

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMPN 3 SATU ATAP SUMBERWRINGIN

Joni Iskandar¹

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Togo Ambarsari, Bondowoso

Email: jhonymu1811@gmail.com

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai kunci untuk memaksimalkan kinerja pendidik, dikarenakan dengan perencanaan dan penerapan manajemen sumber daya yang baik maka akan dicapai pula ke-efektifan kinerja guru. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Data dalam penelitian ini berbentuk deskripsi dan proses penerapan manajemen sumber daya manusia di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin. Sedangkan sumber datanya yaitu didasari data sekunder dan data primer. Peneliti melakukan observasi dengan menggunakan sistem rekam catat untuk memperoleh data, serta juga melakukan wawancara kepada kepala sekolah dan guru. Setelah data terkumpul peneliti melakukan reduksi data dan mengklasifikasikan data berdasarkan jenisnya. Kemudian peneliti melakukan validasi data lalu menginterpretasikannya. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepala sekolah di smpn 3 satu atap Sumberwringin telah melakukan beberapa inovasi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu 1) perencanaan penerapan manajemen sumber daya manusia. 2) analisis peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di smpn 3 satu atap Sumberwringin efektif dalam meningkatkan kinerja guru melalui beberapa strategi yang diterapkan dalam proses penerapan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi lembaga pendidikan lain dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang baik dalam meningkatkan kinerja pendidik. Rekomendasi yang diberikan meliputi, strategi rekrutmen dan pengorganisasian sumber daya manusia, serta inovasi dalam penerapan strategi manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci:

kinerja guru; manajemen sumber daya manusia.

Abstract: Human resource management is considered key to maximizing educator performance because good planning and implementation of resource management lead to effective teacher performance. This study aims to explore human resource management in enhancing teacher performance at SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin. The research method used is a qualitative approach. The data in this study is descriptive, focusing on the process of implementing human resource management at SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin. The data sources consist of both primary and secondary data. The researcher conducted observations using a note-taking system to gather data and interviewed the school principal and teachers. After data collection, the researcher performed data reduction and classified the data based on type. The researcher then validated the data and interpreted it. The findings indicate that the school principal at SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin has implemented several innovations in human resource management to improve teacher performance, including 1) planning the implementation of human resource management and 2) analyzing teacher performance improvement. Therefore, this study concludes that the human resource management strategies implemented at SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin are effective in enhancing teacher performance through various strategies applied in the process of human resource management. This research provides practical implications for other educational institutions in improving the quality of education through the implementation of sound human resource management strategies to enhance

educator performance. Recommendations include strategies for recruitment and organization of human resources, as well as innovations in applying human resource management strategies.

Keywords:

human resource management; teacher performance.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan sebuah usaha sadar dan terencana yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan afektif, kognitif serta psikomotorik anak. Pendidikan berlangsung secara terus menerus mulai dari kita dilahirkan ke dunia sampai kita meninggal dunia. Pendidikan diharapkan mampu untuk dapat menghasilkan sosok manusia yang berkualitas serta bertanggung jawab dan mampu untuk meraih cita-cita masa depan yang sukses. Disini Sastrohadiwiryono menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang di dalamnya terkandung cara-cara mengatur berbagai macam kegiatan yang berhubungan dengan staf, baik staf yang berstatus sebagai staf tetap maupun yang berstatus buruh, dengan tujuan untuk meraih hasil yang maksimal (Siswanto 2011). Dan juga menurut Hasibuan yang menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu untuk mengatur hubungan dan tugas tenaga kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing sehingga mereka lebih efektif dan efisien dalam berkerja untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Hasibuan 2009).

UU nomor 14 tahun 2005 menyatakan bahwa guru merupakan pendidik yang profesional yang memiliki tugas utama sebagai pendidik yakni mendidik, mengarahkan, melatih menilai serta mengevaluasi peserta didik mulai dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Dasar, serta Pendidikan Menengah. (Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002).

Di dalam sebuah lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting, oleh sebab manajemen sumber daya manusia itu harus dikelola dengan baik. Di dalam merencanakan manajemen sumber daya manusia kita harus memperhatikan fungsi operasional dengan lebih rinci sesuai dengan lingkup substansi manajemennya mulai dari perekrutan, pengembangan, kompensasi, serta pemutusan hubungan kerja (Nurul dkk, 2010). Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengelola individu yang ada agar memiliki kompetensi serta keahlian di bidangnya masing. Sehingga mereka kompeten didalam melaksanakan fungsinya sesuai tugasnya masing-masing sehingga pencapaian tujuan bisa terlaksana dengan baik.

Kinerja guru merupakan kemampuan dari seorang guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang harus memberikan contoh atau suri tauladan yang baik bagi setiap peserta didiknya. Sesuai dengan UU RI nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus di kuasai oleh guru dan dosen yang melaksanakan tugasnya dengan profesional. Standar profesional guru adalah harus menguasai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, serta kompetensi sosial. Dengan demikian guru haruslah mampu menguasai empat kompetensi tersebut agar tercipta suasana belajar yang kondusif efektif dan efisien.

SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada di sumberwringin yang terletak di Desa Sukorejo tepatnya di Dusun Poloagung Desa sukorejo, Kecamatan Sumberwringin, Kabupaten Bondowoso. Sekolah ini berada di lingkungan masyarakat pedesaan yang mayoritas kental dengan kepercayaan nenek moyang dan keagamaannya. Sekolah ini terbilang sukses karena mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan bisa diterima di sekolah-sekolah sma/smk favorit dengan nilai kelulusan yang memuaskan, meskipun berada di lingkungan pedesaan yang tergolong terpencil.

Berdasarkan observasi guru yang dilakukan di dapatkan data yang mana menunjukkan bahwa guru-guru di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin berasal dari lingkungan dusun poloagung dan ada pula sebagian yang berdomisili sedikit jauh di luar wilayah Kecamatan Sumberwringin. Dengan beraneka ragamnya asal guru-guru tentunya beragam pula adat serta cara mereka berinteraksi, hal ini yang menjadi penghambat didalam meningkatkan kinerja guru. Seperti halnya masih ada beberapa guru yang sering datang terlambat, pembelajaran yang kurang efektif. serta ada beberapa guru yang enggan untuk melaksanakan tugas administrasi dan seakan-akan menjadi kepala sekolah bahkan pemilik sekolah tersebut seperti contoh ada beberapa guru yang enggan untuk mentaati peraturan sekolah terkait jam datang dan pulang guru. Hal tersebut menjadi titik tumpu dalam permasalahan manajemen sumber daya manusia di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin, serta dampaknya terhadap kinerja guru.

SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin Sukorejo Sumberwringin, Bondowoso. Berupaya meningkatkan kinerja pendidik melalui pengoptimalan perencanaan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk

mengeksplorasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin.

Peneliti belum menemukan penelitian yang membahas dengan spesifik tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin. Akan tetapi terdapat beberapa penelitian yang hampir mirip. Pada penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Alfani Enggar Susilo dan Abdurrahman pada tahun 2023 yang berjudul Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui absensi digital telah membahas upaya peningkatan kinerja melalui absensi digital. Penelitian ini berfokus pada upaya peningkatan kinerja karyawan melalui absensi digital.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Muh, Yahya dkk pada tahun 2023 yang berjudul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kompetensi Guru di SMK 1 Makassar. Penelitian ini membahas tentang implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK 1 Makassar yang terlaksana dengan cukup baik, hal ini ditandai dengan adanya perencanaan Sumber Daya Manusia dengan memperhatikan aspek-aspek yang berpengaruh dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti contoh pada proses rekrutmen yang merencanakan tentang posisi apa saja yang di butuhkan serta kriteria di terimanya seperti apa dan juga pelatihan-pelatihan yang harus di berikan kepada guru agar menunjang kompetensi mereka. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Mukhtar dkk pada tahun 2024 yang berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Di dalam penelitian ini di bahas terkait hubungan gaya kepemimpinan dengan manajemen sumber daya manusia, pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda terhadap manajemen sumber daya manusia, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Selanjutnya Pada penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Muspawi pada tahun 2021 dengan judul Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Pada penelitian ini berfokus kepada strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, di dalam penelitian ini terdapat beberapa strategi peningkatan kinerja yang mana seharusnya sudah direncanakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia sebelumnya. Dan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Rabukit Damanik dengan judul Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. Terdapat beberapa hal yang dibahas di dalam penelitian ini seperti bagaimana korelasi antara kompetensi guru terhadap kinerja guru bisa dilihat didalam penelitian ini kinerja guru erat kaitannya dengan kompetensi guru. Kompetensi guru memiliki peranan yang sangat besar terhadap kinerja guru, akan tetapi Manajemen Sumber Daya Manusia tidak dibahas secara luas disini.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Astari dkk pada tahun 2019 yang berjudul Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Proses Implementasi Kompetensi Pedagogik Dosen Pada Pembelajaran Tatap Muka Terbatas di Fakultas Tarbiyah dan Tadris UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu. Di dalam penelitian ini peran dari manajemen sumber daya manusia di dalam proses implementasi kompetensi pedagogik dosen dibahas secara luas mengenai bagaimana hubungan serta peranan manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik guru. Berdasarkan beberapa penelitian diatas penulis disini belum menemukan penelitian yang membahas dengan mendalam terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin. Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai, perencanaan, penerapan serta evaluasi manajemen sumber daya manusia, serta kinerja guru dan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Penelitian ini memeberikan gambaran yang komprehensif tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru, serta menawarkan rekomendasi praktis bagi lembaga pendidikan lain untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu menjadi penting untuk dikaji dan peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan penelitian ini adalah bagaimana perencanaan, penerapan, dan evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin, Sukorejo Sumberwringin, Bondowoso.

