



Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di SMP Salafiyah Darul Falah

***Elvira Fitri Oemardi, Sudirman, Abdul Kadir Jaelani, Mohammad Mustari, Asrin**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Mataram, Jl. Pendidikan No 37, Mataram NTB, 83125. Indonesia

*Correspondence e-mail: Elvirafitri9@gmail.com

Diterima: Mei Tahun; 2025 Revisi: Mei Tahun; 2025 Diterbitkan: Juni 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana SMP Salafiyah Darul Falah merencanakan, mengembangkan dan meningkatkan SDM (guru dan pegawai/pendidik dan tenaga kependidikan). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Dilihat dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian kasus, metode pengumpulan data, yaitu: (1) Observasi (2) wawancara (3) dokumentasi. Selanjutnya data yang diperoleh dan terkumpul dari kegiatan lapangan dan analisis secara kualitatif dengan teknik pengelompokan data, selanjutnya diambil kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia di SMP Salafiyah Darul Falah dilaksanakan secara sistematis pada awal tahun ajaran. Proses perencanaan meliputi analisis kebutuhan, penetapan tujuan dan sasaran, penyusunan program pengembangan, pengalokasian sumber daya, serta penentuan indikator penilaian. Pelaksanaannya menggunakan dua metode yaitu *On The Job Training* dan *Off The Job Training*. Pengembangan sumber daya manusia dihadapkan pada beberapa kendala, di antaranya kurangnya komitmen dan konsistensi pendidik dalam mengikuti pelatihan dan keterbatasan dana akibat prioritas kebutuhan sarana lain. Belum adanya regulasi yang menjembatani kerja sama antara sistem pendidikan nasional dan pendidikan swasta dalam peningkatan kualitas SDM turut memperkuat tantangan tersebut.

Kata Kunci: Manajemen, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

Management of Human Resources Development in Salafiyah Darul Falah Junior High School

Abstract

This study aims to explore how Salafiyah Darul Falah Junior High School plans, develops, and improves human resources (teachers and employees/educators and education personnel). The research method used in this research is the qualitative research method. Judging from the type, this research is a case study, and data collection methods are as follows: (1) observation, (2) interview (3) documentation. Furthermore, the data obtained and collected from field activities were analyzed qualitatively with data grouping techniques, and then conclusions were drawn. The results showed that human resource development management planning at Salafiyah Darul Falah Junior High School was carried out systematically at the beginning of the school year. The planning process includes needs analysis, setting goals and objectives, preparing development programs, allocating resources, and determining assessment indicators. The implementation uses two methods, namely on-the-job training and off-the-job training. Human resource development is faced with several obstacles, including the lack of commitment and consistency of educators in participating in training and limited funds due to prioritization of other facility needs. The absence of regulations that bridge cooperation between the national education system and private education in improving the quality of human resources also strengthens these challenges..

Keywords: Management, Development, Human Resources

How to Cite: Oemardi, E., Sudirman, S., Jaelani, A. K., Mustari, M., & Asrin, A. (2025). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Salafiyah Darul Falah. *Reflection Journal*, 5(1), 260–269. <https://doi.org/10.36312/rj.v5i1.2863>



<https://doi.org/10.36312/rj.v5i1.2863>

Copyright© 2025, Oemardi et al
This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Pendidikan semakin menjadi perhatian utama karena perannya yang vital dalam meningkatkan kualitas kehidupan. Lembaga pendidikan berfungsi sebagai agen perubahan dan wadah transfer ilmu pengetahuan kepada generasi penerus. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, sumber daya manusia (SDM), khususnya tenaga pendidik dan kependidikan, merupakan investasi utama yang harus dikelola secara optimal melalui manajemen SDM yang efektif. Namun, masih banyak tenaga pendidik yang tidak bekerja sesuai dengan bidang keahliannya atau belum memiliki kompetensi yang memadai. Masalah ini memengaruhi kualitas pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru menjadi prioritas utama agar mampu melahirkan generasi unggul. Profesionalisme dan pengembangan diri tenaga pendidik menjadi hal yang sangat penting di era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat. Sudarmanto (2009) mengutarakan bahwa kompetensi merupakan suatu atribut untuk membentuk SDM yang berkualitas dan unggul. Miftahol Arifin (2015) berpendapat bahwa pengembangan SDM merupakan satu cara meningkatkan kualitas SDM melalui program-program pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Motivasi dari berbagai pihak baik dari diri guru sendiri, kepala sekolah, maupun pemerintah dibutuhkan untuk mendukung proses ini. Kristianto (2021) berpendapat bahwa upaya peningkatan kompetensi guru dan pegawai di sekolah perlu mendapatkan motivasi, baik dari guru itu sendiri, kepala sekolah, pengawas, pemerintah, maupun pihak terkait lainnya dengan mengadakan berbagai latihan dan pembinaan secara berkesinambungan.

