MANAGIERE
Journal of Islamic Education Management

Vol. 3 No. 2 (2024)
Page 169-180
DOI: 10.35719/managiere.v3i2.2057

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Profesionalitas Guru di MTs Plus Baitussalam Banyuwangi

Nur Aqidatul Izzah[1*]
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
*nuraqidatulizzah1606@gmail.com

Imron Fauzi[2]
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
fauzi220587@gmail.com

Abstract:
This study explores human resource management (HRM) in developing teacher professionalism at MTs Plus Baitussalam Banyuwangi, focusing on planning, implementation, and evaluation. Using a qualitative case study, data were collected through interviews, observation, and documentation, and analyzed with Miles and Huberman's interactive model. Findings show that in the planning stage, school leaders conducted needs, job, and workload analysis, along with identifying teachers' strengths and weaknesses to align with institutional goals. The implementation emphasized teacher recruitment based on pedagogical, professional, social, and personal competencies, followed by development programs such as MGMP, workshops, and training. Evaluation was conducted through regular meetings, teacher performance appraisals, and feedback sessions to address weaknesses and foster innovation. The study concludes that systematic and continuous HRM effectively strengthens teacher professionalism, competitiveness, and commitment, thus contributing to improving the quality of Islamic education.

Keywords: *Human Resource Management, Teacher Professionalism, Islamic Education*

Abstrak:
Penelitian ini mengkaji manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan profesionalitas guru di MTs Plus Baitussalam Banyuwangi dengan fokus pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis dengan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahap perencanaan, kepala madrasah melakukan analisis kebutuhan, jabatan, dan beban kerja serta memetakan kelebihan dan kelemahan guru untuk mendukung visi misi lembaga. Pada tahap pelaksanaan, rekrutmen guru berlandaskan empat kompetensi utama—pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian—serta dilengkapi program pengembangan seperti MGMP, workshop, dan pelatihan. Evaluasi dilaksanakan melalui rapat rutin, penilaian kinerja guru (PKG), dan forum masukan terbuka guna memperbaiki kekurangan sekaligus menumbuhkan inovasi. Penelitian menyimpulkan bahwa manajemen SDM yang terarah dan berkelanjutan mampu meningkatkan profesionalitas, daya saing, serta komitmen guru dalam mendukung mutu pendidikan Islam.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Profesionalitas Guru, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Secara teoritis, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi pilar utama dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan (Hartati, et al., 2024). Teori manajemen menekankan bahwa keberadaan SDM yang berkualitas, kompeten, dan memiliki etos kerja tinggi akan menentukan tercapainya tujuan organisasi (Darim, 2020). Namun, fakta sosial menunjukkan masih banyak madrasah yang menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan pendidik, mulai dari rekrutmen yang tidak sesuai kebutuhan, lemahnya sistem pembinaan, hingga rendahnya profesionalisme guru (Nurhasanah, 2024). Kesenjangan (gap) antara teori manajemen SDM dengan realitas di lapangan ini menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam untuk menemukan strategi pengembangan profesionalitas guru di lembaga pendidikan Islam (Suherman, & Samiyah, 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas pentingnya peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan. Penelitian (Mayasari, et al., 2023) menekankan pengembangan SDM guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK, sementara (Kartini, & Putra, 2024) menyoroti strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di madrasah. Hasil-hasil penelitian tersebut mengonfirmasi bahwa kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum atau sarana prasarana, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidik. Namun, penelitian yang fokus pada pengelolaan SDM secara terintegrasi melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam konteks madrasah swasta berbasis nilai keislaman masih jarang dilakukan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya untuk menelaah secara sistematis strategi manajemen SDM dalam pengembangan profesionalitas guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Fokus penelitian bukan hanya pada aspek kompetensi guru semata, melainkan juga pada bagaimana perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, proses pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja dilakukan oleh pihak yayasan dan madrasah. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melengkapi kajian yang telah ada, tetapi juga memberikan kontribusi baru dalam pengembangan literatur manajemen pendidikan Islam berbasis praktik nyata di lapangan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen SDM dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan gambaran komprehensif mengenai strategi manajemen yang dijalankan, faktor-faktor pendukung maupun penghambat, serta implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan praktis bagi lembaga pendidikan lain dalam mengelola SDM secara efektif dan efisien.

