

EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIKAN DAN TENAGA PENDIDIKAN

Rotua Sriyanti Hutapea¹, Asri Novia², Irvan³

Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara, Medan,
Indonesia¹²ⁿ

rotuasriyantihp@gmail.com¹, astrinovia2907@gmail.com², irvan@umsu.ac.id³

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2022-April 2023. Menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi dan teknik analisis data dengan reduksi data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proses rekrutmen manajemen sumber daya manusia dalam rekrutmen guru di SMA Negeri 1 Sei Bamban dilakukan dengan dimulai dari tahap persiapan dengan evaluasi dan analisis keadaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dan wakil bidang kurikulum sekolah, tahap pendataan dengan menganalisis posisi guru yang dibutuhkan dan keperluan lain terkait hal tersebut, tahap persiapan, tahap pendataan, tahap penetapan kurikulum, tahap perencanaan program, implementasi perencanaan kebutuhan untuk kesiapan guru yang akan dilakukan atau rekrutmen dan pemilihan guru yang dapat diberdayakan untuk mengisi mata pelajaran yang tidak mendesak dan vital, tahap perencanaan program dengan membuat program pengadaan guru dan pembinaan pembuatan perangkat mengajar, dan tahap implementasi perencanaan tenaga pendidik. Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Sei Bamban dapat dilihat dari: Pertama, yaitu penempatan sumber daya manusia, penempatan SDM SMA Negeri 1 Sei Bamban sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki seorang pendidik yaitu sesuai dengan tupoksi dan keinginan pendidik, kedua, pengelolaan kinerja guru dilakukan dengan cara yaitu memberikan atau mengadakan pelatihan dan pembinaan melalui MGMP Ketiga, penilaian kinerja hal tersebut dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara melihat kinerja guru pada saat melakukan proses pembelajaran berlangsung baik dalam maupun luar kelas, serta mengadakan supervisi setiap guru dan memeriksa daftar hadir seorang pendidik.

Keywords: *SDM management and Teaching Staff*

(*) Corresponding Author: Rotua Sriyanti Hutapea, rotuasriyantihp@gmail.com

INTRODUCTION

Sekolah merupakan lembaga penentu dalam kiprah pengembangan pendidikan, karena dari deretan birokrasi yang terkait dengan pengembangan pendidikan, sekolah sebagai pelaksana dari semua program pendidikan yang direncanakan dari tingkat pusat sampai ketingkat operasional di sekolah. Maju mundurnya pendidikan sangat ditentukan oleh pelaksanaan yang ada di tangan para pendidik disekolah. Oleh karena itu, dengan

tanpa mengesampingkan pentingnya faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap mutu pendidikan, unsur pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah harus mendapat pengelolaan dan pengembangan secara optimal. Hal ini sejalan dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dengan dibuatnya berbagai kebijakan yang berkaitan dengan unsur ketenagaan di sekolah.

Salah satu faktor yang menjadi ukuran keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah adalah kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut. Peranan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menjadi salah satu faktor penting. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dapat ditunjukkan dengan bagaimana cara pegawai melakukan tugas pokok dan fungsinya sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2012:7) yang menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, karena kinerja berhubungan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimanacara mengerjakannya, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sadarmayanti (2011:47) yaitu kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dipengaruhi oleh: (1) sikap mental, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen pendidikan, (5) tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan (6) kepuasan kerja, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) budaya kerja, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi.

Permasalahan yang masih menghadang dan perlu untuk segera diatasi dalam penyelenggaraan pendidikan adalah masih rendahnya kualitas hasil pendidikan di segenap jenjang pendidikan. Berbagai penelitian cenderung memperkuat hal tersebut. Tudingan pun diarahkan pada pendidik/kepala sekolah sebagai penyebab pencapaian hasil pendidikan tersebut, mengingat peran strategis kepala sekolah sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran. Diduga rendahnya pencapaian hasil pendidikan dipengaruhi oleh kinerja pendidik/kepala sekolah yang rendah. Persoalannya, amat jarang pendidik yang mampu memotivasi dan mendorong kemampuan internal untuk mengembangkan diri. Sebaliknya pendidik terjebak pada pola pasif, rutinitas, kurang kreatif, monoton, dan lain sejenisnya. Kondisi itu pun kerap kali distimulir oleh situasi eksternal yang kurang kondusif, yang kurang memberikan rangsangan dan dorongan pada pendidik untuk mengembangkan kemampuan diri terkait dengan menjalankan tugas utamanya.

