

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU AL-FATIH KOTA JAMBI

Sumirah¹, Jamrizal², Ely Surayya³, Suci Fitriani⁴, Amini⁵
Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Email: sumirah@uinjambi.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi. Dalam skripsi ini di fokuskan pada Sumber Daya Manusia Guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi. Skripsi ini membahas tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian lapangan pelaksanaan sumber daya manusia guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi belum terlaksana dengan sempurna, di lihat dari kinerja para guru-guru dan kurang tegasnya seorang pemimpin atau kepala sekolah. Dan terlihat juga dari proses pengelolaannya, bahwa sumber daya manusia guru mempunyai kendala dan upaya peningkatan sumber daya manusia guru dalam meningkatkan sumber daya Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi. Hanya saja masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan terutama berkaitan dengan proses seleksi, penempatan, dan kinerja guru.

Kata Kunci : Implementasi Manajemen, Sumber Daya Manusia Guru

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia berkualitas merupakan kunci kemajuan suatu bangsa. Pendidikan juga mempunyai peranan yang sangat penting yang sangat strategis dalam upaya pembangunan nasional. Karena dengan Pendidikan akan terbentuk watak dan sikap manusia ke arah yang lebih baik. Dengan watak dan sikap yang baik maka pencapaian tujuan pembangunan nasional akan semakin mudah dicapai.

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personel) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat. Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, dalam pelaksanaan



pendidikannya di sekolah sangat ditekankan adanya peningkatan kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pelaksanaan manajemen.

Fakta yang ada sekarang ini menyatakan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia. Hal ini mempunyai dampak yang sangat besar bagi majunya kehidupan masyarakat dalam segala aspek bidang kehidupan. Sehingga pemerintah berinisiatif untuk mencari solusi dalam menangani masalah ini. Untuk menciptakan masyarakat yang maju maka hal perlu diperhatikan terlebih dahulu adalah bagaimana mewujudkan pendidikan yang bermutu yang pada akhirnya mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Hal ini sejalan dengan Visi Pendidikan Nasional bahwa Depdiknas berhasrat untuk pada tahun 2025 menghasilkan insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif atau insan paripurna.

Berbicara masalah pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban suatu sekolah.

Dengan demikian, keseluruhan bentuk kegiatan Pendidikan adalah usaha sadar tenaga kependidikan dari keluarga, masyarakat dan pemerintah. Usaha sadar dalam Pendidikan tersebut adalah daya upaya anggota masyarakat yang sekarang kurangnya didorong suatu niat baik dan sempurna apabila dilakukan dalam bentuk kegiatan pengabdian diri, melaksanakan Pendidikan secara terprogram.

Dalam usaha mengadakan dan meningkatkan Pendidikan nasional, maka Pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang berilmu dan kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis.

Undang-undang SISDIKNAS pasal 13 ayat (1) menyatakan bahwa menyelenggarakan Pendidikan dilaksanakan melalui Pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya jenjang Pendidikan yang termasuk jalur Pendidikan formal terdiri atas Pendidikan dasar, Pendidikan menengah, dan Pendidikan tinggi. Sedangkan Pendidikan menengah itu terbagi dua yaitu Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA).

Dapat diketahui bahwa Pendidikan yang diselenggarakan dengan baik sejak dini akan menentukan corak Pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Namun demikian, kualitas Pendidikan ditentukan oleh banyak factor, seperti; guru, jumlah murid (siswa) setiap kelas,



kurikulum, kelengkapan buku, sarana dan prasarana yang digunakan dan perangkat lainnya baik hardware maupun software, termasuk operasional manajemen Pendidikan yang digunakan. Perlunya manajemen Pendidikan yang berkualitas didasarkan pada asumsi bahwa manajemen Pendidikan yang berlangsung dalam suatu Lembaga Pendidikan akan berpengaruh pada efektifitas dan efisiensi Pendidikan di Lembaga yang bersangkutan.

Manajemen, baik sebagai ilmu (*science*) maupun sebagai seni (*art*) pada mulanya tumbuh dan berkembang dikalangan dunia industri dan perusahaan tetapi dalam perkembangan selanjutnya ternyata sangat diperlukan dan sangat bermanfaat bagi setiap usaha dalam berbagai lapangan kehidupan. Pada zaman sekarang boleh dikatakan tidak ada suatu usaha kejasama manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang tidak mempergunakan manajemen.