Penelitian ini dilandasi oleh argumen bahwa pendidik merupakan komponen paling strategis dalam sebuah lembaga pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan, pembimbing, dan penggerak

Vol. 3 No. 2 (2024)
Page 169-180
DOI: 10.35719/managiere.v3i2.2057

perubahan sosial. Oleh karena itu, tanpa manajemen yang baik, guru sulit untuk mengoptimalkan kompetensinya. Pengembangan profesionalitas guru melalui manajemen SDM yang terencana menjadi kebutuhan mendesak agar madrasah mampu menghadapi tantangan globalisasi sekaligus menjaga identitas keislamannya.

Pentingnya penelitian ini terletak pada kontribusinya baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian tentang manajemen pendidikan Islam dengan menghadirkan model pengelolaan SDM yang berbasis kebutuhan nyata madrasah. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi madrasah lain dalam merancang strategi pengembangan guru, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang signifikan bagi peningkatan mutu pendidikan sekaligus memperkuat eksistensi madrasah sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, karena fokus penelitian diarahkan untuk memahami secara mendalam strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Lokasi penelitian ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa madrasah tersebut memiliki pengelolaan SDM yang cukup kompleks, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan informan utama yaitu kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, guru senior, serta tenaga kependidikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif pasif, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi secara detail terkait strategi pengembangan profesionalitas guru. Observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas guru dan tenaga kependidikan, baik di dalam kelas maupun dalam kegiatan manajerial. Dokumentasi diperoleh dari berbagai arsip sekolah, seperti program kerja, laporan rapat, serta dokumen evaluasi kinerja guru.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (Miles, et al., 1996). Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, teknik, dan waktu, sehingga data yang diperoleh lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, metode ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru di madrasah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

Perencanaan merupakan tahap awal yang sangat penting dalam setiap fungsi manajemen, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM) (Zulkipli, 2022). Di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, perencanaan dilakukan untuk memastikan ketersediaan guru yang profesional, sesuai kebutuhan madrasah, dan relevan dengan standar pendidikan nasional. Tanpa adanya perencanaan yang matang, pengelolaan guru berpotensi tidak efektif, misalnya terjadi kelebihan beban mengajar pada sebagian guru atau kekurangan tenaga di bidang tertentu. Oleh karena itu, pihak madrasah menekankan pentingnya analisis kebutuhan guru sebelum menyusun strategi manajemen SDM.

Langkah pertama dalam perencanaan adalah melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik (Novrizal, et al., 2024). Kepala madrasah bersama tim manajerial meninjau jumlah guru yang ada, kualifikasi akademik, serta beban kerja yang diemban (Zawawi, et al., 2024). Analisis ini mencakup evaluasi apakah guru yang tersedia sudah memenuhi standar kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana diatur dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dengan analisis ini, pihak madrasah dapat mengidentifikasi kekurangan maupun kelebihan tenaga pendidik.

Langkah kedua adalah melakukan analisis jabatan dan pemetaan tugas guru. Madrasah memastikan bahwa guru ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya (Rengganis, et al., 2025). Prinsip *the right man on the right place* benar-benar diterapkan agar tidak terjadi ketidak sesuaian antara latar belakang akademik guru dengan mata pelajaran yang diajarkan (Sinagula, et al., 2025). Misalnya, guru lulusan pendidikan agama Islam ditempatkan untuk mengajar fiqih atau akidah akhlak, sementara lulusan pendidikan matematika diarahkan untuk mengajar mata pelajaran eksakta. Hal ini penting untuk menjaga kualitas pembelajaran dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah.

Selain analisis kebutuhan dan jabatan, perencanaan juga dilakukan melalui rapat kerja tahunan. Rapat ini diikuti oleh kepala madrasah, wakil kepala, guru senior, dan tenaga kependidikan. Forum ini berfungsi untuk merumuskan program kerja yang berkaitan dengan peningkatan profesionalitas guru. Hasil rapat biasanya berupa rencana rekrutmen tenaga pendidik baru, program pelatihan dan pengembangan guru, serta strategi peningkatan kinerja guru yang sudah ada. Dengan adanya rapat kerja, perencanaan menjadi lebih partisipatif dan melibatkan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan.