Bahkan unsur eksternal menjadi faktor penghambat bagi kemunculan kreativitas pengembangan diri pendidik. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2016) menyatakan bahwa masih adanya pegawai yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya menjadi salah satu sebab dari rendahnya kualitas pendidikan. Hal yang sering ditemui di beberapa lembaga pendidikan adalah, Pendidik mempunyai dasar pendidikan di bidang bahasa, namun dia mengajarkan keterampilan atau yang lain, yang sebenarnya bukan kompetensinya.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan satu-satunya aset pendidikan yang bernafas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti peralatan mengajar, bangunan gedung, fasilitas, dan sebagainya. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan pendidikan secara aktif. Sejatinya tidak ada pendidik yang sempurna di dunia namun untuk mencoba ke tahap lebih baik tersebut tentu bisa. Untuk mencapai perkembangan anak yang optimal dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan waktu yang panjang dan harus melalui proses serta pendidikan yang berkualitas tidak bisa hanya

dalam sekejap. Sumber daya manusia yang kurang optimal menjadi salah satu permasalahan dalam dunia pendidikan saat ini.

Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja yang dilakukannya. Suatu pekerjaan selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja, prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja. Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai hasil kerja yang diinginkan. Tolak ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan oleh kinerja atau hasil kerja yang ingin dicapai. Kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2016: 67) yang menyatakan kinerja seseorang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atas perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Selanjutnya Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011: 16) menegaskan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku kerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Gibson, Ivan cevich dan Donnelly (2012:374) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.

Byars dan Rue (2012:200) menyatakan *“Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual’s job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job”*. Pendapat Byars dan Rue diartikan bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan. Persyaratan penilaian kinerja harus memenuhi ukuran atau standar tertentu. Artinya ukuran kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Junianto dan Wagiran (2013:309) menyatakan kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu, dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan November tahun 2022 terhadap 5 orang pendidik (guru) dan 2 orang tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Bamban menerangkan bahwa ada beberapa pendidik yang selalu aktif dalam mengikuti kompetensi Olimpiade, seperti Sahala Manik,S.Pd, Selain aktif mengikuti olimpiade serta tidak jarang masuk dalam posisi 3 besar Nasional, Beliau juga menjadi Instruktur Nasional begitu juga dengan Budianto Siregar,S.Pd,M.Si, yang hampir di setiap kompetensi yang beliau ikuti, beliau mendapatkan gelar juara 1. Namun ditemukan juga masalah pada kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Bamban yaitu: (1) pendidik dan tenaga kependidikan tidak memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, ditunjukkan dengan masih adanya pendidik (guru) yang mengajar tidak sesuai dengan isi.

Rencana Program Pembelajaran (RPP), tidak memiliki buku panduan mengajar selain dari buku yang dibagikan oleh pihak sekolah, dan tenaga kependidikan yang belum memiliki program pekerjaan yang terstruktur. (2) Tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan dalam bekerja rendah, ditunjukkan dengan masih adanya tugas-tugas pendidik dan tenaga kependidikan yang belum dilaksanakan sebagaimana yang seharusnya, dan masih banyaknya pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja tidak maksimal. (3) Tingkat kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan rendah, ditunjukkan dengan masih banyak pendidik dan tenaga kependidikan yang sampai kesekolah ketika bel sudah berbunyi. (4) Kerjasama masih kurang, ditunjukkan dengan

