

MEMBANGUN KOMPETENSI PROFESIONAL: PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI SD ISLAM RUHAMA CIPUTAT TIMUR, TANGERANG SELATAN

Nurhasanah¹, Akhmad Shunhaji², Syamsul Bahri Tanrere³

^{1,2,3}Universitas PTIQ Jakarta

Email: nurhasanahze07@gmail.com¹, akhmadshunhaji@ptiq.ac.id², s_tanrere@ptiq.ac.id³

Abstrak: Penelitian 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 research 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, Managem

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang kompetitif, dan sekolah berperan penting dalam mencetak generasi berkualitas. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi tenaga pendidik. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan kompetensi guru, yang merupakan kunci keberhasilan pembelajaran.¹

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional untuk mencapai tujuan pendidikan. Namun, banyak guru menghadapi kendala dalam mencapai kompetensi yang diharapkan, seperti kurangnya pelatihan, dukungan manajemen, dan kesempatan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan. Pengelolaan tenaga pendidik yang efektif, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang baik, dapat mendukung pengembangan kompetensi guru.²

Kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesionalisme guru.³ Evaluasi dan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Selain itu, komunitas belajar guru juga dapat memperbaiki kompetensi profesional. Fasilitas dan sarana yang memadai juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini berfokus pada efektivitas pengelolaan tenaga pendidik di SD Islam Ruhama Ciputat Timur untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya manajemen tenaga pendidik yang optimal dan menjadi acuan bagi kebijakan peningkatan kompetensi guru, serta meningkatkan

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.

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

kualitas pendidikan di tingkat sekolah.

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.⁴

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan memanfaatkan data naratif, yang menitikberatkan pada penggambaran dan analisis mendalam terhadap suatu fenomena tanpa menggunakan angka atau statistik. Metode ini dipilih guna memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan kontekstual terhadap topik yang dikaji, serta memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman dan pandangan para partisipan secara lebih rinci. Menurut Bogdan dalam karya Zuchri Abdussamad, penelitian kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, baik yang tertulis maupun lisan, dari individu serta perilaku yang dapat diamati.⁵

HASIL 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.⁶

⁴ Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Harfa Creative, 2023, hal. 1.

⁵ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, t.tp: CV. syakir Media Press, 2021, hal. 30.

⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012, hal. 20.

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.⁷

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.⁸

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

⁷ Jaja Amirulloh, *Manajemen Madrasah*, Bandung: Alfabeta, 2013, hal. 33.

⁸ 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.

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.⁹

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.¹⁰

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.¹¹

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

⁹ Achmad Wahyudin, dan Anis Zohriah, "Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan," dalam *Journal on Education*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2023, hal. 3827.

¹⁰ Haerana, *Manajemen Pembelajaran Berbasis Standar Proses Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*, Yogyakarta: Media Akademi, 2016, hal.3.

¹¹ Imam Machali, *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2017, hal.16.

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.¹²

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 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.¹³

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

¹² Hasil Wawancara, Informan Kepala Sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan, pada tanggal 12-11-2024.

¹³ Hasil Wawancara, Informan Guru SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan, pada tanggal 12-11-2024.

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.

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.¹⁴

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

¹⁴ 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.

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 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.¹⁵

Menurut Hamalik, kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam bidang pengajaran dan 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.¹⁶

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.¹⁷

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

¹⁵ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*, Jakarta: PT. Indeks, 2011, hal. 28.

¹⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, 35.

¹⁷ 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.

mengajar materi pelajaran, tetapi juga kemampuan untuk menyesuaikan metode pengajaran, memberikan dukungan yang tepat, dan membimbing siswa dalam pencapaian 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.¹⁸

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 bersama atas tantangan yang dihadapi.¹⁹

¹⁸ 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.

¹⁹ Hasil Wawancara, Informan Kepala Sekolah dan Guru SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan, pada tanggal 12-11-2024.

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.²⁰

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.²¹

Di antara faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik. Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menetapkan fokus dan 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.²²

²⁰ 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.

²¹ Hasil Wawancara, Informan Kepala Sekolah dan Guru SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan, pada tanggal 12-11-2024.

²² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002, hal. 23.

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.²³

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.²⁴

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 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.²⁵

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

²³ Elih Yuliah, "Optimalisasi Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam," dalam *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan*, Vol. 31 No. 2 Tahun 2021, hal. 127.

²⁴ Nasib Tua Lumban Gaol, dan Paningkat Siburian, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2018, hal. 69.

²⁵ 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.

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.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik di SD Islam Ruhama Ciputat Timur sudah berjalan dengan baik, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti perencanaan jangka panjang, distribusi beban kerja, dan pengawasan berbasis data. Pengelolaan ini sudah mengikuti pendekatan POAC (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan), namun perlu pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi untuk menyesuaikan dengan tuntutan pendidikan yang berkembang.

Kepala sekolah telah berupaya meningkatkan kompetensi profesional guru, namun perlu dilakukan pelatihan yang lebih relevan, adaptif, dan berkelanjutan agar kualitas pembelajaran meningkat. Peningkatan kompetensi yang didukung pengelolaan yang baik akan mendukung kemajuan pendidikan di sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. t.tp: CV. Syakir Media Press. 2021.
- 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.
- Amirullah, Jaja. *Manajemen Madrasah*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- 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.
- 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.
- Gaol, Nasib Tua Lumban. dan Panningkat Siburian. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2018, hal. 66-73.
- Haerana. *Manajemen Pembelajaran Berbasis Standar Proses Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Media Akademi. 2016.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hasil Wawancara, Informan Kepala Sekolah SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan, pada tanggal 12-11-2024.
- 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.
- Lailatussaadah. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," dalam *Intelektualita*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2015, hal. 12-25.
- Machali, Imam. *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. 2017.

- Mahyudin, Erti. "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.
- 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.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Nasution, Abdul Fattah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harfa Creative, 2023.
- R, Payong Marselus. *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*. Jakarta: PT. Indeks, 2011.
- 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.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Wahyudin, Achmad. dan Anis Zohriah. "Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan," dalam *Journal on Education*, Vol. 6 No.1 Tahun 2023, hal. 3822-3835.
- 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.