Menurut Mary Parker Follett sebagaimana dikutip T Hani Handoko, "manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain" (T. Hani Hando. 2020), Dikatakan demikian karna makna pokok manajemen adalah mencapai tujuan yang dikendaki dengan jalan menggunakan orang atau orang lain atau seluruh orang atau org lain berkerja, guna mendapatka hasil yang dicita citakan atau yang dikendaki". Maksud mencapai tujuan dengan orang lain berarti pada intinya manajemen itu bagaimana kita mengelolah sumber daya manusia (SDM), bukan material atau finansial, agar bias mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga manajemen sumber daya manusia mutlak yang diperlukan dalam sebuah organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya yang dimaksud adalah tenaga Pendidikan yang meliputi pengelola satuan Pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Tujuan adalah untuk memberikan satuan kerja yang efektif bagi sekolah untuk mencapai tujuan itu sekolah harus mengetahui bagaimana cara melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan evaluasi SDM yang tepat.

Pelaksanaan manajemen SDM bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan sekolah. Karena pendidik adalah ujung tombak yang akan mengerakkan aktivitas Pendidikan, sudah seharusnya dikelola dengan baik dan benar. Mereka secara langsung menjadi subjek aktifitas Pendidikan. Mereka juga akan sangat berperan dalam menggerakkan sumber daya Pendidikan yang lainnya. Maka pengelolaan sumber daya manusia secara profesional pada lembaga Pendidikan merupakan suatu keharusan yang harus selalu ditingkatkat.

Peningkatan kemampuan Profesional guru ataupun kualitas sumber daya guru, dapat ditempuh dengan melaksanakan pembinaan secara berkesinambungan. Bagi seorang pembina yang dalam hal ini adalah kepala sekolah, diperlukan pola-pola kepemimpinan maupun keterampilan-keterampilan teknis, keterampilan hubungan kemanusiaan, keterampilan konseptual untuk meningkatkan kualitas sumber daya guru. Oleh karenanya, kunci



keberhasilan peningkatan kualitas sumber daya guru merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai top manejer pada sebuah Lembaga Pendidikan.

Sebagaimana halnya dengan kompetensi guru yang di persyaratkan bahwa terdapat beberapa guru di SMP Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi yang belum memenuhi kriteria sebagai seorang guru yang sesuai dengan latar belakang ilmunya atau tidak dalam bidang kemampuannya, seperti Guru Agama dan Penjas bersertifikat/berijazah S.H (Sarjana Hukum). Dengan hal ini maka seorang pemimpin atau kepala sekolah harus melakukan pembinaan khusus terhadap guru- guru tersebut dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkompeten.

Berkaitan dengan peran guru yang sangat strategis tersebut, maka penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar pada SMP IT Al Fatih Kota Jambi akan dapat berjalan sebagaimana standar yang telah ditetapkan jika sekolah tersebut mampu menyiapkan sumber daya guru secara baik, sesuai dengan kompetensinya Untuk mewujudkan kondisi tersebut diperlukan pengelolaan (manajemen) sumber daya guru secara sungguh-sungguh dan dapat diimplementasikan secara efektif.

Berdasarkan pemikiran tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi dalam bidang Implementasi Sumber Daya Manusia Guru yang ada di Sekolah tersebut, sehingga penulis mengangkat sebuah judul yaitu:” Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi “.

2. Metodologi

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Data yang terkumpul setelah dianalisis selanjutnya dideskripsikan sehingga mudah dipahami oleh orang lain. (Sugiyono,2017,hlm.7)

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang mana Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan penelitian menjelaskan obyek/situasi sosial yang diteliti. (Sugiyono, 2017, hlm. 95-96)

Dalam hal ini penelitian akan memperoleh data primer dari kepala sekolah, dan tenaga pendidik (Guru) Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Implementasi Manajemen Sumber daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi

Berdasarkan hasil penelitian tentang bagaimana implementasi sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Kota Jambi menunjukkan bahwa SMP IT Alfatih Kota Jambi belum dikatakan sempurna dalam menerapkan sumber daya manusia guru.