masih adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang enggan menggantikan tugas teman sejawat yang berhalangan hadir, dengan berbagai alasan. (5) Keinginan pendidik dan tenaga kependidikan untuk berprestasi dan mengembangkan diri rendah masih rendah, ditunjukkan dengan rendahnya keinginan pendidik dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikannya karena faktor usia, sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk mencari tambahan demi mencukupi kebutuhan ekonominya, ketidak adaan waktu, atau karena penghasilan dari kerja sampingan yang dilakukannya menjanjikan nilai tambah dalam ekonomi keluarga.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi, karena SDM yang bermutu dapat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Pengelolaan SDM menjadi hal yang utama untuk dilakukan agar SDM dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Dalam konteks ini Sumber Daya Manusia terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Sei Bamban. Sebagaimana tercantum dalam UU SISDIKNAS No. 20 Th. 2003 Bab II pasal 2 & 3; “Pendidikan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

SMA Negeri 1 Sei Bamban, Serdang Bedagai merupakan milik pemerintah yang bergerak dibidang pendidikan. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, ditemukan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Sei Bamban belum dilakukan secara optimal. Melihat adanya beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitasnya, seperti minimnya analisis kebutuhan terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap 8 (delapan) standar pendidikan yang ada di lingkungan sekolah, kurangnya alokasi pendanaan sekolah yang akan digunakan untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan, masih belum maksimalnya pemberian *reward* bagi pendidik maupun tenaga kependidikan yang berprestasi di lingkungan sekolah, dan masih kurangnya kelengkapan sarana prasarana serta penunjang lainnya dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolah.

Efektivitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk juga dalam organisasi pendidikan khususnya sekolah. Sumber daya manusia dalam hal ini kepala sekolah, dapat menjadi penentu keberhasilan suatu sekolah, sehingga banyak organisasi terus menerus mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Sutrisno (2014: 4-5) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Efektivitas sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaannya untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia pada organisasi dengan cara-cara yang strategis, etis dan sosial serta dapat dipertanggungjawabkan untuk mencapai tujuan. efektivitas sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam peningkatan pelayanan. Dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas, pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki strategi, yakni mempersiapkan diri untuk menjadi pelayan bagi seluruh masyarakat. Namun pelayanan tersebut masih diperhadapkan pada masalah rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui suatu penelitian dengan judul: “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam

Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Baman, Serdang Bedagai”.

RESEARCH METHODS

1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian lapangan yang data-datanya diambil dari lokasi penelitian (*Field Research*). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang akan mendeskripsikan data yang terkumpul dengan menekankan pada proses analisis data secara induktif. Menurut (Sukardi, 2018:157) menyatakan penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah warga SMA Negeri 1 Sei Baman, Serdang Bedagai, seperti: (1) Pejabat Sekolah, Pejabat sekolah yang dimaksud adalah kepala SMA Negeri 1 Sei Baman, Wakil Kepala SMA Negeri 1 Sei Baman bagian kurikulum, kesiswaan, dan sarana dan prasarana, (2) pegawai dan Tenaga kependidikan, (3) Pegawai Tata Usaha, (4) *Stakeholder* sekolah di bawah naungan SMA Negeri 1 Sei Baman, Serdang Bedagai yang berkaitan dengan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Baman, Serdang Bedagai.

3. Tempat Penelitian

Tempat yang dipilih sebagai lokasi yang ingin diteliti untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan tesis sesuai dengan judul, maka penulis menetapkan SMA Negeri 1 Sei Baman, Serdang Bedagai sebagai lokasi penelitian yang letaknya di Jalan Pendidikan, Desa Gempolan Kecamatan Sei Baman, Kabupaten Serdang Bedagai, Propinsi Sumatera Utara.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai sejak bulan Desember 2022 sampai April 2023.

5. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrument kunci, sekaligus pengumpul data. Instrument selain manusia dapat pula digunakan sebagai pedoman wawancara, observasi, dan catatan lapangan, serta alat bantu lain seperti photo, rekaman, dan dokumentasi. Tetapi fungsinya sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrument.

