

Implementation of Human Resource Management to Improve Teacher Performance at SMP IT Imam Syafi'I dan Insan Utama of Pekanbaru

Khoironi ¹, Sri Murhayati ², Zamsiswaya ³

¹ SMP Plus At Thooyibah Pekanbaru, Indonesia

Email: khoironi3413@gmail.com

^{2,3} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Email: sri.murhayati@uin-suska.ac.id

Email: zamsiswaya@uin-suska.ac.id

Article Info

Article history:

Received: Mei, 2nd 2022

Revised: Agust, 10nd 2022

Accepted: Nov, 15nd 2022

Keyword:

Human Resource
Management,
Teacher Performance

ABSTRACT

This study aims to see how the implementation of human resource management to improve teacher performance and what factors encourage and hinder human resource management in improving teacher performance at Integrated Islamic Junior High Schools in Marpoyan Damai District, Pekanbaru City. This research was limited to 2 schools, namely Imam Syafii IT Middle School and Main Insan. This type of research uses descriptive qualitative. The informants in this study were 2 school principals and 40 teachers. Data collection techniques in this study using observation, interviews and documentation. The results of this study show that the implementation of human resource management to improve teacher performance is quite good, evidenced by human resource planning (HR) based on needs, human resource recruitment must be Strata qualifications 1 (S-1), Recruitment of human resources (HR) is carried out to increase the number of workers, and placement of human resources (HR) is carried out so that empty lesson hours are filled with learning activities. Then the driving factor for human resource management in improving teacher performance is namely the amount of support from student guardians, students and school principals, collaboration with other institutions, and training programs. While the inhibiting factors are: limited learning time, less optimal education and teacher training development, and personal busyness of each board so that they cannot carry out their duties on time.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini kompetisi yang terjadi sangat tinggi yang menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan kondisi di berbagai bidang sehingga banyak organisasi mengambil langkah perbaikan yang dulunya biasa saja (Tradisional) menjadi mengikuti perkembangan zaman (Modern). Kondisi ini harus benar-benar dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama yang menyangkut masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan terus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Manajemen membahas tentang bagaimana para pemimpin (Manajer) dalam suatu organisasi atau lembaga berusaha agar suatu program dapat berjalan sesuai dengan rencana.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam usaha suatu organisasi, lembaga, atau instansi pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan dan keberhasilan. Sumber daya manusia diartikan sebagai keseluruhan orang-orang yang ada dalam sebuah lembaga yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi tersebut, sehingga membutuhkan perhatian penuh agar dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Menurut A. Yusmiar sumber daya manusia dapat

menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas, motivasi dan inovasi.¹ Werther dan Davis dalam Edy Sutrisno menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.² Sedangkan menurut Simamora yang dikutip oleh Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.³

Dari defenisi di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia manusia yang dapat didayagunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaannya untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dengan cara-cara yang strategis, etis dan sosial serta dapat dipertanggungjawabkan untuk mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia memiliki peranan penting

¹A. Yusmiar, *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014), hlm. 4.

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.VI; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), hlm.4-5.

³Edy Sutrisno, *Ibid*, hlm. 5.

dalam peningkatan pelayanan. Dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas, pegawai harus memiliki strategi, yakni mempersiapkan diri untuk menjadi pelayan bagi seluruh masyarakat.

Namun pelayanan tersebut masih diperhadapkan pada masalah rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap organisasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentunya menginginkan setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan misi untuk mencapai tujuan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang organisasi tersebut. Oleh sebab itu, setiap pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki ciri atau karakteristik seperti yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno sebagai berikut: 1) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya. 2) Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh. 3) Mampu melaksanakan tugas-tugas yang dilakukannya karena memiliki keahlian, keterampilan yang dibutuhkan. 4) Bersikap produktif, inovatif kreatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan loyal.⁴

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, berbagai upaya

dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, maka pimpinan melakukan evaluasi terhadap manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dilembaga tersebut mulai perencanaan, perekrutan, sampai pada kegiatan pelatihan, dan pengembangan pegawai. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dalam hal ini guru yang bekerja dalam satu sekolah mendapatkan dorongan atau motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya, kondisi jiwa yang tenang dalam bekerja, nyaman dan konsentrasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam dunia pendidikan, sumber dayamanusia sangatlah penting karena manusialah yang melakukan kegiatan pendidikan. Melalui pendidikan manusia dapat mengetahui apa yang belum diketahui dan melalui pendidikan manusia dapat membentuk jati dirinya. Pendidikan juga merupakan sarana yang sangat strategis untuk melestarikan sistem nilai yang berkembang di masyarakat. Proses pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan dan pemahaman (*transfer of knowledge and understanding*) kepada peserta didik, tapi diharapkan pula kepada pembentukan sikap, perilaku dan kepribadian peserta didik.

Sehubungan dengan itu, Abd. Rahman Getteng berpendapat bahwa pendidikan yang bermutu adalah ketika peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara, dilakukan secara sadar dan

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.VI; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), hlm. 8.

terencana. Dalam hal ini, peserta pendidik diposisikan sebagai subyek pendidikan dan guru harus menyesuaikan diri dengan potensi peserta didik.⁵

Muljono Damopolii berpendapat bahwa jika pendidikan hanya ditekankan pada aspek pengajaran saja, maka *output* yang dihasilkan akan kosong dari berbagai dimensi nilai yang hidup dalam masyarakat, baik nilai agama, etika, maupun adat istiadat. Oleh karena itu, pada gilirannya nanti ada generasi yang tidak bisa membedakan kebaikan dan keburukan.⁶ Pendidik atau guru merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan pendidikan. Dipundak pendidik terletak tanggung jawab yang sangat besar guna upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan yang dicita-citakan. Menurut Jamil Suprihatiningrum, di sekolah guru berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, penilai hasil pembelajaran peserta didik, pengarah pembelajaran dan pembimbing peserta didik. Di keluarga, guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (*family educator*) dan di masyarakat, guru berperan sebagai pembina masyarakat (*social developer*), penemu masyarakat (*social inovator*) dan agen masyarakat (*social agent*).⁷

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru erat kaitannya dengan kemampuan yang disyaratkan untuk memangku jabatan profesi guru.

Pendidik adalah panutan dan tauladan bagi peserta didik dalam segala hal. Peserta didik biasanya lebih mengikuti, menurut dan mempercayai gurunya dari pada orang tuanya sendiri. Oleh karena itu, seorang pendidik harus mengetahui, memahami dan menjalankan tugas, fungsi dan peranannya dengan baik dalam hal menanamkan nilai-nilai spiritual pada peserta didik agar terbentuk sikap, perilaku, atau kepribadian yang benar. Suksesnya suatu pembelajaran adalah akumulasi dari berhasilnya peserta didik. Oleh karena itu, masalah mutu pembelajaran merupakan masalah esensial yang sangat ditentukan oleh kualitas mengajar guru. Salah satu indikator mengajar guru dapat dilihat dari kreatifitasnya dalam mengelola pembelajaran yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran.

Udin Saefuddin mengemukakan bahwa jabatan guru cenderung menunjukkan bukti yang kuat sebagai jabatan professional, sebab hampir setiap tahun guru melakukan berbagai pelatihan professional baik yang mendapatkan penghargaan kredit poin maupun tanpa kredit poin, seperti sekarang ini bermacam-macam pendidikan professional tambahan diikuti dalam menyetarakan dirinya

⁵Abd.Rahman Getteng, *Munuju Guru Profesional dan Beretika* (Cet. III; Yogyakarta:

Graha Guru, 2010), hlm. 14.

⁶Muljono Damopolii, *Pesanteren Modern IMMIM Pencetak Muslim Modern* (Cet. I; Jakarta: Rajawali Pres, 2011), hlm. 47.

⁷Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan*

Kompetensi Guru (Cet. I; Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 29-30.

dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.⁸

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling strategis.⁹ Ketuntasan dan keefektifan pembelajaran tidak hanya ditentukan strategis dan materi yang diajarkan, akan tetapi dipengaruhi juga oleh faktor guru. Sekarang, peran guru akan menjadi sangat strategis meski tidak selalu dapat ditafsirkan paling dominan dalam kerangka pembelajaran. Guru tidak lagi hanya sebatas bekerja secara manual, melainkan sudah harus makin akrab dengan teknologi informasi dan komunikasi, internet, dan sebagainya. Hal ini berimplikasi pada perubahan sikap guru dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menyebutkan bahwa : guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁰

Pada era globalisasi saat ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat sehingga berimbas pada pentingnya seorang

guru meningkatkan kinerja dan kemampuannya sehingga terwujud keprofesionalannya yang mantap. Seorang guru dituntut untuk mampu menampilkan pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan menarik peserta didik untuk beraktifitas secara aktif.

Salah satu faktor yang menjadi ukuran keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah adalah kinerja para guru yang ada di sekolah tersebut. Kinerja guru, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan guru merupakan permasalahan yang dihadapi di dunia pendidikan yang berujung pada rendahnya mutu lulusan. Kegagalan peserta didik pada dunia pendidikan akan selalu dialamatkan pada buruknya kinerja guru. Oleh karena itu, guru selalu dituntut mempunyai kinerja yang baik agar prestasi belajar peserta didik dapat terus meningkat.

Kunandar mengatakan bahwa ditangan gurulah dihasilkan peserta didik yang berkualitas baik secara akademik, *skill* (keahlian), kematangan emosional, moral dan spiritual.¹¹ Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa pada umumnya guru selalu dijadikan contoh oleh peserta didik, dan berhasil tidaknya peserta didik tergantung pada gurunya, olehnya itu, guru harus mempunyai kinerja yang baik, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Dengan demikian dapat menghasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya.

Peningkatan kinerja guru, pasti ada saja hal-hal yang mempengaruhinya

⁸ Udin Saefuddin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Cet.VI; Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.19

⁹Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam Isu-isu Kontemporer tentan Pendidikan Islam*(Cet.1; Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm. 299.

¹⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.

¹¹Kunandar, *Guru Profesional* (Cet. VIII; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), hlm.40.

seperti yang dikatakan Supardi, banyak faktor yang memengaruhi mutu kinerja seorang guru antara lain: partisipasi SDM, pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik, dan kebanggaan.¹² Jadi peningkatan kinerja guru juga harus selalu mendapat dukungan dan motivasi, baik guru itu sendiri maupun pihak lain seperti kepala sekolah, pengawas, maupun dinas terkait dengan mengadakan berbagai latihan dan pembinaan demi untuk peningkatan kinerja guru.

Dengan demikian setiap lembaga pendidikan mengembangkan Manajemen sumber daya manusia dengan baik yang didasarkan pada prinsip dan asas-asas pengembangan sumber daya manusia sebagaimana yang terdapat pada sekolah-sekolah SMP IT Se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, sudah mengembangkan sumber daya manusia, maka sekolah tersebut seharusnya mampu mengembangkan SDM dengan baik akan tetapi pada kenyataannya belum mampu mengembangkan SDM.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di-SMP IT se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru masih banyak ketimpangan-ketimpangan baik dari segi pemahaman maupun Implementasi baik oleh guru ataupun kepala sekolah, diantaranya penulis menemukan kurangnya perhatian dan dukungan kepala sekolah terhadap

pendidik dan tenaga kependidikan menyebabkan kinerja para guru juga berjalan statis atau apa adanya.¹³ Hal tersebut kelihatan dari gejala-gejala sebagai berikut: 1) Kurang disiplinnya sebagian guru ketika datang ke sekolah. 2) Kepala sekolah hanya 2/3 hadir dalam seminggu. 3) Ditemukan guru yang mengajar tidak profesional, yang tidak sesuai dengan kompetensi dan jurusannya. 4) Ditemukan staff Tata Usaha di bidang Kependidikan dari Alumni yang belum S1 namun sudah diberikan tanggungjawab untuk mengelola administrasi. 5) Kurangnya pengembangan Manajemen sumber daya manusia. 6) Kurangnya dukungan dan motivasi, baik guru itu sendiri maupun pihak lain seperti kepala sekolah, pengawas. 7) Kurangnya partisipatif guru dalam kegiatan peningkatan kinerja.

Dari studi awal yang penulis lakukan di sekolah SMP IT Imam Syafii dan SMP IT Insan Utama Pekanbaru tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

2. METODE

2.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan fokus dan tujuan penelitian, maka penelitian ini merupakan kajian yang mendalam guna memperoleh data yang lengkap dan

¹²Supardi, *Kinerja Guru* (Cet. II; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 47.

¹³Wawancara Dengan Bapak Ali Mustafa guru di SMP IT Imam Syafii tanggal 22 November 2018 jam 10 Pagi

terperinci. Untuk itu penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Best, seperti yang dikutip Sukardi adalah “metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya”.¹⁴ Demikian juga Prasetya mengungkapkan bahwa “penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan fakta apa adanya”.¹⁵

Penelitian ini berusaha mengetahui dan mendeskripsikan secara jelas dan mendalam tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama).

2.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 16 Desember 2020 sampai 21 Januari 2021, penelitian bertempat di SMP IT Imam Syafi’I dan Insan Utama Pekanbaru. Dipilihnya SMP IT ini sebagai tempat penelitian karena masalah yang diteliti ada di tempat ini.

2.3. Informan Penelitian

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah 2 orang Kepala sekolah dan 40 orang guru dari 2 sekolah IT (Imam Syafi’I dan Insan Utama Pekanbaru). Adapun data

¹⁴Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Prakteknya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hlm. 157.

¹⁵Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian : Pengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*, (Jakarta : STAIN, 1999), hlm. 59.

sekunder untuk penelitian ini diambil dari buku penunjang dan data hasil observasi yang berkaitan dengan fokus penelitian. Semua data tersebut diharapkan mampu memberikan deskripsi tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama).

2.4. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru penulis menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentas.

Pelaksanaan teknik observasi pada penelitian ini adalah menggunakan observasi partisipan. Adapun tujuan dilakukannya observasi partisipan adalah untuk mengamati peristiwa sebagaimana yang terjadi di lapangan secara alamiah. Pada teknik ini, peneliti melibatkan diri atau berinteraksi secara langsung pada kegiatan yang dilakukan oleh subjek dengan mengumpulkan data secara sistematis dari data yang diperlukan.

Selanjutnya menggunakan Teknik wawancara tidak terstruktur (*unstandardized interview*) yang dilakukan tanpa menyusun suatu daftar pertanyaan yang ketat. Pada waktu melakukan wawancara tidak terstruktur, pertanyaan-pertanyaan dilakukan secara bebas (*free interview*) pada pertanyaan-pertanyaan umum tentang kegiatan kecerdasan ganda dan sebagainya. Pada pertanyaan-pertanyaan umum tentang eksistensi

dan sejarah kedua lembaga sekolah tempat penelitian, administrasinya, persepsi siswa tentang kegiatan-kegiatan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama).

Selanjutnya penulis dalam melakukan temuan umum menggunakan teknik dokumentasi untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda atau lain sebagainya i.

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, wawancara dan Dokumentasi. Observasi dan wawancara penulis gunakan untuk mengumpulkan data mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru, observasi dilakukan observasi dilakukan kepada sumber data primer yaitu 2 kepala sekolah dan 40 guru. Sedangkan dokumentasi penulis gunakan untuk mengumpulkan data tentang profil sekolah dan foto penelitian.

2.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan menerangkan proses berfikir induktif yaitu berangkat dari faktor-faktor khusus, peristiwa-peristiwa yang konkrit kemudian dari faktor-faktor atau peristiwa yang khusus dan konkrit kemudian itu ditarik generalisasi yang

bersifat umum.¹⁶ Adapun teknik analisis data yang akan dilakukan peneliti yaitu : a) reduksi data. b) penyajian data, dan c) menarik kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama

Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama yaitu sebagai berikut: *Pertama*, Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama berdasarkan kepada kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengantisipasi kekurangan dari setiap personil guru, dan juga memanfaatkan segala sumber dana untuk dapat memaksimalkan dalam merekrut guru agar tidak terjadinya kekosongan bidang studi tertentu;