Keberhasilan program pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah tersedianya pendidik dan tenaga kependidikan yang professional, kompeten, dan memadai. Saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat sehingga berimbang kepada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah agar terus meningkatkan kompetensi diri dan profesionalnya. Guru (pendidik) dan tenaga pendidikan merupakan dua unsur penting yang memiliki tanggungjawab besar untuk mengantarkan peserta didik dalam menggapai cita-citanya. Peningkatan mutu dan sumber daya manusia diharapkan mampu memberi imbas secara signifikan terhadap keterserapan lulusan suatu lembaga pendidikan ke jenjang selanjutnya. Pencapaian kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang professional dan mutu pengajaran yang baik, tentu memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang tepat serta diimbangi dengan penyelenggaraan pelatihan maupun pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan agar prestasi peserta didik juga meningkat demi menjaga kualitas mutu lulusan.

Tentunya, Peningkatan mutu pendidikan memerlukan perencanaan SDM yang tepat, serta pelatihan dan pembinaan berkelanjutan. Efendi (2000) menegaskan bahwa perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia bagi sekolah, merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah. Ada beberapa hal yang harus ditempuh untuk membuat program pengembangan yaitu, 1) menentukan kebutuhan, 2) menentukan sasaran, 3) menetapkan isi program, 4) mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, 5) melaksanakan program, dan 6) menilai keberhasilan program (Muhammin, E. R. 2017:20). Ada dua pendekatan yang bisa digunakan dalam menjalankan program pelatihan dan pengembangan, (Azis, D. dan Rahardjo, 2021:84) yaitu : 1) Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*), kebaikan dari pendekatan ini adalah para peserta dapat belajar langsung pada kenyataan dan peralatan. Sedangkan kekurangannya, pelaksanaan seringkali tidak teratur dan tidak sistematis serta kurang efektif jika instruktur atau pengawas kurang berpengalaman. 2) Pelatihan diluar tempat kerja (*off the job training*). pelatihan diluar tempat kerja adalah pelatihan yang dilaksanakan diluar organisasi. Hal ini bisa dilakukan melalui perkuliahan, presentasi video, simulasi, bermain peran, seminar maupun lokakarya dan melakukan training di alam terbuka (*outdoor training*) evaluasi pelatihan.

SMP Salafiyah Darul Falah di Mataram merupakan sekolah swasta dengan jumlah siswa terbanyak dan berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darul Falah. Dalam pelaksanaan manajemennya, sekolah mengikuti kebijakan dari pemerintah dan yayasan. Kepala sekolah dituntut mampu menyesuaikan pengelolaan SDM sesuai kebutuhan sekolah dan arahan yayasan. Berdasarkan

observasi awal, sekolah ini memiliki 38 tenaga pendidik dan 654 siswa dalam 22 rombongan belajar. Namun, tidak semua guru memiliki sertifikasi atau latar belakang pendidikan yang sesuai. Proses rekrutmen pun lebih mengutamakan alumni pondok pesantren, bukan berdasarkan kompetensi profesional. Meski demikian, sekolah mulai rutin melaksanakan kegiatan pengembangan seperti MGMP dan evaluasi kinerja tahunan. Permasalahan lain yang dihadapi adalah keterbatasan fasilitas belajar dan waktu belajar yang hanya sekitar 4 jam per hari. Sekolah menerapkan sistem shift karena keterbatasan ruang kelas. Guru juga masih sering mengajar tanpa mengikuti RPP secara konsisten akibat keterbatasan waktu dan media pembelajaran. Meskipun menghadapi banyak kendala, SMP Salafiyah Darul Falah tetap diminati masyarakat. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti secara mendalam tentang bagaimana sekolah ini merencanakan dan mengembangkan SDM agar memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai, baik berdasarkan aturan pemerintah maupun kebijakan yayasan. Penelitian dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan fokus pada manajemen pengembangan SDM di sekolah tersebut.