SMP IT Al Fatih Kota Jambi masih dikatakan belum sempurna dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini dapat dilihat dari proses sebagai berikut : (1) Proses perencanaan sumber daya manusia, dimana perencanaan SDM di SMP IT Al Fatih Kota Jambi semua di kelola oleh ketua yayasan yaitu bapak Budi Santoso S. Ag, tidak diserahkan kepada Kepala sekolah, hanya saja kepala sekolah menjalankan prosedur yang diarahkan oleh ketua yayasan. Jadi, setiap perencanaan yang dibuat itu hanya keputusan dari ketua yayasan, tidak dilakukan bersamaan dengan kepala sekolah dan para staffnya. (2) Seleksi , penempatan guru disesuaikan dengan permintaan guru yang diperlukan, dan pada setiap guru yang melamar di SMP tersebut hanya diseleksi oleh yayasan secara melihat sebatas kemampuan pelamar tersebut. Sehingga untuk tenaga pengajar disana pada saat ini masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya, seperti guru agama, yang latar belakang pendidikannya adalah Sarjana Hukum (S.H) (3) Pelatihan, untuk saat ini pelatihan hanya dilakukan satu guru yaitu guru agama, yang mana pelatihannya dilakukan secara daring (meeting zoom), dan mempunyai group guru agama seluruh Kota Jambi. (4). Penempatan sumber daya manusia (SDM) di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Kota Jambi. Untuk penempatan juga dilakukan oleh ketua yayasan, kepala sekolah hanya menjalankan saja. Untuk proses prekrutan dan lainnya itu di lakukan oleh pihak yayasan. Pada proses hanya ingin mengisi kekosongan bidang study tertentu, agar jam-jam pelajaran yang kosong tidak terlewatkan begitu saja. Akan tetapi pada dasarnya penempatan keahlian tidak berdasarkan keahlian dari masing masing bidang study guru yang sesuai dengan jenjang akademiknya. (5) Pengorganisasian sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi sebenarnya sudah tertata dengan baik walaupun masih terdapat kekurangan hanya saja dalam pelaksana kegiatan belum maksimal. Sebagaimana yang telah saya sebutkan diawal tadi bahwa guru-guru yang ada di Sekolah ini masing-masing mementingkan kepentingan diri sendiri dan kurangnya rasa tanggung jawab atas beban atau tugas yang di amanahkan.

Sebagaimana yang terjadi pada saat ini bahwa sekolah Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi sedang mengupayakan akreditasi sekolah, yang mana persiapan untuk akreditasi tersebut tidak lain dan tidak bukan hanya kerja sama dan rasa tanggung jawab sebagai petugas di sekolah ini. Akan tetapi semua itu tidak berjalan dengan semestinya karena guru-guru memiliki kepentingan pribadi sehingga pihak sekolah melibatkan pihak luar dalam hal mempersiapkan akreditasi. , tidak memikirkan dan tidak mempersiapkan apa yang perlu dipersiapkan untuk akreditasi sekolah ini.

Dapat disimpulkan guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Kota Jambi masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya, maka pihak yayasan perlu memperhatikan sumber daya guru yang ada disana menyangkut kelangsungan pengembangan potensi siswa-siswi di sekolah tersebut. Selain itu juga terdapat beberapa stakeholder yang ada di SMP IT Al Fatih Jambi ini masih kurang rasa tanggung jawab yaitu mengenai beberapa tugas yang diberikan kepala sekolah. masing-masing sudah diberikan amanah atas tugasnya, akan tetapi tidak semua guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Kota Jambi menemuhi tanggung jawabnya sehingga dibebankan kepada Kepala Sekolah. Sebagai contoh yaitu penyusunan bahan 8 standar dari pihak Dinas. Yang mana dari guru-guru tidak ada respon untuk membantu dalam penyusunan bahan tersebut, seperti pembuatan RPP, pembuatan pembelajaran dan lain-lain, hanya saja petugas tata usaha yang ikut membantu itupun tidak semua dan semua itu dibebankan kepada Kepala Sekolah sehingga Kepala Sekolah meminta bantuan dari pihak di luar sekolah.

3.2. Upaya peningkatan sumber daya guru dalam meningkatkan sumber daya manusia di Sekolah Menengan Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi

Secara garis besar kepala sekolah sekaligus manager berperan pada suatu institusi pendidikan. Ia sebagai salah satu kunci jaminan berhasil atau tidaknya intitusi tersebut mencapai tujuan yang direncanakan. Maka seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Ada beberapa upaya kepala sekolah dalam meningkakan sumber daya guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Kota jambi.

Pihak sekolah akan berusaha semaksimal mungkin akan mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Sekarang ada beberapa guru yang mengikuti pelatihan atau kolaborasi guru mata pelajaran, dimana pelatihan tersebut dilakukan melalui media daring. Salah satunya yaitu guru agama, dan sudah memiliki group guru agama seluruh Kota Jambi.

Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kemudian juga tenaga pendidik yang nantinya ingin melamar disekolah ini juga kedepannya nanti akan dibebankan agar menghafal al-qur'an minial 1 Juz satu orang guru.

Dalam meningkatkan profesionalisme guru, pihak yayasan juga menugaskan kepada guru agar masing-masing guru dapat mengupload minimal videonya sesuai dengan bidangnya dengan mengatasnamakan sekolah ini, dalam artian bahwa guru benar-benar memahami dan menguasai apa yang telah dipersembahkan kepada siswa-siswi SMP IT Al Fatih Jambi, dan itu dilakukan 3 bulan sekali atau paling tidak 1 semester sekali mengupload minimal 3 video.

Selain itu kepala sekolah juga berusaha membentuk tim evaluasi belajar peserta didik. Tim evaluasi tersebut nantinya akan kita gerakkan dan kita arahkan, agar dapat bekerja sama dalam melakukan evaluasi belajar peserta didik di sekolah ini. Kemudian hasil dari yang



dievaluasi oleh tim, itu akan diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini dapat bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya. Disamping itu juga kepala sekolah mampu mengarahkan guru agar menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan.

Upaya-upaya tersebut dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya guru. Namun semua itu tidak terlepas dari kerja sama dengan para guru-guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Al-Fatih Kota Jambi.

3.3. Kendala sumber daya guru dalam meningkatkan sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi

Secara umum kendala guru dalam meningkatkan sumber daya manusia itu dibagi menjadi 2 kelompok besar yaitu kendala yang berasal dari dalam diri guru dan dari luar diri guru (internal dan eksternal)

Berdasarkan observasi peneliti di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi mengenai kendala sumber daya guru dalam meningkatkan sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi yakni : Problem/kendala internal yaitu yang dialami guru pada umumnya berkisar pada kompetensi profesional yang dimiliki seorang guru, seperti keterampilan mengajar.

Di Sekolah ini masih terdapat guru-guru yang belum mampu mengajar sesuai dengan bidangnya, seperti guru agama yang latar belakang pendidikannya adalah Sarjana Hukum (S.H). Selain itu juga masih terdapat guru yang merancang atau mempersiapkan bahan ajar/materi belum sistematis dan cermat. Hal ini dapat mempengaruhi kelangsungan belajar peserta didik dan akan menyebabkan kurang efektifnya pelaksanaan belajar mengajar.

Sedangkan kendala/problem eksternal adalah kualitas guru yang juga ditentukan oleh karakteristik kelas dan karakteristik sekolah. Bahwa di sekolah ini masih dikatakan belum sempurna dalam melaksanakan pembelajaran karena di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Al-Fatih Kota Jambi ini hanya mempunyai 3 kelas. Dimana diantara 3 kelas tersebut terdapat kebocoran pada atap, dan apabila terjadi saat hujan deras maka akan tergelinang air didalam kelas, dan ini akan berdampak pada suasana belajar kurang nyaman pada guru dan peserta didik. Pada karakteristik sekolah di sekolah ini sudah dikatakan berjalan dengan baik walaupun ada beberapa yang belum terpenuhi oleh guru. Selain itu kendala yang sering terjadi pada proses peningkatan sumber daya guru adalah kurangnya kesadaran guru dalam kerja sama pada tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Seperti mempersiapkan bahan akreditasi sekolah yang akan datang. Dimana ada beberapa guru yang belum membuat RPP dan itu salah satu poin dari bahan pengajuan akreditasi.

Dapat disimpulkan bahwa kendala guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi yaitu terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar



belakang peindidikannya, yang belum sesuai dengan pengalaman kurangnya kesadaran guru-guru dalam bekerja sama dalam melakukan perubahan, dan ini perlu dirubah oleh masing-masing guru ke pola pikir yang bersih dan budayakan sifat kebersamaan dan rasa tanggung jawab pada diri pribadi masing-masing.

