

**PENERAPAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI  
DETERMINAN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU  
PADA SD ISLAM AL-FATIH KABUPATEN BARITO KUALA**

**ABSTRAK**

Noor Laila Fitriana<sup>1</sup>, Husnurrofiq<sup>2</sup>, Purboyo<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 18.31.0586

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1105036201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1126067301

**Email: noorlailafitriana4@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Penerapan konsep manajemen sumber daya manusia sebagai determinan dalam meningkatkan profesionalisme guru pada SD Islam Al-Fatih kabupaten Barito Kuala, (2) Faktor -faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru pada SD Islam Al-Fatih kabupaten Barito Kuala dan (3) Penerapan konsep manajemen sumber daya manusia yang sebaiknya diterapkan sebagai determinan dalam meningkatkan profesionalisme guru pada SD Islam Al-Fatih kabupaten Barito Kuala.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *field research* dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang diolah adalah hasil wawancara dari informan yaitu kepala sekolah, bendahara sekolah dan guru pada SD Islam Al-Fatih. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan cara koleksi data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka kesimpulan yang dapat diambil adalah penerapan konsep POAC (*Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*) manajemen sumber daya manusia sebagai determinan pada SD Islam Al-Fatih telah diterapkan dan dilaksanakan dengan baik. Dengan tahapan pada determinan *planning* terdapat: rekrutmen dan seleksi SDM, penempatan SDM dan pelatihan serta pengembangan SDM, tahapan pada determinan *organizing* terdapat tugas dan tanggung jawab. Selanjutnya tahapan pada *determinan actuating* yaitu terdapat pengarahan dan pelaksanaan. Dan tahapan pada determinan *controlling* terdapat pengawasan dan evaluasi, penilaian kinerja guru dan kompensasi atau insentif. Determinan dalam sumber daya manusia pada SD Islam Al-Fatih dapat di kategorikan cukup baik atau cukup memadai dari segi kuantitas maupun kualitas. Determinan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru pada SD Islam Al-Fatih sudah dilakukan dengan baik. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru serta dapat menghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia pada SD Islam Al-Fatih

# **PENERAPAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI DETERMINAN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU PADA SD ISLAM AL-FATIH KABUPATEN BARITO KUALA**

## **ABSTRAK**

Noor Laila Fitriana<sup>1</sup>, Husnurrofiq<sup>2</sup>, Purboyo<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 18.31.0586

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1105036201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1126067301

**Email: [noorlailafitriana4@gmail.com](mailto:noorlailafitriana4@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) penerapan konsep manajemen sumber daya manusia sebagai determinan dalam meningkatkan profesionalisme guru pada SD Islam Al-Fatih kabupaten Barito Kuala, (2) faktor-faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru pada SD Islam Al-Fatih kabupaten Barito Kuala dan (3) penerapan konsep manajemen sumber daya manusia yang sebaiknya diterapkan sebagai determinan dalam meningkatkan profesionalisme guru pada SD Islam Al-Fatih kabupaten Barito Kuala.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *field research* dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang diolah adalah hasil wawancara dari informan yaitu kepala sekolah, bendahara sekolah dan guru pada SD Islam Al-Fatih. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan cara koleksi data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka kesimpulan yang dapat diambil adalah penerapan konsep POAC (*Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*) manajemen sumber daya manusia sebagai determinan pada SD Islam Al-Fatih telah diterapkan dan dilaksanakan dengan baik. Dengan tahapan pada determinan *planning* terdapat: rekrutmen dan seleksi SDM, penempatan SDM dan pelatihan serta pengembangan SDM, tahapan pada determinan *organizing* terdapat tugas dan tanggung jawab. Selanjutnya tahapan pada determinan *Actuating* yaitu terdapat pengarahan dan pelaksanaan. Dan tahapan pada determinan *controlling* terdapat pengawasan dan evaluasi, penilaian kinerja guru dan kompensasi atau insentif. Determinan dalam sumber daya manusia pada SD Islam Al-Fatih dapat di kategorikan cukup baik atau cukup memadai dari segi kuantitas maupun kualitas. Determinan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru pada SD Islam Al-Fatih sudah dilakukan dengan baik. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru serta dapat menghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia pada SD Islam Al-Fatih

terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mengenai pengajar yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang kurang memadai dan faktor eksternal mengenai kedisiplinan kerja dan pengawasan.

**Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Determinan, Profesionalisme Guru**

### ***ABSTRACT***

This study aims to determine: (1) the application of the concept of human resource management as a determinant in improving teacher professionalism at Al-Fatih Islamic Elementary School, Barito Kuala district, (2) the factors that influence efforts to increase teacher professionalism at Al-Fatih Islamic Elementary School Barito Kuala district and (3) the application of the concept of human resource management that should be applied as a determinant in improving teacher professionalism at Al-Fatih Islamic Elementary School, Barito Kuala district.

The type of research used in this research is field research with a qualitative descriptive approach. The data processed were the results of interviews with informants, namely the principal, school treasurer and teachers at SD Islam Al-Fatih. Data collection techniques used are by conducting observations, interviews, and documentation. While the data analysis technique is carried out by means of data collection, data reduction, data presentation and verification or drawing conclusions.

Based on the results of research conducted by researchers, the conclusion that can be drawn is that the application of the POAC (Planning, Organizing, Actuating and Controlling) concept of human resource management as a determinant at Al-Fatih Islamic Elementary School has been implemented and implemented properly. With the stages in the planning determinants there are: HR recruitment and selection, HR placement and training and HR development, the stages in organizing determinants have duties and responsibilities. The next stage in the actuating determinant is direction and implementation. And the stages in the controlling determinants are supervision and evaluation, teacher performance assessment and compensation or incentives. Determinants in human resources at Al-Fatih Islamic Elementary School can be categorized as good enough or adequate in terms of quantity and quality. Determinants in efforts to improve teacher professionalism at Al-Fatih Islamic Elementary School have been carried out well. The factors that can influence efforts to increase teacher professionalism and can hinder the implementation of human resource management at Al-Fatih Islamic Elementary School are divided into two factors, namely internal and external factors. Internal factors regarding teachers who have inadequate educational background and work experience and external factors regarding work discipline and supervision.

**Keywords : Human Resource Management, Determine, Teacher Professionalism.**

## PENDAHULUAN

Suatu lembaga pendidikan di tuntut agar menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sesuai dengan kemajuan IPTEK untuk mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam dunia pendidikan adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup tenaga pendidik dan kependidikan atau guru, tenaga administrasi dan peserta didik untuk menunjang aktivitas bidang pendidikan agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Hubungan manajemen SDM dengan *profesionalisme* guru merupakan hal yang sangat berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Agar terciptanya pendidikan yang berkualitas maka harus memperhatikan manajemen tenaga kependidikan atau manajemen sumber daya manusianya, kemampuan dalam memberdayakan sumber daya manusia (SDM) di suatu lembaga pendidikan akan membawa kemajuan pada *profesionalisme* guru di sekolah.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada SD Islam Al-Fatih terdapat beberapa masalah yaitu kurangnya kedisiplinan para pendidik, ketidak liniernya jurusan pendidikan terakhir, kurangnya kompetensi pendidik dalam melaksanakan

tupoksinya dan belum mempunyai pengalaman kerja (*fresh graduate*).

Dalam hal ini dapat di ambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia khususnya pada lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk meningkatkan *profesionalisme* guru sehingga tercapainya kualitas pendidikan. Hal tersebut tentu dirasakan oleh setiap lembaga pendidikan khususnya pada SD Islam Al-Fatih. Oleh Karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian, yang diberi judul "Penerapan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Determinan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pada SD Islam Al-Fatih Kabupaten Barito Kuala" yang di harapkan dapat memberikan dampak positif terhadap tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut.

Dari uraian di atas, di dapat rumusan masalah yang ada pada penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimana penerapan konsep MSDM dalam meningkatkan *profesionalisme* guru pada SD Islam Al-Fatih Kab. Barito Kuala.
- 2) Faktor- faktor yang mempengaruhi *profesionalisme* guru.
- 3) Penerapan konsep MSDM yang sebaiknya di lakukan dalam meningkatkan *profesionalisme* guru.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan deskriptif kualitatif yaitu proses penelitian dan pemahaman dengan berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia, landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta yang ada di lapangan kemudian di analisis dan dideskripsikan dalam bentuk kalimat dan bahasa yang menggunakan metode alamiah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan melalui teknik pengumpulan data yaitu: observasi dan wawancara dari beberapa informan yaitu: Kepala Sekolah, Bendahara Sekolah dan 4 orang guru. Maka di peroleh data berupa deskriptif sebagai berikut:

- 1) Determinan dalam Penerapan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Pada SD Islam Al-Fatih.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dipahami bahwa penerapan konsep manajemen sumber daya manusia sebagai determinan apabila dilaksanakan dengan baik sehingga akan memberikan

pengaruh yang positif bagi peningkatan profesionalisme guru.

Dalam hal perencanaan SDM (*planning*) yang meliputi, rekrutmen dan seleksi pada SD Islam Al-Fatih dilakukan oleh pihak sekolah sendiri dengan hanya membagikan informasi melalui media yang dimiliki oleh sekolah serta menanyakan kepada rekan-rekan kerja lainnya. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru pada SD Islam Al-Fatih dengan melalui beberapa tahap yaitu, pemeriksaan kelengkapan berkas administrasi, tes wawancara, praktek mengajar dan menjawab soal sesuai dengan bidangnya. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar guru yang akan direkrut untuk mengajar sesuai keahlian atau *skill* yang dimiliki.

Selain rekrutmen dan seleksi, *planning* pada konsep manajemen sumber daya manusia yaitu penempatan sumber daya manusia (SDM) pada SD Islam Al-Fatih yang berkaitan dengan pembagian penempatan tenaga pendidik yang dilaksanakan setiap awal tahun ajaran baru. Dalam hal ini kepala sekolah beserta tenaga pendidik dan kependidikan mengadakan rapat awal tahun ajaran untuk menentukan wali

kelas dan guru guru pengajar mata pelajaran. Penempatan ini juga dilakukan dengan memperhatikan kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh masing-masing guru yang bersangkutan.

Selanjutnya, *planning* pada konsep manajemen sumber daya manusia yaitu, program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik pada SD Islam Al-Fatih dilakukan berdasarkan program pemerintah dalam hal ini adalah dinas pendidikan dan kelompok kerja guru (KKG) tingkat kecamatan. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih profesional.

Dalam hal *organizing* pada konsep manajemen sumber daya manusia yaitu terdapat tugas dan tanggung jawab. Guru pada SD Islam Al-Fatih sudah mampu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, namun ada beberapa guru yang lalai akan tanggung jawab terhadap tupoksinya masing-masing, seperti masih ada beberapa orang guru yang kurang disiplin dan tidak ada konfirmasi dalam ketidakhadiran.

Dalam hal *actuating* pada konsep manajemen sumber daya manusia

terdapat pengarahan dan pelaksanaan. Sebelum melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab nya maka tenaga pendidik dan kependidikan akan di berikan pengarahan sekaligus motivasi oleh kepala sekolah sebagai pemimpin SD Islam Al-Fatih agar memiliki tanggung jawab dalam tupoksinya untuk dapat dilaksanakan dengan baik.

Selanjutnya, dalam hal *controlling* pada konsep manajemen sumber daya manusia yaitu terdapat, pertama adalah pengawasan dan evaluasi. Kepala sekolah dalam mengawasi tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada SD Islam Al-Fatih yaitu dengan cara melakukan pemeriksaan daftar kehadiran dan memantau kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk evaluasi bagi guru yang tidak mentaati tata tertib tersebut adalah akan di tegur dan diberi masukan berupa saran. Kedua, penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah yang ditunjuk untuk melakukan penilaian terhadap guru dengan merujuk pada standar penilaian dengan telah ditetapkan oleh pemerintah. Ketiga yaitu dalam hal pemberian

kompensasi atau insentif kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada pada SD Islam Al-Fatih yaitu dengan menyesuaikan beban kerja, tugas yang diberikan ataupun kegiatan yang dilaksanakan serta masa kerjanya. Semua guru di SD Islam Al-Fatih berstatus honorer swasta akan tetapi ada sebagian guru yang terdaftar di Dapodik. Insentif untuk guru yang terdaftar di Dapodik terbagi menjadi dua yaitu insentif dari sekolah dan insentif dari dana BOS. Pemberian insentif dari sekolah diberikan rutin tiap bulannya (1 bulan 1 kali) dan insentif dari dana BOS daerah diberikan per triwulan (3 bulan 1 kali).

Penerapan konsep *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* manajemen sumber daya manusia sebagai determinan telah diterapkan dan dilaksanakan oleh kepala sekolah SD Islam Al-Fatih dengan baik.

## 2) Determinan dalam Sumber Daya Manusia.

Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SD Islam Al-Fatih berjumlah 25 orang yang terdiri dari 11 orang pengajar laki-laki dan 14 orang pengajar perempuan. Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang

ada di SD Islam Al-Fatih untuk kategori wali kelas sudah cukup memadai sekitar 65% dari 6 kelas. Dengan cakupan 4 orang guru yang berkualifikasi sesuai dengan jurusan atau linier, dan 2 orang guru yang kurang linier akan tetapi masih pada jurusan pendidikan. Adapun untuk guru atau tenaga pendidik yang memiliki jabatan guru mata pelajaran dan guru agama 30% sudah berkualifikasi sarjana dan 70% berijazah pondok pesantren, MAN/SMA/SMK sederajat yang sedang menempuh pendidikan perguruan tinggi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin telah membuat program perencanaan kegiatan sekolah, program tahunan, semester disertai pengevaluasian tiap bulannya atas berbagai kegiatan yang telah dilakukan sebelumnya selanjutnya menentukan progres apa yang harus dilakukan untuk kedepannya agar selalu menjadi nilai nilai kemajuan pada sekolah. Pengelolaan sumber daya manusia dengan cara yang baik, penyediaan sarana dan prasarana, menciptakan iklim sekolah yang kondusif serta selalu memberikan arahan positif kepada warga sekolah. Kepala sekolah juga selalu memotivasi

para pengajar dalam upaya meningkatkan kesejahteraan, memberikan kesempatan untuk memberikan pertanyaan, kritik dan saran dengan suasana yang menyenangkan dan mengikutsertakan tenaga pendidik dan kependidikan dalam agenda rapat-rapat kedinasan atau KKG (Kelompok Kerja Guru) guna mengembangkan dan meningkatkan kompetensi, kemampuan atau *skill* seorang guru.

Selain dalam hal mengawasi kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan agar mengetahui apakah kegiatan yang dilakukan terlaksana dengan baik, maka kepala sekolah juga melakukan pengawasan dalam pembuatan administrasi sekolah seperti pembuatan program semester, buku rekap kehadiran serta penilaian siswa, semua itu akan dievaluasi secara periodic minimal pada akhir semester maupun pada tahun ajaran baru. Selanjutnya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dibutuhkan penerapan manajemen yang baik. Peluang dalam pembinaan kompetensi profesional dari hasil penelitian menunjukkan ada peluang dalam mengembangkan kompetensi

profesional guru secara maksimal dengan melalui rapat kedinasan dan seminar-seminar pendidikan. Guru juga harus terus berusaha untuk mengembangkan dan memanfaatkan momentum yang ada seperti melanjutkan jenjang pendidikan, mengikuti pelatihan dan seminar pendidikan dan tidak berhenti mengembangkan kompetensi profesionalnya.

### 3) Determinan dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru.

Upaya meningkatkan profesionalisme guru pada SD Islam Al-Fatih dapat dikatakan sudah dilakukan dengan baik. Untuk memenuhi standar tuntutan profesi, guru sudah berupaya semaksimal mungkin dengan mengikuti rapat kedinasan kelompok kerja guru (KKG) atau musyawarah guru bidang studi (MGBS) serta belajar melalui media cetak dan online yang di informasikan dari dinas pendidikan, akan tetapi masih ada beberapa orang guru yang dengan kesadarannya lalai akan kedisiplinan dan ada beberapa guru yang mengajar tanpa menggunakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sebagai acuan mengajar. Hal ini



dihimbau agar segera dikoordinasikan karena tanpa menyusun RPP maka guru akan terhambat serta kesulitan dalam menganalisis dan memprediksi program pembelajaran sebagai kerangka kerja yang logis dan terencana.

Mencapai kualifikasi dan kompetensi pada tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Al-Fatih. Setiap guru memiliki kompetensinya masing-masing dalam mengajar dan mampu menyatakannya. Dalam hal ini, untuk menilai standar kinerja yaitu mempunyai kemampuan mengajar serta memiliki pengalaman dalam hal mendidik, selain itu mempunyai ambisi yang tinggi untuk bergabung dalam dunia pendidikan.

Membangun hubungan kesjawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi diantaranya persatuan guru republik indonesia (PGRI) dan Kelompok Kerja Guru (KKG).

Mengembangkan etos kerja, Guru SD Islam Al-Fatih sebagai panutan belajar peserta didik sudah sangat berupaya mengembangkan etos kerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik dan masyarakat, meski masih ada beberapa guru dalam proses pembinaan dalam

hal kedisiplinan dan lalai akan kewajiban individu guru.

Selanjutnya dalam hal mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi, rata-rata semua guru yang ada di SD Islam Al-Fatih sudah paham dalam penggunaan teknologi dan komunikasi berupa handphone dan internet untuk menunjang proses pembelajaran. Walaupun masih ada beberapa guru yang tidak paham dalam penggunaan teknologi komputer sehingga dapat menjadi kendala dalam mengelola proses pembelajaran terutama dalam hal input data untuk rapat digital.

#### 4) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru.

- a. Faktor Internal yang meliputi latar belakang dan pengalaman kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja untuk kepala sekolah dan wali kelas dapat di kategorikan baik, akan tetapi latar belakang pendidikan untuk kategori guru mata pelajaran dan guru agama sekitar 30% sudah berkualifikasi sarjana dan 70% berijazah pondok

pesantren, MAN/SMA/SMK sederajat yang sedang menempuh pendidikan perguruan tinggi. Dengan pengalaman kerja yang kurang memadai di dalam dunia pendidikan.

- b. Faktor Eksternal yang meliputi kedisiplinan guru di sekolah dan pengawasan kepala sekolah. mengenai kedisiplinan guru di sekolah, bahwa masih ada beberapa guru yang datang kesekolah terlambat (tidak tepat waktu). Selain itu, ada beberapa orang guru yang tidak hadir mengajar akan tetapi tidak ada konfirmasi kepada pihak sekolah bisa dikatakan pengajar tidak hadir tanpa keterangan (alpa) sehingga mengakibatkan kelas yang siswanya mendapatkan jadwal mata pelajaran guru yang bersangkutan menjadi kosong tidak ada pengajarnya. Dan ada beberapa guru juga yang selalu pulang duluan tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan tanpa konfirmasi terlebih dahulu dengan pihak administrasi sekolah. Kedua, mengenai pengawasan kepala sekolah bagi

guru yang kurang disiplin yaitu dengan menegur guru tersebut dan memberikan masukan-masukan kepada guru yang bersangkutan.

Upaya untuk mengatasi hambatan dari faktor internal mengenai pengajar yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang kurang memadai, maka kepala sekolah harus giat meminimalisir dengan cara seperti mengikutsertakan guru pada pelatihan, kegiatan organisasi, rapat kependidikan, dan kelompok kerja guru (KKG). Selanjutnya dari faktor eksternal mengenai kedisiplinan kerja dan pengawasan, kepala sekolah hendaknya lebih kreatif dalam menciptakan sistem atau mekanisme kontrol terhadap aktivitas yang dilakukan guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Namun demikian, kunci dari permasalahan tersebut terletak pada kesadaran personal guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya dalam mengajar. Meskipun sistem pengawasan telah didesain semaksimal mungkin dan ditambahkan dengan

pemberian sanksi, tetapi tidak didukung oleh kesadaran guru itu sendiri, maka upaya dalam meningkatkan profesionalisme guru tidak akan dapat terbangun dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil observasi, pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Determinan dalam penerapan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) pada konsep manajemen sumber daya manusia SD Islam Al-Fatih. Dalam hal *planning* atau perencanaan SDM, meliputi rekrutmen dan seleksi pada SD Islam Al-Fatih dilakukan oleh pihak sekolah sendiri melalui beberapa tahap yakni pemeriksaan kelengkapan berkas administrasi, tes wawancara, praktek mengajar dan menjawab soal sesuai dengan bidangnya. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar guru yang akan direkrut untuk mengajar sesuai keahlian atau *skill*

yang dimiliki. Selain rekrutmen dan seleksi, dalam konsep *planning* terdapat penempatan sumber daya manusia (SDM). Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan pada SD Islam Al-Fatih ditentukan melalui rapat bersama pada awal tahun ajaran, penempatan SDM juga dilakukan dengan memperhatikan kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh masing-masing guru yang bersangkutan. Selain itu, terdapat program pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan dengan mengutus guru untuk ikutserta dalam agenda rapat dinas pendidikan dan kelompok kerja guru (KKG) tingkat kecamatan yang dapat dijadikan tempat *sharing* bagi guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih profesional. Selanjutnya dalam hal *organizing*, pada konsep manajemen sumber daya manusia yaitu terdapat tugas dan tanggung jawab. Guru pada SD Islam Al-Fatih sudah mampu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, namun ada beberapa guru yang lalai akan tanggung jawab terhadap tupoksinya masing-

masing. Dalam hal *actuating* pada konsep manajemen sumber daya manusia terdapat pengarahan dan pelaksanaan. Tenaga pendidik dan kependidikan pada SD Islam Al-Fatih akan diberikan pengarahan sebelum melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing. Selanjutnya, dalam hal *controlling* pada konsep manajemen sumber daya manusia yaitu terdapat, pengawasan dan evaluasi, penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah baik dengan menggunakan metode penilaian model kualitatif dan kuantitatif sebagai tolak ukur terhadap kinerja untuk perbaikan dan pengembangan kinerja para pengajar. Dan pemberian kompensasi atau insentif kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada pada SD Islam Al-Fatih yaitu dengan menyesuaikan beban kerja, tugas yang diberikan ataupun kegiatan yang dilaksanakan serta masa kerjanya serta sudah dilaksanakan dengan baik dalam segi waktu pembagian insentif agar dapat menjadi motivasi bagi tenaga

pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Determinan dalam Sumber Daya Manusia yang ada pada SD Islam Al-Fatih dapat dilihat pada aspek memadainya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik secara kuantitas maupun kualitas. Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SD Islam Al-Fatih berjumlah 25 orang yang terdiri dari 11 orang pengajar laki-laki dan 14 orang pengajar perempuan. Dari 25 orang tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kualifikasi sebagai berikut: untuk kategori wali kelas sudah cukup memadai sekitar 65% dari 6 kelas. Adapun untuk guru atau tenaga pendidik yang memiliki jabatan guru mata pelajaran dan guru agama 30% sudah berkualifikasi sarjana dan 70% berijazah pondok pesantren, MAN/SMA/SMK sederajat yang sedang menempuh pendidikan perguruan tinggi. Pada aspek kompetensi manajerial SD Islam Al-Fatih menunjukkan bahwa dalam penyusunan program serta perencanaan-perencanaan kegiatan sekolah dibahas secara bersama-

sama baik secara formal maupun non formal. Selanjutnya, dalam hal mengelola guru dan staff sekolah yaitu dengan cara berinteraksi serta berdiskusi, menegur SDM yang melanggar etika sekolah. Dan ada sebagian guru dalam bekerja selain melakukan tugas pokok dalam mengajar di kelas, kepala sekolah juga memberikan tugas tambahan lainnya sebagai pemasukan luaran bagi guru tersebut. Dalam hal kepemimpinan, kepala sekolah selalu memberikan masukan masukan dan motivasi guna meningkatkan kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan. Sementara guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sudah mampu menguasai konsep sesuai kemampuan dan *skill*, struktur serta metode pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan, meskipun masih ada guru yang menggunakan metode yang sama setiap mengajar.

3. Determinan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru pada SD Islam Al-Fatih dapat dikatakan sudah dilakukan dengan baik. Untuk memenuhi standar

tuntutan profesi, guru sudah berupaya semaksimal mungkin dengan mengikuti rapat kedinasan kelompok kerja guru (KKG) atau musyawarah guru bidang studi (MGBS) serta belajar melalui media cetak dan online yang di informasikan dari dinas pendidikan, akan tetapi masih ada beberapa orang guru yang dengan kesadarannya lalai akan kedisiplinan dan ada beberapa guru yang mengajar tanpa menggunakan rencana pelaksanaan pembelajaran sebagai acuan mengajar. Dalam hal mencapai kualifikasi dan kompetensi pada tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Al-Fatih. Setiap guru memiliki kompetensinya masing-masing dalam mengajar dan mampu menyeterakannya. Selanjutnya dalam hal membangun hubungan kesajawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi. Berupaya mengembangkan etos kerja yang baik dalam memberikan pelayanan, dan dalam hal mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi, rata-rata semua guru

yang ada di SD Islam Al-Fatih sudah paham dalam penggunaan teknologi dan komunikasi.

4. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru serta dapat menghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia pada SD Islam Al-Fatih terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Upaya untuk mengatasi hambatan dari faktor internal mengenai pengajar yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang kurang memadai, maka kepala sekolah harus giat meminimalisir dengan cara seperti mengikutsertakan guru pada pelatihan, kegiatan organisasi, rapat kependidikan, dan kelompok kerja guru (KKG). Selanjutnya dari faktor eksternal mengenai kedisiplinan kerja dan pengawasan, kepala sekolah hendaknya lebih kreatif dalam menciptakan sistem atau mekanisme kontrol terhadap aktivitas yang dilakukan guru.

Adapun saran yang dikemukakan peneliti yaitu:

1. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi

dan referensi tentang perlunya meninjau kembali kegiatan manajemen sumber daya manusia pada SD Islam Al-Fatih dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah harus lebih bijak lagi dalam mengawasi kedisiplinan para guru dan juga harus mengupayakan memberikan pelatihan bagi guru untuk meningkatkan kemampuan mengajarnya, Bagi pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya dalam menjalankan tugas melalui berbagai upaya yang bisa dilakukan. Bagi pengelola institusi pendidikan, bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang ada di beberapa sekolah perlu dievaluasi secara lebih insentif untuk mengetahui dengan pasti akan potensi keunggulan serta kelemahan/keterbatasan masing-masing sekolah tersebut.

2. Bagi peneliti lain, kiranya penelitian ini dapat ditindak lanjuti dengan model yang lebih luas, dimana dapat digunakan objek penelitian yang lebih banyak serta menggunakan parameter atau indikator-indikator yang lebih

banyak agar dapat mengungkap realita yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Anwar, M. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- Anwar, Muhammad. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Arifin, Noor S.E.M.Si (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*. Jepara: Universitas Islam Nahdatul Ulama (UNISNU)
- Bintaro, & Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Daryanto, & Tasrial. (2015). *Pengembangan Karir Profesi Guru*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Djamarah, Aswan Zain. (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT Alfabeta.
- Firmansyah, Anang dan Mahardika (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Hamali, Arif Yusuf (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hanafi, Halid, La Adu dan Muzakkir. (2018). *Profesionalisme Guru dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia* (cetakan ke- 23). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irawan, Hari (2021). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkompetensi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN Di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur*. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- Kompri. (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan teori untuk praktik profesional*. (cetakan ke-1). Jakarta: Kencana.
- Kristiawan, Muhammad. & Nur, Rahmat. *Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2): 373-390
- Kurniawati, Endah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Lutfi, Mustafa. Sudirman. & Ricky Pramitha.(2013). *Sisi-Sisi Lain Kebijakan Profesionalisme Guru*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi dua, cetakan ke-4. Bandung: CV Alfabeta.
- Maulidah. (2017). *Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. Jurnal Penelitian Pendidikan*, 6(2):1-20.
- Muhson, Ali. (2014). *Meningkatkan Profesionalime Guru: Sebuah harapan. Jurnal Cendikia*, 2(1).
- Mulyono, Sri. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Nawawi, Hadari (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Pasal 1 ayat 1 UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.
- Pata, R. (2017). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar. Skripsi*, I-26. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007.
- Poernomo, H., & Hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *Management and Accounting*,2(1),87–101.
- Prastowo, Andi. (2016). *Memahami Metode-metode Penelitian*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Qoni'ah, Nurul dkk. (2016). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Yasmida Ambarawa Kabupaten Pringsewu. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 1(1).
- Ramayulis. (2013). *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia.



- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: Penerbit In Media.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: Inmedia.
- Rofa'ah, HJ (2016). *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Prespektif Islam*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Rusman. (2016). *Model-Model Pembelajaran: mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Per.
- S.P. Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono.(2014).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, Jamil. (2013). *Guru Profesional : pedoman kinerja, kualifikasi & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Suprihatiningrum, Jamil. (2013). *Strategi Pembelajaran teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 - 2016*, 2(2):2–9.
- Suyuthi, Fitri Nurmadhani dkk (2020). *Teori, Tujuan dan Fungsi Dasar-dasar Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Tambak, Syahraini & Desi Sukenti. (2020). *Pengembangan Profesionalisme Guru Madrasah dengan Penguatan Konsep Khalifah*. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 4(1).
- Umroh, Afidatul. (2018). *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN 1 Yogyakarta*. Skripsi. I-225. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003  
Pasal 3 tentang sistem pendidikan  
Nasional.

Undang-undang RI Pasal 1 Ayat 5 & 6  
tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor  
20 Tahun 2003.

UU RI No. 20 tahun 2003 pasal 39 ayat (2)  
tentang sisdiknas

Veithzal Rivai Zaina, S. (2015). *Manajemen  
Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.*

Edisi ke-7. Depok: PT Raja Grafindo

Wahyudi, Imam. (2012). *Mengejar  
Profesionalisme Guru strategi Praktis  
mewujudkan Citra Guru Profesonal.*

Jakarta: Prestasi Jakarta.

Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya  
Manusia dalam Organisasi Sekolah.*  
Yogyakarta: Multi Presindo.

Yusutria. (2017). *Profesionalisme Guru  
Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber  
Daya Manusia. Jurnal Penelitian  
Pendidikan, 2(1): 38-46.*