6. Tehnik Pengumpulan Data

- a. Observasi dilakukan peneliti untuk mencari informasi data yang dilakukan dengan cara merekam kejadian, mencatat secara sistematis dari fenomena-fenomena yang ada di SMA Negeri 1 Sei Baman, Serdang Bedagai, berkaitan dengan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Baman, Serdang Bedagai
- b. Wawancara

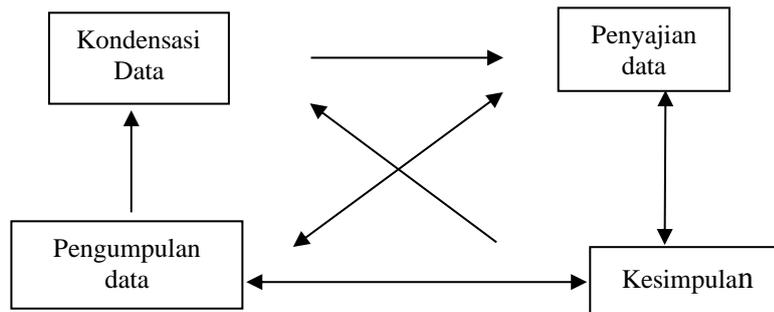
Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara peneliti sebagai instrument kunci yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai adalah kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Bamban, Serdang Bedagai, yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

c. Dokumentasi

Sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan dari kesaksian lisan, seperti surat keputusan, buku pedoman, buku panduan, majalah, kegiatan, aktifitas, program, naskah tertulis yang berkaitan dengan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Bamban, Serdang Bedagai. Diperuntukkan bagi surat-surat resmi seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah, konsesi dan lainnya yang berkaitan dengan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Bamban, Serdang Bedagai.

7. Teknik Analisis Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data deskriptif kualitatif analisis data di sini adalah proses pemberian makna kepada data yang diperoleh dari lapangan dengan melakukan pengaturan, pengelompokan, mengurutkan dan sebagainya sehingga data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan diharapkan dapat menghasilkan teori baru. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan konsep yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, teknik ini menurut Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip (Sugiyono, 2018:221) diterapkan melalui tiga alur. Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Salda (2014) akan diterapkan sebagaimana:

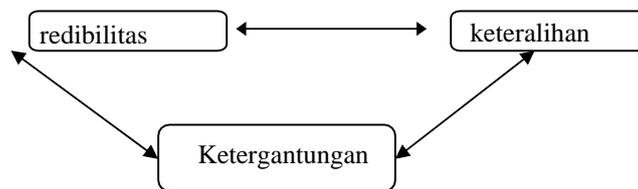


Gambar 3. 1Komponen-Komponen Analisis Data Model Interaktif Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif keabsahan data sering difokuskan pada uji validitas. Dalam hal ini, temuan atau data dapat dinyatakan valid jika tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dalam menentukan tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif harus didasarkan pada empat kriteria, yaitu :

1. Kredibilitas (*credibility*), kredibilitas data atau kepercayaan data hasil penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan perpanjangan pengamatan apabila data belum lengkap. Kemudian, apabila ada hal-hal yang belum dapat diketahui tentang data yang berhubungan dengan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Bamban, Serdang Bedagai.

2. Keteralihan(*transferability*), keteralihan adalah sejauh mana hasil suatu penelitian dapat diterapkan dan dialihkan atau diserahkan kepada pembaca dan pemakai. Pembaca laporan peneliti ini diharapkan mendapat gambaran yang jelas mengenai Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Baman, Serdang Bedagai
3. Ketergantungan(*dependability*), ketergantungan adalah apabila orang lain dapat mengulangi proses penelitian tersebut. Peneliti mengusahakan konsistensi dalam keseluruhan proses penelitian agar dapat memenuhi persyaratan yang berlaku.



Gambar 3. 2 Miler Huber Man dan Sakdana 2014

Berdasarkan tiga kriteria di atas, maka dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan lebih dahulu akan dilakukan dengan berbagai pendekatan supaya data yang diperlukan mudah diperoleh.