4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum peneliti menyimpulkan bahwa Implementaasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Jambi masih dikatakan belum sempurna. Maka perlu diperhatikan lagi sebagai usaha perbaikan ke depannya nanti. Berikut terdapat beberapa hasil temuan peneliti yang telah disimpulkan.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi berdasarkan kepada kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengantisipasi kekurangan dari setiap tenaga pendidik (guru). Akan tetapi dalam merekrut guru tersebut tidak memperhatikan latar belakang pendidikannya, hanya saja melihat kemampuan dari guru atau yang melamar. Sehingga guru di SMP IT A Fatih Kota jambi masih terdapat guru yang mengajar yang bukan bidangnya atau tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Pelatihan, untuk saat ini pelatihan hanya dilakukan satu guru yaitu guru agama, yang mana pelatihannya dilakukan secara daring (meeting zoom), dan mempunyai group guru agama seluruh Kota Jambi.

Penempatan sumber daya manusia (SDM) di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Kota Jambi dilakukan hanya ingin mengisi kekosongan bidang study yang kosong tanpa melihat latar belakang pendidikannya. Sehingga untuk sekarang masih tardapat guru yang menngajar tidak berdasarkan dengan jurusannya yang secara profesioanl.

Pengorganisasian sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi sebenarnya sudah tertata dengan baik walaupun masih terdapat kekurangan hanya saja dalam pelaksana kegiatan belum maksimal.

Upaya yang dilakukan pihak sekolah dan pimpinan untuk yang akan datang dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi (a) berusaha semaksimal mungkin akan mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, guna untuk menambah wawasan para guru. (b) Kemudian juga tenaga pendidik yang nantinya ingin melamar disekolah ini juga kedepannya nanti akan dibebankan agar menghafal al-qur'an minial 1 Juz satu orang guru. (c) Selain itu kepala sekolah juga berusaha membentuk tim evaluasi belajar peserta didik. Tim evaluasi tersebut nantinya akan kita gerakkan dan kita arahkan, agar dapat bekerja sama dalam melakukan evaluasi belajar peserta didik di sekolah ini. (d) Untuk seleksi guru ke depannya di utamakan guru yang profesioanal, yang mempunyai pengalaman mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Kendala sumber daya guru dalam meningkatkan sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi. Ada 2 kendala yang terjadi di Sekolah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi Menengah yaitu internal dan eksternal. Kendala Problem/kendala internal yaitu yang dialami guru pada umumnya berkisar pada kompetensi profesional yang dimiliki seorang guru, seperti keterampilan mengajar. Seperti masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya. Kendala eksternal yaitu kendala yang terdapat pada kondisi sekolah maupun kondisi kelas. Kualitas guru juga ditentukan oleh karakteristik kelas dan karakteristik sekolah. Dimana tempat belajar dan tempat ruang guru yang tidak memadai, sehingga membuat rasa tidak nyaman.

About the Authors

Penulis merupakan dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

References

- Abdullah, Nazarudin 2011 . *Al-Quran dan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Asafu, A. N. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama (Smp) Plus Melati Samarinda. *Al Iman: Jurnal Keislaman dan Kemasyarakatan*, 2(1), 94-116.
- Djam'an, Satori, dkk,(2007), *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Hamalik, Oemar,(2007),*Dasar-Dasar pengembangan Kurikulum*, Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumbaer Daya Manusia*, Yogyakarta BPFE, cet, XIV.2000
- Hasibuan, Malayu S. P 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Husain Umar, 2008, *Desain Penelitian Msdm Dan Perilaku Pegawai*, Rajawali pers, Jakarta.
- Qemar Hamalik. 2007 *manajemen pengembangan kurikulum*. Bandung.PT. Remaja Rosda Karya
- Husnul Chotimah 2008 *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta. Bumi Aksara
- Moleong. 2016 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung PT Remaja Rosdakarya. Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS. Mulyasa, E, 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cetakan keempat.
- Nasution, S., 2016 cet, II, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta: Bumi aksara,
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Pasolong, Harbani, 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung. Singodimedjo.



- Soecipto, S., & Kosasi, R. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta Sudarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Supriadi.Oding.2009.Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar.Jurnal Tabularasa PPS Unimed.Vol.6 No.1, Juni 2009.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta
- Suparlan. (2013). *Manajemen berbasis sekolah dari teori sampai dengan praktek*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Syafaruddin, 2005, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat press.
- Syafaruddin & Nurmawati. 2011, *Pengelola Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*, Medan: Perdana Publishing
- Sandang P. Siagan(2004).*Manajemen strategik*. Jakarta.
- Saudagar, Fachruddin, dk, 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Tika, Marselinus. 2013. *Sertifikasi dan Profesionalisme Guru*. Tersedia:hhttp://50304946.Siap sekolah/com. Tim Dosen Administrasi Pendidikan UI, 2009, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: