

**EFEKTIVITAS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SD ISLAM
RUHAMA CIPUTAT TIMUR, TANGERANG SELATAN**

TESIS

**Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)**



Oleh
NURHASANAH
NIM : 222520062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
MANAJEMEN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS PTIQ JAKARTA
2024 M. / 1446 H.**

ABSTRAK

Tesis ini membahas tentang efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Kompetensi profesional guru merupakan faktor kunci dalam pencapaian mutu pendidikan yang berkualitas. Pengelolaan tenaga pendidik meliputi aspek perencanaan, pengembangan, pengawasan, dan evaluasi yang diterapkan oleh pihak sekolah. Hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik yang diterapkan di sekolah cukup baik, termasuk dalam hal pelatihan rutin, evaluasi kinerja, serta dukungan dari pihak manajemen sekolah, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kompetensi profesional tenaga pendidik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan, khususnya dalam konteks sekolah Islam di Indonesia. Namun, dalam praktek pengelolaannya ditemukan beberapa kendala, seperti keterbatasan fasilitas pendukung dan kebutuhan sarana prasarana yang memadai. Secara keseluruhan, pengelolaan tenaga pendidik yang efektif di SD Islam Ruhama berperan penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, namun masih memerlukan optimalisasi dalam beberapa aspek agar terwujudnya peningkatan kompetensi profesional guru.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional, Tenaga Pendidik, Pengelolaan.

ABSTRACT

This thesis discusses the effectiveness of teaching staff management in improving the professional competence of teachers at the Ruhama Ciputat Timur Islamic Elementary School, South Tangerang. This research uses a descriptive qualitative approach by collecting data through interviews, observation and documentation studies. Teacher professional competence is a key factor in achieving quality education. Management of teaching staff includes aspects of planning, development, supervision and evaluation implemented by the school. The results of these findings show that the management of teaching staff implemented in schools is quite good, including routine training, performance evaluation, and support from school management, contributing significantly to improving the quality of professional competence of teaching staff. It is hoped that this research can contribute to the development of human resource management strategies in the education sector, especially in the context of Islamic schools in Indonesia. However, in management practice several obstacles were found, such as limited supporting facilities and the need for adequate infrastructure. Overall, effective management of teaching staff at Ruhama Islamic Elementary School plays an important role in improving teacher professional competence, but still requires optimization in several aspects in order to realize an increase in teacher professional competence.

Keywords: Professional Competence, Educators, Management.

خلاصة

تناقش هذه الأطروحة فعالية إدارة هيئة التدريس في تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين في مدرسة روحاما سيبوتات تيمور الابتدائية الإسلامية، جنوب تانجيرانج. يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي النوعي من خلال جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظة والدراسات التوثيقية. تعتبر الكفاءة المهنية للمعلمين عاملاً رئيسياً في تحقيق التعليم الجيد. تشمل إدارة أعضاء هيئة التدريس جوانب التخطيط والتطوير والإشراف والتقييم التي تنفذها المدرسة. وأظهرت نتائج هذه النتائج أن إدارة أعضاء هيئة التدريس المطبقة في المدارس جيدة جداً، بما في ذلك التدريب الروتيني، وتقييم الأداء، والدعم من إدارة المدرسة، مما يساهم بشكل كبير في تحسين جودة الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس. ومن المأمول أن يساهم هذا البحث في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم، وخاصة في سياق المدارس الإسلامية في إندونيسيا. ومع ذلك، في الممارسة الإدارية، تم العثور على العديد من العقبات، مثل مرافق الدعم المحدودة والحاجة إلى البنية التحتية الكافية. بشكل عام، تلعب الإدارة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في مدرسة روحاما الإسلامية الابتدائية دوراً مهماً في تحسين الكفاءة المهنية للمعلم، ولكنها لا تزال تتطلب التحسين في عدة جوانب من أجل تحقيق زيادة في الكفاءة المهنية للمعلم.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة المهنية، المعلمون، الإدارة.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurhasanah
Nomor Induk Mahasiswa : 222520062
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam
Judul Tesis : Efektivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Universitas PTIQ Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 14 November 2024
Yang membuat pernyataan,



Nurhasanah

TANDA PERSETUJUAN TESIS

EFEKTIVITAS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SD ISLAM
RUHAMA CIPUTAT TIMUR, TANGERANG SELATAN

Tesis

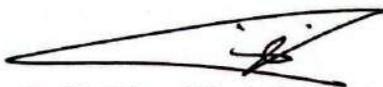
Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Disusun oleh:
Nurhasanah
NIM: 222520062

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diajukan.

Jakarta, 14 November 2024
Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.

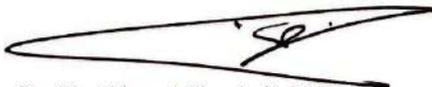
Pembimbing II,



Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, M.Ed.

Mengetahui,

Ketua Program Studi/Konsentrasi



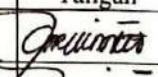
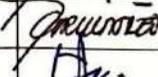
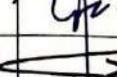
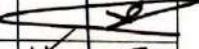
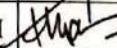
Dr. H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.

TANDA PENGESAHAN TESIS

EFEKTIVITAS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SD ISLAM RUHAMA CIPUTAT TIMUR, TANGERANG SELATAN

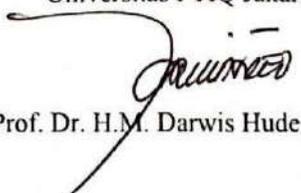
Disusun oleh:
Nama : Nurhasanah
Nomor Induk Mahasiswa : 222520062
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan
Menengah Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal:
26 November 2024

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Penguji I	
3.	Prof. Dr. Made Saihu, M.Pd.I.	Penguji II	
4.	Dr. H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Pembimbing I	
5.	Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, M.Ed.	Pembimbing II	
6.	Dr. H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Panitera/ Sekretaris	

Jakarta, 30 November 2024

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta


Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri
Agama dan Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia
Tanggal 12 Januari 1988.

Arb	Ltn	Arb	Ltn	Arb	Ltn
ا	`	ز	z	ق	q
ب	b	س	s	ك	k
ت	t	ش	sy	ل	l
ث	ts	ص	sh	م	m
ج	j	ض	dh	ن	n
ح	h	ط	th	و	w
خ	kh	ظ	zh	ه	h
د	d	ع	”	ء	a
ذ	dz	غ	g	ي	y
ر	r	ف	f	-	-

Catatan:

- a. Konsonan yang ber-syaddah ditulis dengan rangkap, misalnya: رَبِّ *Rabba*
- b. Vokal panjang (mad): *fathah* (baris diatas) ditulis *â* atau *Â*, kasrah (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *û* atau *Û*, misalnya: القارعة ditulis *al-qâri‘ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijâl*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.
- d. Ta[‘] marbûthah (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة ditulis *al-Baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya: زكاة المال *zakât al-mâl*, atau ditulis سورة النساء *sûrat an-Nisâ*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: وهو خير الرازقين ditulis *wa huwa khair ar-Râziqîn*.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji teriring syukur hanya kepada Allah Ta'ala yang telah telah menganugerahkan berbagai macam nikmat kepada peneliti, terutama nikmat Iman, Islam, sehat dan nikmat pendidikan, yang dengan nikmat tersebut sempurnalah segala upaya untuk mencapai kebaikan yang buahnya tertuang pada selesainya tesis ini.

Shalawat beriring salam semoga senantiasa terlimpah kepada manusia yang menjadi rujukan akademik dan keilmuan seluruh civitas akademika sedunia dan lintas masa yakni Baginda Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, pengikut dan siapa saja yang senantiasa merujuk, baik sikap maupun keilmuannya kepada beliau.

Peneliti menyadari bahwa rampungnya tesis ini sebagai tugas akhir tidak bisa lepas dari bantuan berbagai pihak. Tanpa bantuan, arahan, motivasi dan semangat dari semuanya, rasa kecil kemungkinan peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Sebab itu, izinkan peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A. selaku Rektor Universitas PTIQ Jakarta.
2. Bapak Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si. Direktur Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta.
3. Bapak Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas PTIQ Jakarta.

4. Dosen Pembimbing Tesis Bapak Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I. dan Bapak Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere M.Ed. yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Bapak Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A.,M.Pd.I., sebagai dosen progres.
6. Kepala Perpustakaan beserta staf Universitas PTIQ Jakarta.
7. Segenap Civitas Universitas PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam menyelesaikan penulisan Tesis ini.
8. Sahabat MPI seperjuangan selama perkuliahan yang memotivasi saya sehingga saya mampu menyelesaikan Tesis.
9. Bapak Rustam, Ibu Darmah, Kakak Yayah Nihayah dan Keluarga yang sudah memanjatkan do'a dan dorongan kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan Tesis ini.
10. Kepada Keluarga Besar SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk melakukan penelitian tesis ini.
11. Dan seluruh pihak yang telah mendukung perjuangan selama di kampus terkhusus selama penelitian dan penyusunan penelitian ini. Semoga Allah Swt memberikan balasan pahala jariah yang terus mengalir.

Pada akhirnya penulis serahkan segala aspek kepada Allah Swt dengan harapan agar tesis ini bermanfaat bagi masyarakat secara umum, bagi penulis secara pribadi, serta bagi generasi mendatang. Aamiin.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ix
TANDA PERSETUJUAN TESIS.....	xi
TANDA PENGESAHAN TESIS.....	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xv
KATA PENGANTAR.....	xvii
DAFTAR ISI.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah	7
1. Pembatasan Masalah.....	7
2. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Kerangka Teori	9
1. Teori Efektivitas.....	9
2. Teori Kompetensi	11
G. Tinjauan Pustaka/Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
H. Metode Penelitian	15
1. Pemilihan Objek Penelitian.....	15
2. Data dan Sumber Data	16
I. Jadwal Penelitian	19
BAB II EFEKTIVITAS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK.....	23
A. Efektivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik.....	23

B. Pengelolaan Tenaga Pendidik Perspektif Al-Qur'an	30
C. Prinsip-Prinsip Pengelolaan Tenaga Pendidik	42
D. Ruang Lingkup Pengelolaan Tenaga Pendidik	43
E. Tujuan Pengelolaan Tenaga Pendidik	61
F. Indikator Pengelolaan Tenaga Pendidik Sekolah Dasar	67
G. Fungsi Pengelolaan Tenaga Pendidik	68
H. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan Tenaga Pendidik	83
BAB III KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SEKOLAH DASAR.....	89
A. Hakikat Guru	89
B. Kompetensi Guru	108
C. Macam-Macam Kompetensi Guru	112
D. Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar	122
E. Kompetensi Profesional Guru Perspektif Al-Qur'an.....	129
F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru	132
G. Hubungan Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kompetensi Guru	134
BAB IV PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI SD ISLAM RUHAMA CIPUTAT TIMUR TANGERANG SELATAN	139
A. Deskripsi Objek Penelitian	139
B. Temuan Hasil Penelitian dan Pembahasan	143
1. Pengelolaan yang Diterapkan di SD Islam Ruhama Ciputat Timur dalam Mengelola Tenaga Pendidik.....	143
2. Upaya yang Diperlukan dalam Menunjang Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur.....	149
BAB V PENUTUP.....	155
A. Kesimpulan	155
B. Implikasi dan Hasil	156
C. Saran	157
DAFTAR PUSTAKA	159
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang maju dan kompetitif. Lembaga pendidikan, khususnya sekolah formal, memegang peran penting dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3, Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat, bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan ini ditujukan agar peserta didik dapat berkembang menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak mulia, pengetahuan, kesehatan, kecakapan, kreativitas, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Keberhasilan visi dan misi sekolah dalam menjalankan fungsinya sangat bergantung pada berbagai faktor, terutama pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi tenaga pendidiknya.¹

Kepala sekolah, sebagai pemimpin tertinggi di institusi pendidikan, memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan mengarahkan seluruh komponen sekolah menuju pencapaian visi dan

¹ Bagaskara. 2023. "UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Indonesia." Mutu International. Dalam May 17. <https://mutucertification.com/uu-no-20-tahun-2003-sistem-pendidikan/>, Diakses pada 10 Oktober 2024.

misi yang telah ditetapkan. Salah satu aspek terpenting dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuannya dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, yang merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran.

Tenaga pendidik yang profesional menjadi kunci utama dalam menghasilkan output lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pendidikan yang bermutu berawal dari para pendidik yang berkualitas. Peran seorang pendidik dewasa ini, tidak sekadar hadir untuk menyampaikan materi pelajaran kemudian kembali ke ruangan untuk melaksanakan kegiatan administrasi atau kegiatan lain saja. Lebih dari itu, para pendidik diharapkan dapat mengambil peran yang lebih luas dari sebelumnya. Guru sebagai sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting, sentral dan strategis, yaitu sebagai perencana (*planner*) dari sistem dan aktivitas yang ada, pelaksana (*executor*) dari rencana aktivitas, pengarah dan pengendali (*controller*) dari kegiatan-kegiatan belajar, evaluasi, pemberdayaan (*empowerment*) SDM organisasi dan masih banyak lagi.²

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah landasan utama bagi profesionalisme guru dan dosen di Indonesia. Dalam undang-undang ini, terdapat beberapa poin penting terkait kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru. Berdasarkan Pasal 8, guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi yang sesuai, sertifikasi pendidik, serta kesehatan jasmani dan rohani yang baik, yang semuanya mendukung kemampuan mereka dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya, Pasal 10 menyebutkan bahwa terdapat empat kompetensi utama yang harus dikuasai oleh guru, yaitu kompetensi pedagogik yang mencakup kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik, kompetensi kepribadian yang mencerminkan kepribadian yang stabil, berakhlak mulia, bijaksana, dan berwibawa, kompetensi sosial, yaitu kemampuan berkomunikasi dan menjalin interaksi yang baik dengan peserta didik, orang tua, dan masyarakat, serta kompetensi profesional yang menekankan pada penguasaan materi ajar secara mendalam dan menyeluruh sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.³

Sebagai tenaga profesional, kedudukan guru adalah agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan

² Hilman, "Supervisi Akademik Kepala Sekolah sebagai Upaya dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada Pembelajaran Daring," dalam *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2022, hal. 530.

³ Feni Yunita, Nyayu Khodijah, dan Ermis Suryana, "Analisis Kebijakan Profesionalisme Guru dan Dosen," dalam *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2022, hal. 77.

Indonesia, dalam hal ini guru dituntut memiliki kompetensi yang bagus, apabila kompetensi guru bagus maka diharapkan kinerja guru dalam pembelajaran juga bagus sehingga pada akhirnya membuahkan pendidikan yang bermutu. Berkenaan dengan keberhasilan pembelajaran, Sanjaya mengemukakan bahwa keberhasilan suatu proses pembelajaran terletak di pundak guru. Oleh karenanya, keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan guru.⁴

Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik, khususnya guru, memiliki peran sentral dalam membentuk karakter dan kompetensi siswa. Guru yang kompeten mampu tidak hanya mengajarkan materi pelajaran, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan memberikan contoh bagi perkembangan karakter siswa. Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas profesional guru. Kompetensi profesional yang baik pada guru mencakup kemampuan mengelola proses pembelajaran secara efektif, menguasai materi dengan mendalam, serta memiliki keterampilan pedagogis yang sesuai dengan perkembangan siswa.⁵

Namun, pada kenyataannya, banyak guru di sekolah dasar yang masih menghadapi kendala dalam mencapai kompetensi profesional yang diharapkan. Beberapa kendala yang sering muncul mencakup keterbatasan dalam mengakses pelatihan dan pengembangan profesional, kurangnya dukungan dari manajemen sekolah, serta minimnya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan pedagogis secara berkelanjutan. Masalah-masalah ini berdampak pada efektivitas pengajaran yang mereka lakukan, sehingga mempengaruhi hasil belajar siswa.

Salah satu cara untuk mengatasi tantangan tersebut adalah melalui pengelolaan tenaga pendidik yang efektif di lingkungan sekolah dasar. Pengelolaan tenaga pendidik mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang baik, yang diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi guru. Melalui strategi pengelolaan yang tepat, sekolah dapat menyediakan program pelatihan, supervisi, dan evaluasi yang efektif untuk mendorong peningkatan kompetensi profesional guru. Namun, efektivitas dari pengelolaan ini perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana langkah-langkah tersebut

⁴ Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," dalam *Intelektualita*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2015, hal. 12.

⁵ Rosni, "Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Dasar," dalam *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2021, hal. 115.

mampu meningkatkan kompetensi profesional guru di sekolah dasar.⁶

Dalam menghadapi tantangan tersebut, peran kepala sekolah menjadi sangat vital. Manajemen kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah dapat menjadi katalis dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru. Hal ini mencakup kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan program pengembangan SDM, memotivasi guru, memfasilitasi pelatihan dan workshop, serta melakukan evaluasi kinerja yang konstruktif. Selain itu, kemajuan teknologi dan perubahan paradigma pendidikan global menuntut kepala sekolah untuk beradaptasi dalam manajemen kepemimpinan. Kemampuan mengelola perubahan, mendorong inovasi, serta membangun budaya kolaboratif di antara tenaga pendidik menjadi kompetensi yang semakin krusial di era digital ini.⁷

Kinerja pendidik atau guru adalah manifestasi dari kemampuan guru untuk merencanakan, mengimplementasikan atau melaksanakan dan menilai hasil belajar siswa. Kinerja guru berkaitan dengan kualitas dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menjadi kunci keberhasilan dari pendidikan yang berkualitas. Oleh karenanya, untuk mendapatkan para pendidik di sekolah yang bermutu perlu adanya evaluasi rutin dan supervisi pengajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah. Sebagaimana peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menyatakan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki lima dimensi kompetensi minimal yaitu, kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.⁸

Berdasarkan Permendiknas di atas, maka kepala sekolah sebagai pemimpin perlu meninjau, mengawasi, dan menilai proses pembelajaran yang dilakukan oleh para pendidik. Mekanisme pengawasan dan penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru tersebut dinamakan dengan supervisi. Kegiatan supervisi dilakukan untuk mengembangkan kemampuan para pendidik. Karena dengan adanya supervisi, maka dapat ditemukan kekurangan-kekurangan pendidik dalam kegiatan pembelajaran, sehingga dapat

⁶ Faradina Nur Setianingsih, *et. al.*, "Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder," dalam *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No. 8 Tahun 2022, hal. 2327.

⁷ Ulya Amelia, "Tantangan Pembelajaran Era Society 5.0 dalam Perspektif Manajemen Pendidikan," dalam *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2023, hal. 72.

⁸ Yuliawati, dan Enas, "Implementasi Kompetensi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," dalam *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2018, hal. 320.

ditindaklanjuti dengan perbaikan mengajar. Kegiatan supervisi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, di mana kepala sekolah sebagai pemimpin dan juga supervisor bertugas merencanakan, melaksanakan, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik. Selain itu, dengan adanya evaluasi, maka guru merasa hasil yang mereka kerjakan dihargai, dapat memacu kinerja para guru.⁹

Kemampuan profesional guru merupakan salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian lebih besar. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang rendah akan menghadapi tantangan dalam proses mengajarnya. Salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan tersebut adalah dengan mengadakan komunitas belajar. Keberadaan komunitas belajar dianggap penting bagi para guru karena dapat memberikan kesempatan bagi guru untuk berbagi pengalaman, bertukar ide, dan mengakses sumber daya pendidikan yang relevan. Jadi, semakin rutinnya sekolah mengadakan kegiatan komunitas belajar guru, maka akan menunjang kualitas guru sehingga dapat membantu sekolah mewujudkan tujuan dalam menghasilkan output berdaya saing tinggi.¹⁰

Keberadaan komunitas belajar bagi guru di sekolah memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan memberikan dampak positif terhadap pengembangan kompetensi guru. Komunitas belajar ini berperan sebagai wadah bagi para guru untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan, serta mendukung satu sama lain dalam mengembangkan kemampuan profesional. Melalui interaksi dalam komunitas tersebut, para guru dapat saling memberikan masukan, mendiskusikan tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran, dan mencari solusi bersama untuk meningkatkan efektivitas pengajaran mereka.

Namun, jika kegiatan komunitas atau organisasi belajar guru kurang tersedia atau tidak aktif, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kualitas guru, terutama pada aspek kompetensi profesional. Ketika guru tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan belajar bersama, mereka akan kehilangan peluang untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, baik dalam penguasaan materi ajar, teknik pedagogis, maupun pendekatan-pendekatan baru dalam mengelola kelas. Akibatnya, mutu pengajaran yang diberikan kepada siswa dapat menurun, dan pada akhirnya, hal ini

⁹ Saiful Bahri, "Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru," dalam *Visipena*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2014, hal. 110.

¹⁰ Siti Zubaidah, "Lesson Study sebagai Salah Satu Model Pengembangan Profesionalisme Guru," dalam *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2010, hal. 6.

juga dapat berdampak pada hasil belajar siswa.¹¹

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain gaji, sarana dan prasarana, kondisi lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan. Fasilitas dan infrastruktur sekolah memiliki peran penting dalam mendukung kinerja guru. Guru yang dilengkapi dengan fasilitas yang lengkap dan memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki akses yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru begitupula dengan kompetensi guru sangat dipengaruhi oleh tersedianya sarana dan prasarana yang disediakan oleh institusi pendidikan, dan sebaliknya, kurangnya fasilitas akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Penyediaan fasilitas ini bertujuan untuk mendukung kegiatan sekolah agar mencapai hasil yang optimal. Hasil optimal ini merupakan pencapaian kinerja bagi sekolah, termasuk guru yang terlibat. Dengan fasilitas yang memadai, kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung lebih efektif, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Sarana meliputi semua peralatan, bahan, dan perabot yang langsung digunakan dalam proses pendidikan, sementara prasarana mencakup alat yang tidak langsung mendukung pencapaian tujuan, seperti lokasi, bangunan sekolah, serta fasilitas lain seperti ruang, buku, perpustakaan, dan laboratorium.¹²

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat, diperlukan upaya di berbagai bidang, terutama dalam pendidikan dan peningkatan kualitas para pendidik atau guru. Semakin maju dunia pendidikan, semakin kuat pula interaksi dan komunikasi antar individu. Hal ini juga mencakup komunikasi antara kepala sekolah dan guru-guru yang berada di bawah kepemimpinannya. Peran kepala sekolah sangat penting dalam memperkuat komunikasi interpersonal di dalam lingkungan sekolah. Alam setiap kelompok di sekolah, baik guru maupun siswa, pasti akan terjadi interaksi antara individu yang dapat memicu potensi konflik. Konflik dalam suatu organisasi sering kali muncul akibat perubahan mendadak, seperti teknologi baru, persaingan yang ketat, perbedaan budaya dan sistem nilai, serta beragam kepribadian dari setiap individu. Oleh karenanya, apabila manajemen konflik di suatu lembaga pendidikan masih kurang baik maka akan mempengaruhi buruknya

¹¹ Ingka Harlita Ramadan, dan Zaka Hadikusuma, "Peran Komunitas Belajar di Sekolah Dasar dalam Mengembangkan Kompetensi Guru," dalam *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, Vol. 13 No. 3 Tahun 2024, hal. 2909.

¹² Marliya Fitria, Nurkhalis Happy, "Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat," dalam *Journal of Education Research*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2020, hal. 208.

komunikasi interpersonal khususnya bagi para guru yang dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.¹³

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman mengenai pentingnya manajemen tenaga pendidik yang optimal dalam menghasilkan guru yang profesional dan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dasar. Lebih jauh, temuan penelitian dapat menjadi acuan bagi para pemangku kebijakan dalam merumuskan program peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik. Dengan demikian, melalui penelitian ini, diharapkan dapat tercipta pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika kepemimpinan pendidikan dan strategi konkret dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional, dimulai dari unit terkecil namun sangat berpengaruh, yaitu kepemimpinan di tingkat sekolah.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya efektivitas pengelolaan program untuk meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik oleh kepala sekolah.
2. Kurangnya kegiatan komunitas belajar guru sebagai pendukung dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.
3. Minimnya sarana dan prasarana sebagai pendukung dalam proses peningkatan kompetensi tenaga pendidik.
4. Lemahnya sistem supervisi dan evaluasi kinerja tenaga pendidik oleh kepala sekolah.
5. Adanya kesenjangan komunikasi interpersonal dan manajemen konflik di lingkungan sekolah.

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis membatasi penelitian hanya pada hal-hal berikut ini:

1. Pembatasan Masalah:
 - a. Fokus penelitiannya adalah terkait Efektivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik di SD Islam Ruhama Ciputat Timur

¹³ Eka Eriyanti, Arafat Yasir dan Eddy Syaiful, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru," dalam *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2021, hal. 2999.

Tangerang Selatan, yang terletak di provinsi Banten.

- b. Penelitian ini difokuskan untuk Efektivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Tahun Pelajaran 2023/2024 di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan.
 - c. Penelitian ini dibatasi hanya pada Efektivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik oleh SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan.
2. Perumusan Masalah
- Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalahnya yaitu:
- a. Bagaimana praktek pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan?
 - d. Bagaimana efektivitas pengelolaan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik di SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diketahui tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis efektivitas pengelolaan tenaga pendidik yang telah diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan.
2. Untuk menemukan model pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan.
3. Untuk menemukan upaya apa saja yang telah dilakukan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan keilmuan yang berkaitan dengan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pimpinan sekolah serta semua

pihak yang terkait dalam mengembangkan berbagai potensi para pendidik di lingkungan sekolah dengan melakukan manajemen yang baik mulai dari perencanaan, organizing, pelaksanaan, maupun controlling khususnya di SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan.

2. Secara Praktis

a. Untuk Kepala Sekolah:

1. Memberikan evaluasi dan umpan balik tentang pengelolaan peningkatan kompetensi guru yang telah dilaksanakan.
2. Menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan pengelolaan peningkatan kompetensi guru di masa depan.
3. Meningkatkan pemahaman tentang faktor faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengelolaan peningkatan kompetensi guru.

b. Untuk Guru:

4. Membantu guru memahami peran dan pentingnya kompetensi-kompetensi tenaga pendidik yang harus ditingkatkan.
5. Memberikan wawasan tentang kompetensi tenaga pendidik lebih luas.
6. Meningkatkan motivasi guru untuk terlibat aktif dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional tenaga pendidik.

c. Untuk Peneliti:

Agar memiliki wawasan pengetahuan tentang cara menjadi pemimpin sekolah yang memiliki pengelolaan yang baik dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

F. Kerangka Teori

1. Efektivitas

Penelitian ini menggunakan teori efektivitas Peter Drucker. Menurut Drucker, efektivitas merupakan salah satu konsep manajemen yang sangat berpengaruh, terutama karena mengaitkan efektivitas dengan pencapaian tujuan dan hasil yang diharapkan, bukan hanya pada efisiensi operasional.¹⁴ Efektivitas berarti melakukan hal yang benar (*doing the right things*), yaitu tindakan yang diarahkan untuk mencapai hasil yang tepat dan relevan dengan tujuan organisasi. Drucker berpendapat bahwa dalam manajemen, efektivitas lebih krusial daripada efisiensi.

¹⁴ John Suprihanto, *Manajemen*, Yogyakarta: UGM Press, 2018, hal. 28.

Berikut adalah pengembangan dari teori efektivitas Drucker untuk menemukan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik:¹⁵

a. Perencanaan Tujuan yang Jelas

Dalam penelitian ini, efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dapat dicapai melalui penetapan tujuan yang jelas dan berfokus pada pengembangan kompetensi profesional guru, misalnya dengan membuat perencanaan yang terukur terkait kebutuhan pelatihan, supervisi, dan evaluasi guru. Sesuai dengan teori Drucker, ketika tujuan pengelolaan tenaga pendidik ditetapkan secara jelas dan spesifik, maka setiap upaya dapat diarahkan dengan lebih efektif untuk mencapai standar kompetensi yang diharapkan.

b. Fokus pada Kekuatan Bukan Kelemahan

Drucker menekankan pentingnya memanfaatkan kekuatan individu dan organisasi untuk efektivitas. Dalam hal ini, pengelolaan tenaga pendidik di SD Islam Ruhama dapat difokuskan pada penguatan kompetensi utama guru yang sudah ada, seperti keterampilan mengajar yang dimiliki sebagian besar guru, serta mengenali potensi unik yang dapat dikembangkan melalui pelatihan berkelanjutan. Dengan cara ini, pengelolaan dapat diarahkan untuk memaksimalkan potensi tenaga pendidik yang dimiliki.

c. Prioritas pada Inovasi dan Peluang

Efektivitas dalam pengelolaan tenaga pendidik juga mencakup kemampuan institusi untuk mengenali dan merespons peluang dalam pembaruan metode pembelajaran serta perkembangan teknologi pendidikan. Dengan mendukung inovasi melalui pelatihan atau seminar, sekolah dapat mendorong guru untuk terus memperbarui pendekatan pengajarnya, sehingga lebih relevan dengan kebutuhan siswa. Hal ini sejalan dengan pandangan Drucker bahwa organisasi harus peka terhadap peluang inovasi demi mencapai efektivitas.

d. Identifikasi Kepemimpinan

Pengelolaan tenaga pendidik yang efektif juga memerlukan kepemimpinan yang memberikan arah yang jelas dan mendorong tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan. Drucker mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak hanya sekadar menyelesaikan tugas, melainkan harus

¹⁵ Kadek Agus Dwiwijaya, *et. al.*, *Buku Ajar Pengantar Manajemen*, Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024, hal. 5.

memberikan visi yang terfokus pada pencapaian jangka panjang. Dalam konteks ini, kepala sekolah diharapkan mampu mengarahkan tenaga pendidik melalui visi yang jelas tentang pengembangan profesional dan kompetensi guru, serta membimbing guru untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara yang sesuai.

e. Manajemen Waktu

Teori Drucker menekankan manajemen waktu sebagai bagian penting dalam efektivitas. Dalam penelitian ini, efektivitas pengelolaan tenaga pendidik di SD Islam Ruhama dapat tercapai dengan pemanfaatan waktu yang tepat dalam pelaksanaan tugas, pelatihan, dan evaluasi guru. Mengatur waktu yang tepat dan terukur dalam aktivitas pengembangan profesional akan membantu tenaga pendidik bekerja lebih efisien serta mencapai hasil yang maksimal dalam pembelajaran.

Dengan mengadopsi prinsip-prinsip efektivitas Drucker, penelitian ini menyoroti bahwa pengelolaan tenaga pendidik yang baik bukan hanya tentang pelaksanaan operasional yang efisien, tetapi juga memastikan bahwa tujuan jangka panjang, seperti peningkatan kompetensi profesional guru, dapat dicapai secara efektif dan berkelanjutan.

2. Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer & Spencer adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten dan menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).¹⁶

Dalam konteks efektivitas pengelolaan tenaga pendidik, teori kompetensi dari Spencer & Spencer sangat relevan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya memiliki kemampuan dasar tetapi juga karakteristik yang mendukung pencapaian kinerja optimal dalam peran mereka sebagai pendidik. Menurut Spencer & Spencer, kompetensi mencakup lima tipe karakteristik yaitu motif, faktor bawaan, konsep diri,

¹⁶ Muslimah Nofi Naifatul, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan," dalam *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2016, hal. 155.

pengetahuan, dan keterampilan yang semuanya berhubungan secara langsung dengan efektivitas dalam pengelolaan tenaga pendidik. Dengan mengacu pada teori kompetensi Spencer & Spencer, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik yang berfokus pada pengembangan lima tipe karakteristik ini akan meningkatkan efektivitas secara keseluruhan. Menyediakan program yang mengembangkan motivasi, mengenali faktor bawaan, memperkuat konsep diri, memperluas pengetahuan, dan meningkatkan keterampilan guru dapat menciptakan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten tetapi juga berdedikasi dan profesional. Melalui pengelolaan yang terstruktur dan sesuai dengan prinsip kompetensi, institusi pendidikan dapat mendukung pencapaian tujuan pembelajaran yang lebih berkualitas.

G. Tinjauan Pustaka/ Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelusuran penelitian terdahulu merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Hal tersebut dikarenakan untuk melihat dan mengkaji perbedaan-perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang terdahulu. Dalam menulis penelitian ini, peneliti mengacu kepada hasil penelitian sebelumnya yang dianggap relevan sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Diantara beberapa referensi yang dapat dianggap relevan, yaitu:

1. Dalam Tesis, Nuraidah, 2013, Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Dalam penelitiannya Kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran dan pendidikan di madrasah. Namun, kompetensi tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, serta lama waktu mengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan terutama mutu pembelajaran. Di antara upaya-upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan mutu kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan yaitu dengan mengikuti diklat dan kelompok kerja, dan membuat penelitian tindakan kelas.¹⁷

¹⁷ Nuraida, "Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Perbedaan pokok antara penelitian ini terletak pada fokus topik pembahasannya. Penelitian sebelumnya membahas kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang bertempat di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan, sedangkan penelitian yang sekarang tentang peningkatan kompetensi profesional guru yang dikelola oleh kepala sekolah. Meskipun topiknya berbeda, keduanya memiliki kesamaan dalam konsep kompetensi profesional guru. Di mana kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik.

2. Dalam Jurnal Mutholib, Abdul, Zaenab Hanim, dan Azainil Azainil. "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* 1.1 (2021). Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepala sekolah berperan penting dalam membimbing, memberikan pengarahan, mendisiplinkan waktu, dan memotivasi guru. Evaluasi terhadap kemampuan guru juga dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan kepala sekolah dianggap efektif karena ada peningkatan pada kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru. Disiplin dan dedikasi guru juga meningkat dalam menjalankan tugas pembelajaran.¹⁸

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan yaitu terletak pada fokus penelitiannya. Penelitian sebelumnya membahas bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja guru secara menyeluruh berdasarkan fakta lapangan di SMA Negeri 1 Muara Wahau. Sedangkan penelitian ini hanya berfokus pada peningkatan kompetensi profesional guru di sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah.

3. Dalam Jurnal Susanti, Aty, and Udin Syaefuddin Sa'ud. "Efektifitas pengelolaan pengembangan profesionalitas guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2016. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengelolaan pengembangan profesionalitas guru di Kabupaten Bogor

di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan," dalam *Disertasi*, Pascasarjana UIN Sumatera Utara, 2013.

¹⁸ Abdul Mutholib, Zaenab Hanim, dan Azainil Azainil, "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau," dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2021, hal. 2.

masih belum efektif. Pemerintah daerah kabupaten/kota berperan dalam mengupayakan pengembangan pengelolaan pendidikan secara profesional, termasuk melalui program peningkatan profesionalisme guru. Untuk mencapai efektivitas yang lebih baik, diperlukan perbaikan dalam analisis kebutuhan, perencanaan yang lebih kritis, implementasi yang lebih inovatif, serta evaluasi yang lebih menyeluruh terhadap dampak program pelatihan.¹⁹

Perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan sebelumnya yaitu tentang efektivitas pengelolaan pengembangan profesionalitas guru secara otonom oleh pemerintah daerah di Kabupaten Bogor. Fokus utamanya adalah bagaimana pemerintah daerah mengelola pengembangan profesionalitas guru melalui analisis kebutuhan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi program. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Adapun penelitian yang dilakukan sekarang tentang efektivitas pengelolaan tenaga pendidik oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dalam lingkup satu lembaga pendidikan saja dengan metode penelitian kualitatif.

4. Dalam Jurnal Dewi, Tri Kumala, and Delfi Eliza. "Efektifitas Pengelolaan Pengembangan Teacher Profesional Guru di Taman Kanak-Kanak Setelah Pandemi." *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2023. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Guru profesional adalah pendidik yang aktif terlibat dalam proses pembelajaran, di mana ia berperan penting dalam mencapai tujuan pembelajaran. Terdapat beberapa prinsip yang mendasari seorang guru profesional, salah satunya adalah niat dan bakat. Niat dan bakat menjadi landasan utama untuk menjadi guru yang profesional. Tanpa kedua hal tersebut, guru akan menghadapi kesulitan dalam menjalankan proses pembelajaran, terutama karena mengajar anak usia dini memerlukan kesabaran dan ketekunan yang luar biasa. Adapun tahapan pengembangan profesional guru dimulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, hingga evaluasi. Upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam mengembangkan kemampuan profesional guru yaitu dengan mengadakan

¹⁹ Aty Susanti, dan Udin Syaefuddin Sa'ud, "Efektifitas Pengelolaan Pengembangan Profesionalitas Guru," dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 13 No. 2 Tahun 2016, hal. 37.

pelatihan. Pelatihan yang diikuti meliputi pelatihan loose part, workshop dengan Faber Castell, dan pelatihan kurikulum merdeka.²⁰

Perbedaan fokus penelitian sebelumnya dengan yang sedang dilakukan di antaranya yaitu terletak pada inti kompetensi guru yang diteliti. Pada penelitian sebelumnya dilakukan penelitian kompetensi guru secara menyeluruh yang terdiri dari empat kompetensi dasar guru. Sedangkan penelitian yang sekarang hanya berpusat pada salah satu kompetensi dasar guru yaitu kompetensi profesional guru.

H. Metode Penelitian

Menurut Bungin dalam Nasution dan Abdul Fattah, metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Pendekatan ilmiah ini memiliki ciri-ciri yang meliputi rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti bahwa penelitian dilakukan dengan cara-cara yang logis dan dapat dipahami oleh akal manusia. Empiris menunjukkan bahwa metode yang digunakan dapat diamati melalui indera manusia, sehingga orang lain dapat melihat dan memahami proses tersebut. Sedangkan sistematis berarti penelitian dilakukan melalui tahapan yang logis dan terstruktur.²¹

1. Pemilihan Objek Penelitian

Objek penelitian adalah fokus utama dalam sebuah penelitian dan sangat penting. Pemilihannya harus sesuai dengan tujuan, pertanyaan penelitian, dan metodologi. Objek penelitian bisa berupa individu, kelompok, fenomena, atau konsep yang akan diinvestigasi. Pemahaman yang baik tentang objek penelitian membantu peneliti mendapatkan data yang relevan dan hasil penelitian yang akurat.

Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat

²⁰ Tri Kumala Dewi, dan Delfi Eliza, "Efektifitas Pengelolaan Pengembangan Teacher Profesional Guru di Taman Kanak-Kanak Setelah Pandemi," dalam *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2023, hal. 300.

²¹ Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Harfa Creative, 2023, hal. 1.

kualitatif lebih menekankan pada makna.¹⁵

Lokasi penelitian adalah lingkungan, tempat, atau wilayah yang direncanakan oleh peneliti untuk dijadikan sebagai objek penelitian dalam rangka mengumpulkan data-data yang dibutuhkan. Tempat merupakan daerah atau wilayah di mana subjek atau objek penelitian yang hendak diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan. Alasan dipilihnya instansi pendidikan tersebut sebagai lokasi penelitian didasari oleh beberapa pertimbangan, di antaranya sebagai berikut:

- a. SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan merupakan instansi pendidikan yang berwawasan agama islam di bawah naungan Yayasan Prof. Dr. Zakiah Darajat.
- b. SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan juga mengadakan beberapa upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi-kompetensi dasar guru di antaranya kompetensi profesional guru.
- c. Masih adanya hambatan dalam pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

2. Data dan Sumber Data

a. Data

1) Data Primer

Data primer adalah informasi yang disusun dan dikumpulkan oleh peneliti untuk memenuhi tujuan penelitian. Biasanya, data ini dihasilkan melalui pengumpulan aktif dan langsung dari sumber-sumber pertama atau tempat objek penelitian berlangsung.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung dimaksudkan untuk memberikan data kepada peneliti, dan data tersebut telah dikumpulkan untuk tujuan selain penelitian yang sedang dilakukan. Data sekunder dapat dengan mudah diakses. Dalam konteks penelitian, data sekunder sering diperoleh dari skripsi, tesis, artikel, jurnal, serta situs web di internet yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dijalankan.¹⁶

b. Sumber Data

Bogdan dalam Zuchri Abdussamad, menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan

dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁷

Penelitian kualitatif adalah pendekatan dalam ilmu sosial yang menitikberatkan pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial. Berlandaskan paradigma alamiah dan teori fenomenologis, penelitian ini mencari pemahaman holistik melibatkan latar belakang, nilai, budaya, dan pandangan subjektif individu. Metode pengumpulan data melibatkan wawancara, observasi, analisis teks, dan studi kasus. Hasilnya dianalisis secara deskriptif dan interpretatif, dengan fokus pada pengembangan pemahaman fenomena sosial, bukan generalisasi statistik.

3. Teknik Input dan Analisis Data

a. Teknik input

Proses pengumpulan data adalah tahap yang sangat penting dalam penelitian, karena tujuan utamanya adalah memperoleh data yang relevan. Tanpa pemahaman yang baik tentang teknik pengumpulan data, peneliti mungkin tidak akan berhasil dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam konteks ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara langsung terlibat dalam pengumpulan data di lapangan untuk memperoleh data konkret yang relevan dengan topik penelitian. Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah input data.

1) Observasi

Adalah tindakan yang dilakukan secara sistematis untuk memantau gejala-gejala, baik yang bersifat fisik maupun mental.

2) Wawancara

Menurut Moleong wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu antara pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara atau narasumber (*interviewee*) yang memberikan jawaban atau informasi berdasarkan pertanyaan yang diajukan oleh penanya.²² Jadi, wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan, baik secara langsung atau tidak langsung dengan sumber data atau responden.

²² L.J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009, Cet. Ke-26, h. 186.

Dalam penelitian kualitatif, sering menggabungkan teknik observasi partisipatif dengan wawancara mendalam. Selama melakukan observasi, peneliti juga melakukan interview kepada orang-orang yang ada didalamnya.¹⁸

Dalam penelitian ini, digunakan wawancara terstruktur, di mana peneliti telah menyiapkan daftar pertanyaan. Setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan catatan dibuat oleh pengumpul data. Selain membawa instrumen sebagai panduan wawancara, peneliti juga membawa perangkat perekam suara. Responden dalam wawancara ini adalah kepala sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan, wakil kepala sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan, dan guru SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan, hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang sebenarnya.

3) Dokumentasi

Dokumen adalah catatan peristiwa yang telah terjadi di masa lalu, yang bisa berupa teks, gambar, atau karya monumental individu. Dokumen tertulis mencakup catatan harian, sejarah hidup, cerita, biografi, peraturan, dan kebijakan. Sementara dokumen berbentuk gambar mencakup foto, gambar bergerak, sketsa, dan sejenisnya. Dokumentasi hanya digunakan untuk melengkapi hasil dari metode observasi dan wawancara.

Penggunaan studi dokumen dalam penelitian kualitatif adalah untuk melengkapi teknik pengumpulan data seperti observasi dan wawancara. Dalam konteks penelitian ini, dokumen yang dimaksud adalah koleksi foto yang diambil selama proses wawancara dan observasi di SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan.

b. Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Menurut Sugiono, “analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai dilapangan”.

4. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam konteks pengujian keabsahan data, peneliti

menitikberatkan pada uji kredibilitas data atau tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian dengan melalui serangkaian tahap yang mencakup, memperpanjang waktu pengamatan, meningkatkan ketekunan dalam penelitian, menerapkan triangulasi data dan sumber, berdiskusi dengan rekan sejawat atau ahli dalam bidang yang relevan, dan melakukan pemeriksaan oleh pemberi data untuk memastikan kesesuaian data yang telah disediakan.

I. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil penelitian dalam bentuk deskriptif kualitatif.

1. Tahap Persiapan Penelitian

- a. Tahap awal, peneliti menyusun pedoman wawancara yang didasarkan pada aspek-aspek signifikan kehidupan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi oleh subjek penelitian. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan-pertanyaan pokok yang akan menjadi panduan selama proses wawancara. Pedoman wawancara yang telah disusun kemudian diperlihatkan kepada pembimbing penelitian, yang memiliki keahlian dalam bidang tersebut, untuk mendapatkan masukan dan saran tentang isi pedoman tersebut. Setelah menerima masukan dan koreksi dari pembimbing, peneliti memperbaiki pedoman wawancara dan bersiap-siap untuk melaksanakan wawancara.

Langkah selanjutnya dalam persiapan adalah peneliti menyusun pedoman observasi. Pedoman ini dibuat berdasarkan hasil observasi terhadap perilaku subjek selama wawancara, pemantauan lingkungan atau situasi wawancara, dan dampaknya terhadap perilaku subjek. Selain itu, pedoman observasi juga mencakup catatan langsung yang akan dibuat oleh peneliti selama proses pengamatan.

- b. Peneliti kemudian melakukan pencarian untuk menemukan subjek yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sebelum pelaksanaan wawancara, peneliti berkomunikasi dengan subjek penelitian untuk menanyakan apakah mereka bersedia untuk diwawancarai. Setelah subjek menunjukkan kesiapannya, peneliti dan subjek mencapai kesepakatan mengenai jadwal dan lokasi wawancara yang akan dilakukan.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Peneliti mengatur kesepakatan dengan subjek penelitian mengenai waktu dan lokasi pelaksanaan wawancara sesuai dengan pedoman yang telah dibuat. Dalam tahap ini, peneliti melakukan pengumpulan data yang relevan dengan fokus penelitian dari lokasi penelitian. Dalam proses pengumpulan data ini, peneliti memanfaatkan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

3. Tahap Penyelesaian dan Pelaporan

Peneliti melakukan analisis dan interpretasi data sesuai dengan langkah-langkah yang dijelaskan dalam metode analisis data. Selanjutnya, dinamika psikologis dan kesimpulan penelitian dirumuskan, serta diberikan saran untuk penelitian selanjutnya. Peneliti diharapkan dapat mengorganisir data dengan terstruktur agar dapat dipahami dengan mudah dan temuan dapat dijelaskan secara jelas. Selanjutnya, peneliti menyusun laporan penelitian secara sistematis, sesuai dengan jadwal penelitian yang mencakup tahapan- tahapan yang telah dijelaskan di atas. dapat digambarkan seperti berikut.

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November
1	Pengajuan Judul						
2	Ujian Komprehensif						
3	Penyusunan Proposal						
	Seminar Proposal						
4	Observasi Lapangan						
5	Wawancara						
6	Analisis dan Pengolahan Data						
7	Penyusunan Laporan						

J. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang diuraikan dalam tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

1. Bagian awal (prelemanasies) mencakup: halaman judul, halaman pernyataan keaslian tesis, halaman persetujuan tesis, halaman pengesahan tesis, halaman moto, halaman kata pengantar, halaman pedoman transliterasi Arab-Latin, halaman daftar isi dan halaman abstrak.