RESULT AND DISCUSSION

Result

1. Sejarah SMA Negeri 1 Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai

Sekolah Menengah Atas Negeri dengan nomor NPSN 10209393, Akreditasi A, beralamat di Jl. Pendidikan Ds. Gempolan Sei Bamban, Kab. Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

Nama Sekolah	: SMAN 1 SEI BAMBAN
Nomor Pokok Sekolah Nasional	: 10209393
Jenjang Pendidikan	: SMA
Status Sekolah	: Negeri
Alamat Sekolah	: Jl. Pendidikan Ds. Gempolan Sei Bamban
RT/RW	: 0 / 0
Dusun	: Jl. Pendidikan
Desa Kelurahan	: Gempolan
Kecamatan	: Kec. Sei Bamban
Kabupaten	: Kab. Serdang Bedagai
Provinsi	: Prov. Sumatera Utara
Kode Pos	: 20695
Lokasi Geografis	: Lintang 3 Bujur 99

2. Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Bamban, Serdang Bedagai

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah Keadaan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam rekrutmen guru di SMA Negeri 1 Sei Bamban tersebut sudah cukup baik. Begitu pula dengan penjelasan kepala Tata Usaha SMA Negeri 1 Sei Bamban. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud bila tenaga pendidik maka sekarang keadaannya masih (80:20) kesesuaian dengan kebutuhannya. Karena dari ijazah saja sudah menunjukkan masih ada beberapa guru yang tidak sesuai latar belakang pendidikannya dan bahkan ada yang bukan dari alumni keguruan” (wwncr/ kepek/ 16 Februari 2023)

Proses manajemen ini dimulai dengan melakukan tahap persiapan yakni evaluasi atau analisis kekurangan, kebutuhan, dan keadaan guru yang ada di SMA Negeri 1 Sei Bamban. Hal ini dijelaskan oleh kepala Sekolah bahwa:

“Hal pertama kali yang dilakukan dalam manajemen tentu persiapan yang berupa menganalisis bagaimana guru di sekolah ini, apa saja kekurangan dan kebutuhan guru yang harus dipenuhi” (wwncr/ kepek/ 16 februari 2023)

Tahapan persiapan ini melibatkan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, Hal ini dikerenakan wakil bidang kurikulum dianggap sebagai orang

yang mengetahui kebutuhan guru dan mata pelajaran apa saja yang kosong atau belum dipenuhi sesuai kriteria dan pantas diprioritaskan untuk mendapat penindakan pengadaan guru secara cepat.

Hal ini juga diakui oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum sekolah sendiri yang menyatakan bahwa:

“Bidang kurikulum juga ikut berperan dalam manajemen guru dengan cara membantu melihat dari sisi mata pelajaran yang kurang dan urgent sifatnya untuk kemudian harus dilakukan pengadaan guru”(wwnocr/ wakasek/ 16 februari 2023)

Langkah selanjutnya setelah menetapkan guru yang diprioritaskan dibutuhkan maka melakukan pengadaan guru atau pelaksanaan dari manajemen guru tersebut.

Setelah itu kepala sekolah SMA Negeri 1 Sei Bamban juga melakukan perencanaan program ini sebagaimana diungkapkan oleh kepala sekolah yang menyatakan bahwa:

“Kami juga melakukan perencanaan program bagi guru-guru di sini. Perencanaan ini untuk mengembangkan prestasi mengajar guru. Seperti program internal sekolah pembuatan kelompok belajar untuk pembinaan pembuatan perangkat mengajar” (Wwwnocr/ kepsek / 16 februari 2023).

Perencanaan program ini telah dijalankan setiap akhir semester untuk membantu para guru mempersiapkan perangkat mengajar seperti RPP, program semester, program tahunan, dan lain-lain. Kegiatan ini dilakukan dengan mengadakan sharring sesama guru baik yang sudah berpengalaman maupun yang baru masuk untuk berbagai ilmu seputar perangkat mengajar.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumen maka proses manajemen sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah rekrutmen guru di SMA Negeri 1 Sei Bamban telah berjalan meskipun belum maksimal. Manajemen ini terdiri dari beberapa tahap yakni tahap persiapan, tahap pendataan, tahap penetapan kebutuhan tenaga pendidik (guru), tahap manajemen program, dan yang terakhir tahap implementasi manajemen tenaga pendidik (guru).