METODE

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, oleh karena itu hambatan dan kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat ditemukan. Penelitian kualitatif ini juga digunakan untuk penyusunan hipotesis yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia sehingga penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dari data dan informasi yang diperoleh saat observasi. Desain penelitian yang peneliti gunakan adalah metode studi kasus Tunggal (single case study). Raharjo., M (2017), menjelaskan studi kasus ialah suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut. Di dalam studi kasus, peneliti bukan menjadi bagian dari konteks objek penelitian, melainkan mendatangi untuk menginvestigasi, menganalisis, dan mempertimbangkan berbagai faktor dan komponen yang kemungkinan saling mempengaruhi. Peneliti menggunakan desain penelitian yang berupa studi kasus tunggal karena pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti hanya mendalam satu kasus spesifik secara mendalam, dengan tujuan memahami fenomena yang kompleks dalam konteks kehidupan nyata. Dalam studi kasus tunggal, peneliti hanya memfokuskan pada satu unit analisis yaitu institusi SMP Salafiyah Darul Falah saja dengan pendekatan yang mendalam dan komprehensif terhadap berbagai aspek yang terkait dengan perencanaan, metode dan strategi pengembangan SDM, serta tantangan dan kendala dalam pengembangan sumber daya manusia.

Data yang akan dikumpulkan melalui penelitian ini adalah data yang sesuai dengan fokus penelitian, tentang perencanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia, metode dan strategi pengembangan sumber daya manusia, serta kendala dan tantangan yang dihadapi dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia di SMP Salafiyah Darul Falah. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh (Arikunto, 2010:172). Jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti kepada sumbernya tanpa ada perantara. Peneliti mencari dan menemukan data kepada informan baik secara wawancara maupun pengamatan di lapangan. Dalam penelitian ini yang menjadi informan yaitu Kepala Sekolah SMP Salafiyah Darul Falah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum (Wakakur), perwakilan guru senior yang ada di SMP Salafiyah Darul Falah. Data primer dalam penelitian ini yaitu : 1) perencanaan pengembangan sumber daya manusia, 2) metode dan strategi pengembangan sumber daya manusia, 3) kendala dan tantangan yang dihadapi dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia di SMP Salafiyah Darul Falah. Sumber data sekunder adalah sumber data tidak langsung yang mampu memberikan tambahan serta penguatan data penilaian. Sumber data dalam penelitian kualitatif ini selain berupa kata-kata, bahasa dan tindakan dari informan juga dapat diperoleh melalui pengamatan peneliti terhadap sumber daya manusia yaitu melihat program pelatihan apa saja yang pernah dilakukan, saat kegiatan belajar mengajar, interaksi

guru dengan guru, ekstrakurikuler, pembagian tugas kerja dan kondisi tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Salafiyah Darul Falah.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara secara mendalam dengan pihak-pihak penyelenggara pendidikan di sekolah antara lain; kepala sekolah, beberapa wakil kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan, dan pegawai mengenai perencanaan pengembangan sumber daya manusia di SMP Salafiyah Darul Falah. Wawancara bersifat semi terstruktur, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi lebih dalam isu-isu yang muncul selama diskusi (Creswell, 2014). Dari wawancara ini diperoleh respon atau opini subyek manajemen pengembangan sumber daya manusia, baik dalam proses 1) perencanaan pengembangan SDM, 2) implementasi pengembangan SDM, dan 3) kendala-kendala yang dihadapi dalam manajemen pengembangan SDM. Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Tujuan dari observasi dalam penelitian ini adalah untuk mengamati secara langsung bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di SMP Salafiyah Darul Falah. Dalam penelitian ini alat observasi yang digunakan oleh peneliti adalah catatan berkala. Catatan ini berfungsi untuk melihat aktivitas, keadaan, lingkungan peristiwa dan hal lain yang dianggap bermakna selama penelitian. Study dokumentasi adalah suatu teknik dimana data diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti buku, catatan harian, arsip sekolah dan sebagainya. Adapun dokumentasi yang dimaksud adalah buku profil sekolah, visi misi sekolah, struktur organisasi sekolah, data keadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, data siswa, program pelatihan dan pengembangan, bentuk pemberian penghargaan kepada guru, serta data dokumentasi yang mendukung informasi mengenai fokus penelitian tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia di SMP Salafiyah Darul Falah.