Aspek penting lainnya dalam perencanaan adalah program pengembangan kompetensi guru MTs Plus Baitussalam tidak hanya berorientasi pada pemenuhan jumlah guru, tetapi juga pada peningkatan kualitas mereka. Guru diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar, maupun Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Program-program ini dirancang agar guru mampu

Vol. 3 No. 2 (2024)
Page 169-180
DOI: 10.35719/managiere.v3i2.2057

memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta kurikulum (Zawawi, 2023). Dengan demikian, perencanaan SDM mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif secara seimbang.

Perencanaan juga memperhatikan redistribusi tugas dan beban kerja guru (Dewi, et al., 2024). Dalam praktiknya, sering kali ditemukan guru yang terbebani dengan jam mengajar yang berlebihan sementara guru lain memiliki jam mengajar yang minim. Untuk mengatasi hal ini, pihak madrasah melakukan pemerataan beban kerja berdasarkan standar yang berlaku. Selain itu, perencanaan ini juga menekankan pada pemerataan kesempatan mengajar, sehingga setiap guru memiliki tanggung jawab dan kontribusi yang proporsional terhadap madrasah.

Dari perspektif teori manajemen, langkah-langkah yang dilakukan MTs Plus Baitussalam sejalan dengan pandangan (Satria, & Fauzan, 2025) yang menekankan fungsi perencanaan dalam manajemen SDM, yakni memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat dengan keterampilan yang sesuai, pada waktu yang tepat, dan di tempat yang tepat. Perencanaan SDM bukan sekadar mengisi kekosongan tenaga kerja, melainkan merancang strategi jangka panjang untuk menciptakan tenaga pendidik yang kompeten, loyal, dan memiliki komitmen terhadap organisasi (Kushariyadi, et al., 2025). Lebih jauh lagi, hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan di madrasah ini bersifat adaptif dan responsif. Misalnya, ketika madrasah mengalami peningkatan jumlah peserta didik, maka perencanaan SDM segera diarahkan pada penambahan guru baru dengan kriteria tertentu. Sebaliknya, jika ditemukan adanya kelemahan kompetensi pada guru yang sudah ada, maka madrasah memprioritaskan peningkatan kapasitas melalui pelatihan. Hal ini membuktikan bahwa perencanaan tidak bersifat statis, melainkan dinamis sesuai dengan perkembangan kebutuhan lembaga.

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah bahwa perencanaan manajemen SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dilaksanakan secara sistematis melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, rapat kerja, program pengembangan kompetensi, serta redistribusi beban kerja. Perencanaan tersebut menunjukkan adanya upaya serius untuk memastikan guru yang ada sesuai dengan kebutuhan lembaga baik secara kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian, perencanaan yang matang mampu menjadi pondasi penting dalam mewujudkan guru yang profesional, berkualitas, dan siap menjawab tantangan pendidikan di era globalisasi.

Profesionalitas Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Guru

Pelaksanaan merupakan tahapan penting setelah proses perencanaan. Dalam konteks MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, tahapan ini diwujudkan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru serta tenaga kependidikan. Sebelum melakukan perekrutan, pihak madrasah terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, serta analisis terhadap kelebihan dan kekurangan tenaga pendidik yang ada (Apriani, et al., 2024). Analisis ini

bertujuan untuk memastikan bahwa guru yang diterima benar-benar sesuai dengan kebutuhan lembaga, baik dari segi jumlah maupun kompetensi yang dimiliki.

Dalam proses seleksi, MTs Plus Baitussalam lebih mengutamakan analisis jabatan. Artinya, penempatan guru didasarkan pada keahlian yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan. Misalnya, jika madrasah membutuhkan guru matematika, maka hanya calon guru dengan latar belakang pendidikan matematika yang diprioritaskan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Abdullah, et al., 2022) bahwa seleksi tenaga kerja adalah proses menyiapkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi jabatan, serta syarat-syarat kerja yang jelas sebelum menentukan orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut. Dengan demikian, seleksi tidak hanya formalitas, tetapi benar-benar diarahkan untuk memilih tenaga pendidik yang mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi secara profesional.

Tahap penempatan guru juga diperkuat dengan orientasi awal (Bendriyanti, et al., 2025). Guru baru diperkenalkan pada visi, misi, nilai, dan budaya kerja madrasah. Orientasi ini penting untuk membentuk pemahaman yang sama, sehingga guru dapat menyesuaikan diri dengan aturan dan tata tertib madrasah. Dengan adanya orientasi, guru diharapkan tidak hanya memahami tugas mengajarnya, tetapi juga memiliki loyalitas dan komitmen terhadap lembaga (Hakim, & Jamal, 2021). Orientasi ini sejalan dengan prinsip bahwa profesionalitas guru bukan hanya ditentukan oleh kompetensi akademiknya, tetapi juga oleh kesesuaian dengan kultur organisasi tempat ia bekerja.

Setelah rekrutmen dan penempatan, madrasah juga menekankan pada pembinaan berkelanjutan. Guru diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui berbagai forum, seperti workshop, pelatihan, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dalam menyusun RPP atau menguasai media pembelajaran, tetapi juga memperluas wawasan guru mengenai strategi pembelajaran yang efektif dan inovatif. Dengan adanya pembinaan ini, guru diharapkan mampu beradaptasi terhadap perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan.

Pelaksanaan manajemen SDM juga menekankan pada sikap profesionalitas guru. Menurut (Oktoberia, 2025), profesionalitas guru mencakup kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas dalam bidang keahlian pendidikan maupun pengajaran. Guru dikatakan profesional apabila mampu membimbing peserta didik dalam menemukan, mengelola, dan memecahkan persoalan yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap, dan keterampilan hidup. Dengan demikian, profesionalitas tidak hanya ditunjukkan dalam penguasaan materi ajar, tetapi juga dalam tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen untuk membentuk karakter peserta didik.

Selain itu, pelaksanaan juga mencakup penerapan disiplin kerja sebagai bagian dari profesionalitas. Guru dituntut untuk hadir tepat waktu, melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal, serta menjalankan tugas administrasi dengan baik. Disiplin ini menjadi indikator bahwa guru memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Madrasah secara rutin melakukan pengawasan terhadap kehadiran

Vol. 3 No. 2 (2024)
Page 169-180
DOI: 10.35719/managiere.v3i2.2057

dan kinerja guru, sehingga perilaku kerja yang tidak sesuai standar dapat segera diperbaiki. Dengan demikian, profesionalitas guru tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga ditunjukkan melalui perilaku nyata dalam aktivitas sehari-hari.

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah bahwa pelaksanaan manajemen SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dilaksanakan secara sistematis melalui perekrutan yang sesuai kebutuhan, seleksi berbasis analisis jabatan, penempatan dan orientasi awal, serta pembinaan berkelanjutan. Profesionalitas guru dibangun tidak hanya melalui peningkatan kompetensi akademik, tetapi juga melalui penguatan sikap, disiplin, dan komitmen terhadap madrasah. Dengan strategi pelaksanaan yang baik, madrasah mampu mencetak guru yang profesional, berdaya saing, dan memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

Dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), evaluasi merupakan tahap penting yang tidak dapat diabaikan (Huljannah, 2021). Evaluasi berfungsi untuk menilai sejauh mana program yang telah direncanakan dan dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Fauzi, 2023). Di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, evaluasi dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban lembaga sekaligus sebagai sarana untuk menemukan kelemahan dan kelebihan tenaga pendidik. Dengan adanya evaluasi, madrasah dapat merancang strategi perbaikan yang lebih tepat guna demi peningkatan profesionalitas guru secara berkelanjutan.

Evaluasi SDM di madrasah ini dilaksanakan secara berkala, baik pada akhir semester maupun melalui rapat evaluasi bulanan. Evaluasi semester lebih bersifat komprehensif karena membahas perkembangan guru, capaian program kerja, serta permasalahan yang muncul di kelas. Sedangkan rapat bulanan lebih diarahkan untuk memantau pelaksanaan program jangka pendek dan mendiskusikan solusi terhadap kendala yang dihadapi guru dalam mengajar. Pola ini menunjukkan bahwa evaluasi di MTs Plus Baitussalam dilakukan secara berlapis, sehingga perbaikan bisa segera dilakukan tanpa harus menunggu akhir tahun.

Kegiatan evaluasi melibatkan berbagai pihak, antara lain kepala madrasah, wakil kepala, tenaga kependidikan, serta seluruh guru. Semua peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, kritik, maupun saran terkait kinerja pembelajaran. Dengan keterlibatan kolektif ini, proses evaluasi tidak hanya bersifat top-down, melainkan juga bottom-up (Putri, & Afif, 2024), sehingga terbangun budaya partisipatif dalam pengelolaan madrasah. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen modern yang menekankan keterbukaan dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan.

Aspek yang menjadi fokus evaluasi meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pembimbingan peserta didik. Menurut (Wulandari, & Nurhaliza, 2023) dan (Hanafie Das, & Halik, 2021), keempat aspek tersebut merupakan inti dari profesionalitas guru yang harus selalu dinilai secara sistematis. Dengan menilai keempat aspek tersebut, madrasah dapat

mengetahui sejauh mana guru melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik. Evaluasi semacam ini sekaligus menjadi tolok ukur dalam menentukan program pelatihan atau pembinaan lanjutan yang dibutuhkan guru.

Selain aspek akademik, evaluasi juga mencakup dimensi non-akademik, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan kemampuan kerja sama guru dalam tim (Rahman, et al., 2025). Dimensi ini penting karena profesionalitas tidak hanya dilihat dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari sikap dan perilaku kerja sehari-hari. Misalnya, guru yang rajin hadir tepat waktu, aktif mengikuti kegiatan sekolah, serta menunjukkan kepedulian terhadap peserta didik, dinilai memiliki profesionalitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, evaluasi SDM di MTs Plus Baitussalam mencakup penilaian holistik yang menyentuh aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik guru.

Evaluasi juga berfungsi sebagai wahana pengembangan inovasi. Guru diberikan kebebasan untuk menyampaikan gagasan baru atau strategi pembelajaran alternatif yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Suasana terbuka dalam rapat evaluasi memungkinkan guru untuk berbagi pengalaman sekaligus belajar dari rekan sejawat. Hal ini menjadikan evaluasi tidak hanya sebagai proses menilai, tetapi juga sebagai sarana belajar kolektif yang dapat memunculkan inovasi baru dalam praktik pembelajaran.

Secara teoritis, pelaksanaan evaluasi di MTs Plus Baitussalam sesuai dengan pandanganm(Susanto, et al., 2024) yang mendefinisikan evaluasi SDM sebagai proses sistematis dalam mengumpulkan informasi deskriptif untuk membuat keputusan pengembangan yang efektif, termasuk seleksi, adopsi, nilai, dan modifikasi kegiatan pembelajaran. Dengan kata lain, evaluasi tidak berhenti pada penilaian, tetapi diarahkan untuk menjadi dasar pengambilan keputusan yang lebih baik di masa mendatang.

Kesimpulan, evaluasi manajemen SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dilaksanakan secara rutin dan partisipatif, mencakup aspek akademik maupun non-akademik guru. Evaluasi ini tidak hanya bertujuan menilai kinerja, tetapi juga mendorong perbaikan, inovasi, dan peningkatan profesionalitas guru. Dengan adanya evaluasi yang sistematis, madrasah mampu mempertahankan kualitas pembelajaran sekaligus memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan progresif. Evaluasi yang konsisten menjadi salah satu faktor penting dalam menjadikan madrasah ini sebagai lembaga pendidikan Islam yang adaptif, kompetitif, dan berorientasi pada mutu.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan kajian yang telah dilakukan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM di madrasah ini dilaksanakan secara sistematis melalui tiga

Vol. 3 No. 2 (2024)
Page 169-180
DOI: 10.35719/managiere.v3i2.2057

tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, kepala madrasah berkoordinasi dengan jajarannya untuk melakukan analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, serta analisis kelebihan dan kekurangan guru dan tenaga kependidikan, sehingga perencanaan tenaga pendidik dapat disusun sesuai dengan kebutuhan lembaga. Pada tahap pelaksanaan, manajemen SDM dimulai dengan proses rekrutmen guru berdasarkan kualifikasi empat kompetensi pendidik, yaitu pedagogik, sosial, profesional, dan kepribadian. Selanjutnya, guru diberikan pengembangan profesionalitas melalui kegiatan MGMP, pelatihan, workshop, dan diklat yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kualitas pembelajaran. Sementara itu, tahap evaluasi dilakukan melalui rapat evaluasi program kerja secara berkala, yang diakhiri dengan pemberian saran dan masukan terbuka untuk perbaikan program. Selain itu, setiap guru juga dinilai melalui aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru) sebagai instrumen formal untuk mengukur kinerja mereka. Dengan demikian, perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terarah, dan evaluasi yang berkesinambungan menjadikan manajemen SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi mampu mendorong terwujudnya guru yang profesional, berkompeten, dan berdaya saing.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya fokus penelitian hanya pada satu madrasah sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke semua lembaga pendidikan Islam. Selain itu, penelitian ini lebih menitikberatkan pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen SDM, sementara faktor eksternal seperti dukungan kebijakan pemerintah, kondisi sosial-ekonomi guru, dan perkembangan teknologi pendidikan belum banyak dikaji secara mendalam.

Untuk itu, penelitian selanjutnya disarankan agar memperluas objek kajian dengan melibatkan lebih banyak madrasah atau lembaga pendidikan lain sehingga hasilnya lebih komprehensif dan dapat dibandingkan. Penelitian ke depan juga penting untuk mengkaji integrasi manajemen SDM dengan pemanfaatan teknologi digital, pola kepemimpinan, serta faktor budaya organisasi yang berpengaruh pada profesionalitas guru. Dengan adanya penelitian lanjutan yang lebih luas dan mendalam, diharapkan dapat ditemukan model manajemen SDM yang lebih inovatif dan aplikatif bagi peningkatan mutu pendidikan Islam di era globalisasi.

REFERENSI

Abdullah, A., Basyah, M. M., Zahara, Z., & Ibrahim, N. (2022). Manajemen Pimpinan Dayah Dalam Merekrut Tenaga Pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen. *Jurnal Seumubeuet*, 1(1), 96-113. https://ejournal.ymal.or.id/index.php/jsmbt/article/view/99

Apriani, B. K., Handayani, R., & Sudirman, S. (2024). Penerapan analisis jabatan untuk peningkatan efisiensi kerja tenaga pendidik SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1951-1959.

Bendriyanti, R. P., Dewi, C., & Suwarni, S. (2025). Pelayanan Penempatan SDM Sekolah. *FingeR: Journal of Elementary School*, 4(1), 1-11.

Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,* 1(1), 22-40. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29

Dewi, Y., Iskandar, I., & Zahriyanti, Z. (2024). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SD Negeri. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 1387-1403.

Fauzi, I. (2016). Kepemimpinan spiritual dalam pengembangan kompetensi guru. *PESAT,* 2(4), 61-90.

Fauzi, I. (2023). Inovasi Evaluasi Pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam Menggunakan Aplikasi Kahoot di MAN 2 Probolinggo. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 16(1), 64-76.

Hakim, M. N., & Jamal, M. S. A. N. (2021). Gaya Dan Strategi Ketua Yayasan Dalam Membentuk Loyalitas Dan Komitmen Pendidik. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(2), 169-181.

Hanafie Das, S. W., & Halik, A. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru.

Hartati, L., Nurhayati, N., & Hidayat, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing pada lembaga Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(2), 1980-1987. https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1080

Huljannah, M. (2021). Pentingnya proses evaluasi dalam pembelajaran Di sekolah dasar. *Educator (Directory of Elementary Education Journal)*, 2(2), 164-180.

Kartini, E., & Putra, D. (2024). Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Aliyah Mahdaliyah Kota Jambi. Attaqwa: *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam,* 20(1), 37-45. https://doi.org/10.54069/attaqwa.v20i1.330

Kushariyadi, K., Judijanto, L., Tadius, T., Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., ... & Sari, R. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Green Pustaka Indonesia.

Vol. 3 No. 2 (2024)
Page 169-180
DOI: 10.35719/managiere.v3i2.2057

Mayasari, P., Hidayati, L., Rahayu, I. A. T., Nashikhah, M. R., & Yuniati, M. (2023). Peningkatan Kualitas SDM Melalui Pelatihan Pengembangan Perangkat Ajar Bagi Guru SMK Ma'arif NU Driyorejo, Gresik. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 1(9), 2100-2107. https://doi.org/10.59837/jpmba.v1i9.455

Miles, M. B., Huberman, A. M., Saldana, J., & Rohidi, T. R. (1996). F. *Analisis Data. IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA DI SEKOLAH*, 61.

Novrizal, N., Rizka Fajrina, S., & Sa'diyah, M. (2024). Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Universitas Darunnajah. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 5(2), 228-239. https://doi.org/10.32832/jpg.v5i2.16015

Nurhasanah, N. (2024). Efektivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SD Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan (*Doctoral dissertation*, Institut PTIQ Jakarta). https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1649

Oktoberia, S. S. (2025). Peran Profesionalisme Guru Dalam Meningkatakan Kualitas Pendidikan Di Indonesia. *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam*), 7(1), 22-29.

Putri, I., & Afif, Z. N. M. (2024). Manajemen Kurikulum Muatan Lokal dalam Pengembangkan Kemampuan Baca Tulis Al Qur'an. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal,* 2(2), 108-123.

Rahman, W., Harmi, H., & Nurjannah, N. (2025). Pengaruh Kebijakan Bidang Kesiswaan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Non Akademik Santri di Pondok Pesantren Al-Quran Madinatul Ilmi Kepahiang (*Doctoral dissertation*, Institut Agama Islam Negeri Curup).

Rengganis, G. D., Debby, M., Hariyanti, M., Yusro, M. A., & Mu'alimin, M. A. (2025). Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Miftahul Ilmi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(3), 75-84. https://doi.org/10.59841/miftahulilmi.v2i3.145

Satria, R., & Fauzan, F. (2025). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru: Studi Literatur Komprehensif. *Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran,* 5(1), 249-263

Sinagula, U. S. H., Wayong, M., & Mardhiah, M. (2025). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membentuk Profesionalisme Guru di SMP IT Al-Fityan Gowa. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 408-417. https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4555

Suherman, S., & Samiyah, S. (2025). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Yang Efektif Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Mts Nahdlatul Athfal. *Guruku: Jurnal PTK dan Pendidikan*, 1(1), 01-08. https://doi.org/10.5281/zenodo.15660889

Susanto, T. T. D., Gumilang, S. R., Sawal, M. R., Zebua, J. O., & Faadhilah, Z. (2024). Pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian dan sumber daya

manu (sdm) di ruang lingkup pendidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia),* 10(2), 429-438.

Wulandari, H., & Nurhaliza, I. (2023). Mengembangkan potensi guru yang profesional dalam proses belajar mengajar. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(2), 2487-2509.

Zawawi, M. I. (2023). Islamic Boarding School Curriculum Management in Forming the Character of Santri at Assuniyah Kencong Islamic Boarding School for the 2019/2020 Academic Year. *IKAMAS: Jurnal Informasi Keagamaan, Manajemen dan Strategi,* 3(1), 242-249.

Zawawi, M. I., Zaini, Z. A. H., & Fauzi, I. (2024). Principal Leadership Transformation: Improving Teacher Readiness For Inclusive Education In Societi 5.0 Era. *LINGUA: Jurnal Bahasa, Sastra, Dan Pengajarannya*, 21(1), 65-74. https://doi.org/10.30957/lingua.v21i1.926

Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan,* 10(1), 57-66. https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119