3. Pengembangan Karir Manajemen Sumber Daya Manusia dapat Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Bamban, Serdang Bedagai

SMA Negeri 1 Sei Bamban yang juga melakukan pengembangan karir tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor - faktor yang menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan ini diungkapkan oleh kepala sekolah yang sejalan dengan kepala TU dan wakil kurikulum sekolah yakni:

a) Perencanaan Penempatan SDM

Perencanaan Penempatan SDM di SMA Negeri 1 Sei Bamban sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan atau bidang yang diemban seorang guru tersebut, seperti pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi melalui evaluasi yang ketat dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia.

Dari hasil wawancara faktor pertimbangan dalam perencanaan pengembangan karir manajemen sumber daya manusia atau dalam rekrutmen guru di SMA Negeri 1 Sei Bamban terdiri dari dua aspek yaitu peserta didik, kurikulum, dan posisi guru yang dikembangkan.

b) Peningkatan Kinerja SDM

Peningkatan kinerja sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Sei Bamban dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan dengan melalui diklat dan forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Berdasarkan hasil wawancara, dalam melakukan peningkatan kinerja di SMA Negeri 1 Sei Bamban yaitu dengan cara bertahap dan berkesinambungan melalui forum diklat dan berfokus pada MGMP. serta mengadakan pelatihan, pembinaan, evaluasi, dan supervisi

c) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di SMA Negeri 1 Sei Bamban dilakukan dengan cara melihat kinerja guru melalui perangkat pembelajaran dan satuan pembelajaran yang digunakan serta mengadakan supervisi setiap guru dan memeriksa daftar hadir guru yang ada di SMA Negeri 1 Sei Bamban

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa dalam menilai kinerja guru di SMA Negeri 1 Sei Bamban, yaitu dengan cara melihat kinerja guru dalam menggunakan perangkat pembelajaran dan satuan pembelajaran serta melakukan supervisi kinerja guru dan memperhatikan daftar hadir guru.

d) Kompensasi

Kompensasi yang diterapkan di SMA Negeri 1 Sei Bamban sudah sesuai dengan harapanguru, seperti dalam hal pembayaran gaji yang lancar dan tepat waktu serta sesuai dengan pangkat dan kinerja guru. Dalam pengembangan karir guru SMA Negeri 1 Sei Bamban ada beberapa tahapan untuk menjadi bahan pertimbangan seperti perencanaan penyedia SDM, peningkatan kinerja SDM, penilaian kinerja, kompensasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa kegiatan seperti yang telah dijelaskan dalam tinjauan teoritis, tetapi dalam perencanaan penyedia SDM untuk pengembangan Karir dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan peneliti di SMA Negeri 1 Sei Bamban ini meliputi beberapa kegiatan saja, yaitu dalam hal peserta didik, kurikulum dan posisi yang dikembangkan.

Discussion

1. Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Bamban, Serdang Bedagai

Proses manajemen sumber daya manusia dalam rekrutmen guru di SMA Negeri 1 Sei Bamban dilakukan dengan dimulai dari tahap persiapan dengan evaluasi dan analisis keadaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dan wakil bidang kurikulum sekolah, tahap pendataan dengan menganalisis posisi guru yang dibutuhkan dan keperluan lain terkait hal tersebut. Tahap persiapan, tahap penetapan kurikulum, tahap perencanaan program, implementasi perencanaan kebutuhan untuk kesiapan guru yang akan dilakukan pengadaan atau rekrutmen dan pemilihan guru yang dapat diberdayakan untuk mengisi mata pelajaran yang tidak mendesak dan vital, tahap perencanaan program dengan membuat program pengadaan guru dan pembinaan pembuatan perangkat mengajar, dan tahap implementasi perencanaan tenaga pendidik.

Dalam kegiatan belajar dan mengajar di SMA Negeri 1 Sei Bamban juga disimpulkan bahwa keterlibatan kepala sekolah sangat menentukan dalam penyeragaman komunikasi antar guru dan siswa, penguasaan dalam mengajar serta pencapaian standar pengajaran tersampaikan secara langsung.

Pada hasil perencanaan rekrutmen dapat dilihat sebelum direncanakan adanya kegiatan musyawarah dan pembagian tugas sangat tidak kondusif pelaksanaan rekrutmen. Dalam arti lain kegiatan penyeleksian penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan masih berdasarkan kepada ikatan persaudaraan. Selain itu ada ikatan emosional jabatan tertinggi di SMA Negeri 2 Sei Bamban. Sehingga hal itu membuat pihak SDM menerima tanpa adanya penyeleksian.

Keadaan saat ini sudah berjalan dengan efektif dimana kegiatan rekrutmen sesuai dengan standar yang sudah di berikan pihak pemerintah dimana kegiatan akan dilakukan dengan penyeleksian serentak di SMA Negeri 2 Sei Bamban. Selain itu kesiapan berkas administrasi menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh pihak sekolah untuk menempatkan posisi yang di butuhkan.

2. Pengembangan Karir Manajemen Sumber Daya Manusia dapat Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Sei Bamban, Serdang Bedagai

Berbicara tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya di SMANegeri 1 Sei Bamban dalam pengembangan karir kepala sekolah menjelaskan kedalam tiga bahagian yaitu: menyusun perencanaan kerja sekolah, bagaimana kepala sekolah dalam mengelolah tenaga pendidik, kemudian evaluasi kinerja guru di SMA Negeri 1 Sei Bamban.

Sebelum kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh pihak Sekolah SMA Negeri 2 Sei bamban adalah memiliki guru yang sudah lama mengabdikan tanpa memenuhi persyaratan yang diajukan pihak penyelenggara. Hal ini sebenarnya berdampak pada kemajuan kualitas guru. banyak kejadian sebelumnya bahwa guru yang tidak berkopetensi di bidangnya ikut menghadiri pelatihan yang padahal guru muda dan memahami IT tidak di perdulikan.

Dalam hal upaya meningkatkan kinerja guru di SMANegeri 1 Sei Bamban yaitu kepala sekolah melakukan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) dan diklat secara bertahap dan berkesinambungan guna meningkatkan kualitas dan kompetensi seorang pendidik dihadapan peserta didik di SMANegeri 1 Sei Bamban. Dalam hal menilai kinerja guru yang dilakukan di SMANegeri 1 Sei Bamban sesuai dengan hasil wawancara, yaitu dengan cara melakukan supervisi kepada setiap guru mata pelajaran serta menilai kedisiplinan setiap guru dan cara atau teknik yang digunakan dalam pendayagunaan media pembelajaran, kemudian memeriksa absen atau daftar hadir seorang pendidik di SMANegeri 1 Sei Bamban.

Kemampuan mengajar guru menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru. Bukan hanya kompetensi profesional ataupun kompetensi pedagogik guru yang menjadi acuannya, kompetensi pribadi dan sosial juga adalah hal yang mendasar untuk menciptakan ruang lingkup mengajar guru menjadi nyaman. Sebagaimana Pratiwi (2022) perilaku guru sangat mempengaruhi peserta didik, tetapi peserta didik harus berani mengembangkan gaya hidup pribadinya sendiri. Guru yang baik adalah menyadari kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang ada pada dirinya kemudian menyadari kesalahan ketika memang bersalah.

Dalam hal kompensasi yang diterapkan di SMANegeri 1 Sei Bamban sesuai dengan hasil wawancara yaitu sudah sesuai dengan harapan dan keinginan

pendidik dengan melihat pangkat jabatan dan kinerja seorang pendidik, hal tersebut dilakukan dengan lancar dan tepat waktu. Dalam hal tersebut peneliti menjelaskan kedalam tiga bahagian yaitu: menyusun perencanaan kerja sekolah, bagaimana kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik, kemudian evaluasi kinerja guru di SMANegeri 1 Sei Bamban.