Untuk mmenjawab rumusan masalah di atas, maka diperlukan teori manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian persiapan yang dilakukan untuk menyiapkan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia, kriteria, serta penempatan dan juga evaluasi MSDM agar tidak ada kesalahan fungsi SDM sehingga kinerja guru menjadi optimal, semua harus di persiapkan dengan sebaik-baiknya.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Data dalam penelitian ini berupa deskripsi dan tindakan fakta terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringi, sedangkan sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer yaitu kepala sekolah, guru, serta seluruh staf yang ada di SMPN 3 Satu Atap. Peneliti mengumpulkan data melalui observasi langsung terhadap bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja

guru, kemudian data sekunder yang mencakup buku dan artikel yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai dukungan dalam meneliti. Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti melakukan pengamatan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru secara langsung. Data dikumpulkan dengan teknik rekam dan catat. Selain itu, peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah, guru, dan murid guna memperoleh informasi dengan mengajukan pertanyaan seputar Manajemen Sumber Daya Manusia, bagaimana cara mereka serta hambatan yang dihadapi dalam proses perencanaan pelaksanaan serta evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang di terapkan, dampak Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan reduksi data, klasifikasi, validasi data kemudian menginterpretasikannya. Kemudian dalam validasi data, peneliti melibatkan triangulasi data. Selanjutnya, dalam interpretasi data yaitu mengeksplorasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin, Sukorejo, Sumberwringin, Bondowoso. Melalui analisis terhadap data yang terkumpul, penelitian ini mengidentifikasi strategi yang dilaksanakan kepala sekolah, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kompetensi profesional guru. Melalui analisis terhadap data yang terkumpul, penelitian ini mengidentifikasi konsep manajemen sumber daya manusia, implementasi manajemen sumber daya manusia, kinerja guru, serta hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan kinerja guru.

Temuan dan Diskusi

Temuan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan serta peran individu di sebuah lembaga agar tugasnya berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan berjalan nya setiap individu yang sesuai dengan bidang serta keahliannya maka dengan itu pula tujuan pendidikan yang berkualitas bisa tercapai (Hasibuan, 2017). Di dalam manajemen sumber daya manusia proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta evaluasi semua harus di perhatikan dan di konsep dengan se matang-matangnya agar bisa tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

a. Perencanaan

Planning (perencanaan) ialah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. (George R Terry, 2016). perencanaan merupakan tahap awal di dalam manajemen, begitupun didalam manajemen sumber daya manusia hal pertama yang harus dilakukan adalah merencanakan sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan lembaga dan memiliki kompetensi mengajar yang baik. Perencanaan mencakup proses pengambilan keputusan, yang melibatkan pemilihan berbagai alternatif keputusan. Untuk merumuskan pola tindakan di masa depan, diperlukan kemampuan untuk melakukan visualisasi dan melihat ke depan. Kemampuan ini penting agar dapat menyusun serangkaian tindakan yang akan diterapkan di masa yang akan datang.

b. Pengorganisasian

Menurut Rina primadha (2016), Pengorganisasian merupakan proses yang melibatkan serangkaian kegiatan untuk membagi pekerjaan di antara anggota tim, menentukan hubungan kerja yang efektif di antara mereka, serta memastikan lingkungan dan fasilitas kerja yang memadai. Pengorganisasian fungsi manajemen dapat dilihat terdiri dari tiga aktivitas berurutan: membagi- bagi tugas menjadi pekerjaan yang lebih sempit (spesialisasi pekerjaan), menggabungkan pekerjaan untuk membentuk departemen (departementalisasi), dan mendelegasikan wewenang (Fred R. David, 2004). Pengorganisasian merupakan tahap kedua dalam manajemen sumber daya manusia. Proses ini, yang juga dikenal sebagai penempatan, sangat penting karena setiap komponen harus ditempatkan di posisi yang sesuai agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif.

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan/pengerakan (actuating) merupakan sebagai suatu pelaksanaan untuk menjalankan, atau menggerakkan anggota, dan mendorong yang tidak lain merupakan upaya mewujudkan rencana menjadi realisasi melalui berbagai pengarahan dan motivasi supaya anggota atau karyawan tersebut dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya secara optimal (Sukarna : 2011). Proses pelaksanaan menjadi momen dimana hasil dari pada perencanaan dan juga pengorganisasian di buktikan ke-efisienannya dengan melihat sejauh mana keefektifan kerja

yang dilakukan oleh setiap komponen terkait dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan penempatan mereka pada saat proses penempatan.

d. Evaluasi

Evaluasi merupakan bentuk proses terencana menentukan keadaan suatu objek dengan menggunakan instrumen sedangkan hasilnya dijadikan sebagai tolak ukur perbandingan dengan apa yang direncanakan untuk memperoleh Kesimpulan. (Masrukhin, 2013). Evaluasi menjadi waktu dimana keseluruhan proses yang dengannya bisa diketahui hasil baik tidaknya fungsi dari setiap komponen dan di tentukan solusinya apabila terdapat kendala-kendala di dalam proses pelaksanaannya.

2. Peningkatan Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang disana di gambarkan kemampuan Sumber Daya Manusia tersebut didalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang menjadi contoh bagi peserta didiknya. Supardi berpendapat bahwa kinerja guru merupakan gambaran kemampuan seorang guru didalam menjalankan tugasnya sebagai guru dalam aktivitas pembelajaran (Supardi 2013). Senada dengan pendapat Supardi tersebut Mulyasa berpendapat bahwa pengetahuan, sikap, keterampilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang ditunjukkan melalui aktivitas pembelajaran merupakan kinerja guru. (Mulyasa 2013) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah kepada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya serta efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang mana dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Diskusi

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin

Berdasarkan observasi yang dilakukan tentang implementasi fungsi manajemen sumberdaya manusia di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin yang mencakup bagaimana perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia, pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia, serta evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia, di temukan hasil seperti yang akan dipaparkan dibawah ini.

a. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kepala sekolah SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin merencanakan dengan matang terkait dengan semua hal yang mungkin akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin. Mulai dari perencanaan pengadaan Sumber Daya Manusia, kebutuhan Sumber Daya Manusia, rekrutmen, serta seleksi Sumber Daya Manusia. mulai dari perencanaan pengadaan Sumber Daya Manusia disini di tentukan terkait berapa jumlah SDM yang diperlukan serta kriteria yang harus mereka miliki, untuk menentukan itu semua terlebih dahulu dilakukan analisa terkait lingkungan lembaga, kebutuhan peserta didik, serta kebutuhan lembaga pendidikan itu sendiri.

Kepala sekolah SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin merencanakan terkait bagaimana rekrutmen yang akan dilakukan dang menggunakan 2 pola rekrutmen yang pertama rekrutmen tenaga tetap ASN/PNS dan yang kedua yaitu rekrutmen guru tidak tetap. Selanjutnya pengembangan Sumber Daya Manusia, serta evaluasi Sumber Daya Manusia. Sebagaimana yang telah kami uraikan diatas, kepala sekolah Sumber Daya Manusia disini berfungsi sebagai alat yang mana di dalamnya di rencanakan dengan sematang-matangnya agar supaya tidak ada kesalahan fungsi Sumber Daya Manusia di dalam lembaga tersebut.

b. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Di dalam pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia kepala sekolah SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin melakukan penempatan Sumber Daya Manusia karena Sumber Daya Manusia yang ada harus di tempatkan di tempat yang sesuai untuk mereka sesuai dengan kemampuannya masing-masing, agar tidak ada kesalahan atau ketidak sesuaian kompetensi dan keahlian Sumber Daya Manusia yang ada. Selanjutnya pengintegrasian Sumber Daya Manusia disini dilakukan untuk menyelaraskan kepentingan-kepentingan lembaga maupun individu, karena didalam suatu lembaga apabila ingin mencapai tujuan organisasi harus ada yang namanya pengintegrasian Sumber Daya Manusia agar bisa bersinergi antara satu sama lain sehingga tercipta

suasana yang kondusif dan memudahkan proses pencapaian organisasi ataupun lembaga. Setelah itu dilakukan pemeliharaan Sumber Daya Manusia yang meliputi usaha-usaha untuk mencegah hilangnya Sumber Daya Manusia yang kita punya, serta usaha untuk memelihara kinerja Sumber Daya Manusia yang ada.

c. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia disini dilakukan evaluasi terhadap semua proses Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dilakukan di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin. Evaluasi kinerja guru merupakan salah satu komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin. Evaluasi ini dilakukan secara rutin oleh kepala sekolah. Karena suatu pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus pastinya perlu dilakukan evaluasi agar kekurangan dan kelebihan bisa diketahui, kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru terkait kesiapan peralatan pendidikan, peningkatan kualitas belajar mengajar, serta peningkatan kompetensi siswa di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin.

Supervisi akademik yang biasa dilakukan oleh kepala sekolah di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin adalah supervisi perangkat pembelajaran. Dalam hal ini, salah satunya seperti guru SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin yang mengajar tidak sesuai dengan RPP. Kepala sekolah SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin mengevaluasi menggunakan instrumen penilaian RPP. Instrumen penilaian yang dimaksud adalah kelengkapan komponen RPP, kejelasan tujuan pembelajaran, kesesuaian metode dan media pembelajaran, penyajian materi ajar, dan ketepatan penilaian pembelajaran. Jika sudah terbukti mengajar tidak sesuai RPP, kepala sekolah SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin melakukan pembinaan berupa bimbingan teknis pada rapat yang dilaksanakan setiap bulan secara rutin. Supervisi ini dilakukan setiap sebulan sekali untuk mengevaluasi kinerja guru di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin sehingga kinerja guru meningkat.

2. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Di dalam upaya peningkatan kinerja guru kepala sekolah SMPN 3 Satu Atap melakukan beberapa usaha peningkatan kinerja mulai dari pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, serta motivasi kerja untuk memicu hasrat kerja yang tinggi dari setiap guru. Dibawah ini akan kami uraikan terkait usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin.

a). Pembinaan kinerja

Kepala sekolah SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin melakukan pembinaan kinerja guru dengan cara mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan yang bisa meningkatkan kompetensi guru, seperti seminar dan pelatihan. Dengan demikian kompetensi guru akan semakin meningkat yang mana dengan meningkatnya kompetensi guru maka akan meningkat pula kinerja guru di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin.

b). Pengawasan kinerja guru

Kepala sekolah SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin melakukan kunjungan ke dalam kelas untuk melakukan monitoring terkait bagaimana proses pembelajaran berlangsung. Apakah guru sudah sesuai dengan tugasnya, sekaligus kepala sekolah juga mengamati kelebihan dan kelemahan guru dalam proses pembelajaran. Keseharian gurur didalam kegiatan belajar mengajar (KBM) perlu untuk selalu diawasi karena proses KBM dilakukan setiap hari selain hari libur, suatu hal yang dilakukan secara terus menerus harus selalu diawasi agar kesemangatan dan ke-efisienan kegiatan belajar mengajar tetap terjaga.

c). Motivasi kerja

Kepala sekolah SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin memberikan motivasi kerja kepada semua guru dengan mengaplikasikan teori motivasi Mashlow yaitu hierarki kebutuhan. Kepala sekolah memberikan fasilitas yang memadai kepada semua guru agar guru menjalankan tugasnya dengan nyaman, memberikan pengakuan terhadap hasil kerja dan prestasi guru, serta memberikan penghargaan berupa piagam sebagai apresiasi terhadap prestasi yang dicapai guru. Dengan demikian motivasi kerja guru tinggi dan semakin termotivasi untuk lebih profesional di dalam menjalankan tugasnya sebagi pendidik karena semua kebutuhannya terpenuhi.

Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses dimana di dalamnya di lakukan rangkaian fungsi manajemen dari *planning, organizing, actuating, controlling*, agar supaya setelah manajemen sumber daya

manusia di aplikasikan kedalam bentuk tindakan tidak terjadi kesalahan fungsi yang bisa menghambat proses untuk meningkatkan kinerja pendidik.

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukam dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin adalah Kepala Sekolah melakukan rekrutmen dengan melakukan seleksi Sumber Daya Manusia sesuai kriteria dan kebutuhan, menempatkan Sumber Daya Manusia yang ada sesuai dengan kemampuannya masing-masing serta mengadakan evaluasi kinerja guru secara rutin.

Strategi peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala sekolah SMPN 3 Satu Atap Sumberwringin adalah melakukan pembinaan kinerja guru dengan cara mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan yang bisa meningkatkan kompetensi guru, seperti seminar dan pelatihan, melakukan kunjungan ke dalam kelas untuk melakukan monitoring terkait bagaimana proses pembelajaran berlangsung, memberikan fasilitas yang memadai kepada semua guru, memberikan pengakuan terhadap hasil kerja dan prestasi guru, serta memberikan penghargaan terhadap prestasi yang dicapai guru.

Referensi/Reference

- Alfani Enggar Susilo dan Abdurrahman. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Absensi Digital. *Jurnal Educatio*. ISSN 2459-9522. Vol 9. Hal 318-326
- Armstrong, Michael, 2008, *Strategic human resource management: a guide to action*, 4th editions, London, Kogan Page limited, hal : 1
- Busono, G. A. 2016. Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, 1(1), 81-114
- Danang Sunyoto, 2012, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta, CAPS (Centre for Academic Publishing Services), hal : 4 - 8
- E. Mulyasa, 2006, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung; Remaja Rosda Karya, Cet. VIII
- Ike Kusdyah Rachmawati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset, hal:3
- Malayu S.P. hasibuan, 2016, *Manajemem Sumber Daya Manusia Jakarta*: PT Bumi Aksara,
- Masrukhin. (2013). *Pengembangan sistem evaluasi pendidikan*. Mibarda Publishing.
- Muh, Yahya dkk, 2023 Implementasi Manajemen Sumber Daya manusia pada Kompetensi Guru SMK 1 Makassar. *YUME journal of management*. Vol 6. (2023) 661-670. ISSN 2614-851X (online)
- Muhammad Fathurrohman dan Sulistyorini, 2012, *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Secara Holistik*. Yogyakarta: teras, 2012 hal. 189-19
- Muktamar Ahmad, dkk, 2024 , *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Journal of International Multidisciplinary research*, E-ISSN 3026-6874, Vol 2, hal 181-190
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musbikin, I. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*. Riau : Zanafa.
- Muspawi, Mohamad. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20 (2), Juli 2020, pp.402-409. DOI 10.33087/jjubj.v20i2.938. ISSN 1411-8939 (Online) | ISSN 2549-4236 (Print)
- Muspawi, Mohamad. (2020). The Role Of Leaders In Increasing Motivation Teacher Work In Pondok Pesantren. Ta'dib: *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1 (2020) 20-30. ISSN 1411-8173 E-ISSN 2528-5092. DOI: <https://doi.org/10.29313/tjpi.v9i1.5932>
- R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio, 2016, *Human Resource Management - Fourteenth Edition*, Global Edition, England, Pearson Education Limited, hal : 24
- Rina primadha, "Peranan Fungsi Manajemen Dalam Menciptakan Kondisi Perusahaan Yang Sehat" *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 1 Nomor 3, edisi 2 Mei 2008, hal. 86
- Rivai, Veithzal. 2005. *Perpormance Appraisal*. Jakarta : Raja Grafindo Parsada.
- Sukarna, 2011, *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Mandar Maju) hlm. 84
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- T. Hani Handoko, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, hal : 6
- Terry George R, 2006, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung : PT Alumni Cetakan ke 5, hal. 17.
- Usman, 2007, *Manajemen Peningkatan kinerja, Guru*, Bandung, Mutiara Ilmu.