2. Bagian utama merupakan isi pokok dari tesis ini yang mencakup:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi uraian secara umum penyusunannya yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tujuan pustaka, metode penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penelitian

BAB II: EFEKTIVITAS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK

Bab ini membahas mengenai efektivitas pengelolaan tenaga pendidik, pengelolaan tenaga pendidik perspektif Al-Qur'an, prinsip-prinsip pengelolaan tenaga pendidik, ruang lingkup pengelolaan tenaga pendidik, indikator pengelolaan tenaga pendidik sekolah dasar, dan faktor pendukung dan penghambat pengelolaan tenaga pendidik,

BAB III: KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

Pada bab ini akan membahas tentang hakikat guru, kompetensi guru, macam-macam kompetensi guru, kompetensi profesional guru sekolah dasar, kompetensi guru perspektif Al-Qur'an, faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi profesional guru, dan hubungan pengelolaan tenaga pendidik dan kompetensi guru.

BAB IV: PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI SD ISLAM RUHAMA CIPUTAT TIMUR

Dalam bagian ini, akan disajikan gambaran umum mengenai hasil dan data yang terkait dengan objek penelitian. Kemudian, akan diuraikan temuan-temuan yang ditemukan dalam pengamatan lapangan yang

berkaitan dengan topik penelitian yang sedang diangkat. Akhirnya, akan dilakukan analisis terhadap temuan-temuan tersebut dan juga tinjauan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB V: Penutup

Bab ini adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan hasil penelitian, Implikasi hasil penelitian dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.

Bagian akhir, meliputi daftar pustaka, daftar riwayat penulis dan lampiran-lampiran.

BAB II

EFEKTIVITAS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK

A. Efektivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik

1. Pengertian Efektivitas

Kata efektivitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berasal dari kata keefektifan yang artinya dia diberi tugas untuk memantau proyek.¹ Efektivitas adalah indikator pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks institusi pendidikan, efektivitas mencakup beberapa dimensi seperti manajemen dan kepemimpinan sekolah, kualitas guru, tenaga kependidikan, serta personel lainnya, prestasi siswa, kurikulum, sarana dan prasarana, pengelolaan kelas, hubungan antara sekolah dan masyarakat, serta pengelolaan bidang-bidang khusus lainnya. Keberhasilan institusi ini ditunjukkan oleh seberapa dekat hasil yang dicapai dengan hasil yang diinginkan.² Efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan atau menghasilkan output yang sesuai dengan harapan. Sesuatu dianggap efektif jika berhasil mencapai tujuan yang diharapkan atau memberikan dampak yang kuat dan jelas.

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, dalam https://kbbi.web.id/efektivitas#google_vignette, diakses pada 20 Oktober 2024.

² H. Sanusi Uwes dan H.A. Rusdiana, *Sistem Pemikiran Manajemen Pendidikan Alternatif Memecahkan Masalah Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2017, hal. 228

Menurut Sondang P. Siagian, efektivitas adalah penggunaan sumber daya, sarana, dan prasarana yang telah ditentukan sebelumnya secara sadar untuk menghasilkan barang atau jasa dari suatu kegiatan. Efektivitas mencerminkan keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Semakin dekat hasil kegiatan dengan target yang diinginkan, semakin tinggi tingkat efektivitasnya.³

Menurut Adibowo dan Fidowaty, efektivitas memiliki dua fokus utama, yaitu dari sisi teoritis dan praktis. Dari perspektif teoritis, efektivitas bukan sekadar hasil akhir, melainkan mencakup analisis menyeluruh dan mendalam terkait efisiensi yang bersifat komprehensif. Pendekatan ini menuntut pemahaman yang kritis terhadap berbagai faktor yang berpengaruh dalam suatu proses atau tindakan. Dengan meninjau efektivitas secara teori, kita dapat merumuskan dasar-dasar ilmiah yang mengarahkan pada optimalisasi proses, metode, serta sumber daya yang digunakan. Fokus ini memungkinkan adanya landasan pengetahuan yang mendukung keputusan dan langkah-langkah ke depan, sehingga setiap tahapan yang dilakukan bukan hanya tepat, tetapi juga memiliki nilai ilmiah yang kuat.⁴

Di sisi praktis, efektivitas lebih menitikberatkan pada hasil nyata yang bisa diukur serta manfaat konkret yang dihasilkan. Dalam praktiknya, efektivitas berarti bagaimana suatu tindakan atau proses memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta dampak positif yang bisa dirasakan. Efektivitas di sini tidak hanya berbicara soal kelancaran proses, melainkan juga tentang kualitas hasil yang diperoleh dan sejauh mana hasil tersebut mampu meningkatkan produktivitas. Jadi, efektivitas mencakup evaluasi apakah suatu kegiatan mampu membawa perubahan yang signifikan, berdampak langsung pada kemajuan, serta menghasilkan manfaat yang nyata dalam konteks pelaksanaan.⁵

Lebih lanjut, efektivitas mengacu pada suatu keadaan yang berpengaruh terhadap pencapaian hasil yang diharapkan, baik itu dalam hal kemajuan, keberhasilan usaha, maupun kelangsungan

³ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001, hal. 24

⁴ Reza Muhammad Ramadhan, *et al.*, "The Implementation Policy of Bandung Barat and Education Sector in West Bandung Regency," dalam *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2019, hal. 4.

⁵ F.A. Pasha Akhmad, dan Fajar Azzam, "Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI SD di Kecamatan Tambun Selatan," dalam *Parameter*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2022, hal. 30.

suatu tindakan. Efektivitas menjadi indikator utama apakah suatu usaha telah berhasil memenuhi standar atau tujuan yang diinginkan, serta apakah kegiatan tersebut memberikan dampak yang berarti. Oleh karena itu, efektivitas menjadi ukuran yang penting dalam mengevaluasi tindakan atau usaha untuk memastikan keberhasilan serta pengaruh positif yang berkelanjutan.

Menurut Robbins, efektivitas merujuk pada sejauh mana sebuah organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang dianggap efektif adalah yang berhasil mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien.⁶

Sedangkan Steers mendefinisikan efektivitas sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa efektivitas dapat dievaluasi berdasarkan seberapa baik hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.⁷

Efektivitas menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly adalah kemampuan organisasi atau individu untuk mencapai tujuan secara maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal.⁸

Adapun menurut Drucker menyatakan bahwa efektivitas adalah tentang melakukan hal yang tepat. Artinya, fokus diarahkan pada pencapaian tujuan yang benar dan selaras dengan kebutuhan yang ada.⁹

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya suatu sasaran yang telah ditetapkan oleh sebuah lembaga pendidikan.

2. Definisi Pengelolaan

Manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu kata *manus* yang berarti tangan dan *egere* yang berarti melakukan. Gabungan kata ini membentuk kata kerja *managere* yang berarti menangani. Kata

⁶ Marbawi Adamy, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*, Lhokseumawe: Unimal Press, 2016, hal. 34.

⁷ Komir Bastaman, Ade Nawawi, dan Taharudin Taharudin, "Efektivitas Program Desa Migran Produktif (DESMIGRATIF) Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang," dalam *The World of Public Administration Journal*, Tahun 2020, hal. 173.

⁸ Nila Apriani, dan Sampara Lukman Ngadisah, "Efektivitas Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai SKP-Online di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi," dalam *Jurnal Visioner* Vol. 12 No. 4 Tahun 2020, hal. 734.

⁹ Erna Kusumawati, "Efektivitas Kerja Guru," dalam *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 6. No. 3 Tahun 2023, hal. 1488.

managere kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris menjadi *to manage*, dengan *management* sebagai kata benda, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan tersebut. Di Indonesia, *management* diterjemahkan menjadi “manajemen” atau “pengelolaan.”¹⁰

Management sendiri berasal dari kata *to manage*, yang berarti mengatur. Dalam proses pengaturan ini, akan muncul berbagai hal seperti masalah, tantangan, langkah-langkah, dan pertanyaan seputar apa yang diatur, siapa yang bertugas mengatur, alasan di balik pengaturan, dan tujuan dari pengaturan tersebut. Manajemen juga berperan dalam menganalisis, menetapkan tujuan atau sasaran, serta menentukan tugas dan kewajiban dengan baik, efektif, dan efisien.¹¹

Adapun pengelolaan berasal dari kata dasar “kelola” yang mendapat tambahan awalan “peng” dan akhiran “an,” sehingga berarti kegiatan pengurusan, perawatan, pengawasan, atau pengaturan. Menurut Suharismi Arikunto, pengelolaan secara umum adalah aktivitas administrasi, pengaturan, atau pengelolaan suatu kegiatan.¹² Secara keseluruhan, pengelolaan dapat diartikan sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara bahasa, pengelolaan memiliki arti yang sama dengan manajemen.¹³

Dalam istilah lain, pengelolaan merupakan ilmu yang mempelajari cara mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan melibatkan bantuan orang lain.¹⁴ Sondang P. Siagian juga menyatakan bahwa pengelolaan adalah kemampuan atau keterampilan untuk mencapai hasil tertentu guna mewujudkan tujuan, dengan melibatkan aktivitas orang lain.¹⁵

Menurut George R. Terry Leslie. W. Rue, pengelolaan merupakan suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan

¹⁰ Asrul Syafaruddin, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media, 2014, hal. 85.

¹¹ John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia, 1992, hal. 372.

¹² W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1996, hal. 221.

¹³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2009, hal. 19.

¹⁴ John Suprihanto, *Manajemen*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2014, hal. 2.

¹⁵ Sondang P. Siagian, *Sistem Informasi untuk Mengambil Keputusan*, Jakarta: Gunung Agung, 1974, hal. 5.

bimbingan atau pengarahan suatu kelompok menuju tujuan organisasional.¹⁶

Pengelolaan atau manajemen dapat diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Menurut Luther Gulick, manajemen disebut sebagai ilmu karena merupakan bidang pengetahuan yang secara sistematis mencoba memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Sementara itu, Follet menyebut pengelolaan sebagai kiat karena melibatkan pencapaian tujuan dengan cara mengatur orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas. Selain itu, pengelolaan juga dipandang sebagai profesi, karena didasarkan pada keahlian khusus yang diperlukan untuk mencapai prestasi seorang manajer, di mana para profesionalnya mengikuti pedoman kode etik tertentu.¹⁷

Ricky W. Griffin mendefinisikan pengelolaan sebagai suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengendalian sumber daya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.¹⁸

Pengelolaan diartikan sebagai proses pemanfaatan sumber melalui beberapa fungsi pengelolaan. Menurut Gullick, ada lima fungsi utama:

- a. Perencanaan, yang melibatkan penentuan tujuan yang ingin dicapai di masa depan serta langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya;
- b. Pengorganisasian, yaitu mengelompokkan aktivitas penting dan memberikan wewenang untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut;
- c. Penyusunan Staf, yang mencakup penentuan kebutuhan sumber daya manusia, proses seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan;
- d. Motivasi, mengarahkan perilaku manusia agar sesuai dengan tujuan organisasi;
- e. Pengendalian, yaitu mengukur pelaksanaan rencana untuk mengidentifikasi penyimpangan dan mengambil tindakan perbaikan.¹⁹

Berdasarkan beberapa pengertian pengelolaan di atas, pada

¹⁶ George R. Terry Leslie. W. Rue, *Manajemen Pendidikan Problema dan Tantangannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, hal. 1.

¹⁷ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009, hal. 1.

¹⁸ Ahmad Fathoni, "Manajemen Pengembangan Kurikulum Berbasis KKNI," dalam *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2019, hal. 80.

¹⁹ Hasan Basri, et.al., *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Madrasah*, Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023, hal. 1.

dasarnya memiliki inti pengertian yang hampir sama. Sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengelolaan adalah upaya atau tindakan yang bertujuan untuk mencapai sasaran melalui suatu proses. Proses ini merujuk pada fungsi-fungsi utama yang dilakukan oleh seorang manajer. Fungsi-fungsi tersebut mencakup perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).
 - b. Pengelolaan merupakan sebuah sistem kerja sama dengan pembagian peran yang terstruktur. Sistem kerja sama, atau sistem organisasi, merupakan suatu sistem sosial yang terdiri dari individu-individu yang saling berinteraksi dalam pola-pola aktivitas yang sudah ditentukan. Interaksi ini didasarkan pada peran yang dimiliki oleh setiap komponen yang ada dalam sistem organisasi tersebut.
 - c. Pengelolaan mengoptimalkan kontribusi orang, dana, aset fisik, dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Manajemen mengorganisasi serta memanfaatkan sumber daya fisik dan non-fisik secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Penggunaan sumber daya ini harus terfokus dan memiliki tujuan, sambil tetap memperhatikan prinsip-prinsip efisiensi dan efektivitas.
3. Pengelolaan Tenaga Pendidik

Pengelolaan pendidik mencakup kegiatan menetapkan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, pengelolaan, kesejahteraan, serta pemberhentian tenaga pendidik di sekolah agar mereka dapat menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan sekolah. Tujuan dari pengelolaan ini adalah untuk memanfaatkan tenaga pendidik secara efektif dan efisien guna mencapai hasil optimal dalam suasana yang kondusif. Dalam kaitannya, fungsi personalia yang harus dijalankan oleh pimpinan mencakup proses rekrutmen, pengembangan, penggajian, dan motivasi tenaga pendidik agar tujuan sistem dapat tercapai. Selain itu, fungsi ini juga membantu anggota mencapai posisi yang diinginkan dan standar perilaku yang diharapkan, memaksimalkan perkembangan karier tenaga pendidik, serta menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi.²⁰

Pengelolaan tenaga pendidik adalah proses yang meliputi perencanaan, pengaturan, pengarahan, koordinasi, serta

²⁰ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012, hal. 78.

pengawasan atau pengendalian tenaga pendidik dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan.²¹

Menurut Rugaiyah, pengelolaan tenaga pendidik merupakan kegiatan mengelola masing-masing tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas sesuai tugas dan fungsinya sehingga berjalan secara efektif. Pengelolaan pendidik meliputi kegiatan yang berkaitan dengan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, pengelolaan, kesejahteraan, serta pemberhentian tenaga sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna mencapai tujuan sekolah.²²

Pengelolaan tenaga pendidik merupakan serangkaian aktivitas yang sangat penting dalam organisasi pendidikan. Kegiatan ini dimulai sejak seorang guru pertama kali bergabung dengan institusi pendidikan hingga akhirnya mengakhiri masa tugasnya.²³ Tahap pertama dalam pengelolaan tenaga pendidik adalah perencanaan sumber daya manusia, yang dilanjutkan dengan proses rekrutmen untuk mencari kandidat yang sesuai. Setelah itu, dilakukan tahap seleksi untuk memilih calon guru yang memenuhi kualifikasi, dilanjutkan dengan penempatan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan institusi.

Selama masa tugas, institusi pendidikan memberikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja guru. Tidak hanya itu, berbagai bentuk penghargaan juga diberikan untuk meningkatkan motivasi dan pengakuan atas prestasi guru.²⁴

Untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, institusi juga menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari pengembangan profesional berkelanjutan. Kegiatan pengembangan ini penting untuk memastikan guru tetap kompeten dan *up-to-date* dengan perkembangan dunia pendidikan.

Akhirnya, siklus pengelolaan tenaga pendidik diakhiri dengan proses pemberhentian ketika masa tugas guru telah selesai. Semua tahapan ini merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam

²¹ Muhibbuddin Abdulmuid, *Manajemen Pendidikan*, Batang: Pengging Mangkunegara, 2013, hal. 52.

²² Rugayah, *Profesi Kependidikan dalam Perspektif Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 99.

²³ Endah Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan," dalam *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2018, hal. 3.

²⁴ Raden Soebiertika, dan Ida Rindaningsih, "Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistim Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo," dalam *MAMEN: Jurnal Manajemen*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2023, hal. 181.

sistem pengelolaan tenaga pendidik yang efektif.²⁵

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka pengelolaan tenaga pendidik adalah serangkaian proses dan upaya sistematis yang dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik atau guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien. Proses ini meliputi perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, evaluasi, dan pengendalian tenaga pendidik agar kualitas pendidikan tetap terjaga dan tujuan pendidikan tercapai. Pengelolaan yang baik bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja tenaga pendidik sehingga mereka mampu memberikan kontribusi terbaik dalam proses pembelajaran dan perkembangan peserta didik.

B. Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Perspektif Al-Qur'an

Pengelolaan tenaga pendidik dalam Islam merupakan upaya sistematis dan terstruktur yang bertujuan untuk mengembangkan, membina, dan mengarahkan sumber daya pendidik berdasarkan prinsip-prinsip ajaran Islam. Sistem pengelolaan ini berlandaskan pada Al-Qur'an dan Hadits sebagai pedoman utama, dengan fokus pada pembentukan tenaga pendidik yang tidak hanya profesional dalam bidang akademik tetapi juga memiliki integritas moral dan pemahaman mendalam tentang nilai-nilai Islam. Dalam konteks pendidikan Islam, seorang pendidik memiliki peran multi-dimensi sebagai *murabbi* (pengasuh yang mendidik), *mu'allim* (pengajar yang mentransfer ilmu), *muaddib* (pembimbing moral dan akhlak), *mudarris* (pengajar yang mencerdaskan), dan *mursyid* (pembimbing spiritual).²⁶

Secara etimologis, istilah pengelolaan sama dengan manajemen yang berasal dari bahasa Inggris, yang diterjemahkan langsung dari kata *management*, yang berarti pengelolaan, ketatalaksanaan, atau kepemimpinan. Dalam kamus Inggris-Indonesia karangan John M. Echols dan Hasan Shadily, manajemen berasal dari kata dasar *to manage*, yang berarti mengatur, melaksanakan, atau mengendalikan.²⁷ Menurut Hadari Nawawi, pengelolaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam mengelola organisasi, lembaga, atau perusahaan.²⁸ Sementara itu, Ramayulis

²⁵ Ramayulis, *Profesi dan Etika Keguruan*, Jakarta: Kalam Mulia, 2013, hal. 231.

²⁶ Wawan Setiawan, "Makna Guru dalam Konsep Ta'lim, Tarbiyyah dan Tazkiyyah," dalam *Jurnal Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati*, Vol. 28 No. 3 Tahun 2013, hal.-378.

²⁷ John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, Cat. IV, 2015, hal. 372.

²⁸ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Cat. II, Surabaya: CV. Haji Mas Agung,

mengungkapkan bahwa pengertian yang sepadan dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan), yang merupakan turunan dari kata *dabbara* yang berarti mengatur sebagaimana dalam firman Allah dalam surat As-Sajdah ayat 5:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (QS. As-Sajdah/32: 5)

Dari ayat di atas, jelas bahwa Allah SWT adalah Pengatur alam semesta (*al-Mudabbir*). Keteraturan alam ini merupakan bukti kebesaran-Nya dalam mengatur segala yang ada. Namun, karena manusia sebagai ciptaan Allah SWT telah dijadikan khalifah di muka bumi, maka mereka diberi tanggung jawab untuk mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya, karena sesungguhnya Allah lah yang mengatur alam semesta ini. Jika kita mencermati pengertian manajemen di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen adalah proses penggunaan semua sumber daya dengan bantuan orang lain dan bekerja sama dengan mereka untuk mencapai tujuan bersama secara efektif, efisien, dan produktif.²⁹

Pengelolaan tenaga pendidik Islam merupakan aspek krusial dalam pengembangan dan pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang berkualitas. Proses ini melibatkan serangkaian aktivitas yang kompleks dan terstruktur, mulai dari perencanaan strategis sumber daya manusia hingga implementasi program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen tenaga kependidikan tidak hanya berfokus pada aspek kompetensi akademik dan pedagogis, tetapi juga memberikan perhatian khusus pada dimensi spiritual dan moral yang menjadi fondasi utama dalam sistem pendidikan Islam. Para tenaga pendidik diharapkan tidak hanya mampu mentransfer pengetahuan secara efektif, tetapi juga dapat menjadi teladan dalam pengamalan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Perbedaan antara manajemen Barat dan manajemen berbasis Islam terletak pada aspek konsep dan pemikiran. Manajemen Barat umumnya diterapkan dalam pengelolaan perusahaan dengan tujuan mengoptimalkan sumber daya agar menghasilkan keuntungan maksimal. Keuntungan ini difokuskan untuk memenuhi kebutuhan fisik para pekerja, tanpa banyak memperhatikan aspek spiritual mereka. Pengabaian aspek spiritual ini sering kali mengakibatkan stres atau

2017, hal. 78.

²⁹ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2018, hal. 362.

tekanan bagi para pekerja karena mereka dituntut untuk terus memenuhi target pekerjaan. Kurangnya perhatian terhadap spiritualitas juga dapat memicu perilaku negatif di lingkungan kerja.³⁰

Perencanaan tenaga pendidik dalam konteks pendidikan Islam memerlukan pertimbangan yang cermat terhadap berbagai aspek, termasuk analisis kebutuhan organisasi, proyeksi pertumbuhan lembaga, serta identifikasi kompetensi khusus yang dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi pendidikan Islam. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik harus dilakukan dengan standar yang ketat, mempertimbangkan tidak hanya kualifikasi akademik tetapi juga pemahaman dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Hal ini menjadi tantangan tersendiri mengingat terbatasnya pool kandidat yang memenuhi kedua kriteria tersebut secara optimal. Lembaga pendidikan Islam sering kali harus melakukan kompromi antara kebutuhan akan tenaga pendidik yang berkualifikasi tinggi dengan ketersediaan kandidat yang memiliki pemahaman mendalam tentang Islam.³¹

Pengembangan profesional tenaga pendidik dalam konteks pendidikan Islam memerlukan pendekatan yang holistik dan terintegrasi. Program pengembangan tidak hanya mencakup peningkatan kompetensi pedagogis dan penguasaan materi ajar, tetapi juga penguatan pemahaman keagamaan dan kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran. Ini termasuk workshop, seminar, dan pelatihan yang memadukan aspek keilmuan modern dengan prinsip-prinsip pendidikan Islam. Tantangan dalam aspek ini terletak pada kebutuhan untuk mengembangkan program yang relevan dan efektif, yang dapat memenuhi kebutuhan pengembangan profesional sambil tetap mempertahankan keselarasan dengan nilai-nilai Islam.³²

Tantangan lain yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga pendidik Islam adalah kebutuhan untuk mengadaptasi praktik pengelolaan modern dengan prinsip-prinsip Islam. Ini mencakup pengembangan sistem pengelolaan yang efisien dan efektif sambil tetap mempertahankan nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, dan akhlak mulia. Lembaga pendidikan Islam juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional dan

³⁰ Ansari Adi, "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an," dalam *Jurnal Ijtima'iyah*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2016, hal. 24.

³¹ Burhan Nudin, *et. al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan*, Padang: Global Eksekutif Teknologi, 2023, hal. 23.

³² Alfania Mahya Salsabila, Ike Janu Arya Diningrum, dan Mochamad Iskarim, "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan," dalam *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2024, hal. 1120.

spiritual tenaga pendidik, sambil memastikan bahwa standar akademik dan administratif tetap terpenuhi.³³

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, manajemen tenaga kependidikan Islam juga dihadapkan pada tantangan untuk mempersiapkan tenaga pendidik yang mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran sambil tetap mempertahankan nilai-nilai Islam. Ini memerlukan program pengembangan kompetensi digital yang diselaraskan dengan prinsip-prinsip pendidikan Islam, serta strategi untuk mengelola dampak teknologi terhadap proses pembelajaran dan interaksi sosial dalam konteks pendidikan Islam.

Kualifikasi tenaga pendidik dalam Islam mencakup dua dimensi utama, yaitu:³⁴

1. Kualifikasi Personal

Kriteria dan kualifikasi pendidik dalam Islam, khususnya dalam aspek kualifikasi personal, menekankan pada pentingnya dimensi spiritual dan moral sebagai fondasi utama seorang pendidik. Keimanan dan ketakwaan yang kuat menjadi syarat fundamental, di mana seorang pendidik harus memiliki hubungan yang dekat dengan Allah SWT dan menjalankan ajaran Islam dengan konsisten. Hal ini tercermin dalam ketaatan beribadah, pemahaman yang mendalam tentang ajaran agama, serta kemampuan mengimplementasikan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari. Aspek akhlak mulia dan keteladanan juga menjadi komponen krusial, mengingat pendidik tidak hanya berperan sebagai pengajar tetapi juga sebagai model yang akan ditiru oleh peserta didiknya. Seorang pendidik dituntut untuk menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, baik dalam perkataan maupun perbuatan, sehingga dapat menjadi inspirasi positif bagi lingkungannya.

Kejujuran dan integritas tinggi merupakan karakteristik esensial yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dalam Islam. Hal ini mencakup konsistensi antara ucapan dan tindakan, kebenaran dalam menyampaikan ilmu, serta keteguhan dalam memegang prinsip-prinsip kebenaran. Pendidik harus mampu menunjukkan sikap yang dapat dipercaya dan menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dalam setiap aspek kehidupannya. Keikhlasan dalam menjalankan tugas menjadi aspek spiritual yang sangat penting, di mana seorang pendidik melaksanakan kewajibannya bukan semata-mata untuk

³³ Afif Safrudin, "Tantangan dan Peluang dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja," dalam *Journal of Mandalika Literature*, Vol. 5 No. 4 Tahun 2024, hal. 910.

³⁴ Ahmad Arifai, "Kompetensi Kepribadian Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam," dalam *Raudhah Proud to Be Professionals*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2018, hal. 31.

mendapatkan imbalan material, melainkan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Sikap ikhlas ini akan tercermin dalam dedikasi dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas pendidikan.³⁵

Tanggung jawab dan amanah merupakan kualifikasi personal yang tidak kalah pentingnya dalam Islam. Seorang pendidik harus menyadari bahwa profesinya merupakan amanah yang besar dari Allah SWT dan masyarakat untuk membentuk generasi yang berkualitas. Tanggung jawab ini mencakup berbagai aspek, termasuk kewajiban untuk terus mengembangkan diri, memastikan kualitas pembelajaran yang optimal, serta menjaga kepercayaan yang diberikan oleh berbagai pihak. Pendidik harus mampu mengelola amanah ini dengan sebaik-baiknya, menunjukkan profesionalisme dalam bekerja, serta memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Semua aspek kualifikasi personal ini saling terkait dan membentuk fondasi yang kokoh bagi seorang pendidik dalam menjalankan tugas mulia dalam sistem pendidikan Islam.

2. Kualifikasi Profesional

Seorang guru profesional di sekolah dasar perlu memiliki sejumlah kualifikasi untuk memastikan proses pembelajaran berjalan efektif dan bermakna. Pertama, penguasaan terhadap ilmu yang diajarkan adalah hal mendasar, karena pemahaman yang mendalam memungkinkan guru menyampaikan materi secara akurat dan dapat menjawab pertanyaan siswa dengan tepat. Kedua, kemampuan pedagogis yang baik sangat penting, mengingat guru harus mampu merancang dan menerapkan metode pengajaran yang sesuai untuk mendukung pemahaman siswa. Di samping itu, pemahaman tentang psikologi peserta didik menjadi aspek yang tak kalah penting, karena dengan memahami perkembangan dan karakteristik siswa, guru dapat menciptakan pendekatan yang lebih tepat dalam mendampingi mereka. Kualifikasi lainnya adalah kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam proses pembelajaran, yang relevan bagi sekolah berbasis agama dan membantu siswa mengaitkan nilai akademik dengan nilai-nilai moral. Terakhir, komitmen terhadap pengembangan diri menunjukkan keinginan guru untuk terus belajar dan memperbarui keterampilannya, seiring dengan perkembangan pendidikan dan tuntutan kurikulum yang dinamis.

³⁵ Sri Sarjana, dan Nur Khayati, "Pengaruh Etika, Perilaku, dan Kepribadian terhadap Integritas Guru," dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2016, hal. 381.

Berdasarkan perspektif Islam, pengelolaan memiliki empat konsep seperti perencanaan, penempatan tenaga pendidik, pemberian dorongan tenaga pendidik, dan pengawasan. Secara lebih detailnya yaitu:³⁶

1. Perencanaan Tenaga Pendidik

Perencanaan merupakan proses menyeluruh yang mencakup pemikiran dan pengambilan keputusan secara mendalam mengenai berbagai tindakan yang akan dilakukan di masa mendatang, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Dalam perencanaan, setiap langkah disusun dengan cermat dan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti sumber daya, waktu, metode, dan potensi tantangan yang mungkin dihadapi. Dengan proses perencanaan yang matang, diharapkan semua tindakan yang diambil dapat berjalan sesuai dengan rencana, sehingga tujuan akhir dapat dicapai secara optimal dan efisien.³⁷

Dalam konsep Islam, perencanaan atau *planning* mencakup gambaran menyeluruh tentang kegiatan yang akan dilaksanakan di masa depan. Perencanaan ini meliputi pemilihan waktu yang tepat, metode yang sesuai, dan strategi yang matang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perencanaan dalam Islam tidak hanya berfokus pada efektivitas dan efisiensi, tetapi juga mempertimbangkan aspek moral dan etika, sehingga setiap langkah yang diambil tetap sejalan dengan prinsip-prinsip agama. Melalui perencanaan yang baik, diharapkan setiap kegiatan dapat terlaksana dengan lancar dan membawa manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

Perencanaan, atau yang sering disebut sebagai *planning*, adalah langkah awal dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Langkah ini melibatkan pemikiran yang matang mengenai semua aspek yang berhubungan dengan tugas tersebut, termasuk metode, waktu, dan sumber daya yang akan digunakan. Tujuan utama dari perencanaan adalah memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal, efektif, dan efisien, sehingga setiap upaya yang dilakukan dapat memberikan hasil yang optimal dan tidak sia-sia. Dengan perencanaan yang baik, setiap tahap pekerjaan dapat berjalan lebih terarah dan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara menyeluruh.³⁸

³⁶ Ansari Adi, "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an," dalam *Jurnal Ijtima'iyah*, Vol. 9 N0. 1 Tahun 2016, hal. 25.

³⁷ AW. Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta: Bina Aksara, 1987, hal. 33.

³⁸ Didin Hafifuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'at dalam Praktek*,

Sebagaimana dalam firman Allah SWT pada surat Shaad ayat 27 memperkuat prinsip perencanaan yaitu:

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ذَلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ

Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah (sia-sia), yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir. Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka. (QS. Shaad/38: 27)

Konsep perencanaan secara mendalam terlihat dalam penciptaan langit, bumi, dan seluruh isi alam semesta, di mana Allah merancang segala sesuatu dengan sangat jelas dan penuh pertimbangan. Setiap aspek penciptaan, mulai dari keteraturan alam hingga siklus kehidupan, mencerminkan perencanaan yang sempurna. Bahkan, usia manusia baik panjang maupun pendek telah ditetapkan sejak awal oleh-Nya, menunjukkan bahwa segala sesuatu terjadi sesuai dengan kehendak dan rencana yang telah ditentukan. Perencanaan ini menggambarkan kebijaksanaan dan keagungan Allah dalam mengatur alam semesta dengan harmonis dan penuh tujuan.

Dengan demikian, bila dikaitkan dengan sistem pendidikan di dalam suatu organisasi kependidikan, perencanaan pendidikan dapat diartikan sebagai penerapan analisis yang rasional dan sistematis untuk merancang dan mengembangkan program-program pendidikan. Perencanaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa program-program pendidikan yang dihasilkan menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan manfaat yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan peserta didik, sekaligus merespons kebutuhan masyarakat. Proses perencanaan pendidikan ini mencakup identifikasi tujuan, alokasi sumber daya, serta penentuan metode pengajaran yang relevan agar program yang dirancang mampu menciptakan hasil belajar yang optimal dan bermanfaat bagi perkembangan individu serta masyarakat luas.³⁹

2. Pengorganisasian Tenaga Pendidik

Dalam konteks manajemen berdasarkan perspektif Al-Qur'an, pengorganisasian atau (التنظيم) adalah proses menyusun dan mengatur berbagai komponen atau elemen yang ada, sehingga

Jakarta: Gema Insani, 2003, hal. 77.

³⁹ ST. Vembriarto, *Pengantar Perencanaan Pendidikan: Educational Planning*, Yogyakarta: Andi Offset, 1998, hal. 39.

masing-masing bagian dapat saling terhubung dan bekerja sebagai satu kesatuan yang harmonis. Pengorganisasian ini bukan hanya bertujuan untuk menciptakan struktur yang jelas, tetapi juga untuk memastikan bahwa setiap bagian dalam organisasi atau sistem pendidikan dapat berfungsi dengan baik sesuai dengan peran dan fungsinya. Dalam pendidikan Islam, pengorganisasian menjadi sangat penting untuk menyatukan visi dan misi yang telah ditetapkan, sehingga dapat diwujudkan melalui tindakan yang terencana dan terstruktur. Dengan pengorganisasian yang baik, setiap elemen dalam sistem pendidikan Islam, baik itu pengelola, pengajar, maupun peserta didik, dapat berkolaborasi secara efektif, mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang holistik, yaitu tidak hanya berkembang dalam aspek intelektual, tetapi juga spiritual dan moral.

Menurut Terry, pengorganisasian adalah kegiatan fundamental dalam pengelolaan yang bertujuan untuk mengatur semua sumber daya yang dibutuhkan, termasuk sumber daya manusia, agar setiap tugas dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar dan berhasil. Proses ini mencakup penataan struktur organisasi, penentuan peran dan tanggung jawab, serta pengalokasian sumber daya secara optimal. Dengan pengorganisasian yang baik, setiap elemen dalam organisasi, baik itu individu maupun kelompok, akan bekerja secara terkoordinasi, memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan efisiensi dan efektivitas. Pengorganisasian yang tepat akan menciptakan alur kerja yang jelas dan mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas, sehingga seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.⁴⁰

Pengorganisasian dalam pendidikan Islam adalah suatu proses yang mencakup penentuan struktur organisasi, pembagian aktivitas, interaksi antar individu, koordinasi, desain struktur, serta penetapan wewenang dan tugas yang jelas dan transparan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, baik pada level individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan, pengorganisasian ini sangat penting untuk memastikan segala hal berjalan dengan baik dan sesuai tujuan yang diharapkan.⁴¹

Menurut perspektif Al-Qur'an, sebuah organisasi dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan akan berjalan dengan

⁴⁰ George R. Terry, *Guide to Management*, Penj. J. Smith D.F.M, Cet. VIII, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hal. 73.

⁴¹ Ansari Adi, "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an," dalam *Jurnal Ijtima'iyah*...hal. 32.

lancar dan mencapai tujuannya jika dilaksanakan dengan mengikuti prinsip-prinsip dasar seperti kebebasan, keadilan, dan musyawarah. Prinsip-prinsip ini, ketika diterapkan dengan konsisten dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam, akan sangat membantu para pengelola pendidikan dalam menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif.⁴²

Proses pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan dalam pendidikan Islam lebih menekankan pentingnya kesatuan dalam setiap tindakan. Dalam hal ini, Al-Qur'an mengajarkan pentingnya persatuan yang utuh dan murni dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, pendidikan Islam menekankan bahwa organisasi, kelompok, atau wadah yang ada seharusnya tidak menimbulkan pertentangan, perselisihan, atau percekocokan yang dapat merusak kesatuan serta menghancurkan mekanisme kepemimpinan yang telah dibangun dengan baik. Hal tersebut berdasarkan Firman Allah dalam surat Al-Anfal ayat 46:

وَاطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya, janganlah kamu berbantah-bantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar, hilang kekuatanmu, dan bersabarlah, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar. (QS. Al-Anfal/8: 46)

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa pengorganisasian adalah tahap kedua setelah perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Pengorganisasian diperlukan karena pekerjaan yang harus dilaksanakan terlalu besar atau kompleks untuk ditangani oleh satu orang saja. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga tambahan, yang kemudian membentuk kelompok kerja yang efektif. Berbagai ide, tenaga, dan keterampilan digabungkan menjadi satu kesatuan yang harus dikoordinasikan dengan baik, bukan hanya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada, tetapi juga untuk memberikan manfaat bagi setiap anggota kelompok tersebut, baik dalam pengembangan keterampilan maupun pengetahuan mereka.

3. Pemberian Dorongan (*Actuating*) Tenaga Pendidik

Pemberian dorongan atau *actuating* dalam konteks pengelolaan tenaga pendidik menurut perspektif Al-Qur'an pada hakikatnya adalah upaya yang dilakukan untuk menggerakkan seluruh tenaga pendidik agar dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien. Dalam hal

⁴² Luluk Maktumah, dan Minhaji, "Prophetic Leadership dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2020, hal. 139.

ini, *actuating* tidak hanya sekedar memotivasi, tetapi juga melibatkan pengelolaan yang terencana dan terarah, dimana tenaga pendidik diberikan dorongan agar dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan semangat.⁴³

Proses *actuating* ini merupakan tahapan yang sangat penting karena pada fase ini semua perencanaan yang telah dibuat sebelumnya dalam tahap *actuating* akan diimplementasikan. Tanpa adanya langkah *actuating*, maka perencanaan yang telah disusun tidak akan memberikan dampak yang maksimal. Di dalam proses *actuating*, pemimpin atau manajer pendidikan diharapkan dapat memberikan instruksi yang jelas, memberikan dukungan yang diperlukan, serta memastikan bahwa setiap tenaga pendidik menjalankan tugasnya sesuai dengan peran masing-masing.⁴⁴

Selain itu, dalam perspektif Al-Qur'an, *actuating* mencakup nilai-nilai seperti kerjasama, keadilan, dan keterbukaan, di mana setiap tenaga pendidik diberi ruang untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Prinsip-prinsip tersebut bertujuan untuk menciptakan atmosfer yang saling mendukung, memotivasi, dan memberdayakan tenaga pendidik agar mampu mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, *actuating* dalam manajemen tenaga pendidik berfungsi sebagai penghubung antara perencanaan dan pelaksanaan, memastikan bahwa seluruh sumber daya yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal dan setiap langkah yang diambil sejalan dengan visi dan misi lembaga pendidikan.⁴⁵

Sebagaimana dalam surat Al-Kahf ayat 2 dijelaskan tentang bimbingan dalam *actuating* yaitu:

فَقِيمًا لِّئُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّمَّنْ لَدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ
أَجْرًا حَسَنًا

Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik. (QS. Al-

⁴³ Tri Setiawati Maulana, Najamuddin Pettasolong, dan Abdurrahman Mala, "Manajemen Pendidik dan Peserta Didik Perspektifal-Qur'an dan Hadist," dalam *Journal of Islamic Education Management Research*, Vol. 2. No. 1 Tahun 2023, hal. 20.

⁴⁴ Moh. Arifudin, Fathma Zahara Sholeha, dan Lilis Fikriya Umami, "Planning (Perencanaan) dalam Manajemen Pendidikan Islam," dalam *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2021, hal. 165.

⁴⁵ Siti Sopiah, dan Maman Herman, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru," dalam *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, Vol. 2. No. 2 Tahun 2018, hal. 288.

Kahf/18: 2)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *actuating* adalah proses yang melibatkan pengelolaan dan penggerakan lingkungan organisasi, yang mencakup interaksi dengan lingkungan eksternal maupun internal, serta orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Proses ini dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan terorganisir, memastikan bahwa semua aspek dalam organisasi bergerak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor seperti pembimbingan dan pemberian peringatan sangat penting dalam mendukung kelancaran rencana yang telah disusun. Jika elemen-elemen ini diabaikan, maka potensi kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi akan semakin besar, yang dapat berdampak pada performa dan keberlanjutan organisasi tersebut.

Proses *actuating* tidak hanya mencakup pemberian instruksi atau arahan secara langsung, tetapi juga pemberian pedoman, nasehat, serta berbagai bentuk komunikasi yang membangun. Sebagai contoh, seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu memberikan arahan yang jelas kepada anggotanya, mendengarkan keluhan dan masukan dari mereka, serta menyelesaikan masalah dengan bijak. Selain itu, keterampilan komunikasi yang baik dan efektif menjadi kunci dalam proses ini, karena komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungannya anggota organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, komunikasi yang baik dan terbuka akan menciptakan rasa saling percaya dan menghargai antara semua pihak yang terlibat.⁴⁶

Pada inti dari *actuating*, terdapat peran *leading*, yang merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai hasil yang diinginkan. *Leading* berfokus pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi anggota organisasi, serta memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai dengan cara yang efisien dan efektif. Untuk itu, pemimpin harus mengedepankan prinsip-prinsip efisiensi dalam setiap keputusan yang diambil, memastikan bahwa setiap langkah dan kebijakan yang diambil mengarah pada optimalisasi sumber daya yang ada.

Selain itu, pemimpin juga harus menjaga komunikasi yang efektif dalam organisasi, memastikan bahwa setiap anggota memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan prosedur yang berlaku. Dengan komunikasi yang baik, anggota organisasi akan lebih mudah untuk bekerja sama dan berkolaborasi, serta

⁴⁶ Husaini, dan Happy Fitria, "Manajemen Kepemimpinan pada Lembaga Pendidikan Islam," dalam *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2019, hal. 52.

memahami peran masing-masing dalam pencapaian tujuan. Salah satu aspek penting dalam *actuating* adalah kemampuan untuk menjawab pertanyaan atau memberikan penjelasan yang diperlukan oleh anggota organisasi. Pemimpin yang responsif dan terbuka terhadap pertanyaan akan membantu menciptakan suasana kerja yang transparan dan saling mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja dalam organisasi.⁴⁷

4. Pengawasan Tenaga Pendidik

Pengawasan, atau yang dalam pengelolaan dikenal sebagai *controlling*, dalam konteks manajemen tenaga pendidik dan menurut perspektif Al-Qur'an, mengarah pada pengaturan dan pengelolaan dengan tujuan untuk memastikan pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dalam pandangan Islam, pengawasan menjadi syarat yang mutlak bagi seorang pemimpin untuk lebih unggul dari anggotanya, sehingga kontrol yang diterapkan akan lebih efektif dan berhasil dalam mencapai tujuan yang diinginkan.⁴⁸

Fungsi utama pengawasan adalah untuk memastikan bahwa setiap pegawai yang memiliki tanggung jawab dapat melaksanakannya dengan optimal. Kinerja mereka diawasi sesuai dengan prosedur yang berlaku, sehingga setiap kesalahan atau penyimpangan yang terjadi dapat terdeteksi dan diperbaiki. Adapun ayat tentang pengawasan yaitu:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ

Tidaklah kamu perhatikan bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi.....
(QS. Al-Mujadila/58: 7)

Dalam konteks ayat ini, konsep pengawasan yang diungkapkan sudah sangat efektif untuk diterapkan. Memahami dan mengimplementasikan konteks ayat tersebut menjadi hal yang sangat penting. Para pelaksana tugas di institusi akan menjalankan tanggung jawabnya dengan konsisten sesuai dengan amanah yang diberikan, bahkan akan lebih bersemangat karena mereka menyadari bahwa pertanggungjawaban utama mereka adalah kepada Sang Khalik yang mengetahui segala perbuatan makhluk-Nya. Dalam pandangan Islam, pengawasan (kontrol) bertujuan untuk

⁴⁷ Sondang P. Siagian, *Sistem Informasi untuk Mengambil Keputusan*, Jakarta: Gunung Agung, 1997, hal. 88.

⁴⁸ Muhamad Fatih Rusydi Syadzili, dan STAI Ihyaul Ulum Gresik, "Ontologi Manajemen Pendidikan Islam dalam Konstruksi Al-Qur'an dan Al-Hadits," dalam *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2019, hal 92.

memperbaiki yang salah, mengoreksi kesalahan, dan menegakkan kebenaran. Menurut Ibrahim, pengawasan adalah fungsi yang bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas manajemen berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dengan kinerja terbaik, serta untuk mengidentifikasi kesalahan dan penyelewengan, kemudian memberikan tindakan korektif.

C. Prinsip-Prinsip Pengelolaan Tenaga Pendidik

Setiap kepala sekolah sebagai manager perlu memiliki komitmen terhadap prinsip-prinsip pengelolaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Prinsip-prinsip ini sangat penting karena mendukung kesuksesan manajer dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan atau manajemen, kepala sekolah dapat meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi dalam pekerjaannya dan menumbuhkan kepercayaan diri yang lebih besar. Setidaknya, prinsip-prinsip ini membantu kepala sekolah mengurangi ketidakakuratan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, penting untuk memahami makna prinsip sebagai landasan awal dalam memahami prinsip-prinsip pengelolaan tersebut.

Menurut Winardi, yang dikutip oleh Mesiono, terdapat beberapa prinsip pengelolaan yang menjadi dasar penting dalam pengelolaan organisasi yang efektif. Prinsip-prinsip tersebut meliputi:⁴⁹

1. Pembagian kerja yang mengacu pada pembagian tugas untuk meningkatkan efisiensi;
2. Otoritas dan tanggung jawab, yaitu keseimbangan antara kekuasaan yang dimiliki dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh setiap individu;
3. Disiplin, yang menunjukkan perlunya ketaatan pada peraturan dan ketentuan yang berlaku;
4. Kesatuan perintah, di mana setiap orang hanya menerima perintah dari satu atasan sehingga mencegah kebingungan;
5. Kesatuan arah, yang berarti setiap kegiatan dalam organisasi harus mengarah pada tujuan yang sama.
6. Kepentingan umum di atas kepentingan individu, yang mendorong setiap orang untuk mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi;
7. Penghargaan atau kompensasi, yang berarti adanya balas jasa atau penghargaan yang layak bagi karyawan;

⁴⁹ Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2012, hal. 2-3.

8. Sentralisasi, yaitu menentukan sejauh mana keputusan berada pada tingkat pusat atau tersebar dalam organisasi;
9. Struktur hierarki, yang menekankan pentingnya rantai komando untuk koordinasi;
10. Keteraturan, yaitu pengaturan setiap orang dan sumber daya pada tempat dan posisinya masing-masing.
11. Keadilan, yang menekankan perlakuan adil dan merata bagi semua pihak dalam organisasi;
12. Stabilitas dalam pelaksanaan pekerjaan, yang berarti mempertahankan stabilitas pekerjaan untuk memberikan rasa aman dan kesempatan berkembang bagi karyawan;
13. Inisiatif, yaitu mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi dalam perbaikan proses kerja; dan terakhir,
14. Jiwa korps atau semangat kebersamaan, yang menumbuhkan kerja sama dan solidaritas dalam tim untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa prinsip adalah sekumpulan nilai dan ketentuan yang tertanam dalam diri seseorang, menjadi panduan yang mendorong mereka mencapai kesuksesan. Prinsip-prinsip ini, jika diterapkan secara konsisten, akan membantu menciptakan perilaku manajerial yang efektif dan mendukung keberhasilan organisasi. Prinsip ini bukan hanya pedoman teoretis, tetapi juga pendorong internal yang dapat membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku yang berorientasi pada tujuan.

D. Ruang Lingkup Pengelolaan Tenaga Pendidik

Pengelolaan tenaga pendidik mencakup berbagai aspek penting yang bertujuan untuk memastikan tenaga pendidik dapat bekerja secara efektif serta mendukung kualitas pendidikan. Berikut ini adalah beberapa ruang lingkup utama dalam pengelolaan tenaga pendidik:⁵⁰

1. Perencanaan

Proses ini melibatkan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik sesuai dengan jumlah siswa, bidang keahlian, dan kualifikasi yang diperlukan.

Dalam teori perencanaan tenaga kerja, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan, antara lain:⁵¹

⁵⁰ Muhammad Salim, *et. al.*, "Konsep dasar dan Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan," dalam *HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2023, hal. 281.

⁵¹ Faradina Nur Setianingsih, *et. al.*, "Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder," dalam *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No. 8 Tahun 2022, hal. 2325.

a. Metode Tradisional

Metode ini, yang sering disebut sebagai perencanaan tenaga kerja dasar, hanya berfokus pada jumlah karyawan di dalam organisasi serta jenis dan tingkat keterampilan yang diperlukan. Namun, model ini sekarang dinilai terlalu terbatas.

b. Metode Perencanaan Terpadu

Perencanaan tenaga kerja modern tidak hanya memperhitungkan ketersediaan dan permintaan tenaga kerja, melainkan mencakup aspek yang lebih luas untuk mewujudkan visi organisasi dan individu di dalamnya. Pada Perencanaan Terpadu, setiap langkah diselaraskan dengan visi strategis organisasi, di mana visi tersebut berfungsi sebagai tolok ukur kinerja.

2. Rekrutmen dan Seleksi

a. Pengertian Rekrutmen

Menurut Noe, Hollenbeck, Gehart, dan Wright, rekrutmen adalah praktik atau aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk mengenali dan menarik calon karyawan potensial.⁵²

Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes, rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk bekerja di suatu organisasi. Proses ini melibatkan komunikasi dua arah: pelamar ingin mendapatkan informasi yang jelas tentang kondisi bekerja di organisasi tersebut, sementara organisasi berupaya memperoleh gambaran yang akurat mengenai calon karyawan jika nantinya mereka diangkat sebagai pegawai.⁵³

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Rekrutmen mencakup seleksi, wawancara, dan penempatan tenaga pendidik yang sesuai dengan kompetensinya.

Pengadaan atau rekrutmen guru harus didasarkan pada kebutuhan sekolah yang menjadi prioritas, yaitu sesuai dengan tingkat kepentingan dan hasil analisis kebutuhan tenaga guru. Perekrutan guru juga harus mempertimbangkan ketersediaan

⁵² Rizki Amanda Puspitasari, Mochamad Djudi Mukzam, dan Mohammad Iqbal, "Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi untuk Mendapatkan Karyawan yang Bermutu," dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2014, hal. 4.

⁵³ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017, hal. 23-24.

anggaran untuk membayar honorarium bagi tenaga yang direkrut. Oleh karena itu, sebelum merekrut, pimpinan perlu melakukan analisis kebutuhan agar tenaga yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang diperlukan. Dalam hal ini, menurut Suprihanto, proses rekrutmen tenaga kerja harus melibatkan analisis beban kerja, analisis angkatan kerja, analisis jabatan, serta pembuatan deskripsi pekerjaan (*job description*).⁵⁴

Adapun rekrutmen tenaga pendidik (guru) harus dilakukan secara serius dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, khususnya pada Bab VI yang membahas standar pendidik dan tenaga kependidikan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 28 berikut:⁵⁵

- 1) Tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, serta dalam keadaan sehat secara fisik dan mental, untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kemampuan akademik yang dimaksud pada ayat 1 adalah kualifikasi pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik, yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Kompetensi yang diperlukan sebagai agen pembelajaran untuk jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA meliputi:
 - a) Kompetensi pedagogik
 - b) Kompetensi kepribadian
 - c) Kompetensi profesional
 - d) Kompetensi sosial

Sementara itu, Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana dalam bukunya Muhibbuddin Abdulmuid menjelaskan tahapan dalam proses perekrutan tenaga personalia sebagai berikut:⁵⁶

- 1) Merencanakan kebutuhan tenaga personalia
- 2) Melakukan rekrutmen dengan melalui proses seleksi
- 3) Menempatkan personalia sesuai dengan formasi yang ada

⁵⁴ Soeprihanto, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2001, hal. 13.

⁵⁵ Novan Ramadani Agia, Indra Sudrajat, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)," dalam *Jurnal Sansakara Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2023, hal. 43.

⁵⁶ Muhibbuddin Abdulmuid, *Manajemen Pendidikan*, hal. 55.

- 4) Memotivasi personalia agar memiliki semangat kerja yang baik
 - 5) Menjaga kesejahteraan tenaga personalia
 - 6) Mengelola kenaikan pangkat dan gaji
 - 7) Meningkatkan kualitas staf melalui pendidikan di dalam jabatan (*In Service Training*), pelatihan, seminar, dan kegiatan lainnya
 - 8) Melakukan penilaian kinerja staf untuk memperoleh data guna mendukung kenaikan pangkat
 - 9) Menyusun prosedur pemutusan hubungan kerja dengan pegawai.
- b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen menurut Stoner adalah menarik sejumlah karyawan yang cukup sehingga manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan. Rivai berpendapat bahwa rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan sebanyak mungkin kandidat yang memenuhi kualifikasi dari berbagai sumber agar perusahaan bisa merekrut karyawan terbaik. Sementara itu, menurut S.P. Siagian, tujuan rekrutmen adalah menjaring calon karyawan sebanyak mungkin sehingga organisasi memiliki peluang lebih besar untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kriteria organisasi.⁵⁷

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah menjaring sebanyak mungkin calon karyawan agar organisasi dapat memilih kandidat yang paling sesuai dengan kriteria dan kebutuhan organisasi.

Sedangkan tujuan rekrutmen dalam pengelolaan tenaga pendidik adalah untuk menarik dan memperoleh calon guru yang memiliki kualifikasi, kompetensi, serta potensi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah atau institusi pendidikan. Melalui rekrutmen yang efektif, sekolah dapat memastikan bahwa tenaga pendidik yang terpilih memiliki kemampuan pedagogis, kepribadian, dan profesionalisme yang dibutuhkan untuk mendukung tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, proses rekrutmen yang baik membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan berkelanjutan, dengan memastikan bahwa tenaga pendidik yang terpilih mampu beradaptasi dengan budaya kerja serta

⁵⁷ Cupian, *et. al.*, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital," dalam *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2020, hal. 52.

memenuhi standar kinerja yang diharapkan.⁵⁸

c. Prinsip Rekrutmen

Upaya untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan sesuai *prinsip the right man on the right place*, dilakukan kegiatan rekrutmen yang diawali dengan proses seleksi, kemudian diikuti oleh orientasi dan penempatan. Sebelum proses seleksi dimulai, ditetapkan terlebih dahulu kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki posisi tertentu. Kualifikasi ini umumnya mencakup: keahlian, pengalaman, usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, kondisi fisik, dan aspek-aspek lainnya.⁵⁹

Menurut Ibrahim Bafadal, untuk mendapatkan calon guru yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan cocok untuk posisi tertentu, diperlukan proses yang tidak sederhana. Ada beberapa prinsip yang perlu dipegang dalam perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen guru, yaitu:⁶⁰

- 1) Proses rekrutmen guru perlu dirancang dengan matang untuk memastikan kebutuhan tenaga pengajar terpenuhi.
- 2) Rekrutmen guru harus dilaksanakan secara objektif. Artinya, panitia seleksi menetapkan hasil kelulusan dengan objektifitas tinggi, yaitu hanya meluluskan pelamar yang memenuhi persyaratan dan sebaliknya.
- 3) Agar calon guru yang profesional dapat terjaring, materi seleksi pegawai baru harus mencakup semua aspek yang relevan dan dibutuhkan bagi calon guru.

3. Pembinaan dan Pengembangan Kompetensi

Pengembangan profesional dan pelatihan bagi guru di sekolah dasar memiliki peran penting dalam menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik. Upaya ini memastikan bahwa guru tidak hanya mampu memberikan materi pembelajaran, tetapi juga dapat menerapkannya secara efektif dengan metode-metode terkini yang relevan dengan kebutuhan siswa. Salah satu elemen utamanya adalah pelatihan berkelanjutan, yaitu pelatihan atau pendidikan tambahan yang diberikan kepada guru secara rutin untuk

⁵⁸ Rony, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)," dalam *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, Vol. 14 No. 2 Tahun 2018, hal. 41.

⁵⁹ RR. Aliyyah, SA Lutfah, dan ZK Lathifah, "Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar the Management of Teachers at Elementary Schools," dalam *Didaktika Tauhidi Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2017, hal. 79.

⁶⁰ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalitas Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal. 22.

meningkatkan kompetensi mereka.⁶¹ Pelatihan ini dapat mencakup berbagai bidang, seperti pengembangan keterampilan pedagogik yang lebih efektif, pemahaman teknologi pendidikan terbaru yang bisa diterapkan dalam pembelajaran digital, serta teknik manajemen kelas yang membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dengan adanya pelatihan yang diberikan secara terus-menerus, guru akan selalu memiliki bekal yang diperlukan untuk menghadapi tantangan pembelajaran yang dinamis dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dasar.⁶²

Selain pelatihan berkelanjutan, sekolah juga berperan penting dalam menyediakan kesempatan bagi guru untuk mengikuti *workshop* dan seminar pendidikan secara berkala. Kegiatan-kegiatan ini bisa diselenggarakan di berbagai tingkatan, baik itu di tingkat sekolah, daerah, atau bahkan nasional. Dengan mengikuti *workshop* dan seminar, guru memiliki kesempatan untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik bersama tenaga pendidik lainnya dari berbagai wilayah dan latar belakang. Interaksi dengan guru lain di forum-forum ini juga memungkinkan guru untuk mengadopsi metode atau strategi pengajaran baru yang mungkin belum pernah mereka coba sebelumnya. *Workshop* atau seminar dapat mencakup berbagai topik, seperti penggunaan metode pembelajaran berbasis proyek, pendekatan STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*), atau metode berbasis seni untuk meningkatkan kreativitas siswa. Dengan adanya akses ke workshop dan seminar, guru dapat memperluas wawasan mereka serta mendapatkan ide-ide baru yang dapat mereka terapkan di kelas untuk menghidupkan suasana pembelajaran.⁶³

Untuk mendukung pertumbuhan karier guru, sekolah juga perlu mendorong pengembangan kompetensi secara menyeluruh. Salah satunya melalui program sertifikasi yang relevan dengan mata pelajaran atau bidang studi yang diampu. Program sertifikasi ini membantu guru menguasai keahlian khusus yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka, seperti strategi pembelajaran yang berbasis data atau pendekatan berbasis inklusi

⁶¹ Indri Febrianti, *et al.*, "Manajemen dan Teknik Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Program Supervisi di Sekolah," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2023, hal. 37.

⁶² Yayan Mulyana, "Peran Kepala Sekolah Dasar dalam Pengembangan Profesionalisme Guru," dalam *Triadik*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2014, hal. 97.

⁶³ Taufik Nurrochman, Darsinah, dan Wafroaturrohman, "Peran Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Melalui Transformasi Digital Pasca Pandemi di Sekolah Dasar," dalam *Jurnal Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Borneo*, Vol. 4 No. 3 Tahun 2023, hal. 304.

untuk mendukung siswa dengan kebutuhan khusus. Selain sertifikasi, guru juga bisa didorong untuk mengikuti seminar lanjut yang membahas inovasi-inovasi pendidikan, atau bahkan studi lanjutan seperti program magister atau spesialisasi yang terkait dengan pendidikan. Studi lanjut ini memberikan kesempatan bagi guru untuk memperdalam keahlian di bidang pendidikan, melakukan riset terkait metode pembelajaran, atau mengembangkan kurikulum yang relevan dengan perkembangan zaman.⁶⁴

Dengan menyediakan berbagai program pengembangan profesional dan pelatihan bagi guru, sekolah membantu membentuk tenaga pendidik yang lebih berkualitas, kompeten, dan inovatif. Guru yang terus mengembangkan kemampuan mereka akan lebih percaya diri dalam mengajar, lebih fleksibel dalam menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan siswa, serta memiliki rasa bangga terhadap profesinya. Secara keseluruhan, investasi dalam pengembangan profesional dan pelatihan ini pada akhirnya akan berdampak pada terciptanya lingkungan belajar yang positif dan produktif bagi siswa, serta mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar secara berkelanjutan.⁶⁵

Pengelolaan ini mencakup penyelenggaraan pelatihan, workshop, seminar, dan program pengembangan profesional yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi tenaga pendidik, baik dalam bidang pedagogis maupun dalam pemanfaatan teknologi pendidikan.

Dalam menelaah pemberdayaan tenaga kependidikan di sekolah, konsep yang dikemukakan oleh Castetter dalam pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan. Castetter menawarkan konsep yang menyeluruh mengenai pengembangan SDM, khususnya di bidang pendidikan. Konsep ini memberikan gambaran yang jelas tentang pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dan tindak lanjut.⁶⁶

Dalam mengkaji kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia (PSDM), pendekatan yang digunakan bisa berupa interdisiplin atau

⁶⁴ Agustinus Tanggu Daga, "Penguatan Peran Guru dalam Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar," dalam *ELSE (Elementary School Education Journal): Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 9.

⁶⁵ Nur Efendi, dan Muh Ibnu Sholeh, "Manajemen Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran," dalam *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2023, hal. 72.

⁶⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007, hal. 125.

monodisiplin, terutama pada tahap perencanaan. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan berbagai lembaga, seperti lembaga sosial, politik, ekonomi, dan kebudayaan. Begitu juga dalam PSDM pada bidang pendidikan (tenaga kependidikan). Sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh Castetter, PSDM perlu selalu dipertimbangkan dalam konteks perencanaan dan kebijakan pembangunan yang menyeluruh. Kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai kegiatan antar-lembaga menjadi penting bagi seorang perencana dan pembuat kebijakan. Secara operasional, penerapan konsep Castetter dalam pengembangan tenaga kependidikan di Indonesia dapat dibagi menjadi strategi umum dan strategi khusus.

a. Strategi Umum

Mencakup pengembangan tenaga pendidik yang harus didasarkan pada perencanaan kebutuhan yang jelas. Dalam dunia pendidikan, sikap dan kemampuan profesional harus terus ditingkatkan, serta kemitraan antara pendidikan dan perusahaan perlu dikembangkan secara berkelanjutan, khususnya dalam pemanfaatan perusahaan sebagai laboratorium praktik dan objek studi.

b. Strategi Khusus

Strategi khusus adalah strategi yang berfokus pada pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga pendidik secara lebih efektif. Strategi ini meliputi aspek kesejahteraan, pendidikan prajabatan bagi calon tenaga pendidik, rekrutmen dan penempatan, pembinaan kualitas tenaga kependidikan, serta pengembangan karier.

Pembinaan atau pengembangan tenaga pendidik adalah upaya untuk memberdayakan, memajukan, dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga pendidik di semua tingkat manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari pembinaan ini adalah untuk menumbuhkan kemampuan setiap tenaga pendidik, mencakup peningkatan ilmu pengetahuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga produktivitas kerja bisa meningkat. Berbagai metode telah dikembangkan untuk melaksanakan pengembangan pegawai, seperti:⁶⁷

- a. Memberikan arahan kepada pegawai saat menjalankan tugasnya
- b. Pelatihan, baik internal maupun eksternal
- c. Pendidikan formal

⁶⁷ Mohammad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014, hal. 225.

- d. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi
 - e. Pengarahan atau pelatihan khusus
 - f. Lokakarya dan kegiatan lainnya.
4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja guru merupakan langkah penting dalam menjaga kualitas pendidikan di sekolah dasar. Salah satu aspek evaluasi yang krusial adalah penilaian berkala, yaitu penilaian yang dilakukan secara rutin oleh kepala sekolah atau tim evaluasi. Proses ini mencakup aspek pengajaran, administrasi, dan kedisiplinan guru. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, sekolah dapat memantau perkembangan dan konsistensi guru dalam menjalankan tugasnya.⁶⁸

Untuk menjaga objektivitas dan akurasi dalam penilaian, sekolah perlu menggunakan instrumen penilaian yang terukur. Beberapa instrumen yang umum digunakan meliputi lembar observasi saat guru mengajar, rekaman video sebagai bukti pengajaran, serta laporan perkembangan siswa yang menggambarkan dampak pengajaran guru terhadap hasil belajar. Instrumen-instrumen ini memberikan data yang lebih konkret untuk menilai kinerja guru secara menyeluruh.⁶⁹

Selain itu, sekolah juga harus fokus pada *feedback* dan pengembangan. Setiap guru yang dievaluasi sebaiknya mendapatkan umpan balik yang konstruktif dari kepala sekolah atau tim evaluasi. Umpan balik ini berguna untuk membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Berdasarkan hasil evaluasi, sekolah juga perlu menyediakan program pengembangan, seperti pelatihan atau mentoring, untuk membantu guru meningkatkan keterampilan mereka di area yang memerlukan perbaikan. Dengan pendekatan evaluasi yang terstruktur dan didukung oleh program pengembangan, sekolah dapat membangun tenaga pendidik yang lebih kompeten dan profesional. Meliputi kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja tenaga pendidik secara berkala untuk memastikan kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa. Evaluasi ini juga mencakup bimbingan agar tenaga pendidik dapat memperbaiki kelemahan dan mengembangkan kemampuannya. Selain itu, tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada

⁶⁸ Ilham Kamaruddin, *et. al.*, "Evaluasi Kinerja Guru: Model dan Metode dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," dalam *Journal on Education*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2024, hal. 11352.

⁶⁹ Muh Ibnu Sholeh, "Pengakuan dan Reward dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru," dalam *COMPETITIVE: Journal of Education*, Vol. 2 No. 4 Tahun 2023, hal. 219.

tenaga pendidik guna membantu meningkatkan performa kerja serta meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kebijakan terkait tenaga pendidik, seperti promosi, kenaikan gaji, serta program pendidikan dan pelatihan.⁷⁰

Sistem Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya dengan mengukur penguasaan kompetensi yang tercermin dalam kinerjanya. Salah satu dasar konsep PK Guru diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. PK Guru berlaku tidak hanya bagi guru di bawah Kementerian Pendidikan Nasional tetapi juga untuk guru di bawah Kementerian Agama.⁷¹

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, PK Guru pada dasarnya mencakup tiga aspek: unsur pembelajaran (untuk guru mata pelajaran/guru kelas), unsur pembimbingan (untuk guru konseling), serta unsur tambahan dan tugas lain yang relevan, yang dinilai berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya.

Sistem Penilaian Kinerja Guru PK Guru dapat disimpulkan sebagai perangkat penilaian yang disusun secara menyeluruh. Sistem ini tidak hanya menilai kompetensi di bidang pembelajaran atau konseling, tetapi juga mencakup tugas-tugas tambahan yang diemban, seperti peran sebagai Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Ketua Program Studi, penanggung jawab perpustakaan, atau tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekolah tempat guru bertugas.

5. Penggajian dan Kesejahteraan

Pengelolaan penggajian atau kompensasi adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pemberian imbalan kepada karyawan atau tenaga pendidik atas jasa dan kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi. Imbalan ini biasanya berbentuk uang, yang dibayarkan secara berkala, seperti gaji bulanan, tunjangan, dan insentif yang diberikan berdasarkan kinerja atau pencapaian tertentu. Namun, kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial saja,

⁷⁰ Daryanto dan Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar*, Yogyakarta: Gava Media, 2013, hal. 92.

⁷¹ Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, hal. 1.

melainkan juga mencakup berbagai bentuk fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, fasilitas pensiun, serta berbagai fasilitas lainnya yang dapat menunjang kualitas hidup dan memberikan rasa aman bagi tenaga pendidik di masa depan.⁷²

Pengelolaan kompensasi yang baik tidak hanya bertujuan untuk memberikan penghargaan terhadap kinerja, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap motivasi dan loyalitas tenaga pendidik. Ketika tenaga pendidik merasa dihargai dan diberikan kompensasi yang adil, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan kontribusi maksimal terhadap kemajuan lembaga pendidikan. Selain itu, kompensasi yang tepat dan transparan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif.⁷³

Di dalam konteks pendidikan, pengelolaan kompensasi juga memiliki peran penting dalam menjaga kualitas pengajaran. Tenaga pendidik yang memperoleh kompensasi yang layak cenderung lebih fokus pada pengembangan profesional mereka, meningkatkan kompetensi, serta memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan penggajian atau kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi tenaga pendidik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan, serta meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

6. Promosi dan Pengembangan Karir

Mengelola jalur promosi dan pengembangan karir tenaga pendidik berdasarkan prestasi dan kualifikasinya, sehingga mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier serta tanggung jawab di lingkungan pendidikan.

Promosi adalah perubahan posisi secara vertikal yang memengaruhi wewenang, tanggung jawab, dan pendapatan. Di Indonesia, bagi PNS, kenaikan pangkat atau pengangkatan awal biasanya dilakukan setelah masa percobaan 1 hingga 2 tahun, disertai pelatihan pra-jabatan, dan diangkat sebagai pegawai tetap setelah lulus. Setelah proses perekrutan karyawan, langkah berikutnya adalah penempatan atau pengangkatan dalam posisi

⁷² Leny Marlina, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan," dalam *Istinbath*, Vol. 15. No. 1 Tahun 2015, hal. 127.

⁷³ Andiek Yusvenda, Eko Samsul Hadi, dan Anis Mufarohah, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar," dalam *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2023, hal. 86.

tertentu.⁷⁴

Sebagai manusia, tenaga pendidik memerlukan bimbingan dan pengembangan untuk terus berkembang, termasuk dalam lingkungan kerja. Tujuan dari bimbingan ini adalah untuk mencapai standar minimal yang diperlukan agar tugas dan pekerjaan dapat dilakukan sebaik mungkin serta menghindari kesalahan.

Pengembangan karier merupakan aktivitas pengembangan individu untuk mencapai rencana karier yang dipilih. Pengembangan karier juga melibatkan peningkatan pribadi yang dilakukan guna mencapai tujuan karier tertentu.⁷⁵

7. Pengendalian dan Pembinaan Disiplin

Pengawasan terhadap disiplin tenaga pendidik merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Tindakan pengendalian yang efektif tidak hanya bertujuan untuk menjaga tata tertib dan keteraturan dalam lingkungan kerja, tetapi juga untuk memastikan bahwa tenaga pendidik menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan. Disiplin tenaga pendidik yang baik akan menciptakan atmosfer pembelajaran yang kondusif, di mana baik pengajaran maupun interaksi dengan siswa berjalan dengan lancar dan bermutu.⁷⁶

Proses pengawasan disiplin ini melibatkan pemantauan terhadap perilaku tenaga pendidik, baik dalam aspek kehadiran, kualitas kerja, hingga kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku di lembaga pendidikan. Pengawasan tersebut dilakukan secara berkala dan objektif, agar tidak hanya sekadar mengidentifikasi pelanggaran, tetapi juga untuk memberikan apresiasi terhadap perilaku baik yang ditunjukkan oleh tenaga pendidik. Hal ini akan mendorong tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kinerjanya.⁷⁷

Selain itu, pengendalian ini juga mencakup tindakan korektif

⁷⁴ Mhd. Manshur, "Mutasi, Rotasi, Demosi dan Promosi," dalam *Al-Mujahidah*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2024, hal. 26.

⁷⁵ RR. Aliyyah, SA Lutfah, dan ZK Lathifah, "Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar the Management of Teachers at Elementary Schools," dalam *Didaktika Tauhidi Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar...* hal. 80.

⁷⁶ Elsinar Girsang, "Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Kinerja Guru pada SD Negeri 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong," dalam *Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2020, hal 164.

⁷⁷ Abd Rahim Mas P. Baharu, Sanjata, dan Muh Haras Rasyid, "Efektivitas Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru PAI di SMP Negeri 1 Bajeng Barat Kec. Bajeng Barat, Kab. Gowa," dalam *Referensi*, Vol. 2 No.1 Tahun 2024, hal. 7.

untuk setiap pelanggaran etika atau kedisiplinan yang terjadi. Ketika tenaga pendidik melanggar peraturan atau tidak memenuhi standar etika yang diharapkan, penting bagi pihak manajemen untuk segera memberikan peringatan atau tindakan disipliner yang sesuai. Tindakan ini harus dilakukan dengan pendekatan yang adil dan proporsional, di mana tujuan utamanya bukan untuk menghukum, tetapi untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan norma dan nilai-nilai yang ada di dalam lembaga pendidikan.

Penting juga untuk mencatat bahwa pengendalian disiplin yang dilakukan secara konsisten dan transparan dapat menciptakan budaya kerja yang sehat dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Dengan disiplin yang terjaga dengan baik, tenaga pendidik akan lebih fokus dan profesional dalam menjalankan tugas mengajarnya. Mereka akan menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dan lebih mampu untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan dengan efektif. Selain itu, lingkungan belajar yang disiplin dan teratur juga akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi peserta didik, sehingga mereka bisa berkembang dengan optimal.⁷⁸

Untuk meningkatkan kinerja guru secara efektif, kepala sekolah memiliki tanggung jawab penting dalam menumbuhkan disiplin di kalangan tenaga kependidikan, khususnya disiplin diri. Disiplin ini menjadi fondasi yang kokoh untuk mencapai standar kerja yang diharapkan dan menjaga lingkungan pendidikan yang profesional. Kepala sekolah harus mampu mengarahkan tenaga kependidikan agar memiliki tanggung jawab pribadi dalam menjalankan tugas mereka, serta berkomitmen pada tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Untuk itu, terdapat beberapa langkah penting yang harus dilakukan oleh kepala sekolah agar tenaga kependidikan dapat mencapai tingkat kedisiplinan yang optimal.⁷⁹

Pertama, kepala sekolah perlu membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilaku yang positif. Ini berarti kepala sekolah berperan dalam membimbing mereka untuk memiliki kebiasaan-kebiasaan yang mendukung produktivitas dan sikap profesional. Kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendorong tenaga kependidikan untuk terus memperbaiki diri melalui arahan, evaluasi berkala, dan penguatan perilaku yang baik.

⁷⁸ Bashori, *et.al.*, "Implementasi Lembaga Pengendali Mutu Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam," *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2024, hal. 37.

⁷⁹ Mahfud, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2020, hal. 9.

Pembinaan ini akan mendorong tenaga kependidikan untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan tuntutan profesi mereka.

Kedua, kepala sekolah juga perlu membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilaku mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun pedoman atau standar etika dan kinerja yang jelas, serta mengomunikasikannya secara konsisten kepada semua tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus mendorong tenaga kependidikan untuk terus menaikkan standar perilaku dan kinerja mereka melalui evaluasi rutin, pelatihan, dan pemberian umpan balik konstruktif. Dengan demikian, setiap tenaga kependidikan diharapkan dapat memahami dan mengikuti standar yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, kepala sekolah juga harus menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat dalam meningkatkan disiplin. Aturan yang diterapkan secara tegas namun adil akan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan teratur. Penerapan aturan harus konsisten agar tenaga kependidikan memahami bahwa setiap tindakan yang melanggar disiplin memiliki konsekuensi. Hal ini penting untuk membentuk kesadaran di kalangan tenaga kependidikan bahwa aturan bukan hanya sekadar formalitas, tetapi merupakan dasar untuk mencapai efektivitas dalam bekerja.⁸⁰

Guru yang mendapatkan pembinaan dan pengawasan yang baik dari kepala sekolah akan berkembang menjadi guru yang profesional dalam bidangnya. Dengan adanya disiplin kerja yang dijadikan sebagai tolok ukur, para guru dapat mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang telah ditetapkan oleh sekolah. Jika target-target ini dapat tercapai, maka kualitas tenaga pendidik di sekolah tersebut akan terus meningkat, didukung oleh kinerja yang baik dan komitmen pada profesionalisme.⁸¹

Kepala sekolah, dalam peranannya sebagai pemimpin pendidikan, harus mampu menjadi pionir atau pelopor dalam pelaksanaan dan pengawasan disiplin di lingkungan sekolah. Dengan menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, kepala sekolah dapat mendorong semua tenaga kependidikan untuk berperilaku dan bekerja secara disiplin. Hal ini akan memperkuat budaya disiplin di sekolah, yang pada akhirnya akan menghasilkan kualitas pendidikan

⁸⁰ Vivi Rusmawati, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan," dalam *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2013, hal. 10.

⁸¹ Feska Ajepri, Octa Vienti, dan Rusmiyati Rusmiyati, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*...hal. 139.

yang lebih baik.⁸²

Dengan demikian, pengawasan terhadap disiplin tenaga pendidik dan penerapan tindakan korektif yang tepat sangatlah penting dalam menjaga kualitas pendidikan. Pengendalian ini tidak hanya berfungsi untuk menegakkan aturan, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan karakter tenaga pendidik yang profesional, yang akhirnya akan berdampak pada kualitas proses belajar mengajar dan pencapaian hasil pendidikan yang optimal.

8. Pengelolaan Data dan Informasi

Pengelolaan data ini mencakup berbagai informasi penting terkait tenaga pendidik yang disusun secara terstruktur dan rinci. Informasi yang dikelola meliputi data pribadi, seperti identitas, alamat, kontak, serta informasi lain yang relevan. Selain itu, data mengenai riwayat pendidikan formal dan nonformal juga dicatat, mulai dari jenjang pendidikan, institusi tempat menempuh pendidikan, hingga prestasi akademik yang diraih. Tidak hanya itu, sertifikasi profesional yang diperoleh juga didokumentasikan, termasuk jenis sertifikasi, institusi pemberi sertifikat, dan tanggal perolehan yang mencerminkan keahlian tambahan tenaga pendidik.⁸³

Selain data tersebut, informasi mengenai pelatihan, workshop, seminar, dan berbagai bentuk pengembangan kompetensi yang pernah diikuti tenaga pendidik juga tercatat. Hal ini mencakup jenis kegiatan, penyelenggara, durasi, dan hasil yang dicapai selama mengikuti program pengembangan tersebut. Data mengenai rekam jejak kinerja juga dikelola secara terperinci, termasuk catatan pencapaian kerja, kontribusi pada institusi, serta berbagai indikator yang menggambarkan kinerja dan kualitas kerja.

Seluruh data ini disusun untuk menjadi landasan dalam proses pengambilan keputusan yang lebih akurat dan terukur. Data yang terstruktur dan lengkap memungkinkan pihak pengelola untuk membuat keputusan strategis, seperti pertimbangan promosi untuk tenaga pendidik yang berkinerja baik, rotasi atau mutasi untuk distribusi tenaga kerja yang lebih optimal, atau identifikasi kebutuhan pengembangan lebih lanjut bagi tenaga pendidik yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Dengan data yang lengkap dan akurat, pengelola dapat lebih mudah menentukan langkah-

⁸² Maryatul Kibtiyah, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di Madrasah," dalam *Al-Miskawaih: Journal of Science Education*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2022, hal. 30.

⁸³ Siti Nasukha, "Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan," dalam *Alfath*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2024, hal. 10.

langkah yang tepat guna meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa tenaga pendidik dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan kemampuan dan potensi yang mereka miliki.

9. Motivasi dan Keamanan Kerja

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus yang unik dan berbeda satu sama lain, baik dalam hal fisik maupun psikis. Perbedaan tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari pemimpinnya agar setiap individu dapat memanfaatkan waktu mereka dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja. Karakteristik fisik mungkin tampak lebih jelas, namun aspek psikologis, seperti motivasi, sering kali lebih mempengaruhi produktivitas. Perbedaan ini perlu diakui dan dipahami oleh pemimpin dalam lingkungan pendidikan agar pendekatan yang diterapkan dapat menyesuaikan kebutuhan masing-masing tenaga kependidikan.⁸⁴

Motivasi adalah salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikan. Tanpa motivasi yang tepat, seorang guru mungkin kesulitan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Pemimpin, khususnya kepala sekolah, memiliki peran penting dalam menyediakan dorongan yang sesuai, karena motivasi dapat membantu tenaga kependidikan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Bentuk motivasi yang diberikan bisa sangat beragam, mulai dari pemberian penghargaan atau reward atas pencapaian, pemberian beasiswa pendidikan untuk peningkatan kualitas diri, penugasan dengan tantangan baru yang memberi kesempatan belajar, hingga promosi atau kenaikan jabatan berdasarkan kinerja yang telah dicapai.⁸⁵

Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah, tenaga pendidik, terutama guru, akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Mereka akan merasa lebih dihargai dan melihat adanya peluang untuk maju dalam karier mereka. Dorongan dari kepala sekolah tidak harus selalu berupa hal besar; bahkan kata-kata penyemangat atau pembinaan rutin pun bisa memberikan efek positif. Dukungan moral melalui kata-kata, arahan, dan perhatian dari pemimpin akan mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen. Dengan pendekatan ini, para guru dan tenaga kependidikan lainnya diharapkan dapat mencapai

⁸⁴ Heri Susanti, "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan," dalam *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021, hal. 37.

⁸⁵ Yohanes Wendelinus Dasor, "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar," dalam *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2024, hal. 40.

produktivitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan.⁸⁶

Motivasi dan penghargaan merupakan elemen penting dalam pengelolaan tenaga pendidik yang berkontribusi terhadap kinerja guru dan kepuasan mereka dalam bekerja. Dengan adanya apresiasi dan kesempatan berkembang, guru akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses belajar mengajar. Berikut adalah beberapa aspek penting dalam motivasi dan penghargaan yang dapat diterapkan di sekolah dasar:⁸⁷

a. Kegiatan *Outing* atau *Family Gathering*

Mengadakan kegiatan *outing* atau *family gathering* bagi seluruh tenaga pendidik dan keluarganya dapat meningkatkan keakraban antar guru dan memberikan waktu bagi mereka untuk melepaskan penat. Kegiatan ini juga memperkuat ikatan emosional antar staf sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

b. Pengembangan *Team Building*

Kegiatan *team building* seperti permainan, lokakarya, atau diskusi kelompok yang interaktif bisa membantu guru saling memahami dan bekerja sama lebih baik. Program ini dapat diadakan di luar sekolah atau sebagai bagian dari kegiatan pembinaan rutin.

c. Motivasi melalui Mentor atau Bimbingan

Mengundang pembicara motivasi atau mentor untuk memberikan bimbingan kepada guru adalah cara efektif untuk menjaga semangat. Sesi ini dapat mencakup topik-topik seperti manajemen stres, teknik mengajar yang efektif, dan pengembangan karier.

d. Penghargaan dalam Bentuk Apresiasi Sehari-hari

Kepala sekolah dan staf senior dapat menunjukkan apresiasi harian melalui ucapan terima kasih, pengakuan atas pencapaian kecil, atau memberikan penghargaan secara langsung di hadapan siswa. Hal ini dapat memberikan dorongan positif bagi guru dan meningkatkan motivasi mereka.

Memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi tenaga

⁸⁶ A. Dedi Nopembri, "Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Manajer Pendidikan*," dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, Vol. 9 No. 3 Tahun 2015, hal. 401.

⁸⁷ Feska Ajepri, Octa Vienti, dan Rusmiyati, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2022, hal. 146.

pendidik merupakan salah satu tanggung jawab utama dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup fasilitas fisik yang baik dan aman, tetapi juga perhatian terhadap aspek kesehatan mental dan fisik tenaga pendidik. Hal ini penting untuk memastikan tenaga pendidik dapat bekerja dengan optimal, tanpa merasa tertekan atau terbebani oleh kondisi kerja yang tidak mendukung.⁸⁸

Salah satu bentuk perhatian terhadap kesehatan fisik adalah dengan menyediakan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, ventilasi yang baik, serta akses yang mudah ke fasilitas kesehatan apabila dibutuhkan. Program kesehatan fisik juga dapat disediakan oleh lembaga pendidikan, misalnya dengan menawarkan pemeriksaan kesehatan rutin, vaksinasi, atau program olahraga yang dapat membantu tenaga pendidik menjaga kesehatan mereka. Program-program ini tidak hanya penting untuk kesejahteraan tenaga pendidik secara individu, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan sehat secara keseluruhan.

Selain kesehatan fisik, aspek kesehatan mental juga memegang peranan yang tidak kalah penting. Menjadi seorang tenaga pendidik sering kali membawa beban psikologis yang besar, baik dalam menghadapi tantangan mengajar, berinteraksi dengan siswa, ataupun mengelola berbagai tugas administratif. Oleh karena itu, program yang mendukung kesehatan mental, seperti penyuluhan tentang stres, manajemen emosi, atau bahkan sesi konseling dengan profesional, menjadi sangat penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis tenaga pendidik. Kesehatan mental yang baik akan membantu tenaga pendidik untuk tetap fokus, kreatif, dan positif dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.⁸⁹

Penyediaan asuransi kesehatan yang memadai juga menjadi aspek penting dalam memastikan tenaga pendidik merasa terlindungi dan diperhatikan. Dengan adanya asuransi kesehatan, tenaga pendidik dapat merasa lebih tenang dalam menghadapi kondisi kesehatan yang tidak terduga, sehingga mereka dapat bekerja tanpa khawatir akan biaya pengobatan yang tinggi. Asuransi

⁸⁸ Rizky Nuriyana Husaini, dan Utama, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Instansi Pendidikan," dalam *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 21 No.1 Tahun 2021, hal. 70.

⁸⁹ Indah Roziyah Cholilah, "Kontribusi Gratitude dan Meaning of Life sebagai Upaya untuk Mengembangkan Kesehatan Mental di Tempat Kerja," dalam *Jurnal Al-Tatwir*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2020, hal. 45.

ini juga memberikan perlindungan bagi keluarga tenaga pendidik, yang tentunya menjadi faktor yang meringankan beban mereka.

Dengan cara ini, memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan fisik mereka, tetapi juga memberikan dukungan yang mereka perlukan untuk tetap sehat secara mental dan emosional. Semua ini bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Melalui pengelolaan yang baik dalam berbagai aspek ini, tenaga pendidik diharapkan dapat bekerja secara lebih produktif, profesional, dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka, sehingga memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan di suatu lembaga.

E. Tujuan Pengelolaan Tenaga Pendidik

Pendidik di bawah naungan Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Pendidikan memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengelola tenaga pendidik dan proses pendidikan. Berdasarkan Permendiknas No. 08 Tahun 2005, tugasnya adalah merumuskan serta menerapkan pedoman standar teknis di bidang pendidikan, termasuk peningkatan mutu tenaga pengajar di pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal.⁹⁰

Secara umum, tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebagai berikut:⁹¹

1. Memastikan organisasi dapat memperoleh serta mempertahankan tenaga kerja yang terampil, handal, dan memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini mencakup upaya untuk menarik individu-individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi serta kemampuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Untuk mewujudkan ini, organisasi perlu menjalankan proses rekrutmen yang selektif dan berbasis kompetensi, sehingga dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang terpilih memiliki kemampuan yang dibutuhkan.

Selain itu, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tidak kalah pentingnya dengan proses rekrutmen. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana tenaga pendidik merasa dihargai, didukung, dan memiliki peluang untuk

⁹⁰ Muhammad Kristiawan, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Budi Utama, 2017, hal. 5.

⁹¹ Muhammad Salim, *et. al.*, "Konsep Dasar dan Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan," dalam *HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2023, hal. 278.

berkembang. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, menawarkan jalur karier yang jelas, serta memberikan penghargaan dan insentif yang adil. Penghargaan ini tidak hanya berupa kompensasi finansial tetapi juga pengakuan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian organisasi.⁹²

Memotivasi tenaga kerja juga merupakan bagian krusial dalam mempertahankan sumber daya manusia yang unggul. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, lebih produktif, dan lebih loyal terhadap organisasi. Untuk mencapai hal ini, manajemen dapat mengembangkan program motivasi yang mencakup pemberian umpan balik konstruktif, kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, serta penciptaan budaya kerja yang positif. Upaya ini akan membuat tenaga kerja merasa terlibat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Dengan strategi yang tepat dalam memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, andal, serta memiliki motivasi tinggi, organisasi dapat meningkatkan daya saing dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Meningkatkan dan mengembangkan kapasitas para karyawan.

2. Mengoptimalkan sistem operasi berkinerja tinggi melalui proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif berbasis kinerja, pengembangan kemampuan manajerial, serta pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu adalah pendekatan strategis untuk mencapai keunggulan operasional yang berkelanjutan. Langkah ini mencakup beberapa elemen kunci yang saling berkaitan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang bukan hanya berkualitas, tetapi juga selaras dengan visi, misi, dan tujuan jangka panjang organisasi.

Pertama, proses rekrutmen dan seleksi yang ketat menjadi landasan awal dalam membangun tim yang solid dan kompeten. Rekrutmen yang selektif melibatkan identifikasi calon karyawan yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki nilai dan sikap yang sesuai dengan budaya organisasi. Proses seleksi yang ketat memungkinkan organisasi untuk menilai calon berdasarkan berbagai faktor, termasuk keterampilan, pengalaman, dan potensi kontribusi mereka. Hal ini mengurangi kemungkinan

⁹² Teguh Trianung Djoko Susanto, *et. al.*, "Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Ruang Lingkup Pendidikan," dalam *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2024, hal. 431.

penempatan yang tidak tepat, sehingga memastikan bahwa tenaga kerja yang masuk memiliki fondasi yang kuat untuk berkontribusi terhadap sistem operasi berkinerja tinggi.

Kedua, sistem kompensasi dan insentif berbasis kinerja menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai target organisasi. Dengan menerapkan sistem ini, organisasi memberikan penghargaan berdasarkan kontribusi nyata dari setiap individu terhadap pencapaian tujuan dan hasil operasional. Insentif yang berbasis kinerja menciptakan lingkungan yang kompetitif dan mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan efisiensi dan kualitas terbaik, serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap hasil pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memicu inovasi, di mana karyawan merasa didorong untuk mencari cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas mereka.

Selanjutnya, pengembangan kemampuan manajerial menjadi aspek krusial, terutama bagi karyawan dengan potensi kepemimpinan. Pengembangan ini bertujuan untuk membekali mereka dengan keterampilan yang diperlukan dalam mengelola tim, merencanakan strategi, dan membuat keputusan yang tepat. Keterampilan manajerial yang kuat memungkinkan pemimpin di berbagai tingkat organisasi untuk memimpin dengan efektif, mengarahkan tim secara tepat, dan merespons perubahan yang terjadi dengan cepat dan adaptif. Hal ini mendukung terciptanya sistem operasi yang tidak hanya berkinerja tinggi, tetapi juga fleksibel dan responsif terhadap perubahan kebutuhan dan tantangan pasar.⁹³

Terakhir, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu menjadi kunci dalam meningkatkan keterampilan teknis dan *soft skills* dari seluruh tenaga pendidik. Pelatihan yang relevan membantu karyawan tetap *up-to-date* dengan teknologi, metode, atau prosedur baru yang diperlukan untuk mendukung kinerja yang lebih tinggi. Organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap individu tidak hanya meningkatkan keahlian karyawan tetapi juga menciptakan semangat belajar yang berkelanjutan. Dengan begitu, karyawan merasa didukung dalam pengembangan pribadi dan profesional mereka, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas serta komitmen

⁹³ Maulana Mustofa, Hasyim Asy'ari, dan Sita Ratnaningsih, "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru," dalam *An-Nizom: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No.1 Tahun 2024, hal. 74.

terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, dengan mengoptimalkan sistem operasi melalui kombinasi rekrutmen yang ketat, kompensasi berbasis kinerja, pengembangan manajerial, dan pelatihan yang relevan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kompetitif, dan siap menghadapi perubahan. Langkah-langkah ini memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kualifikasi terbaik untuk memenuhi tuntutan operasional, mampu memberikan kontribusi maksimal, dan siap mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang. Membangun praktik manajemen yang berfokus pada pengakuan bahwa tenaga pendidik dan staf pengajar adalah aset internal yang berharga, serta mendukung terciptanya lingkungan yang kolaboratif dan penuh kepercayaan.

3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah upaya penting bagi setiap organisasi untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan loyalitas tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup berbagai aspek, mulai dari kondisi fisik tempat kerja hingga faktor sosial dan psikologis yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Dengan menyediakan lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung, organisasi dapat memastikan bahwa guru merasa dihargai, termotivasi, dan mampu bekerja dengan optimal.⁹⁴

Lingkungan fisik yang kondusif meliputi penataan ruang kerja yang ergonomis, pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang memadai, dan fasilitas yang mendukung produktivitas. Tempat kerja yang bersih, rapi, dan terorganisir membantu guru untuk lebih fokus pada tugasnya dan mengurangi potensi gangguan yang dapat menghambat kinerja. Selain itu, aspek kesehatan dan keselamatan kerja, seperti ketersediaan peralatan darurat dan penerapan protokol keselamatan, juga memainkan peran penting dalam menciptakan rasa aman bagi guru, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang tanpa khawatir terhadap risiko fisik.⁹⁵

Dari sisi sosial dan psikologis, lingkungan kerja yang kondusif juga mencakup hubungan baik antar guru, komunikasi yang terbuka, serta budaya kerja yang positif. Hubungan yang harmonis antar anggota tim memungkinkan terjalannya kerja sama yang solid dan

⁹⁴ Riska Yanti Samosir, "Membentuk Integritas Guru di Era Revolusi Industri," dalam *Komprehensif*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2024, hal. 158.

⁹⁵ Teguh Riyanta, "Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah Melalui Kepemimpinan Transformasional," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2016, hal. 40.

meningkatkan rasa kebersamaan. Budaya komunikasi yang terbuka, di mana karyawan bebas menyampaikan ide, pendapat, atau keluhan tanpa rasa takut, menciptakan rasa saling menghargai dan menghormati dalam organisasi. Hal ini juga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, yang membuat mereka merasa lebih berperan dalam keberhasilan organisasi.⁹⁶

Selain itu, organisasi yang menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau menyediakan program dukungan bagi kesejahteraan mental karyawan adalah beberapa contoh cara untuk memastikan karyawan dapat mencapai keseimbangan hidup yang baik. Dengan merasa didukung oleh organisasi dalam aspek ini, karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki loyalitas yang tinggi.

Lingkungan kerja yang kondusif juga mencakup kesempatan pengembangan diri, di mana tenaga pendidik diberikan akses untuk mengikuti pelatihan, pengembangan keterampilan, atau jenjang karier yang jelas. Dengan menyediakan kesempatan ini, organisasi menunjukkan komitmennya terhadap pengembangan sumber daya manusia, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi tantangan.

Secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berfokus pada fasilitas fisik, tetapi juga melibatkan aspek psikologis dan sosial yang mendukung kesejahteraan dan motivasi tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mendorong produktivitas serta memungkinkan karyawan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

Sedangkan pengelolaan tenaga pendidik dalam sistem pendidikan Islam memiliki tujuan-tujuan yang komprehensif dan strategis, yaitu:⁹⁷

1. Menyediakan Tenaga Pendidik Berkualitas

Tujuan utama yang pertama adalah menyediakan tenaga pendidik berkualitas yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan pemahaman mendalam

⁹⁶ Farid Firmansyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya," dalam *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 3 No.1 Tahun 2008, hal. 101.

⁹⁷ Ani Apiyani, "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Tahsinia*, Vol. 5 No. 4 Tahun 2024, hal. 507.

tentang ajaran Islam. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi proses pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik.

2. Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Tujuan selanjutnya adalah meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik melalui pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional secara berkelanjutan. Hal ini dilakukan dengan memfasilitasi tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan diri yang relevan, serta mendorong inovasi dan kreativitas dalam praktik pembelajaran.

3. Memperkuat Internalisasi Nilai-nilai Islam

Tujuan ketiga adalah memperkuat internalisasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan tenaga pendidik. Ini mencakup memastikan tenaga pendidik memiliki pemahaman yang mendalam tentang ajaran Islam dan mampu menjadi teladan, serta mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengelolaan, dari rekrutmen hingga penilaian kinerja. Pada tahap ini, penciptaan budaya organisasi yang Islami dan mendukung pengembangan spiritual tenaga pendidik menjadi fokus penting.

4. Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Pendidik

Peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik juga menjadi tujuan yang tidak kalah penting. Hal ini meliputi penyediaan sistem remunerasi yang adil dan kompetitif, pemberian tunjangan serta fasilitas yang memadai, serta pembangunan sistem pengembangan karir yang jelas dan transparan. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik.

5. Mewujudkan Kinerja dan Produktivitas Optimal

Tujuan terakhir adalah mewujudkan kinerja dan produktivitas tenaga pendidik yang optimal. Ini dicapai melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang komprehensif, pemberian umpan balik konstruktif, serta upaya meningkatkan motivasi dan komitmen tenaga pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Secara keseluruhan, tujuan pengelolaan tenaga pendidik dalam sistem pendidikan Islam adalah untuk menciptakan tenaga pendidik yang profesional, berakhlak mulia, dan mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mewujudkan cita-cita pendidikan Islam untuk membentuk generasi yang unggul secara intelektual, spiritual, dan moral.

Pencapaian tujuan-tujuan tersebut membutuhkan komitmen, konsistensi, dan kolaborasi dari seluruh pemangku kepentingan, mulai

dari pihak manajemen sekolah, tenaga pendidik, orang tua, dan komunitas. Dengan sinergi yang kuat, pengelolaan tenaga pendidik yang efektif dan berkelanjutan dapat diwujudkan, sehingga sistem pendidikan Islam dapat terus berkembang dan memenuhi harapan masyarakat.

F. Indikator Pengelolaan Tenaga Pendidik Sekolah Dasar

Pengelolaan tenaga pendidik di sekolah dasar merupakan aspek penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Guru adalah komponen kunci dalam sistem pendidikan, sehingga pengelolannya harus dilakukan dengan baik untuk memastikan tersedianya tenaga pendidik yang kompeten dan profesional.⁹⁸

Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi pengelolaan tenaga pendidik di lingkungan sekolah dasar. Indikator-indikator ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan distribusi, pengembangan profesional, penilaian kinerja, sistem pembinaan dan penghargaan, serta manajemen administrasi kepegawaian. Berikut adalah indikator pengelolaan tenaga pendidik di sekolah dasar:⁹⁹

1. Perencanaan Kebutuhan Guru

Perencanaan kebutuhan guru di sekolah dasar meliputi analisis kebutuhan berdasarkan jumlah rombongan belajar dan mata pelajaran, proyeksi kebutuhan jangka menengah dan panjang, serta pemetaan kompetensi guru sesuai dengan kualifikasi dan mata pelajaran yang diampu.

2. Rekrutmen dan Seleksi Guru

Proses rekrutmen dan seleksi guru harus memperhatikan kesesuaian persyaratan dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Seleksi dilakukan secara transparan dan objektif, menggunakan instrumen tes dan wawancara yang valid dan reliabel.

3. Penempatan dan Distribusi Guru

Penempatan dan distribusi guru di sekolah dasar harus mempertimbangkan kesesuaian penugasan dengan latar belakang pendidikan, pemerataan beban kerja sesuai jam mengajar, serta

⁹⁸ Rahman Tanjung, *et al.*, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," dalam *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 4 No. 4 Tahun 2021, hal. 292.

⁹⁹ Rusmiati Aliyyah, Siti Armia Lutfah, dan Zahra Khusnul Lathifah, "Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar," dalam *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2017, hal. 79.

karakteristik sekolah dan kebutuhan siswa.

4. Pengembangan Profesional Guru

Indikator pengembangan profesional guru mencakup ketersediaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi, kesempatan bagi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

5. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru di sekolah dasar harus dilakukan secara komprehensif, objektif, terstruktur, dan berkala. Instrumen penilaian harus valid, dan proses penilaian dilengkapi dengan umpan balik serta tindak lanjut yang memadai.

6. Sistem Pembinaan dan Penghargaan

Indikator sistem pembinaan dan penghargaan mencakup ketersediaan program pembinaan dan supervisi akademik, pemberian insentif, tunjangan, dan promosi berdasarkan kinerja, serta penghargaan bagi guru berprestasi dan berdedikasi tinggi.

7. Manajemen Administrasi Kepegawaian

Pengelolaan tenaga pendidik di sekolah dasar juga harus didukung dengan manajemen administrasi kepegawaian yang baik, meliputi ketersediaan data dan informasi kepegawaian yang akurat, efektivitas proses administrasi cuti, mutasi, dan pensiun, serta koordinasi dengan instansi terkait.

Pengelolaan tenaga pendidik di sekolah dasar merupakan aspek kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui indikator yang komprehensif, kepala sekolah dapat mengelola dan mengembangkan guru secara efektif guna mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas dan berdampak positif pada prestasi siswa.¹⁰⁰

G. Fungsi Pengelolaan Tenaga Pendidik

Fungsi-fungsi dasar pengelolaan sebenarnya memiliki hubungan yang saling berkaitan erat dan saling mempengaruhi satu sama lain. Misalnya, ketika seorang pengelola merencanakan suatu kegiatan atau tujuan organisasi, proses tersebut akan mempengaruhi cara mereka mengorganisasi sumber daya yang ada, baik itu sumber daya manusia maupun material. Proses pengorganisasian yang telah dilakukan ini juga akan berdampak pada bagaimana pengawasan dilaksanakan nantinya. Pengawasan, pada gilirannya, memberi

¹⁰⁰ Faizun Husni, dan Dwi Wahyudiati, "Relevansi Manajemen Strategik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Daya Saing di Sekolah Dasar," dalam *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2022, hal. 37.

masukannya yang dapat memicu perencanaan baru atau penyesuaian terhadap perencanaan yang sudah ada.¹⁰¹

Tidak ada satu fungsi pengelolaan yang benar-benar berhenti sebelum fungsi lainnya dimulai. Sebaliknya, semua fungsi ini terjalin dalam proses yang terus-menerus dan tidak bisa dipisahkan. Pada praktiknya, fungsi-fungsi ini tidak dilakukan dalam urutan yang tetap dan kaku, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik yang muncul dalam berbagai situasi. Dalam konteks organisasi yang baru dibentuk, memang biasanya perencanaan menjadi langkah awal sebelum melaksanakan fungsi-fungsi lainnya. Langkah ini penting untuk memberikan arahan yang jelas bagi organisasi baru tersebut.

Namun, dalam organisasi yang sudah mapan atau telah beroperasi lama, alur fungsi pengelolaan ini dapat lebih fleksibel. Pada suatu waktu tertentu, proses pengawasan bisa saja lebih dahulu dilakukan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, yang kemudian diikuti dengan perencanaan dan fungsi-fungsi lainnya sesuai kebutuhan. Demikian pula, fungsi-fungsi seperti motivasi terhadap anggota tim bisa dilakukan setelah pengawasan atau bahkan sebelum fungsi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam organisasi yang telah stabil, fungsi-fungsi manajemen dapat dijalankan dengan urutan yang lebih dinamis dan fleksibel sesuai dengan kondisi organisasi tersebut.¹⁰²

Menurut Hasibuan, tujuan dari pembagian fungsi-fungsi manajemen adalah: pertama, untuk menciptakan urutan yang lebih terstruktur dalam pembahasan kegiatan organisasi; kedua, untuk mempermudah analisis yang lebih mendalam dan terfokus sehingga arah yang diberikan menjadi lebih jelas dan terperinci; dan ketiga, untuk menyediakan pedoman pelaksanaan manajemen yang dapat digunakan oleh para manajer.¹⁰³

Dengan mengadopsi konsep fungsi dasar manajemen dari George R. Terry, terdapat empat fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Konsep ini lebih dikenal dengan singkatan POAC, yaitu *planning*, *organizing*,

¹⁰¹ Muhammad Abrori, dan Chusnul Muali, "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah," dalam *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2020, hal. 10.

¹⁰² Soeharno dan Anco, "Organisasi Pembelajaran dan Manajemen Pengetahuan," dalam *Shautut Tarbiyah*, Vol. 25 No. 2 Tahun 2019, hal. 208.

¹⁰³ Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal.37.

actuating, dan *controlling*. Berikut penjelasan mengenai fungsi tersebut:¹⁰⁴

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan langkah awal dan menjadi pijakan dalam semua aktivitas pengelolaan dalam suatu organisasi. Hal ini karena proses perencanaan akan membedakan antara satu organisasi dengan yang lain, terutama dalam hal keberhasilan pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mondy dan Premeaux, yang dikutip oleh Susmaini, perencanaan adalah proses yang menetapkan apa yang hendak dicapai dan bagaimana cara mewujudkannya menjadi kenyataan. Dengan kata lain, perencanaan memberikan arah yang jelas, menetapkan tujuan, serta menentukan langkah-langkah konkret yang perlu ditempuh untuk mencapai hasil yang diinginkan.¹⁰⁵

Setiap pengelola, baik di tingkat puncak, menengah, maupun pengawasan, memiliki tanggung jawab untuk terlibat dalam proses perencanaan. Rencana yang dirancang berfungsi sebagai panduan bagi anggota organisasi tentang langkah-langkah yang perlu diambil agar tujuan bersama dapat tercapai secara efektif. Perencanaan tidak hanya menawarkan satu pendekatan atau jalan untuk mencapai sasaran. Justru, biasanya ada beberapa cara yang dapat dipertimbangkan, dan di sinilah manajer harus memilih pendekatan yang paling tepat dan menguntungkan bagi organisasi dalam situasi tertentu. Rencana ini, dengan demikian, menjadi sebuah pernyataan mengenai langkah atau pendekatan mana yang perlu diambil untuk mencapai tujuan.

Menurut Husaini Usman, perencanaan adalah serangkaian aktivitas yang telah ditentukan sebelumnya dan disusun secara sistematis untuk dilaksanakan pada periode tertentu di masa yang akan datang. Tujuan dari perencanaan ini adalah untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi atau individu. Dalam perencanaan, setiap langkah dipertimbangkan dan dirancang dengan tujuan agar pelaksanaannya dapat berjalan secara efisien dan efektif, serta sesuai dengan tujuan utama yang ingin dicapai. Perencanaan ini mencakup penentuan prioritas, alokasi

¹⁰⁴ Feti Iin Parlina, Jumira Warlizasusi, dan Ifnadi, "Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Madrasah di MI 04 rejang Lebong," dalam *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, Vol. 6 No. 4 Tahun 2022, hal. 1295.

¹⁰⁵ Muhammad Susmaini, *Teori Manajemen*, Bandung: Citapustaka Media, 2007, hal. 64.

sumber daya, dan penjadwalan waktu yang diperlukan agar hasil akhir selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.¹⁰⁶

Menurut Azhar Arsyad, perencanaan adalah proses di mana tujuan-tujuan disusun dan ditetapkan, serta direncanakan langkah-langkah untuk mencapainya. Perencanaan juga melibatkan identifikasi arah yang ingin dicapai dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagai tindakan yang berfokus pada masa depan, perencanaan didasarkan pada asumsi-asumsi yang diharapkan akan mendukung pelaksanaan rencana di waktu mendatang.¹⁰⁷

Perencanaan adalah dasar dari tindakan administratif yang sukses. Seorang pemimpin atau manajer melalui proses perencanaan ini berpikir secara menyeluruh mengenai apa yang hendak dicapai dan langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk mencapainya. Karena perencanaan sangat berkaitan dengan konsep masa depan, ia menuntut pemikiran yang proaktif, imajinatif, dan pertimbangan mendalam mengenai pilihan-pilihan yang ada. Perencanaan memungkinkan organisasi untuk memprediksi peluang dan tantangan di masa depan serta merancang tindakan yang sesuai, sehingga ia mencerminkan sebuah upaya yang penuh daya tarik dan tantangan. Hal ini merupakan kebalikan dari mempertahankan keadaan yang telah ada atau yang dianggap stabil pada saat ini.¹⁰⁸

Dengan kata lain, perencanaan adalah proses yang melibatkan pemilihan dan penetapan program-program yang akan dijalankan dan mengalokasikan sumber daya organisasi baik sumber daya manusia, keuangan, maupun material secara optimal untuk mencapai tujuan jangka panjang. Proses ini bertujuan agar organisasi tidak hanya dapat mencapai sasaran yang ditetapkan tetapi juga melakukan hal tersebut secara efisien dan efektif. Melalui perencanaan, organisasi dapat memanfaatkan peluang, mengatasi hambatan, dan membangun fondasi yang kuat untuk keberhasilan jangka panjang.¹⁰⁹

Adapun fungsi perencanaan dalam pengelolaan tenaga pendidik adalah menentukan apa saja yang perlu dilakukan, menetapkan waktu pelaksanaan, dan menentukan siapa yang akan melaksanakan

¹⁰⁶ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hal. 48.

¹⁰⁷ Azhar Arsyad, *Pokok-Pokok Manajemen*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003, hal. 36.

¹⁰⁸ Endah Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan," dalam *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2018, hal. 13.

¹⁰⁹ Suryo Setio Purnomo, Nasrudin Harahap, dan Nurul Hidayati Murtafiah, "Urgensi Manajemen Strategik dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Journal on Education*, Vol. 5 No. 4 Tahun 2023, hal. 17132.

setiap tugas. Perencanaan ini juga mencakup proses pengambilan keputusan, sehingga berperan dalam menyusun langkah-langkah tindakan yang akan diambil. Dengan perencanaan yang baik, guru dapat mengorganisasikan kegiatan belajar mengajar secara optimal dan efisien, serta mengurangi risiko penyimpangan dalam proses pembelajaran.¹¹⁰

a. Prinsip Perencanaan

Prinsip-prinsip perencanaan adalah dasar-dasar yang harus diperhatikan dalam setiap proses penyusunan perencanaan, agar rencana yang dibuat dapat terlaksana dengan optimal. Adapun prinsip-prinsip tersebut yaitu:¹¹¹

1) Prinsip Kontribusi pada Tujuan (*Principle of Contribution to Objective*)

Setiap rencana dan perubahannya harus diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2) Prinsip Efisiensi dalam Perencanaan (*Principle of Efficiency of Planning*)

Sebuah rencana dikatakan efisien jika dapat mencapai tujuan dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin.

3) Prinsip Keutamaan Perencanaan (*Principle of Primacy of Planning*)

Perencanaan menjadi kebutuhan dasar bagi pemimpin, di mana fungsi lain seperti pengorganisasian, kepegawaian, pengarahan, dan pengawasan bergantung pada perencanaan yang matang.

4) Prinsip Penyebaran Perencanaan (*Principle of Pervasiveness of Planning*)

Perencanaan harus merata di seluruh tingkatan organisasi, dengan pemimpin pada level tertinggi bertanggung jawab atas keberhasilan rencana tersebut.

5) Prinsip Asumsi Perencanaan (*Principle of Planning Premise*)

Asumsi perencanaan membantu dalam membuat prediksi dengan menggunakan premis-premis yang dapat memperkirakan peristiwa masa depan.

7) Prinsip Kerangka Kebijakan (*Principle of Policy Framework*)

¹¹⁰ Ramdanil Mubarak, "Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Al-Rabwah*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2019, hal. 34.

¹¹¹ Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, hal. 93-94.

Kebijakan ini berfungsi sebagai dasar dalam menyusun prosedur kerja, pola kerja, serta program-program yang sistematis.

- 8) Prinsip Penentuan Waktu (*Principle of Timing*)
Perencanaan harus memperhatikan waktu yang tepat dan disusun untuk jangka pendek sesuai kebutuhan.
- 9) Prinsip Komunikasi Perencanaan (*Principle of Planning Communication*)
Perencanaan yang baik melibatkan koordinasi efektif di mana setiap orang yang terlibat memahami tanggung jawabnya dan memiliki pemahaman yang cukup tentang pekerjaannya.
- 10) Prinsip Alternatif (*Principle of Alternative*)
Tersedia berbagai alternatif dalam perencanaan yang mencakup pilihan-pilihan langkah kerja untuk mencapai tujuan dengan optimal.
- 11) Prinsip Faktor Pembatas (*Principle of Limiting Factor*)
Dalam memilih alternatif, fokus harus diberikan pada faktor-faktor strategis yang dapat membantu menyelesaikan masalah. Prinsip alternatif dan pembatasan faktor menjadi penting dalam pengambilan keputusan.
- 12) Prinsip Keterikatan (*Principle of Commitment*)
Perencanaan harus mempertimbangkan durasi komitmen yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 13) Prinsip Fleksibilitas (*Principle of Flexibility*)
Rencana yang efektif harus fleksibel untuk menyesuaikan dengan perubahan, namun tetap berpegang pada tujuan utama yang telah ditetapkan.
- 14) Prinsip Pengawasan terhadap Perubahan (*Principle of Navigation Change*)
Perencanaan yang efektif memerlukan pemantauan yang berkesinambungan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi selama pelaksanaan, guna mempertahankan arah pencapaian tujuan.
- 15) Prinsip Perencanaan Strategis (*Principle of Strategic Planning*)
Dalam perencanaan strategis, seorang manajer perlu memilih tindakan yang tepat untuk menjamin pelaksanaan rencana berjalan efektif dan mencapai tujuan.

Perencanaan yang didasarkan pada prinsip-prinsip di atas adalah fungsi utama bagi manajer dalam menjalankan pengelolaan, dan kualitas pengelolaan bergantung pada baik atau

buruknya rencana yang telah dirumuskan sebelumnya. Perencanaan yang matang menjadi acuan penting dalam menentukan kebijakan manajemen agar langkah-langkah yang diambil menjadi lebih pasti.¹¹²

b. Tujuan dan Manfaat Perencanaan

Tujuan dalam perencanaan adalah sebagai berikut:¹¹³

- 1) Menetapkan standar pengawasan dengan mencocokkan pelaksanaan terhadap perencanaan yang telah dibuat.
- 2) Memastikan waktu mulai dan selesai setiap kegiatan yang telah direncanakan.
- 3) Mengetahui pihak-pihak yang terlibat beserta struktur organisasi yang mencakup kualifikasi dan jumlahnya.
- 4) Mendapatkan alur kegiatan yang sistematis, termasuk anggaran dan kualitas pekerjaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.
- 5) Mengurangi kegiatan yang tidak produktif serta menghemat biaya, tenaga, dan waktu.
- 6) Memberikan pandangan menyeluruh mengenai kegiatan yang dilaksanakan.
- 7) Menyelaraskan dan mengintegrasikan beberapa subkegiatan.
- 8) Mendeteksi potensi hambatan atau kesulitan yang mungkin dihadapi.
- 9) Mengarahkan semua kegiatan pada pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Malayau, tujuan adanya pelaksanaan perencanaan yaitu:¹¹⁴

- 1) Perencanaan bertujuan untuk menetapkan tujuan, kebijakan, prosedur, dan program, serta menyediakan pedoman bagi pelaksanaan yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut.
- 2) Perencanaan membantu menciptakan tindakan yang lebih ekonomis karena semua sumber daya yang tersedia diarahkan dengan baik untuk mencapai tujuan.
- 3) Perencanaan berfungsi sebagai upaya untuk mengurangi risiko yang mungkin dihadapi di masa depan.
- 4) Perencanaan menjadikan setiap kegiatan berjalan secara teratur dan berorientasi pada tujuan.

¹¹² Yusuf Ramdhan Wahyudinata, "Dampak Manajemen Pembelajaran terhadap Hasil Penilaian Peserta Didik," dalam *Jurnal Tahsinia*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2024, hal. 90.

¹¹³ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, hal. 48.

¹¹⁴ Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, hal. 93-94.

- 5) Perencanaan memberikan pandangan yang jelas dan menyeluruh tentang keseluruhan pekerjaan yang akan dilakukan.
- 6) Perencanaan membantu menyediakan alat untuk mengukur hasil kerja secara efektif.
- 7) Perencanaan berperan sebagai dasar bagi kegiatan pengendalian.
- 8) Perencanaan adalah upaya untuk mencegah kesalahan manajemen dalam penempatan karyawan.
- 9) Perencanaan mendukung peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Baik Husain maupun Malayu sependapat bahwa perencanaan bertujuan agar pelaksanaan kegiatan organisasi berlangsung tertib dan selaras dengan tujuan yang telah disepakati bersama, sehingga gangguan yang dapat menghambat pencapaian tujuan dapat diminimalkan.¹¹⁵

Adapun manfaat pelaksanaan perencanaan yaitu:¹¹⁶

- 1) Menetapkan standar pelaksanaan dan pengawasan
- 2) Memilih alternatif terbaik dari berbagai pilihan
- 3) Menyusun skala prioritas untuk sasaran dan kegiatan
- 4) Menghemat penggunaan sumber daya organisasi
- 5) Membantu manajer beradaptasi dengan perubahan lingkungan
- 6) Menjadi alat yang memudahkan koordinasi dengan pihak terkait
- 7) Mengurangi pekerjaan yang tidak jelas atau tidak pasti

Manfaat perencanaan ini sangat penting untuk mendukung terlaksananya kegiatan organisasi, terutama dengan menerapkan skala prioritas. Kegiatan yang dianggap kurang mendesak dapat ditunda pelaksanaannya.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses penting dalam pengelolaan yang bertujuan untuk memecah suatu aktivitas besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil dan terstruktur. Tujuan utama dari pengorganisasian adalah untuk mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan terhadap setiap bagian pekerjaan serta menentukan orang-orang yang paling sesuai untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Dengan pengorganisasian, manajer dapat mengelompokkan aktivitas yang berbeda, menyusun struktur yang

¹¹⁵ Ishak Talibo, "Fungsi Manajemen dalam Perencanaan Pembelajaran," dalam *Jurnal Ilmiah Iqra'*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2018, hal. 17.

¹¹⁶ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, hal. 48.

jelas, dan menetapkan tanggung jawab untuk masing-masing individu atau tim sesuai dengan peran dan fungsinya. Hal ini memungkinkan organisasi beroperasi dengan lebih efisien, karena tugas-tugas yang kompleks dapat dipecah dan disederhanakan.¹¹⁷

Dalam proses pengorganisasian, ada beberapa langkah penting yang perlu dilakukan. Pertama, manajer harus menentukan dengan jelas tugas-tugas apa saja yang perlu dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kedua, manajer harus menentukan siapa saja yang akan mengerjakan tugas tersebut dan cara terbaik untuk mengelompokkan tugas-tugas yang saling berkaitan. Selain itu, penting untuk menetapkan orang-orang yang akan bertanggung jawab atas setiap tugas dan menentukan tingkatan atau wewenang dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, pengorganisasian juga membantu dalam merancang struktur organisasi yang jelas, yang memudahkan koordinasi dan komunikasi antar anggota tim.¹¹⁸

Menurut pendapat Terry yang dikutip oleh Syaiful, pengorganisasian adalah proses pembagian pekerjaan yang telah direncanakan, sehingga anggota kelompok dapat menyelesaikannya dengan baik. Pengorganisasian juga mencakup penetapan hubungan kerja antar anggota kelompok serta pemberian lingkungan kerja yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas mereka. Setiap manajer di semua tingkatan organisasi, baik dalam bisnis, lembaga pemerintah, maupun organisasi kecil atau besar, memiliki tanggung jawab untuk menjalankan fungsi pengorganisasian. Pengorganisasian juga berlaku di berbagai jenis kegiatan organisasi, terlepas dari besar atau kecilnya kegiatan tersebut. Fungsi ini memastikan bahwa tugas-tugas tertentu dilaksanakan oleh orang-orang yang paling tepat untuk menjalankannya sesuai dengan prinsip-prinsip pengorganisasian yang efektif.¹¹⁹

Selain itu, pengorganisasian sebagai proses pembagian tugas berperan penting dalam memastikan bahwa setiap orang yang terlibat dalam kerja sama dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Karena tugas-tugas dalam sebuah organisasi seringkali terlalu banyak dan tidak mungkin diselesaikan oleh satu orang saja, pengorganisasian memungkinkan pekerjaan dibagi secara merata

¹¹⁷ Abu Darim, "Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten," dalam *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2020, hal. 27.

¹¹⁸ Ishak Talibo, "Fungsi Manajemen dalam Perencanaan Pembelajaran," dalam *Jurnal Ilmiah Iqra'*...hal. 13.

¹¹⁹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 61-62.

dan efisien untuk setiap anggota tim atau divisi. Hal ini tidak hanya membantu dalam meringankan beban kerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu prinsip dasar dalam pengorganisasian adalah membagi tugas secara merata ke dalam berbagai unit atau elemen organisasi yang lebih kecil. Pengorganisasian yang efektif melibatkan pembagian dan penyusunan tugas-tugas ini ke dalam sub-unit atau komponen-komponen kerja yang terstruktur dan terkoordinasi dengan baik. Dengan membagi tugas ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil dan dikelompokkan sesuai dengan fungsinya, organisasi dapat memastikan bahwa setiap unit kerja memiliki tanggung jawab yang jelas dan dapat bekerja dengan lebih optimal. Struktur organisasi yang dihasilkan dari pengorganisasian ini memungkinkan adanya alur kerja yang teratur, jalur komunikasi yang jelas, dan koordinasi antar unit yang efisien.¹²⁰

Adapun fungsi pengorganisasian dalam pengelolaan tenaga pendidik adalah untuk mengatur dan mengelompokkan berbagai tugas dan tanggung jawab agar kegiatan pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Fungsi ini mencakup beberapa aspek penting, yaitu:¹²¹

a. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Pengorganisasian memastikan setiap tenaga pendidik memiliki peran dan tugas yang jelas, sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini membantu tenaga pendidik fokus pada bidang masing-masing sesuai keahlian.

b. Penempatan Berdasarkan Kompetensi

Dalam pengorganisasian, tenaga pendidik ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka. Hal ini bertujuan agar setiap pendidik dapat memberikan kontribusi terbaik sesuai bidang keahlian, meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

c. Pembuatan Struktur Organisasi

Fungsi pengorganisasian mengarah pada pembuatan struktur yang menunjukkan hubungan antar tenaga pendidik, atasan, serta staf pendukung lainnya. Struktur ini memberikan jalur

¹²⁰ Mumuh Muhtarom, "Implementasi Kepemimpinan dan Manajemen dalam Lembaga Pendidikan," dalam *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, Vol. 12 No. 33 Tahun 2018, 154.

¹²¹ Ganis Aliefiani Mulya Putri, Srirahayu Putri Maharani, dan Ghina Nisrina, "Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi," dalam *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2022, hal. 289.

komunikasi yang jelas dan memastikan koordinasi yang baik antarindividu.

- d. Pengembangan Sistem Kerja Sama dan Kolaborasi
Pengorganisasian dalam pengelolaan tenaga pendidik mendorong kerja sama dan kolaborasi antarpendidik. Dengan sistem yang terorganisir, tenaga pendidik dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.
- e. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja
Pengorganisasian juga memudahkan pemantauan dan evaluasi kinerja tenaga pendidik, karena setiap tugas dan tanggung jawab sudah tersusun. Hal ini memungkinkan untuk memberikan umpan balik dan pengembangan profesional secara tepat.

Dengan adanya fungsi pengorganisasian yang baik, pengelolaan tenaga pendidik menjadi lebih terstruktur dan terarah, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal.¹²²

3. Penggerakan (*Actuating*)

Setelah rencana disusun dengan matang dan aktivitas-aktivitas dalam rangka pencapaian tujuan telah dipecah dan dialokasikan, langkah selanjutnya yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin adalah menggerakkan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mulai melaksanakan rencana tersebut. Proses penggerakan ini sangat penting karena pada tahap inilah rencana yang telah dirancang mulai dijalankan, dan semua sumber daya terutama sumber daya manusia digerakkan untuk melaksanakan aktivitas sesuai dengan arah yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan penggerakan yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa apa yang direncanakan dapat diwujudkan dalam tindakan nyata dan tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan.¹²³

Fungsi penggerakan bertujuan tidak hanya untuk mengarahkan staf atau guru dalam melaksanakan tugas mereka, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Melalui penggerakan, seorang pemimpin atau manajer perlu menciptakan suasana kerja yang positif dan membangun kerja sama di antara staf agar mereka bekerja dengan sinergi yang baik. Dengan

¹²² Halimah Sadiyah, Mukh Adib Shofawi, dan Emiliya Fatmawati, "Manajemen Program Pendidikan Leadership untuk Siswa di Sekolah Alam Banyubelik Kedungbanteng Banyumas," dalam *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2019, hal. 258.

¹²³ Clara Vidhia, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru untuk Menghasilkan Pembelajaran yang Bermutu pada Sekolah Menengah Kejuruan di Jakarta," dalam *Jurnal Pendidikan MIPA*, Vol. 12 No. 4 Tahun 2022, hal. 1050.

demikian, fungsi penggerakan tidak hanya tentang pelaksanaan tugas tetapi juga tentang menciptakan semangat dan motivasi kerja dalam organisasi. Hal ini penting agar setiap individu merasa terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Selain itu, fungsi penggerakan tidak terlepas dari fungsi manajemen lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Penggerakan berjalan beriringan dengan fungsi-fungsi tersebut, di mana rencana yang telah disusun dan diorganisasi kemudian dieksekusi melalui penggerakan. Sebagai contoh, rencana yang baik akan membantu dalam memberikan arahan yang jelas selama proses penggerakan, sementara pengorganisasian yang tepat memudahkan dalam pembagian peran dan tanggung jawab yang sesuai. Selanjutnya, pengawasan akan memastikan bahwa proses penggerakan berjalan sesuai dengan rencana dan tetap berada dalam kendali untuk menghindari penyimpangan yang mungkin terjadi.¹²⁴

Fungsi penggerakan juga mencakup pemberian motivasi dan dorongan kepada para anggota tim. Dalam menjalankan penggerakan, seorang pemimpin atau manajer sering kali perlu memberikan arahan, dukungan, dan bahkan insentif bagi karyawan agar mereka tetap termotivasi dalam mencapai tujuan. Penggerakan yang baik membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa dihargai dan memahami peran mereka dalam mencapai visi bersama. Dengan cara ini, penggerakan tidak hanya memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan, tetapi juga bahwa setiap orang bekerja dengan antusiasme dan komitmen tinggi.¹²⁵

Secara keseluruhan, penggerakan adalah fungsi yang memadukan aspek-aspek perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan untuk menghasilkan pelaksanaan yang optimal. Melalui penggerakan yang efektif, organisasi dapat menghindari berbagai hambatan yang dapat muncul dalam proses pencapaian tujuan dan memastikan bahwa setiap aktivitas berjalan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

¹²⁴ Husaini, dan Happy Fitria, "Manajemen Kepemimpinan pada Lembaga Pendidikan Islam," dalam *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2019, hal. 47.

¹²⁵ Afiah Mukhtar, dan A. Nur Achsanuddin UA, "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," dalam *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2020, hal. 37.

Adapun fungsi penggerakan dalam pengelolaan tenaga pendidik adalah untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tenaga pendidik agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Fungsi ini mencakup beberapa aspek penting:¹²⁶

a. Mendorong Motivasi Kerja

Penggerakan bertujuan memotivasi tenaga pendidik agar bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilakukan melalui penghargaan, pengakuan, dan pemberian insentif yang sesuai dengan kontribusi mereka.

b. Membangun Komunikasi Efektif

Fungsi penggerakan juga melibatkan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan tenaga pendidik, sehingga informasi, instruksi, dan masukan dapat disampaikan dengan jelas. Komunikasi yang baik membantu meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan kerja sama.

c. Mengembangkan Kepemimpinan

Dalam penggerakan, kepemimpinan memainkan peran penting untuk mengarahkan dan memberi contoh kepada tenaga pendidik. Kepemimpinan yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperkuat hubungan antarpendidik.

d. Mengoptimalkan Partisipasi dan Kolaborasi

Penggerakan bertujuan untuk melibatkan tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan dan bekerja sama dalam tim. Hal ini memperkuat rasa tanggung jawab bersama dan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif.

e. Memberikan Dukungan dan Pelatihan

Fungsi penggerakan juga mencakup pemberian dukungan dan pelatihan bagi tenaga pendidik. Dengan memberikan sarana pengembangan diri dan bimbingan, tenaga pendidik merasa didukung dan lebih siap dalam menjalankan tugasnya.

f. Mengatasi Hambatan Kerja

Penggerakan membantu mengidentifikasi dan mengatasi hambatan atau kendala yang dihadapi tenaga pendidik. Ini mencakup memberikan solusi atas masalah yang muncul serta memastikan tenaga pendidik dapat bekerja dengan lancar.

Dengan fungsi penggerakan yang efektif, tenaga pendidik akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih produktif, kreatif, dan

¹²⁶ Heri Susanti, "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan," dalam *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021, hal. 39.

berkualitas, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih baik.¹²⁷

4. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi keempat dalam pengelolaan yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin adalah pengawasan. Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang berkaitan erat dengan upaya menjaga agar setiap aktivitas, proses, dan kegiatan dalam organisasi atau perusahaan tetap berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana. Fungsi ini sangat penting karena membantu memastikan bahwa organisasi tetap berada di jalur yang benar dalam mencapai target-targetnya. Pengawasan dapat dilihat sebagai langkah untuk memastikan agar organisasi tidak menyimpang dari arah yang telah ditetapkan, menjaga stabilitas, dan menyesuaikan tindakan jika ditemukan kendala atau penyimpangan yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan.¹²⁸

Secara lebih spesifik, pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses yang melibatkan beberapa tahapan. Pertama, penentuan standar-standar adalah tolok ukur atau target yang diinginkan, dan inilah yang menjadi patokan untuk menilai apakah kinerja organisasi berada pada jalur yang benar. Standar ini bisa berupa kuantitas, kualitas, waktu, atau biaya tergantung pada apa yang ingin dicapai. Kedua, memantau pelaksanaan, yaitu mengamati dan mengumpulkan informasi tentang apa yang sedang berlangsung dalam pelaksanaan kegiatan. Dalam tahap ini, seorang pemimpin akan terus memantau perkembangan kegiatan yang sedang berjalan untuk memastikan bahwa semuanya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.¹²⁹

Tahap ketiga dalam proses pengawasan adalah menilai pelaksanaan yaitu membandingkan antara kinerja nyata yang dicapai dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Penilaian ini bertujuan untuk melihat seberapa jauh pelaksanaan berada dalam batas standar atau mungkin menyimpang dari target. Jika ditemukan perbedaan atau penyimpangan antara rencana dan pelaksanaan, maka pemimpin atau manajer akan melakukan tahap terakhir dalam pengawasan, yaitu perbaikan atau koreksi. Perbaikan ini penting

¹²⁷ Ahmad Janan Asifudin, "Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren," dalam *Manajemen: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2016, hal. 360.

¹²⁸ Faridatul Munawaroh, "Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Pengelolaan Arsip di Sekolah," dalam *Al-Afkar: Manajemen pendidikan Islam*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2018, hal. 98.

¹²⁹ Feti Fatimah Maulyan, "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review," dalam *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2019, hal. 43.

untuk menyesuaikan kembali pelaksanaan dengan standar dan tujuan yang diinginkan, sehingga organisasi dapat kembali berjalan dengan efektif dan efisien.

Fungsi pengawasan juga melibatkan tindakan preventif, yaitu langkah-langkah yang diambil untuk mencegah munculnya masalah di masa depan. Pengawasan yang baik memungkinkan pemimpin untuk mengenali potensi masalah lebih awal, sehingga dapat diambil tindakan antisipatif sebelum terjadi dampak yang lebih besar. Selain itu, pengawasan juga membantu organisasi dalam mempertahankan kualitas dan meningkatkan produktivitas, karena melalui pengawasan, setiap kekurangan atau kelemahan yang ada dalam proses pelaksanaan dapat diperbaiki.¹³⁰

Pengawasan tidak dapat dipisahkan dari fungsi-fungsi manajerial lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian, dan penggerakan. Keempat fungsi ini saling melengkapi dalam memastikan pencapaian tujuan organisasi. Pengawasan yang efektif akan memberikan umpan balik yang berguna untuk memperbaiki rencana, menyesuaikan struktur organisasi, atau mengubah cara menggerakkan sumber daya manusia dalam organisasi. Melalui pengawasan yang sistematis dan berkelanjutan, pemimpin dapat mengarahkan organisasi menuju efisiensi, kualitas, dan hasil yang optimal.

Sedangkan fungsi pengawasan dalam pengelolaan tenaga pendidik adalah untuk memastikan bahwa semua kegiatan dan tugas yang dilakukan oleh tenaga pendidik berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi ini meliputi beberapa aspek penting:¹³¹

a. Memantau Kinerja Tenaga Pendidik

Pengawasan membantu dalam memantau apakah tenaga pendidik menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

b. Menilai Capaian Hasil Kerja

Dengan pengawasan, manajer atau pengelola dapat mengevaluasi pencapaian tenaga pendidik, sehingga hasil kerja mereka dapat diukur dan dinilai secara obyektif.

¹³⁰ Muhammad Nur, Cut Zahri Harun, dan Sakdiah Ibrahim, "Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie," dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2016, hal. 95.

¹³¹ Ifnaldi, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator dan Supervisor," dalam *Journal of Administration and Educational Management*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2019, hal. 41.

- c. **Memberikan Umpan Balik**
Pengawasan memungkinkan pemberian umpan balik secara langsung kepada tenaga pendidik mengenai kelebihan dan kekurangan dalam kinerja mereka, yang dapat digunakan sebagai bahan untuk perbaikan dan pengembangan profesional.
- d. **Mengidentifikasi Masalah atau Kendala**
Pengawasan membantu mendeteksi masalah atau hambatan yang mungkin dihadapi oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat diberikan solusi atau bantuan yang tepat.
- e. **Memastikan Kepatuhan terhadap Kebijakan**
Pengawasan memastikan bahwa tenaga pendidik menjalankan tugas sesuai dengan kebijakan, aturan, dan prosedur yang berlaku di organisasi, sehingga menciptakan kepatuhan dan disiplin kerja.
- f. **Mendorong Peningkatan Kualitas**
Fungsi pengawasan mendorong tenaga pendidik untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja mereka, baik dari segi metode pengajaran maupun interaksi dengan peserta didik.
- g. **Membantu Perencanaan Pelatihan dan Pengembangan**
Melalui pengawasan, manajemen dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan bagi tenaga pendidik, sehingga keterampilan dan kompetensi mereka terus diperbarui.
Dengan fungsi pengawasan yang efektif, pengelolaan tenaga pendidik dapat berjalan lebih tertib dan terarah, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas proses pendidikan serta mencapai tujuan organisasi pendidikan secara optimal.

H. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan Tenaga Pendidik

Pengelolaan tenaga pendidik di sekolah dasar merupakan salah satu aspek kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru adalah komponen paling sentral dalam sistem pendidikan, sehingga pengelolaannya harus dilakukan dengan baik untuk memastikan tersedianya tenaga pendidik yang kompeten dan profesional.¹³²

Pengelolaan tenaga pendidik di sekolah merupakan salah satu komponen vital dalam sistem manajemen pendidikan yang memerlukan perhatian khusus dari berbagai pemangku kepentingan. Keberhasilan pengelolaan tenaga pendidik tidak terlepas dari berbagai

¹³² Muh. Fitrah, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," dalam *Jurnal penjaminan mutu*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2017, hal. 34.

faktor yang mempengaruhinya, baik faktor pendukung maupun penghambat yang perlu dipahami secara mendalam. Kompleksitas pengelolaan tenaga pendidik ini semakin meningkat seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan kualitas pendidikan yang semakin tinggi di era modern.¹³³

Secara umum, faktor pendukung *internal* dalam pengelolaan tenaga pendidik mencakup berbagai aspek yang berasal dari dalam lingkungan sekolah itu sendiri. Kualifikasi dan kompetensi guru yang memadai menjadi modal dasar yang sangat penting, dimana guru-guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan kompetensi yang mumpuni akan lebih mudah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi dan dedikasi tinggi dari tenaga pendidik juga menjadi faktor kunci, karena dengan semangat dan komitmen yang kuat, para guru akan lebih antusias dalam mengembangkan diri dan memberikan yang terbaik bagi peserta didik. Budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah turut mendukung terciptanya atmosfer yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru.¹³⁴

Namun demikian, berbagai tantangan dan hambatan juga mewarnai proses pengelolaan tenaga pendidik di sekolah. Secara internal, keterbatasan anggaran seringkali menjadi kendala utama dalam mengimplementasikan program-program pengembangan guru. Beban kerja yang tinggi, terutama terkait dengan tugas administratif, dapat mengurangi fokus guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai pendidik. Distribusi guru yang tidak merata antardepartemen atau mata pelajaran juga dapat menimbulkan kesenjangan dalam kualitas pembelajaran. Resistensi terhadap perubahan, terutama dalam adopsi teknologi dan metode pembelajaran baru, masih sering ditemui di kalangan tenaga pendidik.

Faktor penghambat *eksternal* tidak kalah kompleks dalam mempengaruhi pengelolaan tenaga pendidik. Perubahan kebijakan pendidikan yang terkadang terlalu sering dan mendadak dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian dalam implementasi program sekolah. Tuntutan administrasi yang semakin kompleks seringkali menyita waktu dan energi guru yang seharusnya bisa dialokasikan untuk pengembangan pembelajaran. Perkembangan

¹³³ Zaenab Hanim, Dian Septiana Sari, dan Rahmat Soe'oad, "Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2020, hal. 58.

¹³⁴ Anna Ma'ratuz Zahro, Ahmad Yusuf Sobri, dan Ahmad Nurabadi, "Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," dalam *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2018, hal. 360.

teknologi yang sangat pesat juga menuntut adaptasi yang cepat dari para guru, sementara tidak semua guru memiliki kesiapan yang sama dalam menghadapi perubahan tersebut.¹³⁵

Keberhasilan pengelolaan tenaga pendidik di sekolah dasar dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat pendukung maupun penghambat. Memahami faktor-faktor tersebut penting bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan lainnya dalam upaya mengoptimalkan pengelolaan guru di lingkungan sekolah dasar. Adapun faktor pendukung dan penghambat pengelolaan tenaga pendidik adalah sebagai berikut:¹³⁶

1. Faktor Pendukung Pengelolaan Tenaga Pendidik

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan dalam pengelolaan tenaga pendidik. Kepala sekolah yang efektif memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasi, dan mengevaluasi pengelolaan guru secara komprehensif. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu memberikan dukungan dan pembinaan profesional yang efektif bagi guru, serta mengambil keputusan berbasis data dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran.

b. Kebijakan dan Regulasi Pemerintah

Ketersediaan kebijakan dan regulasi pemerintah yang jelas terkait pengelolaan tenaga pendidik menjadi faktor pendukung yang penting. Hal ini mencakup peraturan dan standar kompetensi guru yang memadai, program pengembangan profesi dan sertifikasi guru yang terstruktur, serta sistem pembiayaan dan insentif yang mendukung kesejahteraan guru.

c. Iklim Organisasi Sekolah

Iklim organisasi sekolah yang kondusif bagi pengembangan profesional guru merupakan faktor pendukung yang tidak kalah penting. Budaya sekolah yang mendorong kerjasama dan kolaborasi antara guru dan manajemen sekolah, serta dukungan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai, akan sangat membantu upaya peningkatan kompetensi guru.

¹³⁵ Diah Rusmala Dewi, "Pengembangan Kurikulum di Indonesia dalam Menghadapi Tuntutan Abad Ke-21," dalam *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2019, hal. 5.

¹³⁶ Hamzah, *et. al.*, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Al-Rasyid Pekanbaru," dalam *Journal on Education*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2023, hal. 4660.

d. Partisipasi Masyarakat

Keterlibatan dan dukungan masyarakat, khususnya orang tua dan komite sekolah, juga berperan penting dalam pengelolaan tenaga pendidik. Partisipasi masyarakat dapat diwujudkan melalui kemitraan dengan institusi pendidikan, asosiasi profesi, dan dunia usaha, serta apresiasi terhadap profesi guru.

e. Motivasi dan Komitmen Guru

Faktor internal dari guru itu sendiri juga menjadi pendukung keberhasilan pengelolaan tenaga pendidik. Semangat belajar dan mengembangkan diri secara berkelanjutan, dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas, serta kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran merupakan modal penting bagi peningkatan kompetensi guru.

2. Faktor Penghambat Pengelolaan Tenaga Pendidik

Adapun faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan pengelolaan tenaga pendidik yaitu sebagai berikut:¹³⁷

a. Keterbatasan Anggaran

Terbatasnya anggaran yang tersedia untuk pengelolaan tenaga pendidik menjadi salah satu faktor penghambat yang sering dihadapi. Hal ini dapat terlihat dari minimnya dana untuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan guru, ketidaksesuaian pemberian insentif dan tunjangan dengan beban kerja, serta kurangnya alokasi anggaran untuk fasilitas dan sarana pembelajaran.

b. Resistensi terhadap Perubahan

Sebagian guru masih menunjukkan sikap apatis dan tertutup terhadap perubahan dan inovasi. Rendahnya kesadaran akan pentingnya pengembangan profesional, serta kesulitan dalam mengimplementasikan kebijakan baru, dapat menjadi penghambat dalam upaya peningkatan kualitas guru.

c. Kesenjangan Kompetensi Guru

Masih terdapat kesenjangan kompetensi yang cukup lebar di antara para guru, baik dari segi latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, kemampuan pedagogik yang tidak merata, maupun penguasaan materi yang kurang up-to-date. Kesulitan dalam mengikuti perkembangan kurikulum dan teknologi juga

¹³⁷ Ima Muslimatul Amanah, A. Heris Hermawan, dan Wahyu Hidayat, "Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional," dalam *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 6 No.1 Tahun 2021, hal. 58.

menjadi tantangan tersendiri.

d. Manajemen Administrasi yang Lemah

Kelemahan dalam manajemen administrasi kepegawaian, seperti sistem data dan informasi kepegawaian yang tidak terintegrasi, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan guru yang tidak transparan, serta pengawasan dan evaluasi kinerja guru yang kurang memadai, dapat menghambat upaya peningkatan pengelolaan tenaga pendidik.

e. Beban Kerja Berlebihan

Tingginya rasio guru-siswa di banyak sekolah dasar, ditambah dengan tumpukan tugas administratif dan non-mengajar yang memberatkan, mengakibatkan minimnya waktu bagi guru untuk pengembangan diri dan inovasi pembelajaran. Hal ini dapat menjadi penghambat dalam peningkatan kompetensi guru.