Dalam penelitian ini proses penelitian data yang dikutip dari Latifah dkk (2021) dilakukan dengan cara: menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. Selanjutnya peneliti mendeskripsikan setiap temuan dan membuat kode khusus sebagai kode panggil untuk setiap instrument dan informan. Tahapan selanjutnya yaitu reduksi data, peneliti dapat mengidentifikasi informasi yang paling relevan dan signifikan mengenai pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Informasi yang relevan untuk penelitian ini adalah, informasi mengenai perencanaan pengembangan sumber daya manusia, fasilitas sekolah, program unggulan yang dimiliki sekolah, hambatan yang dirasakan sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia dan bagaimana sekolah mengatasi hambatan tersebut. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Terakhir, penarikan kesimpulan dan verifikasi data, kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Tahapan ini dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, kesimpulan yang diambil akan dikaitkan dengan teori perencanaan pengembangan SDM, serta teori metode dan strategi pengembangan, untuk menilai sejauh mana teori tersebut relevan dengan hasil penelitian di SMP Salafiyah Darul Falah.

HASIL DAN DISKUSI

Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia di SMP Salafiyah Darul Falah, langkah-langkah yang ditempuh meliputi :1) analisis kebutuhan, 2) penentuan sasaran, 3) penentuan program pengembangan, 4) pengalokasian sumber daya, 5) menentukan indikator penilaian. Muhammin, E. R (2017:20) mengemukakan bahwa proses atau tahapan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui beberapa tahap antara lain : 1) analisis kebutuhan, 2) tujuan pengembangan, 3) perencanaan program pengembangan, 4) pengalokasian sumber daya, 5) penentuan indikator penilaian.

a) Analisis kebutuhan

Tahap awal dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia di SMP Salafiyah Darul Falah adalah *analisis kebutuhan*. Sekolah memiliki 35 guru dan sekitar 654 siswa, namun beberapa guru merangkap jabatan dan ada yang kurang disiplin, sering terlambat atau tidak hadir. Meski jumlah tenaga pendidik dianggap cukup, sekolah masih membutuhkan guru yang profesional, kompeten, dan disiplin.

Dalam menentukan kebutuhan pelatihan, sekolah menggunakan *analisis pekerjaan* untuk mengetahui tugas-tugas guru dan keterampilan yang diperlukan. Contohnya, karena banyak guru kesulitan dalam penggunaan aplikasi e-raport, sekolah mengadakan pelatihan terkait. Selain itu, pelatihan teknologi informasi dan pemahaman kurikulum merdeka juga diadakan sesuai kebutuhan dan anggaran sekolah.

Kebutuhan pelatihan diidentifikasi berdasarkan urgensi dan dibahas dalam forum diskusi guru. Program pengembangan disusun setiap awal tahun pelajaran, meliputi MGMP, supervisi, pelatihan IT dan kurikulum, workshop, serta rapat kerja sekolah.

b) Penentuan tujuan dan sasaran

Setelah analisis kebutuhan, tahap selanjutnya dalam pengembangan SDM di SMP Salafiyah Darul Falah adalah penentuan *tujuan dan sasaran*. Kepala sekolah menekankan bahwa pengembangan SDM sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sejalan dengan visi dan misi sekolah. Semua guru menjadi sasaran, terutama yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, karena proses rekrutmen berada di bawah wewenang yayasan.

Fokus utama pengembangan saat ini adalah di bidang teknologi informasi (IT), karena banyak guru masih mengalami kesulitan dalam pembuatan modul ajar, input nilai ke e-raport, dan penyusunan RPP. Pernyataan ini juga didukung oleh wakil kepala sekolah dan guru senior yang mengakui pentingnya pelatihan, khususnya dalam keterampilan IT.

c) Perencanaan Program Pengembangan

Sebelum melaksanakan pengembangan SDM, SMP Salafiyah Darul Falah menetapkan program, materi, dan metode pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan anggaran sekolah. Beberapa program direncanakan seperti MGMP, workshop, seminar, dan pemberian tantangan baru, namun hanya sebagian yang terealisasi karena keterbatasan dana, sarana prasarana, dan waktu guru yang terbagi di tempat lain.