CONCLUSION

Proses rekrutmen manajemen sumber daya manusia dalam rekrutmen guru di SMA Negeri 1 Sei Bamban dilakukan dengan dimulai dari tahap persiapan dengan evaluasi dan analisis keadaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dan wakil bidang kurikulum sekolah, tahap pendataan dengan menganalisis posisi guru yang dibutuhkan dan keperluan lain terkait hal tersebut. Tahap persiapan, tahap penetapan kurikulum, tahap perencanaan program, implementasi perencanaan kebutuhan untuk kesiapan guru yang akan dilakukan pengadaan atau rekrutmen dan pemilihan guru yang dapat diberdayakan untuk mengisi mata pelajaran yang tidak mendesak dan vital, tahap perencanaan program dengan membuat program pengadaan guru dan pembinaan pembuatan perangkat mengajar, dan tahap implementasi perencanaan tenaga pendidik Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Sei Bamban dapat dilihat dari: yang pertama, yaitu penempatan sumber daya manusia, penempatan SDM SMA Negeri 1 Sei Bamban sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki seorang pendidik yaitu sesuai dengan tupoksi dan keinginan pendidik, kemudian hal tersebut diputuskan secara bersama melalui forum rapat atau diskusi yang dihadiri oleh semua tenaga pendidik sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan bersama. kedua, pengelolaan kinerja guru dilakukan dengan cara memberikan atau mengadakan pelatihan dan pembinaan melalui MGMP (Musyawarah guru mata pelajaran) serta mengadakan evaluasi guru secara berkesinambungan. Ketiga, penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara melihat kinerja guru pada saat melakukan proses pembelajaran berlangsung baik dalam maupun luar kelas, serta mengadakan supervisi setiap guru dan memeriksa daftar hadir. Hal tersebut memberikan dampak dan pengaruh positif baik untuk sekolah maupun personel sekolah atau khususnya guru. Keempat, kompensasi kinerja dilakukan dengan cara menyesuaikan tugas, beban kerja dan kegiatan yang dilakukan oleh tenaga pendidik sehingga sesuai dengan harapan dan menjadi motivasi untuk tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Suggestions

Manajemen sumber daya manusia sangat perlu dimaksimalkan sebisa mungkin, khususnya pada peningkatan kinerja, kualitas dan kompetensi sesuai dengan kemajuan teknologi dan globalisasi khususnya didunia pendidikan agar sekolah SMA Negeri 1 Sei Bamban tetap dalam kesetaraan pendidikan pada umumnya, dengan cara memperhatikan sumber daya manusia melalui persiapan perencanaan kerja yang strategis dan terstruktur dengan baik serta efektif dan efisien

Selalu memberikan penguatan kinerja kepada para pendidik atau guru melalui pelatihan dan pembinaan serta nasehat motivasi kepada pendidik baik secara lisan maupun tertulis agar para pendidik bersemangat dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja yang dimiliki, sehingga dalam menjalankan tugas yang diembannya dapat di pertanggung jawabkan dengan baik, sesuai dengan keinginan sekolah dan masyarakat.

Senantiasa menjaga dan mempertahankan faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung jalannya kegiatan kerja untuk kemajuan sekolah serta memperhatikan fakto-

faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan kegiatan kerja sekolah di SMA Negeri 1 Sei Baman. Menurut hasil penelitian, peneliti melalui tes wawancara bahwa sebagian besar peserta wawancara mengeluh pada sarana dan prasarana.

REFERENCES

- Byars and Rue, (2000). *Human Resource Management : A Practical Approach*, Mangunsong, I.K., 2012, Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi.
- Donnelly, James H., James L. Gibson dan John M. Ivancevich, (2003). *Fundamentals of Management*, Business Publication, Texas.
- Emilda Sulasmi. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen*. Pegawai Negeri Sipil. Bandung : RafikaAditama
- Sugiyono. (2016). *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utami, C. W. (2010). *Manajemen Ritel, Strategi dan Implementasi Operasional. Bisnis Ritel Modern di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.14
- Wilis Werdiningsih (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring*. Jurnal outeast Asian Journal of Islamic Education Management vol 2 (1) <https://media.neliti.com/media/publications/347276-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-meni-880fb5ad>