Pengelolaan tenaga pendidik di sekolah dasar dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat pendukung maupun penghambat. Memahami dan menyeimbangkan faktor-faktor tersebut menjadi kunci bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan lainnya dalam mengoptimalkan pengelolaan guru demi meningkatkan kualitas pendidikan secara komprehensif.

Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, diperlukan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan. Perencanaan yang matang menjadi langkah fundamental yang harus dilakukan secara cermat. Analisis kebutuhan tenaga pendidik perlu dilakukan secara regular untuk memastikan distribusi guru yang merata dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Pemetaan kompetensi guru juga penting untuk mengidentifikasi area-area yang perlu dikembangkan dan merancang program pengembangan yang tepat sasaran. Perencanaan anggaran yang efektif perlu mempertimbangkan prioritas program dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.¹³⁸

Pengembangan SDM melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional menjadi strategi kunci dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Workshop dan seminar dapat memberikan wawasan baru dan keterampilan praktis yang dibutuhkan guru dalam menjalankan tugasnya. Program studi lanjut juga perlu difasilitasi untuk meningkatkan kualifikasi akademik guru. Pembinaan profesional melalui supervisi dan mentoring dapat membantu guru dalam

¹³⁸ Yuni Jafriany, Musdiani Musdiani, dan Rita Novita, "Analisis Kebutuhan dan Pengembangan Kompetensi Pengawas Sekolah Dasar di Kabupaten Pidie," dalam *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 4 No. 3 Tahun 2024, hal. 710.

mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan.¹³⁹

Optimalisasi sumber daya menjadi aspek penting lainnya dalam pengelolaan tenaga pendidik yang efektif. Pengelolaan anggaran yang efisien memerlukan perencanaan yang cermat dan monitoring yang ketat untuk memastikan setiap rupiah digunakan secara optimal. Pemanfaatan teknologi dapat membantu efisiensi dalam administrasi dan pembelajaran. Kerjasama dengan berbagai pihak, termasuk dunia usaha dan industri, dapat membuka akses terhadap sumber daya tambahan yang bermanfaat bagi pengembangan guru.

Evaluasi dan monitoring menjadi komponen penting dalam memastikan efektivitas program pengelolaan tenaga pendidik. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara berkala dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliable. Supervisi akademik yang dilakukan secara konstruktif dapat membantu guru mengidentifikasi area perbaikan dan pengembangan. Hasil evaluasi harus ditindaklanjuti dengan program perbaikan yang terukur dan berkelanjutan.¹⁴⁰

Rekomendasi untuk berbagai pemangku kepentingan juga perlu dirumuskan secara jelas. Sekolah perlu memprioritaskan pengembangan sistem pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berbasis teknologi. Tenaga pendidik didorong untuk lebih proaktif dalam mengembangkan diri dan terbuka terhadap inovasi pembelajaran. Pemerintah diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih konkret dalam bentuk kebijakan yang mendukung dan alokasi anggaran yang memadai.

Kesimpulannya, pengelolaan tenaga pendidik yang efektif membutuhkan pemahaman komprehensif terhadap berbagai faktor yang mempengaruhinya. Dengan memahami faktor pendukung dan penghambat secara mendalam, sekolah dapat merancang dan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan potensi tenaga pendidik dan mengatasi berbagai tantangan yang ada. Keberhasilan dalam pengelolaan tenaga pendidik pada akhirnya akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

¹³⁹ Andi Warisno, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten," dalam *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2018, hal. 99.

¹⁴⁰ Anjas Baik Putra, Inom Nasution, dan Yahfizham Yahfizham, "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Madani," dalam *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2024, hal. 441.

BAB III

KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SEKOLAH DASAR

A. Hakikat Guru

1. Pengertian Guru

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam bidang pendidikan. Dalam konteks pendidikan, sumber daya manusia ini dikenal dengan sebutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, atau sebutan lain sesuai dengan keahliannya, serta berperan dalam penyelenggaraan pendidikan. Dari pengertian ini, guru merupakan pendidik di tingkat sekolah dasar dan menengah yang menjalankan peran utama dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Tugas utama guru adalah mengajar dan mendidik siswa. Sebagai pengajar, guru menyampaikan pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan metode tertentu, sehingga pengetahuan tersebut dapat dipahami dan dikuasai oleh siswa. Sementara itu, sebagai pendidik, guru berperan sebagai perantara yang aktif dalam menanamkan nilai-nilai moral dan etika yang luhur sebagai bekal untuk kehidupan bermasyarakat.¹

¹ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012,

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru diartikan sebagai seseorang yang pekerjaannya mengajar.² Definisi ini sangat luas, sehingga siapa pun yang mengajarkan sesuatu bisa disebut sebagai guru, seperti guru ngaji, guru silat, atau guru olahraga. Namun, dalam konteks pendidikan formal, istilah guru lebih dikenal sebagai pendidik yang memiliki jabatan tertentu. Banyak orang cenderung menyamakan istilah pendidik dengan guru, meskipun sebenarnya ada banyak jenis pendidik, baik yang berfokus pada teori maupun praktik, yang bukan merupakan guru dalam pengertian formal.³

Istilah guru memiliki berbagai makna, salah satunya menurut Kasiram yang menyatakan bahwa "guru" berasal dari pepatah Jawa. Kata "guru" diperpanjang dari "Gu," yang berarti dipercaya, dianut, dipegang kata-katanya, dan "Ru," yang berarti dicontoh, diteladani, serta diikuti segala perilakunya.⁴

Tokoh yang sangat dikenal di Indonesia, Ki Hajar Dewantara, sebagaimana dikutip oleh M. Sukardjo, menyatakan bahwa guru adalah orang yang mendidik, yakni membimbing segala potensi alami yang ada pada anak agar mereka, sebagai individu dan sebagai anggota masyarakat, dapat meraih keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.⁵ Sementara itu, Jauhari Muhtar menambahkan bahwa guru adalah sosok kedua yang patut dihormati dan dimuliakan setelah orang tua dalam mendidik anak atau peserta didik saat berada di lembaga pendidikan.⁶

Zakiah Darajat menyatakan bahwa guru adalah seorang pendidik profesional yang dengan sukarela mengambil sebagian tanggung jawab yang seharusnya berada di pundak para orang tua.⁷

Pendidik merupakan seseorang yang membantu peserta didik yang masih belum mampu untuk menjadi manusia dewasa, sesuai dengan apa yang dimiliki oleh pendidik itu sendiri. Pendidik berperan dalam membimbing anak agar dapat menuju kematangan, baik di lingkungan keluarga maupun di luar lingkungan keluarga. Dengan demikian, tanggung jawab pendidikan anak dalam keluarga

hal. 14.

² Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional-Balai Pustaka, 2005, hal. 377.

³ Noeng Muhadjir, *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial; Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000, hal. 73.

⁴ Kasiram, *Kapita Selekta Pendidikan*, Malang: Biro Ilmiah, 1990, hal. 119.

⁵ M. Sukardjo, *Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hal. 10.

⁶ Heri Jauhari Muhtar, *Fiqih Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005, hal. 150.

⁷ Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1976, hal. 31.

berada di tangan orang tua, di sekolah berada pada guru, dan di masyarakat ada pada individu-individu yang terlibat dalam kegiatan pendidikan, seperti pengasuh di panti asuhan atau pembimbing di kelompok bermain.⁸

Tenaga pendidik atau guru memiliki peran penting dalam proses pendidikan, terutama dalam membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan penanaman nilai-nilai yang diharapkan. Tenaga atau personalia pendidik mencakup individu yang berperan dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan, seperti guru atau dosen sebagai aktor utama, manajer atau administrator, supervisor, serta staf pendukung lainnya.⁹

Peran mereka sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik sangat penting dan tidak bisa dihilangkan karena mencakup berbagai dimensi dalam proses pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran. Begitu pula dengan tenaga kependidikan, seperti kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, dan tenaga administrasi, yang memiliki tanggung jawab dalam menjalankan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta memberikan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di lembaga pendidikan.¹⁰

2. Guru dalam Perspektif Al-Qur'an

Pada konteks pendidikan Islam, guru mencakup semua orang yang berupaya membimbing orang lain sesuai ajaran Islam. Mereka bisa berupa orang tua (ayah-ibu), paman, kakak, tetangga, tokoh agama, tokoh masyarakat, hingga masyarakat secara umum. Islam memberikan perhatian khusus kepada orang tua sebagai pendidik pertama dan utama bagi anak-anak mereka, serta sebagai pondasi yang kuat bagi pendidikan anak di masa depan.

Dalam literatur pendidikan Islam, seorang guru/pendidik disebut sebagai *ustadz*, *mu'allim*, *murabbiy*, *mursyid*, *mudarris*, dan *muaddib*. Menurut Ahmad Tafsir, seperti yang disampaikan oleh Sulistiyorini dalam bukunya, seorang pendidik dalam Islam adalah individu yang memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik. Pendidik berusaha mengembangkan seluruh potensi peserta didik, mencakup potensi afektif, kognitif,

⁸ Uyoh Sadulloh dan Agus Muharram, *Pedagogik (Ilmu Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta, 2014, hal. 127-128.

⁹ Rusi Rusmiati Aliyyah, Siti Armia Lutfah, dan Zahra Khusnul Lathifah, "Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar," dalam *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*...hal. 78.

¹⁰ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 229.

serta psikomotorik.¹¹

Guru adalah sosok penting dalam proses pendidikan. Athiyah Al-Abrasy menyebut guru sebagai "Bapak Rohani" bagi siswa, yang memberikan pengetahuan dan membentuk jiwa mereka melalui ilmu serta mendidik akhlak yang benar. Menghormati guru berarti menghormati anak-anak, karena melalui guru, mereka dapat hidup dan berkembang dengan baik, asalkan setiap guru menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin.¹² Dengan demikian, secara fungsional, guru berperan sebagai individu yang aktif dalam memberikan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta menjadi teladan bagi siswa.

Guru memiliki dua misi sekaligus, yaitu misi agama dan misi ilmu pengetahuan. Misi agama mengharuskan guru menyampaikan nilai-nilai ajaran agama kepada peserta didik agar mereka dapat menjalani kehidupan sesuai norma agama tersebut. Sementara itu, misi ilmu pengetahuan menuntut guru untuk mengajarkan ilmu yang selaras dengan perkembangan zaman.¹³ Sebagaimana telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 31, yaitu:

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ

صَادِقِينَ ﴿٣١﴾

Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar. (QS. Al-Baqarah/2: 31)

Allah SWT mengajarkan kepada Adam nama-nama seluruh benda, memberikan kepadanya potensi untuk mengetahui nama-nama atau istilah yang mewakili benda-benda, serta mengenal fungsi-fungsi benda tersebut. Ayat ini menunjukkan bahwa manusia dianugerahi potensi oleh Allah untuk memahami nama, fungsi, dan karakteristik berbagai benda, seperti fungsi api, angin, dan lainnya. Manusia juga diberi kemampuan untuk berbahasa. Dalam proses pengajaran bahasa kepada manusia (seperti anak kecil), pengajaran dimulai dengan memperkenalkan nama-nama, bukan kata kerja. Misalnya, "ini papa," "ini mama," "itu mata," "itu

¹¹ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Polimedia Publishing, 2018, hal. 4.

¹² Athiyah Al-Abrasy, *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1976, hal. 98.

¹³ Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Yogyakarta: Prismsophie, 2004, hal.156.

pena," dan sebagainya. Inilah sebagian dari makna yang dipahami para ulama dari firman Allah yang mengajarkan kepada Adam nama-nama seluruh benda.¹⁴

Berdasarkan ayat di atas, dapat dipahami bahwa Allah memberikan kemampuan kepada manusia untuk mengenali nama-nama benda beserta fungsinya. Hal ini menegaskan bahwa manusia di dunia membutuhkan pendidikan, karena tanpa pendidikan, kehidupan manusia akan menjadi tidak teratur. Contohnya terlihat dalam pendidikan yang diberikan Allah langsung kepada Nabi Adam. Kehidupan manusia di dunia memerlukan pendidikan agar tidak mengganggu tatanan kehidupan. Pendidikan adalah sistem yang mencakup visi, misi, tujuan, kurikulum, materi ajar, pendidik, peserta didik, sarana prasarana, dan lingkungan. Kesembilan aspek ini saling terkait dan tidak dapat dipisahkan karena bersama-sama membentuk satu kesatuan sistem.¹⁵

Kitab suci umat Islam, al-Qur'an, memberikan perhatian khusus terhadap kedudukan guru. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya penghormatan terhadap guru dalam Islam merupakan bagian dari realisasi ajaran Islam itu sendiri. Salah satu penjelasan mengenai hal ini terdapat dalam al-Qur'an surat al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, "Berdirilah," (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mujadalah:58/11)

Ayat tersebut secara tegas menunjukkan bahwa Islam sangat memuliakan ilmu pengetahuan dan memberikan penghormatan yang tinggi kepada orang-orang yang memiliki ilmu, seperti guru dan ulama. Hal ini sejalan dengan posisi penting ilmu dalam Islam, di mana orang yang berilmu dipandang sebagai penerang jalan kehidupan dan pembimbing umat menuju kebenaran. Guru, sebagai

¹⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Jakarta: Lentera hati, 2002, hal. 145.

¹⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, hal. 146.

salah satu pilar utama pendidikan, memiliki peran yang sangat strategis dalam pembentukan karakter, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik.¹⁶

Hakikat pendidik berikutnya adalah para ulama, yang dalam Islam disebut sebagai pewaris para nabi. Kedudukan ini didasarkan pada firman Allah dalam Q.S. Al-Fathir ayat 28 sebagai berikut:

وَمِنَ النَّاسِ وَالْدَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ ۚ كَذَلِكَ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ ﴿٢٨﴾

(Demikian pula) di antara manusia, makhluk bergerak yang bernyawa, dan hewan-hewan ternak ada yang bermacam-macam warnanya (dan jenisnya). Di antara hamba-hamba Allah yang takut kepada-Nya, hanyalah para ulama. Sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Maha Pengampun. (Q.S. Al-Fathir: 35/28)

Q.S. Al-Fathir ayat 28 tersebut menggambarkan *ulama* sebagai orang-orang yang memiliki rasa takut yang mendalam (*khasyyah*) kepada Allah SWT. Rasa takut ini tidak hanya didasari oleh ketakutan biasa, tetapi oleh pemahaman mendalam tentang kebesaran, keagungan, dan hukum-hukum Allah, yang mereka peroleh melalui ilmu. Dalam hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan dalam Sunan Abi Dawud, dijelaskan lebih lanjut bahwa ulama adalah pewaris para Nabi (*al-'ulama' waratsat al-anbiya'*). Pewarisan ini bukan dalam bentuk kenabian itu sendiri, karena kenabian telah berakhir dengan Nabi Muhammad SAW, melainkan dalam bentuk tugas dan tanggung jawab untuk menyampaikan ilmu dan mengarahkan umat kepada jalan yang benar.

Selain istilah *ulama*, Al-Qur'an juga menggunakan beberapa istilah lain yang memiliki makna yang berdekatan dengan ulama. Di antaranya adalah *al-'alimun*, yang merujuk kepada orang-orang yang berilmu; *ulu al-albab*, yaitu mereka yang memiliki pemahaman mendalam dan mampu menggunakan akal mereka dengan benar; *ulu al-nuha*, yang juga mengacu pada orang-orang yang memiliki akal sehat dan kemampuan berpikir yang cerdas; *ulu al-'ilm*, yang berarti orang-orang yang dianugerahi ilmu; dan *utu al-'ilm*, yaitu mereka yang diberi pengetahuan oleh Allah. Istilah-istilah ini menunjukkan betapa pentingnya kedudukan ilmu dan orang-orang yang memilikinya dalam pandangan Islam.

Menurut pendapat Ali Masykur Musa, ulama memiliki empat

¹⁶ Muhammad Ma'ruf, "Konsep Kompetensi Guru Perspektif Al-Qur'an (Kajian Tafsir Surat Al-Qalam Ayat 1-4)," dalam *Jurnal Al-Murabbi* Vol. 3 No. 1 Tahun 2017, hal. 15.

tugas utama yang sangat penting dalam kehidupan umat. Pertama adalah *tabligh*, yaitu menyampaikan pesan-pesan agama kepada umat manusia sebagaimana yang dijelaskan dalam Q.S. An-Nisa ayat 63. Dalam menjalankan tugas ini, ulama harus mampu mengkomunikasikan ajaran agama secara jelas, tepat, dan relevan dengan situasi serta kebutuhan umat. Kedua adalah *tahkim*, yaitu memberikan keputusan atau menyelesaikan persoalan dengan kebijaksanaan, sebagaimana disebutkan dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 213. Hal ini menunjukkan peran ulama sebagai pemimpin yang bijak dalam menegakkan keadilan di tengah masyarakat. Tugas ketiga adalah *tibyan*, yaitu menjelaskan berbagai permasalahan agama berdasarkan kitab suci, sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. An-Nahl ayat 44. Dalam tugas ini, ulama berperan sebagai penghubung antara umat dan wahyu Ilahi, memberikan pemahaman yang benar tentang ajaran-ajaran Allah. Keempat adalah *uswah hasanah*, yaitu memberikan keteladanan yang baik, baik dalam ucapan, tindakan, maupun sikap sehari-hari. Dengan menjadi teladan, ulama mampu menunjukkan nilai-nilai Islam secara praktis dalam kehidupan, sehingga umat dapat menjadikannya sebagai panutan dalam menjalani kehidupan beragama.¹⁷

Secara keseluruhan, ulama tidak hanya berperan sebagai penjaga ilmu, tetapi juga sebagai pembimbing, pengajar, dan teladan yang menjalankan peran penting dalam membangun masyarakat yang berakhlak mulia dan berpegang teguh pada nilai-nilai Islam. Amanah ini menunjukkan betapa besar tanggung jawab yang dipikul oleh ulama sebagai pewaris tugas para Nabi, yang terus berlanjut untuk menegakkan agama Allah di muka bumi.

Tugas guru tidak hanya sebatas mengajar, tetapi juga mencakup mendidik, melatih, membimbing, dan mengevaluasi baik proses maupun hasil pembelajaran. Guru bertanggung jawab memastikan bahwa peserta didik tidak hanya memahami materi pelajaran, tetapi juga tumbuh menjadi pribadi yang berakhlak mulia, berintegritas, dan memiliki kemampuan untuk berkontribusi dalam masyarakat.

Dalam Islam, al-Qur'an merupakan sumber utama ilmu pengetahuan sekaligus pedoman hidup yang mengandung berbagai inspirasi edukatif. Di dalamnya terdapat banyak ayat yang tidak hanya membahas pentingnya ilmu, tetapi juga menyinggung kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa peran guru tidak dapat dipisahkan dari

¹⁷ Ali Masykur Musa, *Membumikan Islam Nusantara: Respons Islam terhadap Isu-Isu Aktual*, Jakarta: Serambi, 2014, hal. 226.

tanggung jawab besar dalam mencetak generasi yang cerdas secara intelektual, spiritual, dan sosial. Guru diposisikan sebagai sosok yang membawa cahaya ilmu kepada muridnya, sebagaimana yang diajarkan dalam nilai-nilai luhur al-Qur'an.

3. Peran Guru

Guru memegang peran ganda sebagai pendidik dan pengajar, yang keduanya sangat penting dalam mendukung perkembangan siswa. Mengajar pada dasarnya adalah suatu usaha untuk menciptakan lingkungan atau suasana yang kondusif bagi terjadinya proses belajar, dengan tujuan untuk meningkatkan kognisi atau pengetahuan peserta didik. Dalam hal ini, pengajar berusaha menciptakan kondisi yang memungkinkan siswa belajar secara efektif, baik melalui pengaturan kelas, metode pembelajaran, maupun interaksi yang mendukung pemahaman.¹⁸

Mengajar dapat diartikan sebagai kegiatan di mana seorang pengajar mentransfer pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman yang ia miliki kepada peserta didik. Proses ini bertujuan agar materi atau ilmu yang diberikan benar-benar dipahami oleh siswa. Oleh sebab itu, keberhasilan kegiatan mengajar tidak hanya dilihat dari seberapa banyak informasi yang disampaikan, tetapi dari seberapa baik peserta didik mampu menangkap, memahami, dan menerapkan pengetahuan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Mengajar dikatakan efektif apabila hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik juga baik, menunjukkan bahwa siswa dapat menguasai materi yang diajarkan. Pernyataan ini hanya dapat dipenuhi apabila pengajar mampu menyediakan fasilitas belajar yang memadai serta lingkungan yang mendukung bagi siswa. Dengan menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, serta menerapkan metode pengajaran yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan siswa, pengajar dapat memfasilitasi terjadinya proses belajar yang optimal. Maka dari itu, keterampilan seorang guru dalam mengelola pembelajaran memiliki peran penting untuk memastikan siswa belajar dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan.

Adapun dalam surat Al- Baqarah ayat 151 dijelaskan tentang beberapa tugas guru yaitu:

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ
وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ ﴿١٥١﴾

¹⁸ Achmad Syarofuddin, "Totalitas Kinerja Guru Menuju Guru Profesional," dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol. 20 No. 2 Tahun 2022, hal. 291.

Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui. (Q.S. al-Baqarah/2:151).

Ayat 151 dalam Surat Al-Baqarah di atas menjelaskan bahwa Allah, yang Maha Pendidik, memberikan bimbingan kepada para nabi dan rasul dengan tiga prinsip utama yang menjadi dasar pendidikan mereka. Pertama, Allah memerintahkan mereka untuk membacakan ayat-ayat-Nya, sehingga manusia dapat memahami tanda-tanda kebesaran-Nya dan mendekatkan diri kepada-Nya. Kedua, Allah mengajarkan hikmah kepada manusia melalui para nabi dan rasul, yang mencakup kebijaksanaan dalam memahami kebenaran, mengambil keputusan yang tepat, dan menjalani kehidupan yang sejalan dengan nilai-nilai luhur. Ketiga, Allah memberikan pengajaran ilmu kepada umat manusia, baik ilmu agama maupun ilmu duniawi, yang menjadi bekal untuk menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupan.¹⁹

Sebagai umat Muslim, kita diberi tanggung jawab besar untuk melanjutkan misi mulia ini. Tugas mendidik peserta didik dengan ayat-ayat Allah, hikmah, dan ilmu pengetahuan menjadi amanah yang harus diemban dengan penuh kesadaran dan kesungguhan. Melalui pendidikan ini, diharapkan generasi penerus dapat tumbuh menjadi individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhlak mulia, sehingga mampu berkontribusi untuk kebaikan umat manusia secara keseluruhan.

Berdasarkan ayat di atas terdapat beberapa tugas guru dalam agama Islam yang perlu diperhatikan oleh setiap tenaga pendidik, yaitu:²⁰

a. Membacakan Ayat-Ayat Allah

Membacakan ayat-ayat Allah sering kali dimaknai oleh mayoritas mufasir sebagai merujuk pada keseluruhan isi al-Qur'an.²¹ Namun, ada juga yang membatasi maknanya hanya pada ayat-ayat kauniyah dalam al-Qur'an, yaitu ayat-ayat yang

¹⁹ Maisyaroh, "Hakikat Pendidik dalam Perspektif Falsafah Pendidikan Islami," dalam *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* Vol. 4 No. 2 Tahun 2019, hal. 6.

²⁰ Nur Laela, Baso Syafaruddin, dan Muhammad Hamsah, "Teacher's Duties in the Al-Quran Perspective, Tafsir Surah Al-Baqarah Verse 151," dalam *al-Afkar, Journal For Islamic Studies* Vol. 7 No. 1 Tahun 2024, hal. 838.

²¹ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Tafsir Al-Munir*, Beirut: Daar al-Fikr, 1999, hal. 144.

menunjukkan kekuasaan, kebijaksanaan, dan keesaan Allah.²² Beberapa mufasir bahkan secara spesifik mengartikan ayat-ayat Allah sebagai tanda-tanda kebesaran-Nya yang terbentang di alam semesta.²³ Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, maka makna "membacakan ayat-ayat" mencakup pembacaan dan pengajaran al-Qur'an. Membacakan al-Qur'an tidak hanya sekadar membaca teksnya, tetapi juga memahami maknanya dan mengamalkan isinya. Selain itu, membaca dan mengamati lingkungan sebagai sarana pembelajaran juga termasuk dalam upaya memahami ayat-ayat Allah, dengan cara menghayati segala ciptaan-Nya yang ada di dunia ini.

Pelajaran pertama dalam setiap pembelajaran hendaknya dimulai dengan al-Qur'an. Guru atau lembaga pendidikan diharapkan menjadikan pembelajaran al-Qur'an sebagai pembuka semua aktivitas belajar. Hal ini bertujuan untuk memohon rahmat Allah SWT sekaligus mempersiapkan mental siswa agar siap menerima pelajaran-pelajaran selanjutnya. *Trend* ini semakin berkembang di berbagai sekolah, terutama di Indonesia, yang menjadikan pembacaan al-Qur'an sebagai pembuka kegiatan belajar. Dalam konteks perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia Islam, diperlukan upaya untuk merumuskan strategi yang memungkinkan Islam berperan sebagai pelopor dan memberikan kontribusi signifikan, baik bagi masyarakat lokal maupun global.

b. Menyucikan Peserta Didik

Rasulullah SAW. berperan dalam membersihkan jiwa umat manusia dari berbagai perbuatan tercela yang menjadi kebiasaan di masa jahiliyah. Contohnya adalah praktik mengubur anak perempuan hidup-hidup, membunuh anak untuk meringankan beban ekonomi, serta seringnya terjadi pertumpahan darah karena hal-hal sepele. Selain itu, Rasulullah SAW. juga menanamkan nilai-nilai akhlak mulia, sehingga umatnya menjadi manusia dengan akhlak karimah. Dengan kesucian jiwa ini, mereka mampu mengalahkan kerajaan-kerajaan besar yang sebelumnya meremehkan mereka. Mereka juga memperkenalkan berbagai keutamaan, seperti keadilan dan tata kelola politik yang baik dalam mengatur masyarakat, yang kemudian menarik perhatian banyak bangsa kepada

²² Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Makkah al-Mukarramah: al-Maktabah al-Tijariyah, 1986, hal. 265.

²³ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, hal. 323.

Islam.²⁴

Dalam konteks pendidikan, seorang pendidik memiliki tugas untuk membantu murid-muridnya menyucikan diri. Melalui proses ini, murid akan memperoleh iman yang kokoh dan keyakinan yang benar. Selanjutnya, pendidik membimbing murid menuju ketenangan jiwa dan menjauhi sifat-sifat tercela, hingga akhirnya muncul akhlak terpuji yang bersinar dalam diri mereka.²⁵

Tafsir An-Nuur memiliki pandangan serupa dalam memahami makna lafal *wayuzakkiikum*, yaitu bahwa Nabi Muhammad SAW. membersihkan umatnya dari kebiasaan buruk yang saat itu banyak terjadi di kalangan bangsa Arab. Contohnya adalah praktik mengubur anak perempuan hidup-hidup, membunuh anak laki-laki untuk menghindari beban ekonomi, serta melakukan pertumpahan darah atas masalah-masalah sepele.²⁶ Dalam Tafsir Al-Munir, *yuzakkiikum* dimaknai sebagai penyucian dari kesyirikan, sedangkan Tafsir Ibnu Katsir menafsirkannya sebagai penyucian jiwa. Nabi Muhammad SAW. membawa umatnya keluar dari kesesatan paganisme dan kerusakan akidah jahiliyah, seperti kepercayaan pada peramalan nasib.²⁷

Dengan demikian, makna penyucian dalam proses pembelajaran sebagai tugas seorang guru mencakup penyucian dari akidah yang keliru, penghapusan akhlak tercela, serta transformasi dan pengembangan kemampuan berpikir murid. Hal ini dilakukan melalui pengetahuan yang bersifat ilahiah, sehingga mereka diarahkan untuk menggunakan akal sehat dan pemikiran yang mendalam. Selain itu, penyucian ini juga bertujuan membentuk murid agar menghormati aturan hukum dan memiliki peradaban yang tinggi.

c. Mengajarkan Hikmah

Hikmah adalah pengetahuan yang disertai dengan pemahaman akan rahasia dan manfaat hukum, yang mendorong seseorang untuk mengamalkannya sesuai dengan petunjuk yang

²⁴ Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Tafsir al-Maraghi*, Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1993, Juz 2, hal. 28.

²⁵ Nur Farah Syahirah Nazim dan Abdul Muhsien Sulaiman, "Peranan Guru Pendidikan Islam Sebagai Muzakki: Suatu Tinjauan Dari Perspektif Al-Qur'an," dalam *O-JIE: Online Journal of Islamic Education* Vol. 8 No. 2 Tahun 2020, hal. 26.

²⁶ Tengku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur*, Jil. 1, 154.

²⁷ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Tafsir Al-Munir*, hal. 292.

diberikan. Apa yang dilakukan Nabi Muhammad SAW. dalam berbagai situasi, baik di rumah, di hadapan para sahabat, saat perang maupun damai, dalam perjalanan atau menetap, bersama mayoritas maupun minoritas sahabat, semuanya merupakan penjabaran dari kandungan global al-Qur'an sekaligus penjelasan tentang keselarasan maknanya. Dengan demikian, seluruh tindakan tersebut menjadi penjelasan tentang hukum-hukum Allah SWT., beserta rahasia dan manfaat yang terkandung di dalamnya. Tugas mengajarkan al-Kitab (isi al-Qur'an) dan hikmah dilakukan secara terpadu, sebagaimana dipahami dari huruf *wa* yang menghubungkan keduanya. Oleh karena itu, tidak ada lagi pemisahan antara ilmu agama dan ilmu umum, karena keduanya berasal dari Allah SWT.²⁸ Seperti yang dijelaskan oleh Quraish Shihab, Muhammad Abduh mendefinisikan hikmah sebagai pemahaman tentang rahasia persoalan agama, pengetahuan tentang hukum, penjelasan terkait kemaslahatan, serta cara mengamalkannya.

Jadi, seorang guru harus memahami kebutuhan peserta didiknya. Pada masa awal Islam, kebutuhan umat untuk belajar menulis berakar pada kewajiban mencatat al-Qur'an. Hal ini terlihat dari langkah Rasulullah SAW. yang menunjuk beberapa orang sebagai sekretaris untuk menulis wahyu serta surat-surat yang beliau kirimkan kepada para raja dan pemimpin, mengajak mereka masuk Islam. Rasulullah juga mendorong umatnya untuk belajar menulis dan mendalami hikmah. Seiring waktu, kebutuhan ini berkembang sejalan dengan kemajuan peradaban dan meluasnya kekuasaan Islam.

d. Mengajarkan Hal Baru

Al-Maraghi dalam tafsirnya menjelaskan bahwa Nabi Muhammad SAW. juga mengajarkan ilmu yang tidak dapat diperoleh melalui akal atau analisis semata. Ilmu tersebut hanya bisa diketahui melalui wahyu, seperti informasi tentang alam ghaib, perjalanan para nabi, kisah-kisah masa lalu, dan riwayat yang belum jelas bagi manusia, termasuk cerita yang sama sekali tidak diketahui oleh ahli kitab.²⁹ Ungkapan “mengajarkan apa yang mereka belum ketahui” merupakan anugerah besar yang mencakup berbagai aspek dan disampaikan melalui beragam cara. Sejak awal, al-Qur'an telah mengisyaratkan dalam wahyu pertama, *Iqra*, bahwa ilmu manusia diperoleh

²⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, hal. 46.

²⁹ Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Tafsir al-Maraghi*, hal. 29.

melalui dua jalur. Pertama, melalui proses belajar dan mengajar, dan kedua, melalui anugerah langsung dari Allah SWT. yang berupa ilham dan intuisi.³⁰

Islam meyakini bahwa setiap anak yang lahir membawa potensi bawaan sejak awal kehidupannya di dunia. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki pemikiran kreatif dan terpadu, yang mampu menyampaikan konsep-konsep lama dalam bentuk yang relevan dengan konteks baru. Guru juga diharapkan memanfaatkan hal-hal baru sebagai sarana untuk mencapai cita-cita ideal di masa depan. Mengingat perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin pesat dan terus berubah, seorang guru harus menghadirkan metode dan strategi pengajaran yang inovatif.

Tugas seorang guru adalah membimbing dan menuntun peserta didik menjadi individu yang *shalih* dan *mushlih*, mengarahkan mereka dari jalan kesesatan menuju jalan yang lurus. Dengan kata lain, guru harus mampu mengajarkan hal-hal baru, menjadi pelopor perubahan, bukan sekadar pengekor, dalam mengembangkan potensi peserta didiknya agar lebih maju. Dalam konteks *inkānu lafi dīlalīm mubīn*, seorang pendidik semestinya berperan sebagai agen perubahan sosial yang membawa kemajuan bagi masyarakat.

Peran guru kini tidak lagi terbatas pada penyampaian ceramah atau penyajian informasi semata, melainkan lebih berfokus pada kemampuan dalam merencanakan pembelajaran dan mengelola kelas dengan efektif. Guru diharapkan memiliki pemahaman yang kuat terhadap materi pelajaran dan mampu mengembangkan model pembelajaran yang relevan, sehingga siswa dapat menerima materi dengan lebih baik dan terlibat aktif dalam proses belajar.

Terdapat beberapa prinsip yang dapat digunakan untuk mengaktifkan proses pembelajaran, yaitu:³¹

a. Prinsip Fokus pada Titik Utama atau Pusat Pembelajaran

Pembelajaran yang direncanakan dalam pola atau struktur tertentu memungkinkan semua bagian materi saling terhubung, memberikan siswa fokus yang jelas dan terarah. Tanpa adanya pola yang jelas, materi pelajaran bisa terpecah-pecah dan siswa mungkin mengalami kesulitan dalam memusatkan perhatian mereka. Fokus pembelajaran dapat

³⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, hal. 432.

³¹ Conny Semiawan, *Pendekatan Ketrampilan Proses*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 1992, hal. 10-13.

dicapai melalui perumusan masalah yang perlu dipecahkan, pertanyaan yang harus dijawab, atau konsep yang ingin ditemukan oleh siswa. Dengan adanya fokus ini, guru dapat membatasi keluasan dan kedalaman tujuan pembelajaran, sehingga proses belajar lebih terarah dan terfokus pada hasil yang ingin dicapai.

b. Prinsip Kerjasama atau Sosialisasi

Dalam proses pembelajaran, siswa perlu dilatih untuk bekerja sama dengan teman-teman sebayanya, karena beberapa aktivitas belajar lebih efektif jika dilakukan dalam kelompok daripada dikerjakan secara individu. Misalnya, pada kegiatan kerja kelompok, siswa dapat dibagi ke dalam beberapa kelompok kecil dan diberikan tugas yang berbeda. Dengan bekerja bersama, mereka belajar saling berbagi ide, mendengarkan pendapat orang lain, dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Latihan kerjasama ini sangat penting karena membantu siswa mengembangkan kemampuan sosial dan membentuk kepribadian mereka, yang akan bermanfaat tidak hanya di sekolah tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari.

c. Prinsip Belajar dengan Melakukan

Pada dasarnya, anak-anak belajar melalui aktivitas atau bekerja. Melakukan kegiatan adalah cara alami mereka mengekspresikan diri. Oleh sebab itu, penting untuk memberikan kesempatan kepada mereka untuk melakukan kegiatan nyata yang melibatkan baik fisik maupun pikiran mereka. Ketika anak-anak diberikan pengalaman melalui bekerja, mencari, dan menemukan sesuatu sendiri, mereka cenderung lebih mudah mengingatnya dan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Apa yang dipelajari melalui pengalaman langsung akan tertanam kuat dalam pikiran dan perasaan mereka. Siswa pun akan merasa lebih bersemangat dan senang ketika mereka diberikan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dan menggunakan keterampilan mereka dalam kegiatan pembelajaran.

d. Prinsip Penghargaan terhadap Perbedaan Individu

Setiap siswa memiliki perbedaan individual, baik dalam hal tingkat kecerdasan, minat, bakat, latar belakang keluarga, karakteristik pribadi, maupun kebiasaan. Guru diharapkan dapat memperlakukan siswa dengan menghargai perbedaan-perbedaan ini dan tidak memperlakukan mereka seolah-olah semuanya sama. Jika perbedaan individu dipahami dan

dimanfaatkan dengan baik, guru dapat lebih tepat dalam memberikan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing siswa, sehingga perkembangan dan keberhasilan belajar mereka dapat lebih ditingkatkan.

e. Prinsip Penemuan Mandiri

Siswa secara alami memiliki potensi untuk menemukan informasi dan pengetahuan sendiri. Guru sebaiknya tidak memberikan seluruh informasi, melainkan hanya memberikan informasi dasar yang benar-benar diperlukan untuk memancing rasa ingin tahu siswa. Dengan memberikan kesempatan kepada siswa untuk mencari dan menemukan pengetahuan sendiri, mereka akan merasakan pengalaman yang lebih bermakna. Proses ini memicu rasa penasaran dan antusiasme dalam diri siswa, yang menjadikan belajar lebih menyenangkan dan membangkitkan semangat. Pengalaman dalam mencari dan menemukan sendiri akan memberikan kesan yang mendalam pada diri siswa, sehingga proses pembelajaran tidak lagi dirasakan sebagai beban, melainkan sebagai pengalaman yang mengairahkan dan penuh makna.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, guru dapat menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, menyenangkan, dan mendukung perkembangan karakter dan keterampilan siswa secara holistik.

4. Syarat-Syarat Guru

Guru merupakan tenaga profesional dalam bidang pendidikan yang telah bersedia mengambil alih sebagian tugas mendidik yang awalnya menjadi tanggung jawab orang tua. Dengan kata lain, orang tua mempercayakan sebagian peran mereka dalam mendidik anak kepada guru.

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005, khususnya pada Pasal 28 Bab VI tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi guru:³²

- a. Untuk dapat menjalankan profesinya, seorang guru wajib memenuhi beberapa kriteria penting. Pertama, mereka harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan telah menyelesaikan pendidikan akademik yang dipersyaratkan. Kedua, mereka perlu menguasai berbagai kompetensi yang diperlukan untuk menjadi fasilitator pembelajaran yang efektif. Ketiga, kondisi fisik dan mental mereka harus dalam keadaan

³² Ramayulis, *Profesi dan Etika Keguruan*, hal.5.

baik dan sehat. Terakhir, mereka harus memiliki kapasitas dan dedikasi untuk ikut mewujudkan cita-cita pendidikan nasional Indonesia.

Dengan kata lain, seorang guru tidak hanya dituntut memiliki ijazah yang sesuai, tetapi juga harus memiliki kesehatan yang prima, kemampuan mengajar yang mumpuni, serta komitmen yang kuat untuk memajukan pendidikan di Indonesia sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang telah ditetapkan.

- b. Pendidikan seorang guru harus memenuhi tingkat pendidikan minimal yang telah ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan kepemilikan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan kata lain, untuk dapat menjadi guru, seseorang harus menyelesaikan pendidikan dengan kualifikasi akademik minimal yang diwajibkan. Kualifikasi ini dibuktikan dengan dokumen resmi berupa ijazah atau sertifikat kompetensi yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Jadi, seorang guru tidak dapat diangkat dan menjalankan tugas mengajar tanpa memiliki latar belakang pendidikan formal yang memadai dan terbukti secara legal melalui dokumen ijazah atau sertifikat terkait.

- c. Guru wajib menguasai empat kompetensi dasar untuk mengajar di tingkat pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan anak usia dini:

- 1) Kompetensi pedagogik
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi profesional
- 4) Kompetensi sosial

- e. Dalam kasus Meskipun pada umumnya seorang guru harus memiliki ijazah atau sertifikat keahlian formal, ada pengecualian untuk orang-orang tertentu. Jika seseorang tidak memiliki ijazah atau sertifikat sebagaimana disyaratkan sebelumnya, namun memiliki keahlian khusus yang diakui dan dibutuhkan, maka orang tersebut dapat diangkat menjadi guru setelah melalui proses uji kelayakan dan kesetaraan.

Dengan kata lain, meskipun tidak memiliki kualifikasi akademik formal, seseorang yang memiliki kemampuan atau keterampilan khusus yang valid dan diperlukan dapat tetap diangkat sebagai guru, selama ia dapat membuktikan kapabilitasnya melalui proses penilaian dan penyetaraan yang ditetapkan.

Jadi, persyaratan kepemilikan ijazah atau sertifikat formal dapat

dikecualikan, selama calon guru tersebut dapat menunjukkan kompetensi yang setara melalui mekanisme evaluasi khusus.

Adapun menurut Ramayulis untuk dapat menjadi seorang guru, seseorang harus memenuhi beberapa persyaratan penting:³³

- a. Syarat kesehatan fisik:
 - 1) Memiliki tubuh yang sehat
 - 2) Tidak memiliki kecacatan fisik yang dapat menghambat tugas mengajar
 - b. Syarat kesehatan mental:
 - 1) Memiliki jiwa yang sehat
 - 2) Memiliki kedewasaan dalam berpikir dan bertindak
 - 3) Mampu mengontrol emosi dengan baik
 - 4) Memiliki sifat sabar
 - 5) Berperilaku ramah dan sopan
 - c. Syarat spiritual:
 - 1) Menganut dan menjalankan ajaran agama
 - 2) Dapat menjadi panutan dalam segala aspek kepribadian
 - d. Syarat kualifikasi yaitu memiliki ijazah keguruan yang sah
 - e. Syarat kompetensi mengajar:
 - 1) Menguasai berbagai metode pengajaran
 - 2) Memahami materi yang akan diajarkan
 - 3) Menguasai ilmu-ilmu pendukung yang terkait
 - f. Syarat legal-administratif yaitu diangkat secara resmi oleh pihak berwenang (pemerintah/yayasan/lembaga pendidikan)
 - g. Syarat usia adalah sudah mencapai usia dewasa dalam konteks Islam, telah mencapai usia akil baligh
5. Hak dan Kewajiban Guru

Profesi guru dilengkapi dengan berbagai atribut profesional yang menjamin kualitas guru, termasuk kode etik profesi, organisasi keguruan, organisasi profesional, serta peraturan perundang-undangan yang menjamin hak dan kewajiban guru di Indonesia. Regulasi, kebijakan, dan aturan yang disusun oleh pemerintah ini mendukung dan meningkatkan kualitas guru agar mampu bersaing di tingkat internasional.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru memiliki hak dan kewajiban yang harus diperhatikan. Hak guru mencakup segala hal yang diperoleh sebagai seorang profesional, sedangkan kewajiban guru adalah segala yang harus dilaksanakan dalam menjalankan tugasnya. Hak dan kewajiban guru sebagai pendidik diatur dalam berbagai peraturan terkait pendidikan, termasuk UU No. 14 Tahun

³³ Ramayulis, *Profesi dan Etika Keguruan*, hal.6.

2005 tentang Guru dan Dosen.³⁴

Dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 14, disebutkan bahwa hak-hak guru meliputi:³⁵

- a. Mendapatkan penghasilan yang melebihi kebutuhan dasar serta jaminan kesejahteraan sosial.
- b. Menerima promosi dan penghargaan berdasarkan tugas dan prestasi kerja.
- c. Memperoleh perlindungan dalam menjalankan tugas serta hak atas kekayaan intelektual.
- d. Memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- e. Memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran guna mendukung kelancaran tugas profesional.
- f. Kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan, penghargaan, serta sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
- g. Mendapatkan rasa aman dan jaminan keselamatan dalam menjalankan tugas.
- h. Kebebasan untuk bergabung dalam organisasi profesi.
- i. Kesempatan berperan dalam perumusan kebijakan pendidikan.
- j. Kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik serta kompetensi.
- k. Mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesional di bidangnya.

Dalam menjalankan tugas profesionalnya sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada Pasal 20, seorang guru memiliki kewajiban sebagai berikut:³⁶

- a. Merancang dan melaksanakan pembelajaran yang berkualitas, serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya secara berkelanjutan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. Bersikap objektif dan tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik

³⁴ Heri Susanto, *et. al.*, *Profesi Keguruan*, Banjarmasin: Program Studi Pendidikan Sejarah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat, 2020, hal. 44.

³⁵ Hidayat dan Hilalludin, "Hak Kewajiban dan Tanggung Jawab Guru dalam Pendidikan Indonesia," dalam *Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2024, hal. 180.

³⁶ Heri Susanto, *et. al.*, *Profesi Keguruan*, hal. 48.

tertentu, latar belakang keluarga, atau status sosial ekonomi peserta didik dalam proses pembelajaran.

- d. Mematuhi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- e. Menjaga dan memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa.

Jika dipahami lebih dalam, tugas seorang guru tidak terbatas hanya di dalam lingkungan sekolah, tetapi juga berperan sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat. Bahkan, tugas guru jauh lebih luas daripada yang disebutkan sebelumnya. Menurut Roestiyah N.K., seperti yang dikutip dalam Susanto, seorang guru memiliki tanggung jawab dalam mendidik peserta didik dengan tugas-tugas sebagai berikut:³⁷

- a. Menyampaikan budaya kepada peserta didik dalam bentuk keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman.
- b. Membentuk kepribadian siswa yang seimbang, sesuai dengan cita-cita dan dasar negara, Pancasila.
- c. Menyiapkan peserta didik agar menjadi warga negara yang baik sesuai dengan undang-undang pendidikan.
- d. Menjadi fasilitator dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini, guru hanya berperan sebagai perantara, sementara siswa perlu berusaha sendiri untuk memahami, sehingga terjadi perubahan dalam pengetahuan, perilaku, dan sikap.
- e. Berperan sebagai pembimbing yang mengarahkan siswa menuju kedewasaan, bukan membentuk mereka sesuai kehendak pribadi.
- f. Berfungsi sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat. Mengingat siswa kelak akan hidup, bekerja, dan berkontribusi di masyarakat, maka mereka perlu dibimbing dan dilatih di bawah pengawasan guru.
- g. Sebagai teladan dalam menegakkan disiplin. Guru menjadi contoh dalam berbagai aspek, sehingga peraturan sekolah dapat berjalan dengan baik ketika guru juga menerapkannya.
- h. Bertindak sebagai administrator dan manajer. Selain mengajar, seorang guru juga perlu mengurus administrasi, seperti membuat buku kas, daftar induk, rapor, daftar gaji, dan sebagainya, serta mengkoordinasikan seluruh kegiatan di sekolah dengan suasana kekeluargaan.
- i. Menjalankan profesi sebagai guru dengan komitmen yang tinggi.

³⁷ Heri Susanto, et. al., *Profesi Keguruan*, hal. 49.

- j. Berperan sebagai perencana kurikulum. Karena guru berinteraksi langsung dengan siswa setiap hari, mereka paling memahami kebutuhan siswa dan masyarakat, sehingga hal ini harus dipertimbangkan dalam menyusun kurikulum.
- k. Menjadi pembimbing dalam situasi-situasi yang membutuhkan kemampuan memecahkan masalah, mengambil keputusan, dan mengatasi tantangan.
- l. Sebagai pendukung kegiatan siswa. Guru harus aktif dalam berbagai aktivitas siswa, seperti ekstrakurikuler, kelompok belajar, dan lainnya.

Dengan berbagai peran di atas, semakin jelas pentingnya kita menghargai peran guru dengan lebih baik. Guru tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam berbagai aspek lain yang sangat penting bagi perkembangan siswa dan masyarakat.

B. Kompetensi Guru

Dalam bahasa Inggris, kompetensi dikenal sebagai *competency* atau *competence*, yang mengacu pada kemampuan, kewenangan, atau kecakapan.³⁸ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi diartikan sebagai kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal.³⁹ Sementara itu, menurut Uzer Usman, kompetensi dipahami sebagai kemampuan dan kewenangan yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai pendidik.⁴⁰

Kompetensi adalah istilah yang merujuk pada kualifikasi atau kemampuan individu, baik dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif. Pengertian ini menyiratkan bahwa kompetensi dapat dipahami dalam dua konteks: Pertama, sebagai indikator kemampuan yang tampak melalui tindakan yang bisa diamati. Kedua, sebagai konsep yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan tindakan, termasuk tahap-tahap pelaksanaannya secara keseluruhan.⁴¹

Kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tugas, yang diperoleh melalui proses pelatihan atau pendidikan. Kompetensi ini merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan,

³⁸ Jhon M. Echokola, *et. al.*, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1995, hal. 132.

³⁹ W.J.S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Cet. III*, Jakarta: Erlangga, 1982, hal. 321.

⁴⁰ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional Cet. II*, Bandung: PT Rosdakarya, 2006, hal. 14.

⁴¹ Kunandar, *Guru Professional*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 51-52.

nilai, dan sikap, yang tercermin dalam cara berpikir dan bertindak sehari-hari.

Menurut Mc. Leod yang dikutip oleh Usman, kompetensi adalah perilaku rasional yang ditujukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan kondisi yang diinginkan.⁴² Sementara itu, Mulyasa menyatakan bahwa kompetensi merujuk pada tindakan (*performance*) yang bersifat rasional dan memenuhi kriteria tertentu dalam proses pembelajaran.⁴³

Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang akan tercermin dalam kebiasaan dan tindakan mereka sehari-hari. Dengan demikian, kompetensi menjadi fokus utama baik dalam perancangan maupun implementasi kurikulum di lapangan.⁴⁴

Muhammad Zaini menyatakan bahwa kompetensi merupakan gambaran dari kemampuan spesifik yang dimiliki oleh seseorang setelah melalui proses pembelajaran tertentu.⁴⁵

Kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan (kemampuan berpikir), sikap (aspek emosional), dan keterampilan (kemampuan fisik) yang diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Dengan kata lain, kompetensi mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan berpikir serta bertindak saat menjalankan tugas atau pekerjaan. Kompetensi juga dapat dipahami sebagai gabungan antara kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi, dan harapan yang membentuk karakteristik seseorang dalam menunjukkan kinerja untuk mencapai standar kualitas dalam bidang pendidikan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru agar dapat melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik.

Menurut Sagala, istilah kompetensi profesional sebaiknya diganti menjadi kompetensi bidang studi (*subject matter competency*), sedangkan kompetensi kepribadian diubah menjadi kompetensi etika profesi. Hal utama yang perlu diperhatikan adalah memberi prioritas yang tinggi kepada guru agar mereka mendapatkan kesempatan untuk terus mengembangkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Selain kepercayaan dalam melaksanakan tugas mengajar secara efektif, guru juga memerlukan dukungan dan suasana

⁴² Agus Wibowo, *Menjadi Guru Berkarakter*, Yogyakarta: Pustaka Pelajara, 2012, hal. 103.

⁴³ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Rosdakarya, 2008, hal. 96.

⁴⁴ Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis*, Cet.I, Jakarta: Kencana, 2004, hal. 48.

⁴⁵ Muhammad Zaini, *Pengembangan Kurikulum Cet. I*, Surabaya: Elkaf, 2006, hal. 115.

yang kondusif untuk mengeksplorasi berbagai metode serta cara-cara baru dalam proses pembelajaran, yang sesuai dengan keterampilan guru dan perkembangan zaman.⁴⁶

Rumusan kompetensi di atas mencakup tiga aspek utama:⁴⁷

1. Kemampuan Dasar dan Karakteristik Pribadi

Kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi, dan harapan yang menjadi ciri dan karakteristik seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Aspek ini mencerminkan kompetensi sebagai gambaran ideal atau substansi yang perlu dikuasai oleh seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, pendidik dapat dipersiapkan atau belajar untuk menguasai kompetensi tertentu sebagai bekal untuk bekerja secara profesional.

2. Manifestasi Kompetensi dalam Tindakan Nyata

Ciri dan karakteristik kompetensi yang disebutkan dalam aspek pertama diwujudkan secara nyata dalam tindakan, perilaku, dan kinerja individu. Aspek ini mengacu pada kompetensi sebagai tampilan nyata dalam kualitas pola pikir, sikap, dan tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara profesional. Seseorang mungkin menguasai secara teori seluruh aspek kompetensi yang dipelajari dan diperlukan, namun jika dalam praktik ia tidak memenuhi standar kualitas yang ditentukan, maka ia tidak dapat dianggap sebagai pribadi yang kompeten atau piawai.

3. Pencapaian Hasil yang Memenuhi Standar Kualitas

Hasil dari kinerja tersebut memenuhi standar kualitas tertentu. Aspek ini mengacu pada kompetensi sebagai hasil atau keluaran (*output* dan/atau *outcome*) dari kinerja yang mencerminkan tindakan atau perilaku yang terampil dalam menjalankan tugas, sehingga menghasilkan tindakan kerja yang efektif dan efisien. Hasil tersebut merupakan produk dari kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yang memungkinkan orang lain untuk menilai apakah individu tersebut bekerja secara kompeten dan profesional atau tidak.

Dalam rumusan kurikulum pendidikan keagamaan, kompetensi juga didefinisikan sebagai pengetahuan dan keterampilan yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Selain itu, kompetensi harus dapat dilaksanakan secara konsisten dan terus-menerus serta mampu

⁴⁶ Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013, hal. 24.

⁴⁷ Hanifuddin Jamin, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," dalam *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, Vol. 10. No. 1 Tahun 2018, hal. 20.

menyesuaikan dengan berbagai perubahan yang terjadi, baik dalam profesi keahlian maupun bidang lainnya. Jadi, kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga kemampuan untuk mengaplikasikannya secara konsisten dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam kehidupan. Hal ini menjadi fokus utama dalam perumusan dan penerapan kurikulum pendidikan keagamaan.⁴⁸

Kompetensi merupakan hakikat kualitas perilaku guru yang sangat penting dan bermakna dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru yang baik akan memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan berkualitas, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik.⁴⁹

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mencakup kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang perlu dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks ini, kompetensi tersebut merupakan hal yang harus dikuasai oleh seorang guru.

Adapun pengertian kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, serta dikuasai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Tugas seorang guru bukan hanya sekadar menyampaikan ilmu, tetapi mencakup berbagai tanggung jawab lain. Perencanaan pembelajaran menjadi langkah awal bagi guru untuk menjalankan proses pembelajaran secara efektif. Di luar waktu mengajar, guru juga memberikan teladan melalui sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Apabila kompetensi guru rendah, maka generasi yang dihasilkan pun akan berkualitas rendah. Ini akan menyulitkan mereka, bahkan untuk menghidupi dirinya sendiri. Karena itu, peran guru tidak hanya sebagai tenaga profesional, tetapi juga sebagai figur yang dihormati oleh masyarakat, lebih dibandingkan dengan profesi lainnya.⁵⁰

Menurut E. Mulyasa dalam bukunya *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, kompetensi guru adalah kombinasi dari kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara utuh

⁴⁸ Mapenda, *Standar Nasional Kurikulum Pendidikan Keagamaan*, Jakarta: Depag RI, 2003, hal. 7.

⁴⁹ St. Marwiyah, "Kompetensi Profesionalisme Guru dan Peranannya dalam Mengimplementasikan Kurikulum," dalam *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, Vol. 8 No. 2, Tahun 2019, hal. 52.

⁵⁰ A. Hasan Saragih, "Kompetensi Minimal Seorang Guru dalam Mengajar," dalam *Jurnal Tabularasa*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2008, hal. 29.

membentuk standar profesional guru. Ini mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap siswa, pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan diri dan profesionalisme. Guru yang menguasai kemampuan-kemampuan ini disebut sebagai guru yang kompeten dan *kaffah* (sempurna). Seorang guru yang efektif dan profesional memiliki ciri-ciri berikut:⁵¹

1. Mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif,
2. Terampil dalam mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran,
3. Mampu memberikan umpan balik dan penguatan, dan
4. Berupaya untuk terus meningkatkan kemampuan diri.

Berdasarkan pengertian di atas, kompetensi guru adalah penilaian, pengetahuan, keterampilan, serta kecakapan atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam mengambil keputusan berdasarkan otoritasnya, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar. Kompetensi dalam interaksi belajar juga dapat berfungsi sebagai motivasi ekstrinsik untuk memberikan dorongan dari luar kepada siswa.

C. Macam-Macam Kompetensi Guru

Kompetensi guru dibagi menjadi empat aspek utama, sesuai dengan amanat yang tercantum dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1, serta Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 pasal 28 ayat 3. Berdasarkan regulasi ini, guru diwajibkan memiliki kompetensi yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.⁵² Keempat kompetensi tersebut saling terkait dan tercermin dalam kinerja guru. Keempat kompetensi tersebut yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik

Secara etimologis, istilah pedagogi berasal dari bahasa Yunani, yaitu kata *paedos* yang berarti anak dan *agagos* yang berarti mengantar atau membimbing. Jadi, secara harfiah, pedagogi berarti membimbing anak, yang mencakup memberikan bimbingan dalam bentuk moral, pengetahuan, dan keterampilan kepada siswa. Dalam konteks pembelajaran di kelas, kompetensi pedagogik merupakan modal penting bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya di dunia pendidikan dan memiliki hubungan erat dengan siswa.⁵³

⁵¹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, hal. 26.

⁵² Permendiknas, dalam <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Permendiknas16-2007KompetensiGuru.pdf> diakses pada 20 Oktober 2024.

⁵³ Aulia Akbar, "Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru," dalam *JPG: Jurnal*

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan fundamental yang wajib dimiliki oleh setiap guru profesional dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kemampuan ini mencakup pemahaman mendalam terhadap karakteristik peserta didik, yang meliputi aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Seorang guru dituntut untuk mampu mengidentifikasi potensi yang dimiliki peserta didik, mengenali kesulitan belajar mereka, serta memberikan solusi yang tepat untuk mengatasinya. Dalam praktiknya, guru harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, mulai dari pemahaman berbagai pendekatan pembelajaran, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.⁵⁴

Pengembangan kurikulum menjadi aspek penting lainnya dalam kompetensi pedagogik, di mana guru harus mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis menekankan pada pentingnya interaksi pembelajaran yang bermakna dan melibatkan peserta didik secara aktif. Guru juga berperan dalam mengembangkan potensi peserta didik melalui berbagai kegiatan pembelajaran yang mendukung aktualisasi potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya. Komunikasi yang efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik harus dibangun untuk menciptakan proses dan pengalaman pembelajaran yang bermakna.⁵⁵

Tidak kalah pentingnya, guru harus mampu menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Penilaian mencakup kemampuan untuk merancang dan melaksanakan assessment, serta menganalisis hasil evaluasi untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar. Hasil penilaian dan evaluasi ini kemudian dimanfaatkan untuk kepentingan pembelajaran, termasuk melakukan perbaikan program pembelajaran di masa mendatang. Guru juga dituntut untuk melakukan tindakan reflektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas dan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Dalam konteks pendidikan modern, kompetensi pedagogik juga

Pendidikan Guru, Vol. 2 No.1 Tahun 2021, hal. 27.

⁵⁴ Saraya Faridah, Ery Tri Djatmika, dan Sugeng Utaya, "Kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah Dasar," dalam *Diss. State University of Malang*, Vol. 5 No. 9 Tahun 2020, hal. 1.360.

⁵⁵ Bakri Anwar, "Kompetensi Pedagogik sebagai Agen Pembelajaran," dalam *Shaut Al Arabiyah*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2018, hal. 120.

mencakup kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. Hal ini menjadi semakin penting di era digital, di mana pembelajaran hybrid dan penggunaan berbagai platform digital menjadi bagian integral dari proses pendidikan. Guru harus mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran secara efektif, sambil tetap mempertahankan aspek humanis dalam interaksi dengan peserta didik. Pengembangan kompetensi pedagogik merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan komitmen guru untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan dunia pendidikan.⁵⁶

Keberhasilan implementasi kompetensi pedagogik dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan motivasi belajar peserta didik, dan menghasilkan prestasi belajar yang optimal. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik akan mampu mengelola pembelajaran secara efektif dan efisien, mengembangkan potensi peserta didik secara optimal, dan mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pedagogik harus menjadi prioritas dalam program pengembangan profesional guru, baik melalui pendidikan formal, pelatihan, workshop, maupun kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan lainnya.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola peserta didik, yang mencakup:⁵⁷

- a. Pemahaman terhadap wawasan atau dasar pendidikan, yaitu pemahaman yang tepat tentang konsep pendidikan yang membuat guru menyadari posisi strategisnya dalam masyarakat dan peran pentingnya dalam mencerdaskan generasi bangsa;
- b. Pemahaman mengenai peserta didik, yaitu guru perlu mengenal dan memahami siswa dengan baik, termasuk tahap perkembangannya, kemampuannya, keunggulannya dan kelemahannya, hambatan yang dihadapi, serta faktor dominan yang mempengaruhinya;
- c. Pengembangan kurikulum atau silabus, di mana setiap guru menggunakan buku sebagai bahan ajar. Banyak tersedia buku pelajaran dan buku penunjang, sehingga guru tidak perlu membuat buku sendiri sesuai bidangnya;

⁵⁶ Maulitha Rahma, *et. al.*, "Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Mengembangkan Kompetensi Pedagogik Guru," dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2021, hal. 99.

⁵⁷ Aulia Akbar, "Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru," dalam *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, Vol. 2 No.1 Tahun 2021, hal. 27.

- d. Perancangan pembelajaran, yaitu guru secara efektif mengelola kelas dengan prosedur yang disiapkan.
 - e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan bersifat dialogis, yakni pembelajaran yang menarik, menantang, dan tidak monoton baik dari segi penyajian maupun materi yang diberikan;
 - f. Evaluasi hasil belajar, yaitu proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menilai pencapaian peserta didik;
 - g. Pengembangan peserta didik agar dapat mengaktualisasikan berbagai potensinya, di mana belajar adalah proses memperoleh, memahami, menerapkan, dan mengembangkan pengetahuan, konsep, keterampilan, serta perilaku. Anak-anak mengenali perasaan mereka melalui interaksi dengan teman sebaya dan belajar, sehingga belajar menjadi proses yang bersifat kognitif, sosial, dan perilaku.
2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru adalah serangkaian kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat menjalankan tugas mengajarnya dengan sukses. Dalam Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) butir c menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, sehingga guru dapat membimbing peserta didik untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Kompetensi profesional berarti bahwa tugas seorang guru adalah menyampaikan pengetahuan kepada siswa. Seorang guru tidak hanya sekadar mengetahui materi yang diajarkan, tetapi juga memiliki pemahaman yang luas dan mendalam tentangnya. Karena itu, guru perlu terus belajar untuk memperdalam pengetahuan terkait mata pelajaran yang diampunya.⁵⁸

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, yang mencakup penguasaan pedagogi, pengetahuan, metodologi, manajemen, dan aspek lainnya yang tercermin dalam kinerjanya di lingkungan pendidikan.⁵⁹

Menurut Suprihatiningrum, kompetensi merujuk pada kemampuan seorang guru dalam menguasai materi pembelajaran di bidang studinya secara mendalam dan menyeluruh. Kompetensi ini tidak hanya mencakup pemahaman terhadap isi dan substansi ilmu

⁵⁸ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan & Sumber Belajar*, Jakarta: Prenada Media Group, 2011, hal. 45.

⁵⁹ Agus Dudung, "Kompetensi Profesional Guru," dalam *JKKP: Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2018, hal. 12.

yang mendasari materi kurikulum, tetapi juga memperluas wawasan keilmuan yang relevan. Dengan kompetensi ini, seorang guru mampu menampilkan pemahaman yang mendalam, yang memungkinkannya untuk menjelaskan konsep secara jelas, mengaitkan materi dengan konteks yang lebih luas, dan menambah wawasan di luar kurikulum formal. Kompetensi seperti ini juga mendorong guru untuk terus mengembangkan diri dalam bidang ilmunya agar dapat menjadi sumber pengetahuan yang lebih kaya dan dinamis bagi peserta didik.⁶⁰

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesional guru meliputi empat hal utama.

Pertama, guru harus menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Hal ini berarti guru memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, struktur dan konsep keilmuan yang menaungi materi tersebut, serta hubungan antar konsep dari berbagai mata pelajaran terkait. Guru juga harus secara kontinu memperbaharui pengetahuannya.

Kedua, guru harus menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu. Guru perlu memahami tujuan pembelajaran yang hendak dicapai dalam mata pelajaran yang diampunya.

Ketiga, guru harus melakukan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Guru harus melakukan refleksi terhadap kinerjanya sendiri secara terus menerus, memanfaatkan hasil refleksi untuk meningkatkan keprofesionalannya, serta mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.

Keempat, guru harus memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Guru perlu memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi, mengembangkan diri, serta meningkatkan kualitas pembelajaran yang diampu.⁶¹

Dengan penguasaan kompetensi profesional ini, guru diharapkan mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik, serta mengembangkan keprofesiannya

⁶⁰ Hanifuddin Jamin, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," dalam *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*...hal. 31.

⁶¹ M. Walid Mudri, "Kompetensi dan Peranan Guru dalam Pembelajaran," dalam *Jurnal Falasifa*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2010, hal. 115.

secara berkelanjutan.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan salah satu kemampuan *fundamental* yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai bagian integral dari masyarakat pendidikan. Kemampuan ini mencerminkan kecakapan guru dalam membangun interaksi sosial yang efektif dengan berbagai pihak dalam lingkungan pendidikan, mulai dari peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, hingga orang tua dan masyarakat sekitar. Dalam praktiknya, kompetensi sosial tidak hanya sebatas kemampuan berkomunikasi secara verbal, tetapi juga mencakup sensitivitas sosial, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan dalam menjalin hubungan yang konstruktif dengan berbagai lapisan masyarakat.

Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang pendidik untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan siswa, sesama guru, orang tua, dan masyarakat. Sebagai makhluk sosial, pendidik perlu mampu berinteraksi dengan orang lain agar memiliki kompetensi sosial yang baik. Kemampuan pendidik untuk terlibat dan berkomunikasi dengan siswa, tenaga pendidik, staf sekolah, orang tua/wali, serta masyarakat setempat dikenal sebagai kompetensi sosial. Kompetensi ini mencakup subkompetensi dengan indikator penting, seperti kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif, baik lisan maupun tulisan, dengan peserta didik, serta kemampuan bekerja sama dengan orang tua/wali dan masyarakat sekitar sesuai dengan budaya dan adat setempat.

Kompetensi sosial mengandung arti bahwa guru adalah makhluk sosial yang layaknya orang lain dan hidup berdampingan dengan orang lain dalam kehidupannya. Guru diharapkan dapat memberikan contoh yang baik kepada orang-orang disekitarnya dengan menjalankan hak dan tanggung jawabnya sebagai anggota masyarakat sekitar. Guru harus memiliki keterampilan sosial yang kuat, mudah didekati dan bersedia membantu, namun tidak tertutup dan tidak peduli terhadap orang-orang di sekitar mereka.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki guru dalam menjalin hubungan atau berkomunikasi dengan orang lain. Dengan kompetensi sosial ini, seorang guru diharapkan dapat berinteraksi secara santun dengan berbagai pihak.⁶²

Implementasi kompetensi sosial dalam kehidupan profesional

⁶² Agus Wibowo dan Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012, hal. 112.

guru terlihat dari kemampuannya dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan suportif. Guru dituntut untuk mampu berkomunikasi dengan efektif dan empatik, menunjukkan kepekaan terhadap dinamika sosial-budaya, serta memiliki kemampuan beradaptasi dengan berbagai perubahan dalam lingkungan pendidikan. Keterampilan ini menjadi semakin penting di era modern, di mana guru tidak hanya berperan sebagai pengajar tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan agen perubahan dalam masyarakat. Melalui kompetensi sosial yang baik, guru dapat membangun jembatan komunikasi yang efektif antara sekolah dan masyarakat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Pengembangan kompetensi sosial guru merupakan proses berkelanjutan yang memerlukan komitmen dan kesadaran akan pentingnya hubungan sosial yang harmonis dalam dunia pendidikan. Hal ini mencakup kemampuan dalam mengelola konflik, membangun kerja sama tim, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik mampu menciptakan jaringan kerja sama yang kuat dengan berbagai pemangku kepentingan pendidikan, yang dapat mendukung pencapaian tujuan pembelajaran dan pengembangan sekolah secara keseluruhan. Mereka juga lebih mampu dalam mengatasi berbagai tantangan sosial yang muncul dalam profesi keguruan, seperti perbedaan latar belakang siswa, konflik antarkelompok, dan dinamika perubahan sosial yang cepat.

Dalam konteks pendidikan modern, kompetensi sosial guru juga meliputi kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk membangun jejaring profesional dan sosial yang lebih luas. Guru dituntut untuk dapat menggunakan berbagai platform digital secara bijak dan efektif dalam berkomunikasi dengan siswa, orang tua, dan rekan sejawat. Namun, penggunaan teknologi ini harus tetap diimbangi dengan interaksi personal yang bermakna dan memperhatikan nilai-nilai etika sosial. Evaluasi dan pengembangan kompetensi sosial perlu dilakukan secara sistematis melalui berbagai program pengembangan profesional, seperti pelatihan komunikasi efektif, workshop manajemen konflik, dan kegiatan pengabdian masyarakat. Dengan demikian, guru dapat terus meningkatkan kualitas interaksi sosialnya dan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan pendidikan dan masyarakat secara lebih luas.⁶³

⁶³ Yudha Adrian, dan Rahidatul Laila Agustina, "Kompetensi Guru di Era Revolusi

Keberhasilan seorang guru dalam mengembangkan dan menerapkan kompetensi sosial dapat dilihat dari terciptanya hubungan yang harmonis dengan seluruh komponen pendidikan, meningkatnya partisipasi masyarakat dalam program sekolah, serta terbentuknya jaringan kerja sama yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Kompetensi sosial yang baik juga tercermin dari kemampuan guru dalam menjadi teladan bagi siswa dalam berinteraksi sosial, menghargai perbedaan, dan berkontribusi positif pada masyarakat. Pengembangan kompetensi sosial guru harus terus dilakukan secara berkelanjutan untuk menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks di masa depan.

4. Kompetensi Kepribadian

Setiap guru memiliki kepribadian yang khas dan unik. Tidak ada dua guru yang benar-benar sama, meskipun mereka sama-sama memiliki jiwa keguruan. Dengan demikian, karakter keguruan juga bersifat unik dan perlu terus dikembangkan agar guru menjadi semakin terampil dalam perannya.⁶⁴

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan untuk menjadi pribadi yang mantap, stabil, dewasa, bijaksana, dan berwibawa, serta mampu menjadi teladan dengan moral yang tinggi. Keberhasilan pendidikan, terutama dalam kegiatan pembelajaran, sangat dipengaruhi oleh kepribadian pendidiknya. Kepribadian pendidik sangat penting dalam membantu siswa membentuk kepribadian mereka. Karena manusia cenderung meniru, termasuk mencontoh kepribadian gurunya, hal ini adalah sesuatu yang wajar. Setiap ciri kepribadian tersebut dapat diuraikan lebih lanjut menjadi subkompetensi dan indikator utama, yaitu mantap dan stabil, dewasa, bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, dan menjadi teladan.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru berkaitan dengan karakter pribadinya. Kompetensi ini menjadi modal utama bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.⁶⁵

Kompetensi kepribadian mencakup berbagai aspek penting yang berkaitan erat dengan karakter dan integritas seorang guru. Kompetensi ini mencerminkan kemampuan seorang guru untuk memiliki kepribadian yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan moral yang kuat. Guru dengan kompetensi kepribadian tidak hanya

Industri 4," dalam *Lentera: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol. 14 No. 2 Tahun 2019, hal. 176.

⁶⁴ Ahmad Arifai, "Kompetensi Kepribadian Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam," dalam *Raudhah Proud to Be Professionals*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2018, hal. 30.

⁶⁵ Agus Wibowo dan Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter*, hal. 110.

menunjukkan ketakwaan dan keimanan yang tinggi, tetapi juga memiliki akhlak yang baik, sehingga dapat memberikan teladan yang positif bagi siswa dan lingkungannya.

Kepribadian seorang guru yang kompeten ditandai oleh sikap yang mantap, stabil, dan memiliki keseimbangan emosi serta pikiran dalam menghadapi berbagai situasi. Sikap stabil ini berarti bahwa guru mampu bertindak dengan tenang dan bijak di tengah tantangan, sehingga menciptakan suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan. Kematangan emosional seorang guru juga penting agar ia dapat bersikap dewasa dalam berbagai interaksi, baik dengan siswa, rekan kerja, maupun masyarakat.⁶⁶

Selain itu, guru yang memiliki kompetensi kepribadian berperan sebagai sosok yang arif dan bijaksana. Arif dalam artian, guru mampu memahami kebutuhan siswa dan memberikan bimbingan yang tepat sesuai dengan keadaan masing-masing siswa. Kebijaksanaan ini juga mencakup kemampuan dalam mengambil keputusan yang mengedepankan kesejahteraan dan perkembangan siswa secara keseluruhan. Dengan karakter yang berwibawa, guru dapat memancarkan kepercayaan diri dan penghormatan dari siswa, yang membantu membangun otoritas yang positif dan dihormati di kelas.

Guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik menjadi teladan bagi siswa, baik dalam hal sikap, perilaku, maupun cara berpikir. Sosok guru yang berkepribadian baik menjadi panutan yang menginspirasi siswa untuk mengembangkan karakter positif. Di luar kelas, guru juga diharapkan menjadi figur yang dihormati dan dipercaya oleh masyarakat sekitar, sehingga kehadirannya berperan positif dalam lingkungan sosial dan pendidikan.

Kompetensi kepribadian mencerminkan perilaku dan karakter seorang guru yang berlandaskan nilai-nilai luhur, yang seharusnya tampak dalam sikap dan tindakan sehari-hari. Kompetensi ini menjadi landasan bagi guru untuk tidak hanya mendidik secara akademik tetapi juga menjadi teladan dalam nilai-nilai moral dan etika yang tinggi. Hal ini sangat berhubungan dengan falsafah hidup yang mengharuskan seorang guru untuk menjadi pribadi yang luhur dan menjadi panutan di dalam dan luar lingkungan sekolah. Dalam praktiknya, kompetensi kepribadian guru mencakup beberapa aspek penting yang menjadi acuan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Berikut adalah beberapa hal yang termasuk dalam

⁶⁶ Hendri Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru," dalam *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, Vol. 1. No. 2 Tahun 2020, hal. 100.

kompetensi kepribadian seorang guru:⁶⁷

- a. Berpedoman pada Norma Agama, Hukum, Sosial, dan Kebudayaan Nasional Indonesia.

Seorang guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik senantiasa berpegang pada norma-norma agama dan hukum yang berlaku. Ini berarti, dalam kesehariannya, seorang guru menjalankan nilai-nilai yang sesuai dengan ajaran agama, menghormati hukum dan peraturan negara, serta menerapkan norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat. Guru juga harus memahami dan menghargai kebudayaan nasional Indonesia sebagai bentuk penghormatan terhadap warisan bangsa. Penghargaan terhadap nilai-nilai ini menjadikan guru sosok yang mencerminkan karakter bangsa Indonesia yang beragam namun tetap berpegang pada prinsip persatuan dan kesatuan.

- b. Menampilkan Diri sebagai Pribadi yang Jujur, Berakhlak Mulia, dan Menjadi Teladan bagi Peserta Didik dan Masyarakat Sekitar.

Salah satu aspek penting dalam kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru untuk menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur dan berakhlak mulia. Kejujuran adalah nilai fundamental dalam pendidikan, yang berarti guru harus dapat dipercaya dalam perkataan dan tindakan, serta mampu mempertahankan integritas diri. Seorang guru yang berakhlak mulia menunjukkan sikap-sikap positif seperti sopan santun, kesabaran, empati, dan rasa hormat kepada semua orang. Dengan sikap ini, guru dapat menjadi contoh bagi siswa, mendorong mereka untuk meneladani nilai-nilai positif tersebut dalam kehidupan mereka sehari-hari. Selain itu, sebagai anggota masyarakat, guru juga berperan sebagai teladan yang memberi inspirasi bagi orang di sekitarnya.

- c. Memiliki Pribadi yang Mantap, Stabil, Dewasa, Arif, dan Berwibawa.

Kompetensi kepribadian juga mencakup kemampuan guru untuk memiliki kestabilan emosional dan kematangan pribadi. Seorang guru yang berpribadi mantap tidak mudah goyah atau terpengaruh oleh situasi sulit. Stabilitas ini penting agar guru dapat memberikan suasana belajar yang tenang dan aman bagi siswa. Kedewasaan seorang guru tercermin dalam sikap arif, yaitu kemampuan untuk memahami situasi secara objektif dan

⁶⁷ Hanifuddin Jamin, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," dalam *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2018, hal. 27.

memberikan respon yang bijaksana. Seorang guru yang dewasa juga tahu kapan harus bersikap tegas dan kapan harus menunjukkan empati. Selain itu, guru yang berwibawa akan dihormati oleh siswa dan rekan kerja, serta mampu membangun otoritas positif di dalam kelas.

d. **Menjunjung Tinggi Kode Etik Profesi Keguruan.**

Kompetensi kepribadian juga tercermin dalam kesadaran guru untuk mematuhi dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru. Kode etik profesi adalah seperangkat aturan dan pedoman yang harus dipatuhi untuk menjaga integritas, profesionalisme, dan moralitas dalam profesi keguruan. Dengan menjunjung tinggi kode etik, seorang guru tidak hanya menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab, tetapi juga menunjukkan komitmen untuk menjaga martabat profesi guru. Guru yang mematuhi kode etik akan selalu mempertimbangkan etika dalam setiap keputusan dan tindakan, baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.

Dengan menguasai kompetensi kepribadian ini, seorang guru tidak hanya mampu mengajar dengan baik, tetapi juga menjadi sosok yang dihormati dan disegani oleh siswa, orang tua, rekan kerja, serta masyarakat. Kompetensi kepribadian yang kuat menjadi fondasi bagi seorang guru untuk memberikan kontribusi yang lebih besar pada perkembangan moral, etika, dan karakter siswa.

D. Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar

1. **Definisi Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar**

Kata profesi merujuk pada suatu jabatan atau pekerjaan. Sementara itu, istilah profesional berasal dari bahasa Inggris, yaitu *professionalism* atau *profession*, yang secara leksikal berarti bersifat profesional. Adapun istilah profesional dapat diartikan sebagai keahlian khusus dalam melaksanakan suatu tugas. Menurut Sudjana, istilah "profesional" berasal dari kata sifat yang berarti pekerjaan, dan sebagai kata benda, merujuk pada seseorang yang memiliki keahlian, seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh individu yang secara khusus dipersiapkan untuk itu, bukan oleh mereka yang melakukannya karena tidak memiliki pilihan pekerjaan lain.⁶⁸

Kompetensi profesional guru sekolah dasar mencakup

⁶⁸ Nana Sudjana, *Dasar Proses Belajar Mengajar*, Cet.V, Bandung: PT. Sinar Algensindo, 2000, hal. 13.

kemampuan, keterampilan, dan sikap yang perlu dimiliki untuk menjalankan tugas secara efektif. Hal ini meliputi penguasaan yang mendalam terhadap materi pelajaran, keterampilan dalam memilih dan menerapkan metode pengajaran yang tepat, serta kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran di kelas secara efisien. Dengan kata lain, kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran secara menyeluruh, sehingga mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, kondusif, dan produktif bagi perkembangan siswa.⁶⁹

Di tingkat sekolah dasar, peran guru sangat penting dalam memberikan fondasi pendidikan bagi siswa yang baru memulai proses belajar. Masa ini merupakan tahap krusial dalam perkembangan anak, di mana mereka mulai mengenal konsep-konsep dasar serta membentuk karakter. Oleh karena itu, guru di sekolah dasar tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing dan panutan bagi siswa, membantu perkembangan intelektual, sosial, dan emosional mereka. Seorang guru yang kompeten dapat memahami kebutuhan belajar siswa di usia dini dan menyesuaikan metode pengajaran sesuai dengan karakteristik siswa. Dengan demikian, guru profesional dapat menginspirasi siswa untuk lebih aktif dan tertarik dalam belajar, serta menanamkan nilai-nilai positif yang akan memengaruhi sikap mereka dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Kompetensi profesional merupakan elemen kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar. Seorang guru profesional tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membantu siswa untuk berpikir kritis, mengembangkan sikap positif, serta membangun keterampilan dasar yang penting untuk kehidupan mereka di kemudian hari. Kompetensi ini mencakup kemampuan guru dalam menerapkan berbagai teknik dan metode pengajaran yang efektif, serta keterampilan dalam mengevaluasi kemajuan siswa, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendukung mereka untuk mencapai potensi terbaiknya.

Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik dapat menciptakan suasana belajar yang positif, mendorong motivasi intrinsik siswa, dan menghadirkan tantangan yang mendukung perkembangan kognitif dan afektif mereka. Selain itu, seorang guru profesional juga harus mampu menyesuaikan materi dan metode

⁶⁹ Ratika Sari Dewi, "Kemampuan Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar," dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 15 No. 1 Tahun 2018, hal. 153.

ajar sesuai dengan kebutuhan belajar yang bervariasi. Di sekolah dasar, siswa datang dengan latar belakang yang berbeda, baik dari segi kemampuan, minat, maupun cara belajar. Guru yang kompeten memahami perbedaan ini dan dapat mengadaptasi pendekatan pengajaran agar setiap siswa merasa diperhatikan, mendapatkan dukungan, dan termotivasi untuk belajar.

Di samping itu, kompetensi profesional guru juga mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, tidak hanya dengan siswa tetapi juga dengan orang tua dan rekan sejawat. Hubungan yang baik antara guru, siswa, dan orang tua dapat membangun kolaborasi yang solid dalam mendukung perkembangan siswa secara keseluruhan. Guru yang kompeten mampu memberikan laporan perkembangan siswa dengan jelas dan berdiskusi mengenai hal-hal yang perlu ditingkatkan, baik di lingkungan sekolah maupun di rumah.⁷⁰

Selain itu, kompetensi profesional juga melibatkan keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan diri seiring dengan perubahan zaman. Dunia pendidikan adalah bidang yang selalu berubah, dan guru profesional harus mampu mengikuti perkembangan terbaru dalam teori dan praktik pendidikan. Dengan berpartisipasi dalam pelatihan, seminar, atau membaca literatur terkini, guru dapat mengadopsi teknik dan strategi pengajaran yang lebih relevan dan inovatif. Pengembangan diri ini mencerminkan komitmen seorang guru terhadap profesinya dan keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi siswa.

Secara keseluruhan, kompetensi profesional guru sekolah dasar tidak hanya berfokus pada penguasaan materi ajar, tetapi juga mencakup keterampilan dalam mengelola kelas, menyesuaikan metode pembelajaran, membangun hubungan yang baik dengan siswa, serta terus memperbarui diri sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang sedang berkembang. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik adalah guru yang mampu menciptakan pembelajaran yang bermakna, yang tidak hanya memperluas wawasan siswa tetapi juga membantu membentuk karakter dan keterampilan yang mereka perlukan untuk masa depan. Dengan kata lain, kompetensi mencakup tiga aspek utama:⁷¹

a. Pengetahuan, yaitu informasi atau pemahaman yang dimiliki seseorang.

⁷⁰ Hanifuddin Jamin, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," dalam *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*...hal. 31.

⁷¹ Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis, Cet.1*, Jakarta: Kencana, 2004, hal. 48.

- b. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tindakan atau tugas tertentu dengan baik.
- c. Nilai-nilai, yaitu keyakinan, sikap, dan prinsip yang menjadi dasar bagi seseorang dalam bertindak dan berperilaku.

Menurut Rudito Amir Das, terdapat empat kompetensi profesional yang harus dikuasai oleh guru, yaitu: (1) penguasaan materi pelajaran, (2) kemampuan untuk mendiagnosis perilaku siswa, (3) kemampuan melaksanakan proses pengajaran, dan (4) kemampuan untuk mengukur hasil belajar siswa.⁷²

Berdasarkan pendapat tersebut, kompetensi profesional dapat dibagi menjadi tiga kategori:

- a. Kompetensi di bidang kognitif (pemahaman), yang mencakup kemampuan intelektual guru seperti penguasaan materi pelajaran, pengetahuan tentang metode pengajaran dan perilaku siswa, pengetahuan mengenai bimbingan, penyuluhan, administrasi sekolah, cara menilai hasil belajar siswa, serta pengetahuan tentang masyarakat dan informasi umum lainnya.
- b. Kompetensi di bidang afektif (sikap), yang mengacu pada kesiapan dan kesediaan guru dalam menghadapi berbagai hal yang berkaitan dengan tugas dan profesinya, seperti menghargai pekerjaannya, mencintai dan merasa senang terhadap mata pelajaran yang diajarkan, bersikap toleran terhadap rekan seprofesinya, serta memiliki kemauan yang kuat untuk meningkatkan etos kerjanya.
- c. Kompetensi psikomotor (keterampilan), yang merujuk pada kemampuan guru dalam melaksanakan berbagai keterampilan, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, berkomunikasi dengan siswa, menumbuhkan semangat belajar pada siswa, menyusun rencana pembelajaran, dan melaksanakan administrasi kelas.⁷³

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan keahlian khusus, sehingga individu dapat melaksanakan profesinya dengan optimal.

2. Komponen Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar

Dari berbagai sumber yang membahas mengenai kompetensi guru, dapat diringkas bahwa ruang lingkup kompetensi profesional guru meliputi hal-hal berikut:⁷⁴

⁷² Nurhaida Amir Das Rudito, *Desain Instruksional*, Jakarta: P3G Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1981, hal. 1.

⁷³ St. Marwiyah, "Kompetensi Profesionalisme Guru dan Peranannya dalam Mengimplementasikan Kurikulum," dalam *Didaktika: Jurnal Kependidikan*...hal. 53.

⁷⁴ Emilia Susanti, dan Dicki Hartanto, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui

- a. Memahami dan mampu mengaplikasikan dasar-dasar pendidikan, baik dari sisi filosofis, psikologis, sosiologis, dan lainnya.
- b. Memahami serta mampu menerapkan teori pembelajaran yang sesuai dengan tahap perkembangan siswa.
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif.
- d. Memahami serta mampu menerapkan berbagai metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan serta memanfaatkan alat, media, dan sumber belajar yang relevan.
- f. Mampu mengorganisasikan serta melaksanakan program pembelajaran dengan baik.
- g. Mampu melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa.
- h. Mampu menumbuhkan karakter dan kepribadian siswa.

Ruang lingkup ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pendekatan yang diperlukan untuk mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh dalam lingkungan belajar yang dinamis.

Kompetensi profesional guru sekolah dasar merupakan aspek fundamental yang mencerminkan kualitas dan kemampuan seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya. Penguasaan materi pembelajaran menjadi landasan utama yang harus dikuasai secara mendalam. Pemahaman yang komprehensif terhadap materi ajar memungkinkan guru untuk menyampaikan konsep-konsep dengan jelas dan akurat, serta mampu mengatasi berbagai pertanyaan dan kebingungan yang mungkin muncul dari siswa.⁷⁵

Dalam aspek pengelolaan kelas, guru sekolah dasar dituntut untuk memiliki keterampilan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif namun tetap terstruktur, mengingat siswa sekolah dasar masih dalam tahap perkembangan pemahaman terhadap aturan dan disiplin. Keterampilan ini meliputi kemampuan mengatur tata letak kelas yang efektif, manajemen waktu yang efisien, serta pendekatan yang tepat dalam menangani keragaman karakter siswa. Guru yang kompeten mampu menciptakan atmosfer pembelajaran yang positif, di mana setiap siswa merasa nyaman untuk berpartisipasi aktif, mengajukan pertanyaan, dan mengeksplorasi pengetahuan tanpa merasa tertekan. Kemampuan melakukan evaluasi

Penerapan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dalam Pendidikan Islam," dalam *POTENSIA: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 14 No. 1 2015, 159.

⁷⁵ Andi Prastowo, "Perubahan Mindset dan Kesiapan Guru Sekolah Dasar dalam Persaingan Pendidikan di Era MEA," dalam *Prosiding Seminar Nasional*, Vol. 9. No. 1 Tahun 2015, hal. 630.

pembelajaran juga menjadi komponen vital dalam kompetensi profesional guru, di mana evaluasi dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti tes tertulis, penugasan, permainan edukatif, atau observasi langsung terhadap perkembangan siswa.

Inovasi dalam pembelajaran menjadi tuntutan yang tidak dapat diabaikan dalam era pendidikan modern. Guru profesional diharapkan dapat mengembangkan dan mengimplementasikan pendekatan-pendekatan baru dalam mengajar, termasuk penggunaan teknologi pembelajaran yang relevan, pengembangan media pembelajaran kreatif, serta penerapan metode-metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik dan minat siswa kontemporer. Kemampuan berinovasi ini harus didukung dengan semangat pengembangan diri yang berkelanjutan, di mana guru senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui berbagai program pelatihan, seminar, atau kursus pengembangan profesional.

Pemahaman terhadap psikologi perkembangan anak dan keterampilan komunikasi yang efektif juga menjadi bagian integral dari kompetensi profesional guru sekolah dasar. Guru perlu memahami tahapan perkembangan kognitif, sosial, dan emosional siswa usia sekolah dasar, serta mampu mengadaptasi pendekatan pembelajaran sesuai dengan karakteristik perkembangan tersebut. Keterampilan komunikasi yang efektif memungkinkan guru untuk menyampaikan materi pembelajaran dengan bahasa yang sesuai dengan tingkat pemahaman siswa, memberikan instruksi yang jelas, serta membangun interaksi yang positif dengan siswa dan orang tua.⁷⁶

Dalam era digital, kompetensi teknologi pembelajaran menjadi semakin penting. Guru dituntut untuk mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, memanfaatkan berbagai platform digital untuk mendukung pembelajaran, serta mengembangkan literasi digital yang sesuai dengan usia siswa. Kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas juga menjadi bagian dari kompetensi profesional, di mana guru dapat mengidentifikasi masalah pembelajaran, merancang solusi, dan melakukan evaluasi sistematis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kolaborasi dan kerja tim dengan sesama pendidik, pemahaman mendalam terhadap kurikulum dan standar pendidikan, serta kepekaan terhadap keberagaman siswa juga

⁷⁶ Een Yayah Haenilah, "Analisis Kebutuhan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Pasca Sertifikasi," dalam *Jurnal Sekolah Dasar Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, Vol. 24 No. 2 Tahun 2015, hal. 165.

menjadi aspek-aspek penting yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi profesional guru sekolah dasar merupakan proses yang dinamis dan berkelanjutan, yang membutuhkan komitmen kuat untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan dunia pendidikan. Melalui penguasaan berbagai aspek kompetensi ini, guru dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan membantu siswa mencapai potensi terbaik mereka. Kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai aspek kompetensi ini dalam praktik pembelajaran sehari-hari, disertai dengan refleksi dan evaluasi yang berkelanjutan, akan menghasilkan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna bagi siswa sekolah dasar.⁷⁷

3. Indikator Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar

a. Penguasaan Materi Ajar

- 1) Menjelaskan konsep-konsep inti dari mata pelajaran di SD dengan jelas terutama untuk mata pelajaran dasar seperti Bahasa Indonesia, Matematika, IPA, IPS, dan Pendidikan Kewarganegaraan.
- 2) Mengaitkan materi ajar dengan pengetahuan lain yang relevan.
- 3) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- 4) Memperbaharui penguasaan materi sesuai dengan perkembangan zaman.

b. Penguasaan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar

- 1) Menjabarkan SK dan KD menjadi indikator pembelajaran yang operasional.
- 2) Merancang RPP yang sesuai dengan tuntutan SK dan KD.
- 3) Melaksanakan pembelajaran yang memenuhi kriteria ketuntasan minimal.
- 4) Melakukan penilaian sesuai dengan tuntutan SK dan KD.

c. Pengembangan Materi Pembelajaran

- 1) Mengembangkan materi ajar yang up-to-date dan kontekstual.
- 2) Memanfaatkan berbagai sumber belajar dan media pembelajaran yang variatif.

⁷⁷ Roy Ardiansyah, Idam Ragil WA., dan Dwi Yuniasih Saputri, "Peningkatan Kompetensi Profesional Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran Digital Melalui Workshop Terintegrasi," dalam *Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2020, hal. 4.

- 3) Menyusun bahan ajar, lembar kerja, alat peraga, dan evaluasi yang kreatif.
 - 4) Melakukan inovasi dalam pengembangan materi pembelajaran.
- d. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan
- 1) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara berkala.
 - 2) Mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop untuk pengembangan profesi.
 - 3) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk perbaikan pembelajaran.
 - 4) Mengembangkan portofolio sebagai bukti kompetensi profesional.
- e. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi
- 1) Memanfaatkan aplikasi komputer untuk pengolahan data pendidikan.
 - 2) Menggunakan internet untuk mengakses informasi dan sumber belajar terkini.
 - 3) Mengembangkan media pembelajaran berbasis TIK yang menarik.
 - 4) Mendorong siswa memanfaatkan TIK dalam proses pembelajaran.⁷⁸

E. Kompetensi Profesional Guru Perspektif Al-Qur'an

Dalam bahasa Arab, kompetensi dikenal dengan istilah *kaffah* dan juga *al-ahliya*, yang bermakna memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidang keahliannya, sehingga memiliki kewenangan atau otoritas untuk melakukan sesuatu sesuai dengan ilmu yang dikuasainya. Seseorang yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam suatu bidang pekerjaan tertentu diharapkan memiliki keahlian di bidang tersebut. Keahlian ini dapat diperoleh melalui proses pelatihan, pendidikan, atau training.⁷⁹

Guru profesional adalah seorang pendidik yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Kompetensi profesional merupakan salah satu kemampuan

⁷⁸ Permendiknas, dalam <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Permendiknas16-2007KompetensiGuru.pdf> diakses pada 20 Oktober 2024.

⁷⁹ Nasrul HS., *Profesi dan Etika Keguruan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014, hal. 37.

dasar yang wajib dimiliki oleh setiap guru. Dengan kata lain, guru profesional adalah individu yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus di bidang pendidikan, sehingga mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru. Mereka adalah orang yang terdidik, terlatih, dan berpengalaman dalam dunia keguruan. Seorang guru profesional diharapkan memenuhi sejumlah persyaratan, antara lain; memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai, kemampuan komunikasi yang baik dengan siswa, jiwa kreatif dan produktif, etos kerja yang tinggi, serta komitmen terhadap profesinya, dan terus menerus melakukan pengembangan diri.⁸⁰ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Hud ayat 93, yaitu:

وَيَقُومِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ سَوْفَ تَعْلَمُونَ مَن يَأْتِيهِ عَذَابٌ يُخْزِيهِ وَمَن هُوَ
كَاذِبٌ ۖ وَارْتَقِبُوا إِنِّي مَعَكُمْ رَقِيبٌ ﴿٩٣﴾

Dan (dia berkata): "Hai kaumku, berbuatlah menurut kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan ditimpa azab yang menghinakannya dan siapa yang berdusta. dan tunggulah azab (Tuhan), Sesungguhnya akupun menunggu bersama kamu. (QS. Hud/11: 93)

Dalam ayat ini, Allah swt. mengingatkan agar setiap orang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing. Dalam tafsir *al-Mishbah*, dijelaskan bahwa kata "*makanah*" pada dasarnya berarti kekuatan penuh untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, istilah ini dapat dipahami sebagai kondisi yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diinginkannya dengan seoptimal mungkin. Begitu pula, seorang guru profesional harus menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya agar dapat menjadi teladan bagi siswa-siswanya, sehingga mereka dapat tumbuh menjadi individu yang berpegang teguh pada ajaran agama.⁸¹

Guru memainkan peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran di kelas, sehingga mereka diharapkan memiliki kompetensi yang mumpuni sebagai pendidik profesional. Kompetensi ini sangat krusial, dan bahkan al-Qur'an juga membahasnya, seperti yang termaktub dalam firman Allah dalam QS al-Nisa/4: 58 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ

⁸⁰ Sunardi Nur dan Sri Wahyuningsih, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2002, hal. 31.

⁸¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an Vol. VIII*, hal. 146.

اللَّهُ نِعْمًا يَعْظُمُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. (QS. An-Nisa/4: 58)

Menurut Imam al-Maragi, amanah dalam ayat di atas terbagi menjadi tiga aspek. *Pertama*, amanah *al-abd ma'a rabbihi*, yaitu kewajiban yang harus dipenuhi seorang hamba terhadap Tuhan-nya, seperti menaati perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. *Kedua*, amanah *al-abd ma'a annas*, yakni tanggung jawab seorang hamba kepada orang lain, misalnya seorang pemimpin yang harus bersikap adil terhadap rakyatnya, atau seorang guru yang berlaku adil kepada muridnya. *Ketiga*, amanah *al-abd ma'a nafshih*, di mana seseorang menggunakan potensi dan kompetensinya untuk hal-hal yang bermanfaat dan berfaedah, baik di dunia maupun akhirat, serta menghindari perbuatan yang merugikan. Oleh karena itu, tugas seorang guru profesional merupakan bagian dari amanah *al-abd ma'a nafshih*.⁸² Dengan kata lain, amanah adalah tanggung jawab yang harus dijalankan, baik itu amanah seorang hamba kepada Tuhannya maupun amanah kepada sesama manusia.

Makna ini menunjukkan bahwa seorang guru perlu memiliki komitmen untuk bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Menurut Muhaimin, seseorang dianggap profesional apabila memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, komitmen terhadap kualitas proses dan hasil kerja, serta sikap *continuous improvement*, yaitu selalu berupaya memperbaiki dan memperbarui metode atau cara kerja sesuai dengan tuntutan zaman. Hal ini didasari oleh kesadaran bahwa tugas mendidik adalah tanggung jawab untuk mempersiapkan generasi penerus yang akan menghadapi tantangan zamannya di masa mendatang.⁸³

Dari ayat-ayat Al-Qur'an dan penjelasannya, terlihat bahwa Al-Qur'an mengindikasikan pentingnya kehadiran pendidik yang profesional dan bukan pendidik yang asal-asalan. Guru dengan karakter demikianlah yang pantas dihormati, dibina, dikembangkan, dan diperbanyak jumlahnya. Menurut Abuddin Nata, seorang guru bukan

⁸² Abudin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2012, hal. 222-224.

⁸³ Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum PAI*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hal. 132.

hanya sosok yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan pengetahuan tertentu, melainkan juga individu yang harus berperan aktif, memiliki kebebasan jiwa, dan kreatif dalam membimbing perkembangan peserta didik agar kelak menjadi anggota masyarakat yang dewasa.⁸⁴

Beberapa catatan penting dari ayat di atas terkait profesionalisme adalah sebagai berikut. *Pertama*, seorang pendidik profesional memiliki sifat *al-amin* (terpercaya), *al-hafiz* (dapat menjaga amanah), dan *al-wafiyah* (merawat dengan baik). *Kedua*, dalam pandangan Islam, seorang pendidik profesional adalah seseorang yang memiliki keahlian. *Ketiga*, pendidik profesional adalah mereka yang berlaku adil, yaitu memberikan hak kepada yang berhak dengan cara yang efektif. Oleh karena itu, guru profesional tidak hanya perlu memiliki keterampilan profesional, tetapi juga harus mengedepankan nilai-nilai agama (kepribadian Islami) yang bisa menjadi pembelajaran bagi peserta didiknya. Dalam pendidikan Islam, guru profesional sebaiknya mampu melaksanakan tugas, peran, dan fungsinya dengan baik dan optimal sesuai dengan ajaran Islam.

F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Peningkatan kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Kompetensi profesional guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, khususnya standar kualifikasi dan kesesuaian antara bidang keahlian dengan tugas mengajar. Hal ini menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan dalam dunia pendidikan.

Menurut Gibson, terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi profesionalisme guru, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis individu. Sementara itu, Cascio menekankan bahwa kemampuan dan motivasi merupakan faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja, dimana profesionalisme memiliki hubungan erat dengan kinerja guru.⁸⁵

Terdapat pula faktor-faktor tidak langsung yang mempengaruhi kinerja, meliputi manusia, modal, metode, produksi, lingkungan organisasi, lingkungan negara, lingkungan regional, dan umpan balik. Semua faktor ini berperan dalam membentuk profesionalisme seorang

⁸⁴ Abuddin Nata, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Renika Cipta, 2006, hal. 49.

⁸⁵ H. M. Syarafudin, dan Hastuti Diah Ikawati, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru," dalam *Jurnal Cahaya Mandalika*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2020, 49.

guru. Masalah kualifikasi juga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru. Hal ini penting untuk menunjukkan profil guru yang berkualitas sesuai dengan tuntutan era informasi dalam era globalisasi yang semakin kompleks.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi profesional guru berkaitan dengan aspek-aspek yang memotivasi, mendukung, dan memfasilitasi guru dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesionalnya dalam bidang pendidikan. Berikut ini adalah faktor-faktor yang dapat berkontribusi pada peningkatan kompetensi profesional guru:⁸⁶

1. Faktor Internal

a. Motivasi dan Minat

- 1) Dorongan dari dalam diri untuk berkembang
- 2) Keinginan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran
- 3) Kesadaran akan tanggung jawab profesi
- 4) Minat terhadap inovasi pendidikan

b. Latar Belakang Pendidikan

- 1) Kesesuaian bidang studi dengan mata pelajaran yang diampu
- 2) Jenjang pendidikan yang ditempuh
- 3) Pengalaman akademik selama menempuh pendidikan
- 4) Kualitas institusi pendidikan

c. Pengalaman Mengajar

- 1) Lamanya masa kerja sebagai guru
- 2) Variasi pengalaman mengajar
- 3) Pembelajaran dari keberhasilan dan kegagalan
- 4) Kemampuan adaptasi terhadap berbagai situasi pembelajaran

d. Kesehatan dan Kesejahteraan

- 1) Kondisi fisik dan mental
- 2) Tingkat kesejahteraan ekonomi
- 3) Keseimbangan waktu kerja dan istirahat
- 4) Kepuasan kerja

2. Faktor Eksternal

a. Kebijakan dan Regulasi

- 1) Standar kualifikasi guru
- 2) Program sertifikasi
- 3) Sistem penilaian kinerja
- 4) Kebijakan pengembangan profesi

⁸⁶ Tamzil Yusuf, dan Gita Suci, "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara," dalam *Jurnal Geo Ekonomi*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2018, hal. 120.

- b. Lingkungan Kerja
 - 1) Budaya sekolah
 - 2) Kepemimpinan kepala sekolah
 - 3) Hubungan dengan rekan sejawat
 - 4) Sarana dan prasarana pembelajaran
- c. Program Pengembangan Profesional
 - 1) Pelatihan dan workshop
 - 2) Seminar dan konferensi pendidikan
 - 3) Program studi lanjut
 - 4) Penelitian tindakan kelas
- d. Dukungan Teknologi
 - 1) Akses terhadap teknologi pembelajaran
 - 2) Ketersediaan media pembelajaran digital
 - 3) Sistem informasi manajemen sekolah
 - 4) Jaringan internet dan infrastruktur IT
- e. Sistem Penghargaan
 - 1) Insentif dan tunjangan
 - 2) Promosi jabatan
 - 3) Pengakuan prestasi
 - 4) Kesempatan pengembangan karier

G. Hubungan Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kompetensi Guru

Menjadi seorang guru yang profesional merupakan suatu tuntutan dalam dunia pendidikan, karena guru memiliki peran penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia. Untuk mencapai tingkat profesionalisme tersebut, seorang guru dituntut memiliki kompetensi yang tinggi, baik dalam penguasaan materi ajar, strategi pembelajaran, maupun kemampuan interpersonal dan pengembangan diri. Kompetensi ini tidak bisa diperoleh secara instan, melainkan melalui proses pendidikan yang sistematis dan berkesinambungan di lembaga pendidikan formal yang relevan.⁸⁷

Selain itu, untuk terus meningkatkan kompetensinya, seorang guru perlu mengikuti berbagai program pengembangan diri, seperti pelatihan, workshop, seminar, maupun pendidikan lanjutan. Upaya peningkatan kompetensi ini harus dilaksanakan secara terencana, terstruktur, dan terprogram, sehingga memberikan hasil yang optimal. Sistem pengelolaan yang jelas dan terorganisasi dengan baik sangat

⁸⁷ Nana Suryana Permana, "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru," dalam *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2017, hal. 6.

diperlukan agar proses peningkatan kompetensi ini berjalan efektif. Dengan demikian, guru tidak hanya mampu memenuhi tuntutan zaman, tetapi juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Guru merupakan komponen paling krusial dalam sistem pendidikan. Keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian prestasi peserta didik sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja guru. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan dan dikelola dengan baik.⁸⁸

Pengelolaan tenaga pendidik yang efektif memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru, khususnya di tingkat sekolah dasar. Kepala sekolah sebagai pemimpin utama di lembaga pendidikan, bersama dengan pemangku kepentingan lainnya, harus memiliki pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai berbagai aspek dalam pengelolaan tenaga pendidik. Hal ini termasuk di dalamnya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi yang dilakukan secara terus-menerus dan berkelanjutan.

Penting bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan untuk memahami bahwa pengelolaan tenaga pendidik tidak hanya berkaitan dengan administrasi dan manajemen sehari-hari, tetapi juga mencakup pengembangan profesionalitas guru. Sebagai contoh, kepala sekolah perlu mengidentifikasi kebutuhan kompetensi masing-masing guru, yang mencakup berbagai aspek, mulai dari penguasaan materi pelajaran, keterampilan mengajar, hingga keterampilan dalam penggunaan teknologi pendidikan. Dengan pemahaman ini, mereka dapat merancang program pengembangan yang tepat dan relevan bagi setiap guru di sekolah, seperti pelatihan, workshop, seminar, atau kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan yang dapat membantu mereka dalam meningkatkan kualitas mengajar.

Selain itu, pengelolaan tenaga pendidik yang efektif juga melibatkan pengawasan dan evaluasi kinerja guru secara berkala. Kepala sekolah perlu memiliki sistem evaluasi yang jelas dan objektif untuk menilai sejauh mana kompetensi guru telah berkembang. Penilaian ini tidak hanya berdasarkan hasil ujian atau evaluasi siswa, tetapi juga meliputi aspek profesionalisme guru, seperti kemampuan mereka dalam berkolaborasi dengan sesama tenaga pendidik, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta kemampuan untuk mengadaptasi metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Dengan evaluasi yang tepat, kepala sekolah dapat memberikan

⁸⁸ Achmad Wahyudin, dan Anis Zohriah, "Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan," dalam *Journal on Education*, Vol. 6 No.1 Tahun 2023, hal. 3830.

umpan balik konstruktif kepada guru, serta merencanakan langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.⁸⁹

Dalam pengelolaan tenaga pendidik, penting juga untuk menciptakan budaya pembelajaran yang mendukung pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah harus mendorong terciptanya lingkungan yang kondusif, di mana guru merasa didukung dalam pengembangan karier mereka. Ini dapat dilakukan dengan menciptakan kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman antar guru melalui kegiatan kolaboratif, seperti peer learning, kelompok diskusi, atau bahkan mentoring antar sesama guru. Dengan menciptakan budaya ini, guru tidak hanya belajar dari pelatihan formal, tetapi juga dari pengalaman rekan sejawat mereka.

Secara keseluruhan, pengelolaan tenaga pendidik yang efektif berhubungan langsung dengan peningkatan kompetensi guru. Ketika guru memiliki kompetensi yang baik, mereka akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas bagi peserta didik. Guru yang kompeten dapat lebih efektif dalam menyampaikan materi pelajaran, menerapkan metode pembelajaran yang sesuai, serta menangani berbagai tantangan yang muncul dalam proses pembelajaran. Hal ini tentu saja berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada prestasi dan perkembangan peserta didik itu sendiri.⁹⁰

Lebih lanjut, peningkatan kompetensi guru yang dilakukan secara berkelanjutan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, tetapi juga menciptakan budaya pembelajaran yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan zaman. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan informasi, kemampuan guru untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran menjadi sangat penting. Guru yang kompeten tidak hanya mampu mengoptimalkan penggunaan alat dan media pembelajaran berbasis teknologi, tetapi juga dapat mengintegrasikan teknologi tersebut dalam pembelajaran secara efektif untuk mendukung pemahaman siswa yang lebih baik. Selain itu, guru yang terampil akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum yang sering terjadi, serta mampu merancang pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan dan

⁸⁹ Nur Efendi, dan Muh Ibnu Sholeh, "Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran," dalam *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2023, hal. 70.

⁹⁰ Rusi Rusmiati Aliyyah, Siti Armia Lutfah, dan Zahra Khusnul Lathifah, "Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar," dalam *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar...* hal. 80.

perkembangan peserta didik.⁹¹

Dalam konteks ini, pengelolaan tenaga pendidik yang efektif menjadi elemen penting dalam mendukung perkembangan kualitas pendidikan. Pengelolaan yang baik akan memastikan bahwa setiap guru memiliki akses yang adil dan merata terhadap berbagai peluang untuk terus mengembangkan kompetensinya. Peluang ini dapat diwujudkan melalui program pelatihan yang relevan, pengembangan profesional berkelanjutan, serta bimbingan yang dirancang untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan zaman. Program-program ini bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan teknis dan pedagogis guru, tetapi juga untuk membangun pola pikir yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada solusi. Dengan demikian, guru tidak hanya mampu menghadapi tantangan pendidikan modern, tetapi juga menjadi agen perubahan di lingkungan sekolah.

Hubungan pengelolaan tenaga pendidik dengan kompetensi profesional guru adalah:⁹²

1. Pembinaan dan pengembangan kompetensi guru:
 - a. Program pelatihan dan pengembangan profesional guru
 - b. Supervisi dan bimbingan oleh kepala sekolah dan pengawas
 - c. Kesempatan untuk mengikuti kegiatan ilmiah seperti seminar, workshop, atau konferensi
2. Penghargaan dan insentif:
 - a. Kompensasi yang memadai sesuai kualifikasi dan kinerja
 - b. Promosi dan jenjang karir yang jelas
 - c. Penghargaan atas prestasi dan pengabdian
3. Iklim kerja dan dukungan organisasi:
 - a. Budaya kerja yang kondusif dan kolaboratif
 - b. Fasilitas dan sumber daya yang memadai
 - c. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan

Dengan pengelolaan tenaga pendidik yang efektif, guru dapat memperoleh dukungan dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Keberhasilan pengelolaan tenaga pendidik yang efektif

⁹¹ Sitaman Said, "Peran Teknologi Digital sebagai Media Pembelajaran di Era Abad 21," dalam *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2023, hal. 197.

⁹² Ihsan Maolana, Astuti Darmiyanti, dan Jaenal Abidin, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kualitas Guru di Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3 No. 4 Tahun 2023, hal. 87.

memiliki implikasi yang luas, baik bagi guru itu sendiri maupun bagi siswa. Dari sudut pandang guru, peningkatan kompetensi melalui pengelolaan yang tepat akan membantu mereka meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan rasa percaya diri. Guru yang kompeten dan percaya diri akan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menarik bagi siswa. Di sisi lain, bagi siswa, hal ini berarti mereka akan terlibat dalam proses pembelajaran yang lebih bermakna, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan zaman. Lingkungan belajar yang dinamis ini akan mendorong siswa untuk lebih aktif, kreatif, dan berpikir kritis, yang pada akhirnya mendukung pembentukan karakter dan kompetensi mereka.⁹³

Pengelolaan tenaga pendidik yang efektif juga memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan pendidikan secara keseluruhan, khususnya di tingkat sekolah dasar. Sekolah dasar merupakan fondasi utama dalam sistem pendidikan, di mana siswa mulai membentuk karakter, pengetahuan dasar, dan keterampilan penting yang akan mereka gunakan sepanjang hidup. Oleh karena itu, kebutuhan akan guru-guru yang kompeten di tingkat ini menjadi sangat krusial. Guru yang memiliki kemampuan unggul dalam mengelola kelas, menyampaikan materi pembelajaran, dan membimbing siswa akan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi. Hal ini akan berdampak langsung pada perkembangan siswa, baik secara akademik maupun non-akademik.

Lebih jauh lagi, peningkatan kompetensi guru di sekolah dasar tidak hanya memberikan manfaat bagi individu siswa dan sekolah, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan pendidikan nasional. Dengan guru-guru yang kompeten, sistem pendidikan akan semakin kuat dalam menciptakan generasi penerus bangsa yang unggul, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik yang efektif harus menjadi prioritas utama dalam upaya memperkuat kualitas pendidikan nasional, khususnya di tingkat sekolah dasar yang merupakan fondasi bagi masa depan bangsa.

⁹³ A. Nurnaningsih, Rezki Akbar Norrahman, dan Teguh Setiawan Wibowo, "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan," dalam *Journal of International Multidisciplinary Research*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2023, hal. 223.

BAB IV

PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI SD ISLAM RUHAMA CIPUTAT TIMUR, TANGERANG SELATAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Letak Geografis

SD Islam Ruhama terletak di Jalan Ruhama No. 66-60, Cirendeudeu, Ciputat Timur, Tangerang Selatan Banten.

2. Sejarah SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan:

SD Islam Ruhama adalah lembaga pendidikan formal yang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, beralamat di Jalan Tarumanegara No. 67, Cireundeudeu, Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan. SD ini didirikan pada tahun 1987 oleh seorang tokoh muslim perempuan berpengaruh di Indonesia, Prof. Dr. Zakiah Daradjat. Sejak berdiri, SD Islam Ruhama terus meraih akreditasi A dari BANS/M, berkat fasilitas yang memadai berupa gedung dan sarana prasarana lainnya, serta dukungan tenaga pengajar profesional dengan kualifikasi sarjana dan pascasarjana dari universitas terkemuka di Indonesia.

Sebagian besar guru di SD Islam Ruhama telah tersertifikasi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Kementerian Agama RI. Dalam kegiatan pembelajarannya, SD Islam Ruhama menerapkan kurikulum terbaru yang dikeluarkan oleh kedua kementerian tersebut secara efektif dan adaptif. Selain fokus pada pendidikan akademis, SD Islam Ruhama memiliki program unggulan berupa pengembangan bakat dan minat siswa, serta

pembinaan karakter untuk membentuk pribadi yang Berprestasi, Berkualitas, dan Berakhlak Mulia.¹

3. Visi dan Misi SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan:
 - a. Visi
Menjadi sekolah unggul, berwawasan global, berkarakter islami dan berlandaskan nilai-nilai budaya bangsa.
 - b. Misi
 - 1) Terbentuk generasi muda yang tidak hanya pintar, tetapi juga memiliki integritas dan akhlak yang mulia, berkontribusi positif kepada masyarakat dan negara.
 - 2) Membentuk Peserta didik yang cemerlang dalam akademik dan bidang nonakademik.
 - 3) Menciptakan suasana sekolah yang mendukung pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan akademik dan kesejahteraan Peserta didik secara keseluruhan.
 - 4) Pencapaian pendidikan yang inklusif dan berkualitas, di mana setiap peserta didik memiliki kesempatan yang sama untuk berhasil.
 - 5) Tersedianya sarana dan prasarana yang representatif adalah bagian penting dari upaya untuk memberikan layanan yang berkualitas, mendukung produktivitas dan efisiensi, serta menjaga kesejahteraan dan kesehatan semua pihak yang terlibat.
 - 6) Peserta didik akan tumbuh menjadi individu yang tidak hanya cerdas secara akademis tetapi juga memiliki rasa cinta yang mendalam terhadap nilai-nilai budaya bangsa, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pelestarian dan pengembangan kebudayaan Indonesia.
4. Tujuan SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan
 - a. Mewujudkan pribadi yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dengan senantiasa melaksanakan ibadah sesuai dengan tutunan agama.
 - b. Menghasilkan insan yang berakhlak mulia, berprestasi dan peduli terhadap sesama dan lingkungan.
 - c. Menghasilkan lulusan yang kompetitif berbekal ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru.

¹ Hasil Wawancara, Informan Kepala Sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan, pada tanggal 12-11-2024.

- d. Mengembangkan dan meraih prestasi terbaik di bidang akademik dan non akademik pada berbagai event/perlombaan.
 - e. Meningkatkan keterampilan karya peserta didik untuk dapat hidup mandiri dan berjiwa kompetitif.
 - f. Menghasilkan lulusan yang hafal Al-Qur'an juz 30, Doa sehari-hari dan Ayat/Hadits pilihan.
5. Ekstrakurikuler
- Adapun beberapa kegiatan ekstrakurikuler yang ada di SD Islam Ruhama yaitu:
- a. Pramuka
 - b. Seni lukis
 - c. Seni tari
 - d. Seni Musik
 - e. Qiro'at/Tahfidz
 - f. Marawis
 - g. Futsal Junior
 - h. Futsal Senior
 - i. Panahan
6. Fasilitas

Sarana dan prasarana yang memadai merupakan salah satu elemen utama yang sangat diperlukan dalam dunia pendidikan, karena hal ini berperan penting dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang baik, kegiatan belajar mengajar akan sulit mencapai hasil yang optimal.

Di SD Islam Ruhama, perhatian terhadap sarana dan prasarana menjadi salah satu prioritas utama. Setiap tahun, pihak sekolah secara konsisten melakukan pemeliharaan dan perbaikan terhadap seluruh sarana dan prasarana yang ada, baik itu berupa ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, fasilitas olahraga, maupun sarana pendukung lainnya. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memastikan bahwa seluruh fasilitas dalam kondisi baik dan siap digunakan oleh siswa dan guru dalam proses pembelajaran.

Selain pemeliharaan, SD Islam Ruhama juga berfokus pada pengembangan dan peningkatan sarana dan prasarana secara berkesinambungan. Dengan melakukan pembangunan serta pembaruan terhadap fasilitas yang ada, sekolah berupaya untuk mengikuti perkembangan kebutuhan pendidikan yang dinamis dan selalu berubah. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia tidak hanya berfungsi dengan baik, tetapi juga sesuai dengan standar pendidikan yang diinginkan dan mampu memenuhi kebutuhan siswa dalam berbagai aspek.

B. Temuan Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui teknik wawancara, observasi, dan studi dokumen terhadap beberapa informan, diperoleh temuan penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, sebagai berikut:

1. Pengelolaan yang diterapkan di SD Islam Ruhama Ciputat Timur dalam mengelola tenaga pendidik.

Menurut Mulyasa, manajemen atau pengelolaan merupakan bagian yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses pendidikan. Manajemen berperan sebagai komponen utama yang mendukung kelancaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Tanpa penerapan manajemen yang tepat, keberhasilan dalam mencapai sasaran pendidikan akan sulit diwujudkan secara optimal, efektif, dan efisien.²

Pengelolaan dalam pendidikan mencakup serangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengendalian sumber daya. Setiap kegiatan tersebut dirancang untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat dicapai dengan cara yang paling efektif dan efisien. Efektivitas di sini berarti bahwa tujuan yang telah ditetapkan bisa diraih sesuai dengan perencanaan yang telah disusun, sedangkan efisiensi menunjukkan bahwa setiap tugas dan kegiatan dalam proses pendidikan terlaksana secara benar, terstruktur dengan baik, dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Menurut Jaja Amirulloh, pengelolaan tenaga pendidik adalah rangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan mulai dari tenaga pendidik pertama kali masuk ke organisasi pendidikan hingga akhirnya pensiun atau berhenti bekerja. Pengelolaan ini mencakup sejumlah aktivitas penting, seperti perencanaan sumber daya manusia (SDM), perekrutan, seleksi, penempatan, serta pemberian kompensasi. Selain itu, pengelolaan juga mencakup penghargaan, pendidikan dan pelatihan/pengembangan, serta pemberhentian tenaga pendidik. Setiap langkah ini dirancang untuk menjamin bahwa tenaga pendidik tidak hanya memiliki kemampuan akademik dan keterampilan yang memadai, tetapi juga terus berkembang sesuai dengan perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, dan kebutuhan peserta didik.³

² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012, hal. 20.

³ Jaja Amirullah, *Manajemen Madrasah*, Bandung: Alfabeta, 2013, hal. 33.

Dalam praktiknya, manajemen yang efektif memungkinkan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun fasilitas lainnya, dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai hasil terbaik. Pengorganisasian yang baik memastikan bahwa setiap bagian dalam sistem pendidikan bekerja sesuai dengan fungsinya, sementara koordinasi yang tepat membantu menghindari adanya tumpang tindih tugas. Dengan pengendalian yang baik, setiap langkah dalam proses pendidikan dapat dipantau dan dievaluasi sehingga penyimpangan atau kesalahan bisa diperbaiki secepat mungkin. Pada akhirnya, penerapan manajemen yang terencana dan teratur memungkinkan tujuan pendidikan bisa tercapai dengan hasil yang memuaskan.⁴

Pengelolaan dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting karena kinerja sebuah lembaga pendidikan hanya akan berjalan secara optimal apabila fungsi-fungsi pengelolaan diterapkan dengan baik. Pengelolaan ini tidak hanya sekedar menjalankan operasional sehari-hari, namun juga memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan profesionalitas mereka. Jaja Amirulloh menjelaskan bahwa pengelolaan tenaga pendidik adalah proses menyeluruh yang melibatkan seluruh aspek pengelolaan terhadap para pendidik, sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan kerja yang profesional. Proses ini mencakup pengelolaan sejak tenaga pendidik bergabung dalam organisasi pendidikan hingga masa kerjanya berakhir.⁵

Pandangan tentang fungsi pengelolaan pendidikan terus berkembang seiring dengan perubahan peran dan kebutuhan yang ada. Namun, secara mendasar fungsi pengelolaan bertujuan untuk mencapai tujuan secara terstruktur, efektif, dan efisien. Fungsi pengelolaan berperan sebagai panduan bagi seorang manajer atau pemimpin dalam mengelola perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya. Dengan menerapkan berbagai fungsi pengelolaan secara efektif, para pimpinan akan lebih mudah menganalisis peluang, ancaman, kekuatan, dan kelemahan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi.⁶

⁴ Reska Agusnawati, *et. al.*, "Efektivitas Evaluasi Strategi dalam Manajemen Pengendalian Mutu Organisasi," dalam *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2024, hal. 92.

⁵ Achmad Wahyudin, dan Anis Zohriah, "Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan," dalam *Journal on Education*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2023, hal. 3827.

⁶ Haerana, *Manajemen Pembelajaran Berbasis Standar Proses Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*, Yogyakarta: Media Akademi, 2016, hal.3.

Di antara fungsi pengelolaan secara umum terdiri dari empat *point* penting yaitu *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* (POAC) atau dalam bahasa Indonesia perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.⁷

Adapun hasil wawancara di SD Islam Ruhama Ciputat Timur didapatkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dilakukan secara terstruktur untuk memastikan efektivitas dalam mengajar dan mendukung perkembangan siswa sebagaimana yang telah disampaikan oleh kepala sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur:

Pertama, sekolah melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik secara berkala. Ini mencakup evaluasi jumlah guru dan spesialisasi yang dibutuhkan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan kurikulum dengan baik. Melakukan seleksi tenaga pendidik atau guru di awal saat rekrutmen yang bertujuan untuk menempatkan guru-guru sesuai dengan kemampuannya. Rekrutmen guru juga dilakukan secara selektif, mempertimbangkan kompetensi dan kualifikasi calon guru agar mereka sesuai dengan kebutuhan institusi dan standar yang ditetapkan. Pengelolaan berikutnya melakukan kegiatan rapat kerja tahunan dan juga mengadakan seminar yang diberikan baik untuk kebutuhan guru atau seminar yang menunjang kegiatan belajar anak-anak sekolah, kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah seperti mengecek kelengkapan administrasi mengajar guru, memantau pelaksanaan kegiatan belajar mengajar guru, dan mengadakan kerja sama atau kolaborasi antar guru dan komite orang tua agar terjalin hubungan yang baik dalam upaya memberikan pendidikan yang baik bagi siswa.⁸

Sedangkan hasil wawancara dengan guru tidak berbeda jauh dengan hasil yang disampaikan oleh kepala sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur, yaitu:

Beberapa kegiatan pengelolaan tenaga pendidik yang telah dilakukan di SD Islam Ruhama Ciputat Timur di antaranya seminar dan pelatihan guru terkait isu-isu yang diperlukan untuk menunjang proses mengajar di kelas. Dilakukannya kegiatan dan seminar tersebut bertujuan agar guru dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan

⁷ Imam Machali, *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2017, hal.16.

⁸ Hasil Wawancara, Informan Kepala Sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan, pada tanggal 12-11-2024.

dengan pembelajaran, seperti seminar kurikulum merdeka, seminar metode pengajaran inovatif dan seminar keterampilan praktis yang bisa diterapkan di kelas. Selanjutnya evaluasi kinerja secara berkala, yang membantu guru mengenali kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam mengajar. Hasil evaluasi ini sangat bermanfaat karena pada akhirnya guru mendapatkan umpan balik dari kepala sekolah atau pengawas, sehingga guru bisa meningkatkan kualitas pengajaran.⁹

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengelolaan tenaga pendidik di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, berbagai rangkaian pengelolaan telah dilaksanakan sesuai dengan yang disampaikan oleh informan yang terdiri dari kepala sekolah serta dua guru kelas yang keduanya menjabat sebagai wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan kesiswaan. Pengelolaan tenaga pendidik di SD Islam Ruhama Ciputat Timur apabila mengacu kepada fungsi pengelolaan POAC, maka dapat dipaparkan sebagai berikut:

Pertama, perencanaan dalam pengelolaan tenaga pendidik yang dilakukan di SD Islam Ruhama memiliki cakupan yang komprehensif, meliputi beberapa dimensi kunci pengembangan kelembagaan. Di antaranya termasuk identifikasi kebutuhan sumber daya manusia melalui rekrutmen tenaga pendidik, implementasi program pengembangan profesional berbasis pelatihan, dan penilaian berkelanjutan terhadap kerangka kurikulum. Rapat kerja tahunan merupakan mekanisme utama dalam menyusun strategi sekolah, dengan melibatkan secara aktif unsur pimpinan seperti kepala sekolah, tim manajemen, dan koordinator kurikulum.

Kedua, proses pengorganisasian sumber daya pendidik di SD Islam Ruhama Ciputat Timur dilaksanakan melalui mekanisme alokasi tugas yang terstruktur, dengan mempertimbangkan kapasitas dan kompetensi spesifik setiap guru. Sistem pembagian tugas dirancang untuk mengoptimalkan kinerja dengan menempatkan tenaga pendidik sesuai keahliannya masing-masing. Meskipun struktur organisasi yang diterapkan relatif efektif dalam mendukung mekanisme kerja, terdapat permasalahan mendasar yang perlu mendapat perhatian serius. Persoalan ketidakseimbangan beban kerja di antara para pendidik masih menjadi tantangan yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan pendidikan secara keseluruhan.

⁹ Hasil Wawancara, Informan Guru SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan, pada tanggal 12-11-2024.

Ketiga, pelaksanaan pengelolaan tenaga pendidik di SD Islam Ruhama Ciputat Timur dijalankan dengan keselarasan yang kuat terhadap visi dan misi organisasional seperti mengadakan pelatihan-pelatihan, seminar yang diselenggarakan oleh komite, dan kegiatan-kegiatan yang menunjang kompetensi guru. Sistem yang diterapkan memberikan ruang otonomi yang cukup luas bagi guru untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi kompetensi masing-masing, dengan batasan utama tetap menjaga kesesuaian dengan prinsip-prinsip dan nilai-nilai keislaman. Mekanisme pembinaan dan pengawasan dilakukan secara komprehensif oleh kepemimpinan sekolah, di mana kepala sekolah aktif memberikan arahan dan motivasi melalui dua pendekatan supervisi: formal yang terstruktur dan informal yang lebih fleksibel. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan kualitas dan konsistensi kinerja pendidik. Terlepas dari upaya yang telah dilakukan, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengembangkan kapasitas pengembangan profesional guru, terutama dalam konteks adaptasi teknologis dan penguasaan strategi pedagogis yang relevan dengan tuntutan pendidikan di era global.

Dengan demikian, diperlukan serangkaian program pelatihan yang lebih komprehensif dan praktis untuk mendukung transformasi kapasitas tenaga pendidik secara berkelanjutan.

Keempat, adapun pelaksanaan pengawasan pengelolaan tenaga pendidik di institusi pendidikan ini dilaksanakan dengan pendekatan sistematis melalui serangkaian metode evaluasi resmi. Proses pengawasan mencakup dua instrumen utama: penilaian kinerja komprehensif dan observasi langsung di ruang kelas, yang bertujuan mengukur dan memahami kapasitas profesional setiap pendidik. Hasil dari proses evaluasi tersebut tidak sekadar bersifat administratif, melainkan dimanfaatkan sebagai instrumen pemberian umpan balik konstruktif. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pengembangan profesional dan peningkatan kualitas mengajar secara berkelanjutan.

Meskipun demikian, sistem pengawasan yang ada masih memiliki keterbatasan signifikan. Metode yang masih bergantung pada mekanisme manual dan belum terintegrasi dengan sistem pendataan digital menghambat kapasitas lembaga untuk melakukan analisis mendalam terhadap kinerja pendidik. Kondisi ini berpotensi mengurangi efektivitas evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia di institusi pendidikan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan transformasi sistem pengawasan melalui adopsi teknologi informasi yang

memungkinkan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data kinerja secara komprehensif dan berkelanjutan.

Pengelolaan tenaga pendidik merupakan elemen penting dalam mendukung kualitas pendidikan dan keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan-tujuannya begitu juga dengan kualitas tenaga pendidiknya itu sendiri. Dengan pengelolaan yang baik, institusi dapat memastikan bahwa tenaga pendidik menjalankan peran dan tanggung jawab mereka secara efektif. Salah satu alasan utama pentingnya pengelolaan tenaga pendidik adalah peningkatan kualitas pendidikan, di mana tenaga pendidik yang kompeten, berpengetahuan, dan berdedikasi mampu membuat proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan berdampak positif bagi siswa.¹⁰

Selain itu, pengelolaan tenaga pendidik membantu menyediakan tenaga pengajar sesuai dengan kebutuhan institusi, sehingga setiap mata pelajaran diisi oleh guru yang tepat. Pengelolaan ini juga mendukung pengembangan profesionalisme tenaga pendidik melalui program pelatihan berkelanjutan yang membantu mereka memperbarui keterampilan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pendidikan. Kesejahteraan dan motivasi guru juga sangat dipengaruhi oleh pengelolaan yang baik, di mana pemberian insentif yang adil, lingkungan kerja yang positif, serta penghargaan yang layak membantu meningkatkan loyalitas dan semangat kerja para pendidik.

Suasana kerja yang harmonis juga tercipta dengan pengelolaan yang baik, mendorong hubungan yang kondusif antar tenaga pendidik dan antara pendidik dengan siswa, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kolaboratif. Efisiensi dalam penggunaan sumber daya juga meningkat melalui pengelolaan yang tepat, sehingga tenaga pendidik dapat bekerja secara optimal dalam menggunakan waktu dan fasilitas yang ada. Pengelolaan yang efektif memungkinkan lembaga pendidikan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas, menciptakan jenjang karier yang jelas, serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, yang penting untuk menjaga stabilitas pengajaran jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah telah

¹⁰ Ahmad Dedi Marzuki, "Implementasi Penjamin Mutu Internal dan Eksternal Dalam Pendidikan Dasar di SDN 1 Jerowaru Tahun 2021," dalam *Jurnal Ilmiah Global Education*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2021, hal. 153.

melaksanakan berbagai upaya dalam mengelola tenaga pendidik, seperti adanya sistem perekrutan, seminar, pelatihan, kolaborasi dengan komite, dan adanya supervisi sebagai proses penilaian kinerja yang dilakukan untuk memberikan masukan kepada guru agar lebih baik lagi. Meskipun pengelolaan ini berfokus pada peningkatan kualitas guru, namun nyatanya masih memiliki keterbatasan dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. Karena pengelolaan yang telah dilakukan lebih banyak menekankan pada penguatan hasil belajar siswa, bukan kompetensi guru. Salah satu temuan utama dari wawancara adalah kurangnya perencanaan yang matang terkait pengelolaan tenaga pendidik. Beberapa guru mengungkapkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik di sekolah sering kali tidak didasarkan pada perencanaan yang jelas dan terstruktur. Kepala sekolah mengakui bahwa, meskipun sudah ada beberapa rencana tahunan, namun penerapan rencana tersebut sering kali terganggu oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya koordinasi antar bagian, dan perubahan mendadak dalam kebijakan pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik di sekolah tersebut masih kurang efektif. Faktor-faktor seperti kurangnya perencanaan yang matang, seleksi dan rekrutmen yang tidak optimal, terbatasnya pelatihan dan pengembangan kompetensi, kurangnya komunikasi dan koordinasi antara guru, serta pengelolaan kinerja dan evaluasi yang tidak maksimal menjadi kendala utama. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam sistem pengelolaan tenaga pendidik untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas dan meningkatkan kompetensi para guru.

2. Upaya yang diperlukan dalam menunjang peningkatan kompetensi profesional guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan.

Kompetensi profesional merujuk pada kemampuan seorang guru dalam menguasai materi pembelajaran secara komprehensif dan mendalam, sehingga guru dapat membimbing peserta didik untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Pendidikan Nasional.¹¹

Menurut Hamalik, kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam bidang pengajaran dan

¹¹ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*, Jakarta: PT. Indeks, 2011, hal. 28.

pembelajaran yang terkait dengan penguasaan materi pelajaran, kemampuan menyusun dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, serta kemampuan untuk mengembangkan potensi peserta didik. Hamalik menekankan pentingnya guru untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam dunia pendidikan.¹²

Kompetensi profesional guru berhubungan erat dengan kemampuan dalam memberikan layanan pembelajaran yang optimal bagi peserta didik. Kompetensi ini mencakup penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam serta keterampilan dalam menghubungkan isi materi dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses belajar mengajar. Dengan kompetensi profesional yang baik, guru dapat membimbing siswa sesuai dengan standar nasional pendidikan yang telah ditetapkan, sehingga kualitas pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Lebih dari sekadar memahami materi, guru dituntut untuk memiliki wawasan yang luas serta penguasaan yang komprehensif terhadap konsep-konsep teoritis yang mendasari pembelajaran. Wawasan yang luas ini memungkinkan guru untuk memilih model, strategi, dan metode yang paling sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta kondisi kelas. Dengan memiliki pemahaman mendalam tentang model pembelajaran yang efektif, guru dapat menentukan strategi yang tepat untuk berbagai materi dan tingkat pemahaman siswa.¹³

Selain itu, guru harus mampu mengintegrasikan teknologi dalam kegiatan pembelajaran, misalnya dengan menggunakan alat komunikasi dan informasi yang modern. Pemanfaatan teknologi ini tidak hanya membuat pembelajaran lebih menarik dan relevan dengan zaman, tetapi juga memudahkan penyampaian materi yang kompleks. Dengan keterampilan ini, guru mampu membimbing siswa agar lebih mudah memahami pelajaran, serta memberikan dukungan yang sesuai untuk setiap tahap perkembangan akademik dan sosial mereka.

Oleh karena itu, kompetensi profesional seorang guru bukan hanya sekadar kemampuan mengajar materi pelajaran, tetapi juga kemampuan untuk menyesuaikan metode pengajaran, memberikan dukungan yang tepat, dan membimbing siswa dalam pencapaian

¹² Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, 35.

¹³ Erta Mahyudin, "Model Pembelajaran Diskoveri sebagai Strategi Pembelajaran Bahasa Arab," dalam *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2014, hal. 200.

standar pendidikan nasional. Kompetensi ini memerlukan wawasan, keterampilan, dan pengetahuan yang terus dikembangkan agar pembelajaran dapat berjalan efektif dan memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Gatik Winarni, kompetensi profesional merupakan syarat penting yang wajib dimiliki oleh setiap guru, mengingat perannya yang krusial dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi profesional harus mampu menguasai bidang ilmu yang diampunya secara mendalam serta memiliki pengetahuan yang luas, yang akan membantu dalam memberikan pemahaman yang komprehensif kepada siswa. Selain itu, seorang guru profesional juga diharapkan mampu mengimplementasikan berbagai model dan metode pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan siswa, sehingga proses belajar menjadi lebih menarik dan efektif. Penguasaan teknologi juga menjadi komponen penting dalam kompetensi ini, karena teknologi dapat membantu guru untuk menyampaikan materi dengan lebih interaktif dan meningkatkan partisipasi siswa dalam pembelajaran.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara di SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan, menurut kepala sekolah dan guru beberapa upaya diperlukan untuk menunjang peningkatan kompetensi profesional guru.

Peningkatan kompetensi ini penting untuk memastikan guru mampu menghadapi tantangan pendidikan modern serta berdampak positif pada kualitas pembelajaran. Upaya pertama adalah pelatihan dan pengembangan profesional secara rutin seperti mengadakan seminar yang dapat mencakup topik seperti teknik mengajar modern, penggunaan teknologi pendidikan, strategi pembelajaran aktif, dan manajemen kelas. Pelatihan ini bisa dilakukan secara internal atau melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional. Sekolah juga dapat menunjang peningkatan kompetensi dengan menyediakan akses ke sumber belajar, seperti buku, jurnal, dan platform e-learning. Kelompok kerja atau diskusi antar-guru merupakan inisiatif penting lainnya, karena memungkinkan para guru saling bertukar pengalaman dan mencari solusi

¹⁴ Rizki Ananda dan Fadhilaturrahmi, "Analisis Kemampuan Guru Sekolah Dasar Dalam Implementasi Pembelajaran Tematik di SD," dalam *Jurnal Basicedu*, Vol. 2 No 2. Tahun 2018, hal.1.

bersama atas tantangan yang dihadapi.¹⁵

Kompetensi profesional guru ini dapat ditingkatkan melalui program Pemantapan Kerja Guru (PKG). Melalui program PKG, para guru diarahkan untuk mempelajari berbagai metodologi pembelajaran terkini yang dapat disesuaikan dengan dinamika dan kebutuhan siswa, sehingga materi yang disampaikan dapat lebih mudah dipahami dan diterima. Selain itu, PKG juga membekali guru dengan kemampuan mengembangkan bahan ajar yang berkualitas, yang mencakup penyusunan materi pelajaran, penggunaan media pembelajaran yang menarik, serta evaluasi yang efektif. Dengan adanya PKG, guru diharapkan dapat memperkuat kemampuan profesional mereka dan terus berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁶

Selain itu, supervisi dan observasi kelas secara berkala sangat penting untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru, di mana sekolah dapat memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki metode pengajaran. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran juga perlu didukung, karena membantu guru beradaptasi dengan perkembangan metode pembelajaran digital, yang semakin penting di dunia pendidikan saat ini. Evaluasi kinerja guru yang terstruktur adalah langkah terakhir yang dapat membantu mengidentifikasi area pengembangan spesifik setiap guru. Melalui evaluasi yang konsisten, sekolah dapat merancang program yang lebih tepat sasaran untuk mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Dengan menerapkan upaya-upaya ini secara efektif, diharapkan kualitas kompetensi profesional guru dan hasil belajar siswa di SD Islam Ruhama akan meningkat sesuai dengan standar pendidikan yang diinginkan.¹⁷

Di antara faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik. Menurut Wahjosumijo, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menetapkan fokus dan

¹⁵ Hasil Wawancara, Informan Kepala Sekolah dan Guru SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan, pada tanggal 12-11-2024.

¹⁶ Indah Hari Utami, dan Aswatun Hasanah, "Kompetensi Profesional Guru dalam Penerapan Pembelajaran Tematik di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta," dalam *Pionir: jurnal pendidikan*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2020, hal. 125.

¹⁷ Hasil Wawancara, Informan Kepala Sekolah dan Guru SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan, pada tanggal 12-11-2024.

membangun suasana yang kondusif di lingkungan sekolah. Keberhasilan suatu sekolah sangat erat kaitannya dengan kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Pemimpin sekolah yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengarahkan seluruh komponen sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan dengan penuh komitmen dan dedikasi.¹⁸

Peningkatan kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor penting yang berasal dari aspek internal maupun eksternal. Salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, yang memungkinkan guru untuk terus memperbarui pengetahuan mereka mengenai metode, kurikulum, dan teknologi terkini yang relevan dalam dunia pendidikan. Selain itu, pengalaman mengajar juga sangat berpengaruh, di mana semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang guru, semakin terasah kemampuannya dalam mengelola berbagai situasi di kelas serta memahami beragam kebutuhan peserta didik. Hal ini juga membantu guru dalam menerapkan metode pengajaran yang lebih efektif.¹⁹

Motivasi dan komitmen pribadi guru sangat berperan dalam perkembangan kompetensinya. Guru yang memiliki semangat tinggi untuk terus belajar dan komitmen terhadap profesinya akan lebih aktif mencari informasi baru dan berusaha meningkatkan kualitas pengajarannya. Dukungan dari pihak sekolah, seperti kepala sekolah dan rekan kerja, juga memainkan peran penting. Dukungan ini, baik dalam bentuk dorongan maupun fasilitas, mendorong guru untuk mengembangkan diri. Lingkungan kerja yang positif serta pengakuan atas kerja keras mereka dapat memperkuat rasa percaya diri dan semangat guru.²⁰

Faktor lain yang tak kalah penting adalah ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti teknologi, bahan ajar, dan fasilitas pendukung lainnya. Semua ini memberikan dukungan penting bagi guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi juga sangat mempengaruhi efektivitas pembelajaran, karena teknologi dapat

¹⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002, hal. 23.

¹⁹ Elih Yuliah, "Optimalisasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam," dalam *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan*, Vol. 31 No. 2 Tahun 2021, hal. 127.

²⁰ Nasib Tua Lumban Gaol, dan Panningkat Siburian, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2018, hal. 69.

memberikan pengalaman belajar yang lebih menarik dan interaktif. Selain itu, kolaborasi dan keikutsertaan dalam komunitas profesional membuka peluang bagi guru untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, serta metode baru yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Kegiatan kolaboratif ini membantu guru mendapatkan solusi atas tantangan yang mereka hadapi dalam pengajaran.²¹

Evaluasi diri dan umpan balik dari rekan kerja, kepala sekolah, atau peserta didik juga memiliki peran penting. Kebijakan pendidikan dan program sertifikasi yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan terkait juga memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalismenya dan mencapai standar kompetensi yang lebih tinggi. Semua faktor ini saling berkaitan dan saling mendukung dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru, yang akhirnya menghasilkan guru yang lebih kompeten, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik di SD Islam Ruhama belum sepenuhnya efektif dalam mendukung peningkatan kompetensi profesional guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas ini antara lain kurangnya program pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang belum konsisten, dan keterbatasan dalam pelaksanaan supervisi kelas. Meskipun terdapat upaya untuk mengembangkan kompetensi guru melalui pelatihan dan workshop, pelaksanaannya belum terstruktur dengan baik dan belum memenuhi kebutuhan aktual guru di lapangan. Selain itu, kurangnya umpan balik konstruktif kepada guru juga menjadi kendala dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Penelitian ini menyarankan perbaikan dalam sistem pengelolaan tenaga pendidik, khususnya dengan memperkuat program pelatihan yang berbasis kebutuhan, meningkatkan frekuensi dan kualitas supervisi, serta menyediakan dukungan yang berkelanjutan bagi pengembangan profesional guru. Dengan pengelolaan yang lebih efektif, diharapkan kompetensi profesional guru dapat ditingkatkan secara signifikan, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran di SD Islam Ruhama.

²¹ Deassy May Andini, dan Endang Supardi, "Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran dengan Variabel Kontrol Latar Belakang Pendidikan Guru," dalam *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2018, hal. 148.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dirumuskan dapat diungkapkan maka, penelitian ini dapat disimpulkan setelah temuan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur telah melaksanakan berbagai komponen pengelolaan tenaga pendidik dan sudah berjalan dengan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk mencapai hasil yang lebih optimal yang mengacu kepada fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Pengelolaan tenaga pendidik di SD Islam Ruhama berdasarkan pendekatan POAC sudah berjalan dengan cukup baik. Perencanaan yang sistematis, pengorganisasian yang terstruktur, pelaksanaan tugas yang didukung oleh motivasi, serta pengawasan yang dilakukan secara rutin menjadi pilar utama dalam mendukung keberhasilan proses pendidikan. Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek perencanaan jangka panjang, distribusi beban kerja yang merata, dan pengawasan berbasis data. Pada saat ini, meskipun sebagian besar tenaga pendidik sudah memenuhi kualifikasi dan sertifikasi yang ditetapkan, pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berbasis kompetensi juga sangat diperlukan untuk menyesuaikan dengan tuntutan dunia pendidikan yang terus berkembang. Hal ini penting

agar pengelolaan tenaga pendidik lebih terorganisir, efektif, dan efisien. Dengan demikian, pengelolaan tenaga pendidik di SD Islam Ruhama Ciputat Timur akan lebih efektif dan dapat meningkatkan kualitas kompetensi tenaga pendidik khususnya kompetensi profesional guru.

2. Kepala sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan juga telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di sekolah. Namun peningkatan kompetensi profesional guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur memerlukan upaya yang lebih intensif dan berkelanjutan, baik dari pihak sekolah maupun dari guru itu sendiri. Salah satu upaya utama yang perlu dilakukan adalah menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang lebih relevan, adaptif, dan berkelanjutan terhadap perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan terkini. Peningkatan kompetensi guru yang didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, serta lingkungan sekolah yang mendukung pengembangan profesional, akan membantu menghasilkan pembelajaran yang lebih berkualitas dan peserta didik yang lebih siap menghadapi tantangan di masa depan. Dengan demikian, pengelolaan tenaga pendidik yang efektif dan peningkatan kompetensi profesional yang berkelanjutan akan memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan pendidikan di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka hasil penelitian ini berimplikasi sebagai berikut:

1. Pengelolaan tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di SD Islam Ruhama Ciputat Timur sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Salah satu implikasinya adalah perlunya peningkatan dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang lebih selektif, berbasis pada kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pendidikan zaman ini. Hal ini berarti bahwa sekolah harus mempertimbangkan aspek-aspek kompetensi secara lebih mendalam dalam memilih tenaga pendidik yang akan mengajar, mengingat perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan yang terus berkembang. Selain itu, komunikasi dan koordinasi antara kepala sekolah, guru, dan staf harus lebih diperkuat. Ini mengimplikasikan pentingnya sebuah sistem manajemen berbasis teknologi untuk mempermudah administrasi dan pengelolaan data tenaga pendidik, yang akan

mengurangi kesalahan administrasi dan mempercepat proses-proses pengelolaan. Penerapan sistem tersebut juga dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan transparansi dalam pengelolaan tenaga pendidik, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas kompetensi profesional guru.

2. Upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur sudah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, upaya tersebut perlu ditingkatkan secara intensif dan berkelanjutan. Implikasi utama dari temuan ini adalah perlunya program pelatihan yang lebih relevan, adaptif, dan berkelanjutan yang bisa memperbarui pengetahuan serta keterampilan guru dalam menghadapi perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan terkini. Dengan pelatihan yang berkelanjutan, guru akan lebih siap menghadapi tantangan dalam pembelajaran yang berbasis teknologi dan strategi pengajaran yang lebih inovatif. Selain itu, peningkatan kompetensi guru juga membutuhkan dukungan dari lingkungan sekolah yang kondusif. Hal ini mengimplikasikan pentingnya menciptakan atmosfer yang mendukung pengembangan profesional bagi para guru. Peningkatan kompetensi profesional guru tidak hanya bergantung pada pelatihan formal, tetapi juga pada budaya belajar yang terus berkembang dalam lingkungan sekolah.

C. Saran

Dari kesimpulan penelitian di atas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Untuk Kepala Sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan. Kepada Kepala sekolah disarankan untuk memperketat dan menyempurnakan proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dengan pendekatan berbasis kompetensi yang mendalam. Proses seleksi yang lebih selektif akan memastikan bahwa guru yang terpilih memiliki kualitas yang sesuai dengan tuntutan dunia pendidikan yang berkembang. Selain itu, kepala sekolah perlu memperkuat komunikasi dan koordinasi antar guru dan staf sekolah melalui pertemuan rutin atau forum diskusi untuk memperbaiki hubungan kerja dan menciptakan suasana yang lebih produktif. Peningkatan pemanfaatan teknologi dalam administrasi dan pengelolaan data juga penting untuk mempercepat proses, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan transparansi dalam

pengelolaan SDM, sehingga pengelolaan tenaga pendidik dapat lebih terorganisir dan efektif.

2. Untuk Guru SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan. Kepada guru disarankan untuk lebih aktif berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh sekolah. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan sangat penting untuk memperbaharui pengetahuan dan keterampilan guru, terutama dalam hal teknologi pendidikan dan pembaruan kurikulum. Selain itu, guru perlu meningkatkan kolaborasi dengan rekan sejawat untuk saling berbagi pengalaman dan metode pengajaran yang inovatif. Hal ini akan memperkaya wawasan serta mendorong terciptanya solusi untuk permasalahan yang ada di kelas. Guru juga perlu terus meningkatkan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan efektif bagi siswa. Evaluasi diri dan penerimaan umpan balik juga penting untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran.
3. Untuk Sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur Tangerang Selatan Secara Umum. Untuk sekolah, perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional bagi guru, seperti dengan menyediakan ruang untuk kolaborasi, diskusi, dan pertukaran ide. Selain itu, penting bagi sekolah untuk menyusun program pengembangan karir berkelanjutan yang mencakup pelatihan lanjutan, kesempatan untuk mengikuti konferensi pendidikan, serta mentoring bagi guru. Program ini akan mendukung guru dalam menghadapi tantangan dan meningkatkan kualitas pembelajaran mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, Muhammad. dan Chusnul Muali. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah," dalam *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2020, hal. 1-16.
- Adamy, Marbawi. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press, 2016.
- Adi, Ansari. "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an," dalam *Jurnal Ijtima'iyah*, Vol. 9 NO. 1 Tahun 2016, hal. 241-29.
- Adrian, Yudha. dan Rahidatul Laila Agustina. "Kompetensi Guru di Era Revolusi Industri 4," dalam *Lentera: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol. 14 No. 2 Tahun 2019, hal. 175-181.
- Agia, Novan Ramadani. dan Indra Sudrajat. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)," dalam *Jurnal Sansakara Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2023, hal. 40-44.
- Agusnawati, Reska. *et. al.* "Efektivitas Evaluasi Strategi dalam Manajemen Pengendalian Mutu Organisasi," dalam *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2024, hal. 87-105.
- Ajepri, Feska. Octa Vienti, dan Rusmiyati, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2022, hal. 130-149.
- Akbar, Aulia. "Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru," dalam *JPG: Jurnal*

- Pendidikan Guru*, Vol. 2 No.1 Tahun 2021, hal. 23-30.
- Akhmad, FA Pasha. dan Fajar Azzam. "Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI SD di Kecamatan Tambun Selatan," dalam *Parameter*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2022, hal. 26-40.
- Al-Abrasy, Athiyah. *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam*. Jakarta: Bulan Bintang, 1976.
- Aliyyah, RR. SA Lutfah. dan ZK Lathifah. "Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar the Management of Teachers at Elementary Schools," dalam *Didaktika Tauhidi Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* Vol. 4 No. 1 Tahun 2017, hal. 75-86.
- Aliyyah, Rusi Rusmiati. *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Polimedia Publishing, 2018.
- Aliyyah, Rusi Rusmiati. Siti Armia Lutfah, dan Zahra Khusnul Lathifah. "Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar," dalam *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2017, hal. 75-86.
- Amanah, Ima Muslimatul. A. Heris Hermawan, dan Wahyu Hidayat. "Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional," dalam *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 6 No.1 Tahun 2021, hal. 55-62.
- Amelia, Ulya. "Tantangan Pembelajaran Era Society 5.0 dalam Perspektif Manajemen Pendidikan," dalam *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2023, hal. 68-82.
- Ananda, Rizki. dan Fadhilaturrahmi. "Analisis Kemampuan Guru Sekolah Dasar Dalam Implementasi Pembelajaran Tematik Di SD," dalam *Jurnal Basicedu*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2018. hal. 1-9.
- Andini, Deassy May. dan Endang Supardi. "Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran dengan Variabel Kontrol Latar Belakang Pendidikan Guru," dalam *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2018, hal. 148-155.
- Anwar, Bakri. "Kompetensi Pedagogik Sebagai Agen Pembelajaran," dalam *Shaut Al Arabiyyah* Vol. 6 No. 2 Tahun 2018, hal. 114-125.
- Apiyani, Ani. "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Tahsinia* Vol. 5 No. 4 Tahun 2024, hal. 499-511.
- Apriani, Nila. Dan Sampara Lukman Ngadisah. "Efektivitas Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai Skp-Online di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi," dalam *Jurnal Visioner*, Vol. 12 No. 4 Tahun 2020, hal. 731-738.
- Ardiansyah, Roy. Idam Ragil WA, dan Dwi Yuniasih Saputri. "Peningkatan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan pembelajaran

- digital melalui workshop terintegrasi," dalam *Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2020, hal. 1-6.
- Arifai, Ahmad. "Kompetensi kepribadian guru dalam perspektif pendidikan Islam," dalam *Raudhah Proud to Be Professionals*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2018, hal. 27-38.
- Arifudin, Moh. Fathma Zahara Sholeha, dan Lilis Fikriya Umami. "Planning (Perencanaan) dalam Manajemen Pendidikan Islam," dalam *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2021, hal. 162-183.
- Arsyad, Azhar. *Pokok-Pokok Manajemen Cet. II*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Asifudin, Ahmad Janan. "Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren," dalam *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2016, hal. 355-366.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalitas Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Bagaskara. 2023. "UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Indonesia," Mutu International. Dalam May 17. <https://mutucertification.com/uu-no-20-tahun-2003-sistem-pendidikan/>, Diakses pada 10 Oktober 2024.
- Baharu. Abd Rahim Mas P. Sanjata, dan Muh Haras Rasyid, "Efektivitas Pengawasan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru PAI di SMP Negeri 1 Bajeng Barat Kec. Bajeng Barat, Kab. Gowa," dalam *Referensi* Vol. 2 No.1 Tahun 2024, hal. 1-9.
- Bahri, Saiful. "Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru," dalam *Visipena*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2014, hal. 100-112.
- Bashori, *et.al.* "Implementasi Lembaga Pengendali Mutu Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2024, hal. 29-42.
- Basri, Hasan. Nurhalima Tambunan, dan Hadi Saputra Panggabean. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Madrasah*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023.
- Bastaman, Komir. Ade Nawawi, dan Taharudin Taharudin. "Efektivitas Program Desa Migran Produktif (DESMIGRATIF) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang," dalam *The World of Public Administration Journal*, Tahun 2020, hal. 169-191.
- Cholilah, Indah Roziah. "Kontribusi Gratitude dan Meaning of Life sebagai Upaya untuk Mengembangkan Kesehatan Mental di Tempat Kerja," dalam *Jurnal Al-Tatwir*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2020, hal. 43-64.
- Cupian, Cupian. *et. al.*, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital," dalam *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 1 Tahun

- 2020, hal. 50-63.
- Daga, Agustinus Tanggu. "Penguatan Peran Guru dalam Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar," dalam *ELSE (Elementary School Education Journal): Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 1-24.
- Darajat, Zakiah. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bulan Bintang, 1976.
- Darim, Abu. "Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten," dalam *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2020, hal. 22-40.
- Daryanto dan Mohammad Farid. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar*, Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Dasor, Yohanes Wendelinus. "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar," dalam *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2024, hal. 39-47.
- Dewi, Diah Rusmala. "Pengembangan Kurikulum di Indonesia dalam Menghadapi Tuntutan Abad Ke-21," dalam *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2019, hal. 1-22.
- Dewi, Ratika Sari. "Kemampuan Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar," dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 15 No. 1 Tahun 2018, hal. 150-159.
- Dewi, Tri Kumala. dan Delfi Eliza. "Efektifitas Pengelolaan Pengembangan Teacher Profesional Guru di Taman Kanak-Kanak Setelah Pandemi," dalam *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2023, hal. 297-311.
- Dudung, Agus. "Kompetensi Profesional Guru," dalam *JKKP: Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2018, hal. 9-19.
- Dwiwijaya, Kadek Agus. *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Echols, John M. dan Hasan Shadily. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia, 1992.
- Efendi, Nur. dan Muh Ibnu Sholeh. "Manajemen Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran," dalam *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2023, hal. 68-85.
- Eriyanti, Eka. Arafat Yasir dan Eddy Syaiful. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru," dalam *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2021, hal. 2998-3004.
- Faridah, Saraya. Ery Tri Djatmika, dan Sugeng Utaya. "Kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah Dasar," dalam *Diss. State University of Malang* Vol. 5 No. 9

- Tahun 2020, hal. 1.359-1.364.
- Fathoni, Ahmad. "Manajemen Pengembangan Kurikulum Berbasis KKNI," dalam *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 5 No.1 Tahun 2019, hal. 76-91.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Febrianti, Indri. *et. al.* "Manajemen dan Teknik Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Program Supervisi di Sekolah," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2023, hal. 29-45.
- Firmansyah, Farid. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya," dalam *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 3 No.1 Tahun 2008, hal. 93-105.
- Fitrah, Muh. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," dalam *Jurnal penjaminan mutu*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2017, hal. 31-42.
- Fitria, Marliya. dan Nurkhalis Happy. "Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat," dalam *Journal of Education Research*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2020, hal. 206-212.
- Gaol, Nasib Tua Lumban. dan Paningkat Siburian. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2018, hal. 66-73.
- Girsang, Elsinar. "Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Kinerja Guru pada SD Negero 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong," dalam *Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2020, hal. 162-169.
- Haenilah, Een Yayah. "Analisis Kebutuhan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Pasca Sertifikasi," dalam *Jurnal Sekolah Dasar Kajian Teori dan Praktik Pendidikan* Vol. 24 No. 2 Tahun 2015, hal. 161-171.
- Hafifuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syari'at dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hamzah. *et. al.*, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Al-Rasyid Pekanbaru," dalam *Journal on Education*, Vol. 6 No.1 Tahun 2023, hal. 4652-4663.
- Hanim, Zaenab. Dian Septiana Sari, dan Rahmat Soe'oed. "Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, Vol. 2

- No. 1 Tahun 2020, hal, 43-60.
- Hidayat. dan Hilalludin. "Hak Kewajiban dan Tanggung Jawab Guru dalam Pendidikan Indonesia," dalam *Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2024, hal. 179-186.
- Hilman. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah Sebagai Upaya dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada Pembelajaran Daring," dalam *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2022, hal. 529-537.
- HS., Nasrul. *Profesi dan Etika Keguruan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Husaini, Rizky Nuriyana. dan Utama. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Instansi Pendidikan," dalam *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* Vol. 21 No.1 Tahun 2021, hal. 60-75.
- Husaini. dan Happy Fitria. "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam," dalam *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2019, hal. 43-54.
- Husni, Faizun. dan Dwi Wahyudiati. "Relevansi Manajemen Strategik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Daya Saing di Sekolah Dasar," dalam *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2022, hal. 34-47.
- Ifnaldi. "Peran Kepala Sekolah sebagai Administrator dan Supervisor," dalam *Journal of Administration and Educational Management*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2019, hal. 39-47.
- Jafriany, Yuni. Musdiani, dan Rita Novita. "Analisis Kebutuhan dan Pengembangan Kompetensi Pengawas Sekolah Dasar di Kabupaten Pidie," dalam *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 4 No. 3 Tahun 2024, hal. 703-717.
- Jamin, Hanifuddin. "Upaya meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," dalam *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, Vol. 10. No. 1 Tahun 2018, hal. 19-36.
- Kamaruddin, Ilham. *et. al.* "Evaluasi Kinerja Guru: Model dan Metode dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," dalam *Journal on Education*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2024, hal. 11349-11358.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, dalam https://kbbi.web.id/efektivitas#google_vignette, diakses pada 20 Oktober 2024.
- Kasiram. *Kapita Selekta Pendidikan*. Malang: Biro Ilmiah, 1990.
- Kementerian Agama Republik Indonesia Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Direktorat Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah. *al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012.

- Kibtiyah, Maryatul. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Guru di Madrasah," dalam *Al-Miskawaih: Journal of Science Education*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2022, hal. 27-48.
- Kristiawan, Muhammad. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Budi Utama, 2017.
- Kunandar. *Guru Professional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Kusumawati, Erna. "Efektivitas Kerja Guru," dalam *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 6. No. 3 Tahun 2023, hal. 1487-1492.
- Lailatussaadah. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," dalam *Intelektualita*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2015, hal. 12-25.
- Mahfud. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2020, hal. 1-17.
- Mahyudin, Erta. "Model Pembelajaran Diskoveri Sebagai Strategi Pembelajaran Bahasa Arab," dalam *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2014, hal. 195-208.
- Maktumah, Luluk. dan Minhaji. "Prophetic Leadership dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2020, hal. 133-148.
- Manshur, Mhd. "Mutasi, Rotasi, Demosi dan Promosi," dalam *Al-Mujahidah*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2024, hal. 21-30.
- Mapenda. *Standar Nasional Kurikulum Pendidikan Keagamaan*. Jakarta: Depag RI, 2003.
- Marlina, Leny. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan," dalam *Istinbath*, Vol. 15. No. 1 Tahun 2015, hal. 123-139.
- Marzuki, Ahmad Dedi. "Implementasi Penjamin Mutu Internal dan Eksternal Dalam Pendidikan Dasar di SDN 1 Jerowaru Tahun 2021," dalam *Jurnal Ilmiah Global Education*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2021, hal. 151-156.
- Masram. dan Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017.
- Maulana, Tri Setiawati. Najamuddin Pettasolong, dan Abdurrahman Mala, "Manajemen Pendidik dan Peserta Didik Perspektifal-Qur'an dan Hadist," dalam *Journal of Islamic Education Management Research*, Vol. 2. No. 1 Tahun 2023, hal. 1-26.
- Maulyan, Feti Fatimah. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review," dalam *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2019, hal. 40-50.

- Mesiono. *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.
- Moleong, L.J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mubarok, Ramdanil. "Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Al-Rabwah*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2019, hal. 27-44.
- Mudri, M. Walid. "Kompetensi dan Peranan Guru dalam Pembelajaran," dalam *Jurnal Falasifa* Vol. 1 No. 1 Tahun 2010, hal. 111-124.
- Muhadjir, Noeng. *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial; Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000.
- Muhaimin. *Pengembangan Kurikulum PAI*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Muhibbuddin, Abdulmuid. *Manajemen Pendidikan*. Batang: Pengging Mangkunegara, 2013.
- Muhtar, Heri Jauhari. *Fiqih Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005.
- Muhtarom, Mumuh. "Implementasi Kepemimpinan dan Manajemen dalam Lembaga Pendidikan," dalam *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, Vol. 12 No. 33 Tahun 2018, hal. 152-158.
- Mukhtar, Afiah. dan A. Nur Achsanuddin UA. "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai," dalam *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2020, hal. 35-43.
- Mulyana, Yayan. "Peran Kepala Sekolah Dasar dalam Pengembangan Profesionalisme Guru," dalam *Triadik*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2014, hal. 93-102.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007.
- Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Munawaroh, Faridatul. "Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Pengelolaan Arsip di Sekolah," dalam *Al-Afkar: Manajemen pendidikan Islam*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2018, hal. 95-121.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan & Sumber Belajar*. Jakarta: Prenada Media Group, 2011.
- Mustari, Mohammad. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014.
- Mustofa, Maulana. Hasyim Asy'ari, dan Sita Ratnaningsih. "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap

- Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru," dalam *An-Nizom: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 9 No.1 Tahun 2024, hal. 69-80.
- Mutholib, Abdul. Zaenab Hanim, dan Azainil. "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau," dalam *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2021, hal. 2.
- Naifatul, Muslimah Nofi. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan," dalam *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2016, hal. 152-161.
- Nasukha, Siti. "Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan," dalam *Alfath* Vol. 1 No. 1 Tahun 2024, hal. 1-14.
- Nasution, Abdul Fattah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harfa Creative, 2023.
- Nata, Abuddin. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rnika Cipta, 2006.
- Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya, 2008.
- Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Prenada Media Group, 2012.
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan, Cat. II*. Surabaya: CV. Haji Mas Agung, 2017.
- Nopembri, A. Dedi. "Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, Vol. 9 No. 3 Tahun 2015, hal. 394-403.
- Nudin, Burhan. *et. al. Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan*. Padang: Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Nur, Muhammad. Cut Zahri Harun, dan Sakdiah Ibrahim. "Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie," dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2016, hal. 93-103.
- Nur, Sunardi dan Sri Wahyuningsih. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Nuraida. "Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan," dalam *Disertasi*. Pascasarjana UIN Sumatera Utara, 2013.
- Nurdin, Muhammad. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Prismsophie, 2004.
- Nurnaningsih, A., Rezki Akbar Norrahman, dan Teguh Setiawan Wibowo. "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan," dalam *Journal of International Multidisciplinary Research*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2023, hal. 221-235.

- Nurrochman, Taufik. Darsinah, dan Wafroaturrohmah. "Peran Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Melalui Transformasi Digital Pasca Pandemi di Sekolah Dasar," dalam *Jurnal Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Borneo*, Vol. 4 No. 3 Tahun 2023, hal. 299-310.
- Parlina, Feti Iin. Jumira Warlizasusi, dan Ifnadi, "Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Madrasah di MI 04 Rejang Lebong," dalam *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, Vol. 6 No. 4 Tahun 2022, hal. 1291-1304.
- Permendiknas. dalam <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Permendiknas16-2007KompetensiGuru.pdf> diakses pada 20 Oktober 2024.
- Poerwadarminta. W.J.S. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1996.
- Prastowo, Andi. "Perubahan Mindset dan Kesiapan Guru Sekolah Dasar Dalam Persaingan Pendidikan di Era MEA," dalam *Prosiding Seminar Nasional*, Vol. 9. No. 1 Tahun 2015, hal. 626-641.
- Priatna, Nanang. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Purnomo, Suryo Setio. Nasrudin Harahap, dan Nurul Hidayati Murtafiah. "Urgensi Manajemen Strategik dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Journal on Education*, Vol. 5 No. 4 Tahun 2023, hal. 17129-17135.
- Puspitasari, Rizki Amanda. Mochamad Djudi Mukzam, dan Mohammad Iqbal. "Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi untuk Mendapatkan Karyawan yang Bermutu," dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2014, hal. 4-5.
- Putra, Anjas Baik. Inom Nasution, dan Yahfizham Yahfizham. "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Madani," dalam *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2024, hal. 435-448.
- Putri, Ganis Aliefiani Mulya. Srirahayu Putri Maharani, dan Ghina Nisrina. "Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi," dalam *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2022, hal. 286-299.
- R, Payong Marselus. *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*. Jakarta: PT. Indeks, 2011.
- Rahma, Maulitha. *et. al.*, "Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Mengembangkan Kompetensi Pedagogik Guru," dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol. 6 No. 2 Tahun 2021, hal. 97-105.
- Ramadhan, Reza Muhammad. *et. al.* "The Implementation Policy of Bandung Barat and Education Sector in West Bandung Regency," dalam *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government dalam*

- Demokrasi*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2019, hal. 1-24.
- Ramayulis. *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia, 2013.
- Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2018.
- Riyanta, Teguh. "Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah Melalui Kepemimpinan Transformasional," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2016, hal. 37-48.
- Rohman, Hendri. "Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru," dalam *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, Vol. 1. No. 2 Tahun 2020, hal. 92-102.
- Rony. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)," dalam *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, Vol. 14 No. 2 Tahun 2018, hal. 37-57.
- Rosni. "Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Dasar," dalam *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2021, hal. 113-124.
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis*, Cet.I. Jakarta: Kencana, 2004.
- Rudito, Nurhaida Amir Das. *Desain Instruksional*. Jakarta: P3G Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1981.
- Rugayah. *Profesi Kependidikan dalam Perspektif Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Rusmawati, Vivi. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan," dalam *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2013, hal. 1-19.
- S.P. Hasibuan, Malayu. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan masalah*, Cet. VI, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sadiyah, Halimah. Mukh Adib Shofawi, dan Emiliya Fatmawati. "Manajemen Program Pendidikan Leadership untuk Siswa di Sekolah Alam Banyubelik Kedungbanteng Banyumas," dalam *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2019, hal. 251-270.
- Sadulloh, Uyoh dan Agus Muharram. *Pedagogik (Ilmu Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Safrudin, Afif. "Tantangan dan Peluang dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja," dalam *Journal of Mandalika Literature* Vol. 5 No. .4 Tahun 2024, hal. 908-917.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Said, Sitaman. "Peran Teknologi Digital Sebagai Media Pembelajaran di Era Abad 21," dalam *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2023, hal. 194-202.

- Salim, Muhammad. *et. al.* "Konsep Dasar dan Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan," dalam *HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2023, hal. 275-287.
- Salsabila, Alfania Mahya. Ike Janu Arya Diningrum, dan Mochamad Iskarim. "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan," *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2024, hal. 1118-1127.
- Samosir, Riska Yanti. "Membentuk Integritas Guru di Era Revolusi Industri," dalam *Komprehensif*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2024, hal. 155-162.
- Saragih, A. Hasan. "Kompetensi Minimal Seorang Guru dalam Mengajar," dalam *Jurnal Tabularasa*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2008, hal. 23-34.
- Sarjana, Sri. dan Nur Khayati. "Pengaruh Etika, Perilaku, dan Kepribadian Terhadap Integritas Guru," dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2016, hal. 379-393.
- Semiawan, Conny. *et. al.* *Pendekatan Ketrampilan Proses*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 1992.
- Setianingsih, Faradina Nur. *et. al.* "Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder," dalam *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No. 8 Tahun 2022, hal. 2323-2332.
- Setiawan, Wawan. "Makna Guru dalam Konsep Ta'lim, Tarbiyyah dan Tazkiyyah," dalam *Jurnal Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati*, Vol. 28 No. 3 Tahun 2013, hal. 363-388.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Jakarta: Lentera hati, 2002.
- Sholeh, Muh Ibnu. "Pengakuan dan Reward dalam Manajemen SDM untuk Meningkatkan Motivasi Guru," dalam *COMPETITIVE: Journal of Education*, Vol. 2 No. 4 Tahun 2023, hal. 212-234.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* Jakarta: Pt Rineka Cipta, 2001.
- Sistem Informasi untuk Mengambil Keputusan*. Jakarta: Gunung Agung, 1974.
- Soebartika, Raden. dan Ida Rindaningsih. "Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo," dalam *MAMEN: Jurnal Manajemen*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2023, hal. 171-185.
- Soeharno. dan Anco. "Organisasi Pembelajaran dan Manajemen Pengetahuan," dalam *Shautut Tarbiyah*, Vol. 25 No. 2 Tahun 2019, hal. 202-220.
- Sopiah, Siti. dan Maman Herman. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru," dalam *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, Vol. 2. No. 2 Tahun 2018, hal. 285-292.
- St. Marwiyah. "Kompetensi Profesionalisme Guru dan Perannya dalam

- Mengimplementasikan Kurikulum,” dalam *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, Vol. 8 No. 2, Tahun 2019, hal. 51-66.
- Sudjana, Nana. *Dasar Proses Belajar Mengajar*, Cet.V. Bandung: PT. Sinar Algensindo, 2000.
- Sukardjo, M. *Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Suprihanto, John *Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2014.
- Susanti, Aty. dan Udin Syaefuddin Sa'ud. "Efektifitas Pengelolaan Pengembangan Profesionalitas Guru," dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 13 No. 2 Tahun 2016, hal. 37-51.
- Susanti, Emilia. dan Dicki Hartanto. "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Penerapan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Dalam Pendidikan Islam," dalam *POTENSIA: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 14 No.1 2015, 151-174.
- Susanti, Heri. "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan," dalam *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021, hal. 33-48.
- Susanto, Heri. *et.al. Profesi Keguruan*. Banjarmasin: Program Studi Pendidikan Sejarah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat, 2020.
- Susanto, Teguh Trianung Djoko. *et. al.* "Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manu (SDM) di Ruang Lingkup Pendidikan," dalam *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2024, hal. 429-438.
- Susmaini, Muhammad. *Teori Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media, 2007.
- Syadzili, Muhamad Fatih Rusydi. dan STAI Ihyaul Ulum Gresik. "Ontologi Manajemen Pendidikan Islam dalam Konstruksi Al-Qur'an dan Al-Hadits," dalam *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2019, hal. 87-102.
- Syafaruddin, Asrul. *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- Syarafudin, H. M. dan Hastuti Diah Ikawati. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru," dalam *Jurnal Cahaya Mandalika*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2020, 47-51.
- Syarofuddin, Achmad. "Totalitas Kinerja Guru Menuju Guru Profesional," dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol. 20 No. 2 Tahun 2022, hal. 289-296.
- Talibo, Ishak. "Fungsi Manajemen dalam Perencanaan Pembelajaran," dalam *Jurnal Ilmiah Iqra'*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2018, hal. 1-34.
- Tanjung, Rahman. *et. al.* "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam

- Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," dalam *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 4 No. 4 Tahun 2021, hal. 291-296.
- Terry, George R. Leslie. *Guide to Management*, Penj. J. Smith D.F.M, Cet. VIII. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Manajemen Pendidikan Problema dan Tantangannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Tim Redaksi. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional-Balai Pustaka, 2005.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Cet. 1*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional Cet. II*. Bandung: PT Rosdakarya, 2006.
- Utami, Indah Hari. dan Aswatun Hasanah. "Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta," dalam *Pionir: jurnal pendidikan*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2020, hal. 121-139.
- Uwes, H. Sanusi & H.A. Rusdiana. *Sistem Pemikiran Manajemen Pendidikan Alternatif Memecahkan Masalah Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2017.
- Vembriarto, ST. *Pengantar Perencanaan Pendidikan: Educational Planning*. Yogyakarta: Andi Offset, 1998.
- Vidhia, Clara. "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru untuk Menghasilkan Pembelajaran yang Bermutu pada Sekolah Menengah Kejuruan di Jakarta," dalam *Jurnal Pendidikan MIPA*, Vol. 12 No. 4 Tahun 2022, hal. 1045-1057.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Wahyudi, Imam. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Wahyudin, Achmad. dan Anis Zohriah. "Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan," dalam *Journal on Education*, Vol. 6 No.1 Tahun 2023, hal. 3822-3835.
- Wahyudinata, Yusuf Ramdhan. "Dampak Manajemen Pembelajaran terhadap Hasil Penilaian Peserta Didik," dalam *Jurnal Tahsinia*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2024, hal. 79-92.
- Warisno, Andi. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten," dalam *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2018, hal. 99-113.
- Wibowo, Agus dan Hamrin. *Menjadi Guru Berkarakter*. Yogyakarta: Pustaka

- Pelajar, 2012.
- Widjaya, AW. *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Winarti, Endah. "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan," dalam *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2018, hal. 1-26.
- Yuliah, Elih. "Optimalisasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam," dalam *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*, Vol. 31 No. 2 Tahun 2021, hal. 120-138.
- Yuliawati. Dan Enas. "Implementasi Kompetensi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," dalam *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2018, hal. 319-324.
- Yunita, Feni. Nyayu Khodijah, dan Ermis Suryana. "Analisis Kebijakan Profesionalisme Guru dan Dosen," dalam *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2022, hal. 73-81.
- Yusuf, Tamzil. dan Gita Suci. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara," dalam *Jurnal Geo Ekonomi*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2018, hal. 117-132.
- Yusvenda, Andiek. Eko Samsul Hadi, dan Anis Mufarohah. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar," dalam *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2023, hal. 81-92.
- Zahro, Anna Ma'ratuz. Ahmad Yusuf Sobri, dan Ahmad Nurabadi. "Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," dalam *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2018, hal. 358-363.
- Zaini, Muhammad. *Pengembangan Kurikulum Cet. I*. Surabaya: eLKAF, 2006.
- Zubaidah, Siti. "Lesson Study sebagai Salah Satu Model Pengembangan Profesionalisme Guru," dalam *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2010, hal. 1-14.

Hasil Wawancara Peneliti dengan Kepala Sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan

Nama : Sindi Rosmilda, M.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah

1.	Pertanyaan	: Bagaimana sekolah merencanakan dan melaksanakan pengelolaan tenaga pendidik selama ini?
	Jawaban	: Sejauh ini, kami telah mengembangkan sistem pengelolaan tenaga pendidik dengan merencanakan pengelolaan tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan sekolah, baik dalam hal kualifikasi akademik maupun kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Perencanaan ini mencakup analisis kebutuhan tenaga pendidik, baik untuk penerimaan guru baru maupun pengembangan profesional guru yang sudah ada. Setelah itu, kami melakukan proses rekrutmen dan seleksi guru dengan memperhatikan kualifikasi akademik dan sertifikasi yang relevan. Apabila ada guru yang mumpuni dalam menguasai materi, walaupun tidak sesuai dengan lulusannya maka akan ditempatkan untuk mengajar materi sesuai yang dikuasainya. Contohnya seseorang yang lulusan S1 hukum, namun dia dikeluarkan pesantren dan menguasai bidang agama, maka akan ditempatkan pada posisi guru agama.
2.	Pertanyaan	: Bagaimana sekolah melibatkan guru dalam proses pengelolaan tenaga pendidik agar mereka lebih aktif dalam pengembangan profesionalnya?
	Jawaban	: Di sekolah kami, pelibatan guru dalam pengelolaan tenaga pendidik merupakan prioritas utama. Kami memberikan kesempatan semua guru untuk terlibat aktif dalam berbagai aspek pengembangan profesional. Setiap guru dapat menyampaikan aspirasi dan kebutuhan pengembangan mereka. Misalnya, beberapa guru mengusulkan pelatihan penggunaan teknologi

		<p>pembelajaran, dan kami menindaklanjuti dengan mengadakan workshop IT yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.</p> <p>Kemudian setiap hari Jum'at, semua tim KKG internal akan membuat lesson plan untuk dibagikan kepada orang tua siswa dan di situ pula kesempatan bagi para guru untuk berbagi ilmu. Selain itu, sekolah juga mendukung guru yang hendak melanjutkan jenjang pendidikannya dengan memberikan bantuan biaya pendidikan lima puluh persen.</p>
3.	Pertanyaan	: Apa saja program atau kebijakan khusus yang telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di sekolah?
	Jawaban	: Beberapa kegiatan yang telah dilakukan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di antaranya mengadakan berbagai seminar dan pelatihan yang berkaitan dengan proses belajar mengajar di kelas. Kegiatan seminar tersebut diadakan atas berbagai alasan, seperti karena ada isu-isu terkini terkait pendidikan yang harus diketahui oleh guru, bisa juga seminar yang berdasarkan kolaborasi dengan pihak sponsorship dari luar.
4.	Pertanyaan	: Seberapa penting pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi guru?
	Jawaban	: Kompetensi profesional guru sangat penting untuk ditingkatkan. Karena akan sangat berpengaruh dengan proses belajar mengajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Sehingga dalam pengelolaannya dibutuhkan upaya yang optimal.

Hasil Wawancara Peneliti dengan Guru SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan

Nama : Sariyyan, S.HI., M. Pd

Jabatan : Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulum dan Guru Kelas VC

1.	Pertanyaan	: Apa saja program atau kegiatan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk membantu guru meningkatkan kompetensi profesional?
	Jawaban	: Guru sudah sering mengikuti seminar yang diadakan di sekolah, seperti seminar tentang kurikulum merdeka.
2.	Pertanyaan	: Bagaimana sekolah memberikan dukungan atau fasilitas bagi guru untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan yang menunjang belajar guru?
	Jawaban	: Sekolah memberikan dukungan bagi guru yang akan mengikuti seminar di luar. Selain itu, sekolah juga sering mengadakan kerja sama dengan pihak luar atau komite sekolah untuk memberikan seminar terkait isu-isu yang sedang trend tentang pendidikan.
3.	Pertanyaan	: Bagaimana kepala sekolah menilai kinerja guru selama ini?
	Jawaban	: Setiap akhir semester, guru akan diminta kelengkapan mengajarnya untuk dicek oleh kepala sekolah sebagai penilaian kinerja guru.
4.	Pertanyaan	: Apa tantangan yang dihadapi oleh guru dalam upaya mengembangkan kompetensi profesional guru di sekolah?
	Jawaban	: Tidak adanya program peningkatan kompetensi yang berkelanjutan. Misalnya setelah mengadakan seminar tidak ada kegiatan hasil seminar tersebut yang berkelanjutan.

Hasil Wawancara Peneliti dengan Guru SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan

Nama : Vany Febri Safitri, S.Pd

Jabatan : Wakil Kepala Sekolah bagian Kesiswaan dan Guru Kelas IVB

1.	Pertanyaan	: Apa saja program atau kegiatan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk membantu guru meningkatkan kompetensi profesional?
	Jawaban	: Seminar sering diadakan di sekolah, workshop dan pelatihan tentang ilmu yang berhubungan dengan pembelajaran di kelas.
2.	Pertanyaan	: Bagaimana sekolah memberikan dukungan atau fasilitas bagi guru untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan yang menunjang belajar guru?
	Jawaban	: Sekolah memberikan kesempatan bagi guru yang hendak mengembangkan karirnya seperti melanjutkan jenjang pendidikan dan juga sertifikasi PPG.
3.	Pertanyaan	: Bagaimana kepala sekolah menilai kinerja guru selama ini?
	Jawaban	: Kepala sekolah mengadakan supervisi dan juga akan meminta guru-guru untuk melengkapi administrasi mengajarnya sebagai penilaian kinerja guru.
4.	Pertanyaan	: Apa tantangan yang dihadapi oleh guru dalam upaya mengembangkan kompetensi profesional guru di sekolah?
	Jawaban	: Minimnya sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru. Seperti tidak adanya buku-buku yang bisa digunakan oleh guru sebagai sumber belajar terkait ilmu-ilmu yang ingin diketahui.

Surat Penelitian di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan



PERGURUAN ISLAM RUHAMA
SD ISLAM RUHAMA
Labschool Of Uhamka

Jl. Tarumanegara No.07 Cirendeui,
Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.
Terakreditasi : A
Telp. : (021) 7411869
Email : cintaruhama@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 020/PIR-SD/D.7/XII/2024

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Sekolah Dasar Islam Ruhama Cirendeui Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten menerangkan bahwa:

Nama : Nurhasanah
NIM : 2225200062
Jenis Kelamin : Perempuan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta

Adalah benar Mahasiswi Fakultas Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta yang telah melakukan Observasi di SD Islam Ruhama dengan Judul Tesis: **Efektivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan.**

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

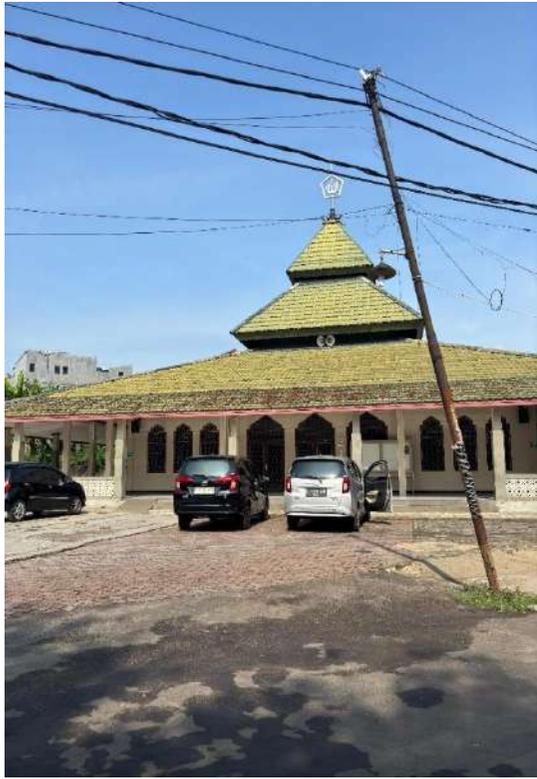
Ciputat Timur, 09 Desember 2024

Kepala Sekolah

Sindi Rasmilda, M.Pd



Wawancara Kepala Sekolah dan Guru SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan





SURAT PENUGASAN PEMBIMBING
Nomor: 3279/PTIQ.A5/Ps/Pg/XI/2024

Atas dasar usulan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam. Maka Direktur Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta menugaskan kepada:

1. Nama : Dr. H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.
NUPTK : 6941751651200002
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pembimbing I,
2. Nama : Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc.,M.Ed.
NUPTK : 6455731632130033
Jabatan Akademik : Lektor
Sebagai Pembimbing II,

untuk melaksanakan bimbingan tesis sebagai pembimbing mahasiswa(i) berikut ini:

Nama : Nurhasanah
Nomor Induk Mahasiswa : 222520062
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam
Judul Tesis : Efektivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan

Waktu bimbingan kepada yang bersangkutan diberikan jangka waktu selama 1 (satu) tahun atau masa bimbingan kurang dari 1 (satu) tahun apabila masa studi akan berakhir.

Demikian, atas kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Jakarta, 02 November 2024
Direktur Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NUPTK: 9659736637130032

Cek Plagiasi

EFEKTIVITAS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SD
ISLAM RUHAMA CIPUTAT TIMUR, TANGERANG SELATAN

ORIGINALITY REPORT

22%	%	18%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
2	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
3	Ishak Talibo. "Fungsi Manajemen dalam Perencanaan Pembelajaran", Jurnal Ilmiah Iqra', 2018 Publication	1%
4	Submitted to Syiah Kuala University Student Paper	<1%
5	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1%
6	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	<1%
7	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1%
8	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta	<1%

RIWAYAT HIDUP



Nurhasanah, lahir pada tanggal 7 Maret 1996 di Brebes. Putri terakhir dari dua bersaudara dari Bapak Rustam dan Ibu Darmah ini menghabiskan masa pendidikan dasar di MI Al Falah Cihaur tahun 2002-2008. Setelah menyelesaikan pendidikan dasar, penulis melanjutkan pendidikan di MTs Al Falah Cihaur pada tahun 2008-2011. Kemudian melanjutkan pendidikannya di MA Al-Hikmah 2 2011-2015. Setelah menyelesaikan pendidikan di MA Al-Hikmah 2, tahun 2015 melanjutkan pendidikan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK), Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) dan selesai pada tahun 2020. Selain di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, penulis juga telah menamatkan pendidikannya di Darus-Sunnah International Institute for Hadith Sciences yang berada di Ciputat. Kemudian pada tahun 2022, penulis kembali melanjutkan pendidikan pada tingkat Strata-2 di Universitas PTIQ dengan mengambil konsentrasi Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam dengan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).