Workshop biasanya dilakukan minimal sekali per semester, tetapi pelaksanaannya terkadang membosankan karena materi monoton, sehingga ke depan diupayakan untuk menghadirkan narasumber yang profesional dan metode pelatihan berbasis praktik agar lebih menarik.

Walaupun perencanaan dilakukan rutin setiap tahun, pelaksanaan tidak selalu sesuai jadwal karena kendala dana, fasilitas, dan kurangnya komitmen serta partisipasi guru. Hanya sebagian guru yang aktif, sedangkan lainnya kesulitan membagi waktu karena juga mengajar di tempat lain. Kesadaran untuk mengikuti pelatihan masih rendah meski pengembangan dapat dilakukan dengan dana terbatas dan dukungan eksternal.

d) Pengalokasian sumber daya

Pengalokasian sumber daya dalam pengembangan SDM di SMP Salafiyah Darul Falah mencakup anggaran, narasumber, dan tempat pelaksanaan. Dana umumnya berasal dari BOS dan digunakan untuk honor narasumber, konsumsi peserta, serta perlengkapan seperti spanduk. Namun, dalam RKAS hanya satu program workshop yang pasti dianggarkan menggunakan dana BOS; selebihnya menggunakan dana simpanan lembaga.

Narasumber biasanya direkomendasikan oleh pihak yang berpengalaman di bidangnya. Tempat pelaksanaan disesuaikan dengan jenis kegiatan: MGMP di ruang guru, workshop IT di kelas luas, dan pengarahan yayasan di aula sekolah.

e) Penentuan Indikator Keberhasilan

Aspek terakhir dalam perencanaan yaitu menentukan indikator atau tolak ukur keberhasilan program pengembangan. Pelaksanaan suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pengembangan terjadi suatu proses transformasi seperti peningkatan

kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan prilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja. Penentuan indikator keberhasilan sangat perlu dilakukan untuk mengetahui berhasil tidaknya program pengembangan yang dilaksanakan. SMP Salafiyah Darul Falah menggunakan beberapa hal dalam mengukur keberhasilan program yaitu kinerja guru yang meningkat, sertifikasi kompetensi dan hasil belajar siswa yang meningkat

Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

SMP Salafiyah Darul Falah mengembangkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dengan dua program yaitu *On the job training* dan *off the job training*. Berdasarkan pendapat Azis, D. dan Rahardjo (2021:84) bahwa ada dua pendekatan yang bisa digunakan dalam menjalankan program pelatihan dan pengembangan yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

a). *On The Job Training*

1. Bimbingan/Penyuluhan

Program ini dilakukan rutin oleh kepala sekolah setiap awal bulan, biasanya bersamaan dengan pembagian honor, membahas kondisi sekolah. Selain itu, pengawas sekolah juga memberikan bimbingan setiap awal semester terkait aturan dinas dan aspek akademik.

2. Penugasan Sementara

Kepala sekolah memberikan tugas sementara kepada guru atau tenaga kependidikan untuk kegiatan tertentu, seperti pembimbing olimpiade. Tujuannya memberi pengalaman dan tanggung jawab tambahan bagi guru.

3. Workshop

Diadakan tiap awal semester, bertujuan meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, memilih materi, metode, media belajar, serta mengatasi masalah psikologis siswa.

4. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Dilaksanakan seminggu sekali (Sabtu sore), atau minimal dua kali sebulan. Guru berkumpul untuk berdiskusi, bertukar ide, dan menyelesaikan masalah pembelajaran. Juga diadakan MGMP lintas sekolah di Kota Mataram. Program ini bertujuan meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas pembelajaran guru.

b) *Of The Job Training*

1. Pelatihan

SMP Salafiyah Darul Falah menerapkan program pelatihan yang dirancang secara sistematis berdasarkan program pengembangan lembaga. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, tetapi juga untuk mengembangkan profesionalisme dan kemampuan adaptasi para pendidik terhadap tantangan zaman. Pelatihan dirancang oleh tim pengembang yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, dan guru senior. Tim ini menyusun rencana pelatihan setiap awal dan akhir semester, meliputi materi, pemateri, anggaran, hingga pelaksanaan dan evaluasinya. Fokus utama pelatihan diarahkan pada peningkatan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan, khususnya dalam menghadapi kemajuan teknologi. Sekolah menyadari bahwa memenuhi kualifikasi akademik saja belum cukup. Oleh karena itu, pelatihan diberikan secara berkelanjutan untuk memperkuat pemahaman pendidik tentang proses belajar, kebutuhan siswa, serta kolaborasi pengetahuan. Kepala sekolah menekankan pentingnya pelatihan teknologi bagi guru yang belum familiar, agar mereka mampu bekerja secara efisien, terutama dalam mengelola dokumen dan data digital.

2. Pendidikan

Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Salafiyah Darul Falah dilakukan dengan cara formal dan informal. Pengembangan secara formal dilakukan dengan cara pendidik dan tenaga kependidikan ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan latihan baik yang dilakukan oleh organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan. Pengembangan informal dilakukan atas dasar keinginan dan usaha sendiri. SMP Salafiyah Darul Falah memberikan keleluasaan dan motivasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kemampuannya supaya dapat bekerja secara profesional dan lebih baik dengan

cara melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Tahun ini ada dua orang guru yang mendapatkan panggilan PPG. Hal tersebut sangat didukung penuh oleh kepala sekolah. Metode itu dilakukan agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat menyesuaikan diri dan mampu bersaing seiring perkembangan dunia pendidikan.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan beragam hambatan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan SMP Salafiyah Darul Falah. Permasalahan utama yang menonjol adalah minimnya kesadaran dari para guru untuk menerapkan hasil pelatihan ke dalam praktik kerja sehari-hari. Walaupun pelatihan telah dilaksanakan, banyak guru masih melaksanakan tugas mengajar hanya sebagai rutinitas biasa, tanpa adanya peningkatan kualitas kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti belum memberikan dampak signifikan terhadap perubahan perilaku profesional mereka.

Selain rendahnya kesadaran, tingkat komitmen para guru dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan ketulusan juga masih tergolong lemah. Beberapa guru belum menunjukkan sikap profesionalisme yang tinggi dalam mengembangkan tugas sebagai pendidik. Mereka lebih fokus pada penyelesaian tanggung jawab administratif daripada pengembangan kualitas pembelajaran yang berkelanjutan. Kondisi ini semakin diperparah oleh berbagai kendala teknis yang dihadapi sekolah, seperti keterbatasan dana untuk mendukung pelatihan, minimnya fasilitas yang memadai, serta metode pelatihan yang cenderung monoton dan tidak variatif.

Dalam praktiknya, pelatihan-pelatihan yang diberikan lebih bersifat teoritis daripada praktis. Pendekatan yang kurang interaktif ini menyebabkan sebagian besar peserta merasa bosan dan tidak termotivasi. Akibatnya, daya serap terhadap materi pelatihan menjadi rendah dan kurang berdampak terhadap pembaruan kemampuan atau pengembangan kompetensi guru. Kurangnya kegiatan praktik atau simulasi dalam pelatihan juga membuat para guru kesulitan mengaplikasikan materi ke dalam situasi nyata di kelas.

Kepala sekolah SMP Salafiyah Darul Falah menegaskan pentingnya membangun komitmen bersama dan kesadaran kolektif di antara seluruh komponen sekolah, sebagai langkah awal untuk meningkatkan mutu pendidikan. Namun, tantangan lain yang tidak kalah penting adalah keterbatasan kewenangan sekolah dalam proses rekrutmen guru. Kewenangan tersebut berada di tangan yayasan, sehingga sekolah tidak dapat secara langsung memilih guru yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan institusi. Akibatnya, upaya dalam mengoptimalkan pengembangan SDM terkendala oleh keterbatasan kontrol dalam hal seleksi tenaga pendidik.

Secara lebih rinci, kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah ini meliputi:

1. Rendahnya kesadaran dan komitmen guru dalam menjalankan tugas secara menyeluruh dan profesional.
2. Dana dan fasilitas pelatihan yang sangat terbatas sehingga menghambat pelaksanaan kegiatan pengembangan.
3. Kepala sekolah tidak bisa sepenuhnya fokus karena memiliki tanggung jawab tambahan di luar tugas pokoknya.
4. Proses evaluasi pelatihan yang tidak berkesinambungan dan tidak ditindaklanjuti dengan program perbaikan atau pemantauan lanjutan.
5. Ketidakkonsistensiannya keikutsertaan guru dalam berbagai pelatihan yang telah disediakan.
6. Sulitnya mencari narasumber atau pelatih yang kompeten dan relevan dengan kebutuhan pengembangan profesional guru.
7. Metode pelatihan yang membosankan, minim variasi, dan kurang melibatkan kegiatan praktik langsung.
8. Kendala transportasi dan akomodasi yang tidak memadai bagi peserta maupun narasumber.
9. Belum adanya kerja sama dengan lembaga eksternal, seperti perguruan tinggi, lembaga pelatihan profesional, atau institusi lain, dalam mendukung pelatihan guru.

Seluruh permasalahan ini mencerminkan perlunya strategi manajerial yang lebih terstruktur dan komprehensif dalam mengelola pengembangan SDM di sekolah. Diperlukan pendekatan yang sistematis dan menyeluruh untuk mengatasi tantangan yang ada, mulai dari perencanaan pelatihan, pelaksanaan yang berkualitas, hingga evaluasi berkelanjutan yang ditindaklanjuti dengan program pendampingan. Sekolah juga perlu menjalin kemitraan strategis dengan pihak eksternal untuk memperkuat kapasitas pengembangan tenaga pendidik. Kolaborasi dengan lembaga pelatihan atau institusi pendidikan tinggi dapat menjadi salah satu solusi untuk menghadirkan pelatihan yang lebih bermutu dan relevan.

Peningkatan kapasitas manajerial kepala sekolah dan tim manajemen sekolah juga menjadi kunci dalam menciptakan sistem pembinaan SDM yang efektif. Kepemimpinan yang kuat, komunikatif, dan mampu membangun budaya organisasi yang profesional akan mendorong perubahan positif dalam sikap dan perilaku guru. Untuk itu, perhatian terhadap aspek non-teknis seperti motivasi, apresiasi, dan pembentukan budaya kerja yang positif juga tidak kalah penting dibanding peningkatan keterampilan teknis guru.

Mengidentifikasi secara mendalam kendala-kendala yang ada, sekolah dapat merumuskan langkah-langkah perbaikan yang strategis demi mencapai tujuan pengembangan SDM secara optimal. Tujuan akhir dari upaya ini adalah menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik, didukung oleh tenaga pendidik yang berkualitas, berkomitmen, dan terus berkembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah dilakukan secara terencana dan sistematis. Perencanaan dilakukan pada awal tahun ajaran dengan melalui tahapan: analisis kebutuhan, penetapan tujuan dan sasaran, penyusunan program pengembangan, pengalokasian sumber daya, serta penentuan indikator penilaian. Dalam pelaksanaannya, manajemen pengembangan SDM dilakukan baik oleh pihak sekolah maupun yayasan melalui berbagai kegiatan seperti rapat kerja sekolah, supervisi kelas secara individu maupun kelompok, serta kegiatan monitoring dan evaluasi (monev). Guru juga didorong untuk aktif mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi seperti seminar, workshop, pelatihan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan program Kurikulum Merdeka. Bagi guru yang memiliki kapasitas akademik dan kesempatan, diberikan izin untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2. Namun demikian, terdapat sejumlah kendala dalam pelaksanaan program pengembangan SDM. Beberapa guru menunjukkan kurangnya komitmen dan konsistensi dalam mengikuti program pengembangan. Materi pelatihan yang disampaikan cenderung monoton, pendekatannya membosankan, dan terlalu teoritis. Selain itu, sulitnya mencari narasumber yang tepat, keterbatasan dana karena banyak kebutuhan sarana lainnya, serta belum adanya regulasi khusus yang mengatur sinergi antara sistem pendidikan nasional dan pendidikan swasta dalam hal peningkatan kualitas SDM menjadi hambatan tersendiri. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah strategis dan kolaboratif agar pengembangan SDM dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan..

REKOMENDASI

Penelitian ini tidak mengukur kebermutuan mutu guru, profesionalitas manajerial kepemimpinan di SMP Salafiyah Darul Falah, maka masih sangat terbuka kesempatan bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitian pada masalah yang berbeda. Dalam hal ini peneliti hanya mengidentifikasi, menganalisis, serta mendeskripsikan hal-hal yang terjadi dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. 2009. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Jakarta : Gramedia

Arifandi, M. I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah*. Tesis Pascasarjana pada UIN Tulungagung : Tidak diterbitkan

Arifin, Miftahol, Muhammad Suradji, Moch. Sya'roni Hasan, Ali Ridho, dan Muttaqin Khabibullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kopertais IV Press.

Arikunto, S. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Azis, D., dan Rahardjo, B. 2021. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui On The Job Training dan Off The Job Training Dimasa Pandemi Covid-19. *Journal Management and Sustainable Development*, 3(2), 81-89.

Bahrudin, 2010. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jogjakarta : AR Ruzz Media

Cresswell, J., W. 2008. "Education Research". Canada. Pearson International Edition.

Dwiyaristi, Dkk. 2022. *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.

Daft, R. L. (2016). *Organization Theory and Design* (12th ed.). Cengage Learning.

D'Jama'an, S., dan Komariah,. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Efendi, M.T. (2000). . Penerbit : PT Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta.

Faqihuddin, A., Soelistianto, F. A., Pattiasina, P. J., Mappanyompa, K., Kariadi, P. A., Rahmahidayati, S., Agustinus, S., Tanggu Daga, A., Zamroni, E., Fawait, A., Loso, J., & Judijanto. (2024). Metodologi penelitian pendidikan. CV Lauk Puyu Press.

Islami, Fiqrul, A Hari Witono, and Mansur Hakim. 2021. "Implementasi Pengembangan Manajemen Pembelajaran Berbasis Teaching Factory Di SMK Negeri 4 Mataram." (*JPAP Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*) 5(2): 34–48. doi:10.29303/jpap.v5i2.488

Jasiyah, R., dan Agustini, S. E. 2022. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Feniks Muda Sejahtera.

Ismaya, Bambang. 2015. Pengelolaan Pendidikan. Bandung: PT Rafika Aditama.

Jumadi., R. Nur., H. 2022. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman*. Vol. 8, No. Juli- Desember 2022 ISSN 2461-1158

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.

Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. 2 ed. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kristianto, Andi. 2021. "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan." *Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*: 1–139.

Muntaz, Lulu II. 2024. "Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan Strategi Meningkatkan Daya Saing Sekolah Melalui Brand Image." 8(2). doi:10.29303/jpap.v8i2.638.

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Miles, M. B. dan Huberman, A. M. 1984. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemah Oleh Tjetjep Rohendi Rohidi, 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.

Moleong, L. J. 2018. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Rosdakarya.

Mulyana, D. 2010. *Metodelogi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. E. 2002. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi (Bandung: PT Remaja Rosdakarya).

Mustamin, Dkk. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8, (4),. 275-280.

Mustari, Taufiq,. 2012. Pengantar Metode Penelitian. Yogyakarta:LaksBang Pressindo

Mutohar, P. P. 2014. *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta : Ar Ruzz Media.

Nurbayati, T. 2015. "Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia; Sebuah Review. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 2, No. 1, 52-63. Program Studi Manajemen, FE UII, email : titkurnurbayati@yahoo.co.id

Priyono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.

Purwaningsih. 2019. Implementasi Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Kota Metro. *Jurnal Dewantara*. 7, (1), 136-152.

Siagian, Sondang P. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 2. Yogyakarta: STIE YKPN.

Stoner, A. F. 2016. *Management Englewood Cliffs*. N.J. : Prentice, Inc.

Suci H.,Nurul H.,M,. 2022. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Islam*. Vol. 5. No. 2 .

<https://ejurnal.darulfattah.ac.id/index.php/Annaba>

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung : Alfabeta.

Sulistiyani, Teguh Teguh, dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suminiati. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan pada Sekolah SD. *Jurnal Media Manajemen Pendidikan*. 2, (1), 101-113.

Sutiawan,, S., Fauzan., A. 2021. Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung. Al-Idarah: *Jurnal Kependidikan Islam*. Volume 11 Nomor 1,. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh>

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.

Swandi, M. 2022. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMAN 2 Manggalewa*. Tesis Universitas Mataram : Tidak diterbitkan.

Taufiqurrahman, M.,. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu. *At-Ta'lim*, Vol. 18, No. 1. <http://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/attalim/>

Vina, Baiq Vina Handayani, Muhammad Makki, and Dadi Setiadi. 2024. "Profil Guru Di SDN 46 Ampenan Kota Mataram Dalam Mempersiapkan Pendidikan Masa Depan." (*JPAP Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*) 8(1): 10–15. doi:10.29303/jpap.v8i1.520.

Yuliyati., E., 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management Di Smk Muhammadiyah Prambanan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 04 No. 01.