sumber daya guru yang dilakukan di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?
12. Apasaja bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru?
13. Apakah kompensasi yang diberikan oleh sekolah “cukup” memotivasi untuk meningkatkan profesionalitas?
14. Bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?

15. Apakah setiap guru sudah mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya?
16. Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam peningkatan profesional guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?
17. Upaya seperti apa yang dilakukan dalam mengatasi berbagai faktor penghambat dalam peningkatan profesionalitas tersebut?
18. Apakah ada strategi khusus dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?
19. Apakah ada strategi khusus dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMP Islam Al-Kahfi Somalangu?