Menurut kepala sekolah SMP IT Imam Syafii “Dalam menyusun merumuskan visi, misi tujuan, sasaran, dan strategi pencapaian perencanaan SDM, dilakukan bersama-sama dengan berbagai pihak yang terlibat dengan kepentingan bersama. Pihak-pihak inilah yang kemudian disebut sebagai stakeholder Pada langkah ini, dilakukan beberapa hal seperti menegosiasi kesepakatan untuk Merumuskan visi, misi tujuan, sasaran, dan strategi pencapaian perencanaan SDM dengan pembuat keputusan terkait dengan peningkatan mutu pendidik. Membuat kelompok pemrakarsa. Hal ini dilakukan dengan menetapkan orang-orang yang terlibat dalam penyusunan dan merumuskan visi, misi tujuan,

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 42.

sasaran, dan strategi pencapaian perencanaan SDM di SMP IT. Kemudian menyepakati upaya-upaya perencanaan, langkah-langkah yang perlu dilakukan, bentuk dan jadwal laporan, menetapkan peran, fungsi, dan keanggotaan penyusunan renstra, lalu mengatur komitmen sumber daya manusia yang terkait dengan program peningkatan mutu pendidik.¹⁷

Senada dengan yang disampaikan oleh Kepala SMP IT Insan Utama dalam petikan wawancara yaitu: “pihak SMP IT Insan Utama merumuskan visi, misi tujuan, sasaran, dan strategi pencapaian perencanaan SDM Pada tahap ini, Kepala SMP IT Insan Utama membentuk Tim khusus yang bekerja sebagai pemrakarsa pembuatan merumuskan visi, misi tujuan, sasaran, dan strategi pencapaian perencanaan SDM. Tim ini dibentuk guna memudahkan pembuatan dan merumuskan visi, misi tujuan, sasaran, dan strategi pencapaian perencanaan SDM. Dalam penyusunan tim ini kepala SMP IT Insan Utama melihat dari berbagai sumber daya yang mumpuni, seperti yayasan, komite, guru, dan beberapa ahli. Setelah itu, kepala Madrasah membagi kelompok berdasarkan tugas masing-masing. Hal ini disesuaikan dengan jadwal yang telah ditentukan.¹⁸

Kedua, rekrutmen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan di SMP

IT Imam Syafii dan Insan Utama menitik beratkan hanya pada kualifikasi Strata 1 (S-1) dengan tidak mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru yang akan melamar, karena hal tersebut dilakukan berdasarkan kemandirian dari kebijakan pihak SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama atau pimpinan SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama;

Untuk lebih jelasnya disampaikan oleh Kepala Sekolah SMP IT Imam Syafii sebagaimana dapat dilihat dari hasil wawancara di bawah ini: “Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Suatu perencanaan yang matang sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan. Kita tidak dapat mengharapkan kegiatan yang akan kita dilaksanakan dapat berjalan lancar serta dapat mencapai tujuan tanpa perencanaan yang bagus. Perencanaan merupakan suatu langkah persiapan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan, yaitu dengan mengumpulkan data, mencatat dan menganalisis data, serta merumuskan keputusan. Sebelum rekrutmen dilaksanakan maka pihak Sekolah SMP IT Imam Syafii hal yang dilakukan adalah analisis kebutuhan. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan data-data mengenai formasi atau posisi apa yang kosong.

¹⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP IT Imam Syafii Bapak Syahrifal, S.Pd Tanggal 4 Desember 2020 jam 09.15

¹⁸ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP IT Insan Utama Ibu Helisnoriza, S.Pd. S.Pd, Tanggal 3 Desember 2020 jam 09.15

Berapa pegawai yang dibutuhkan. Dan untuk menentukan persyaratan minimum yang perlu dimiliki oleh calon pegawai, kemudian baru masuk tahap penyusunan perencanaan untuk rekrutmen. Dalam melakukan penerimaan Guru baru, maka awalnya dilakukan koordinasi pada Kepala Sekolah untuk melihat adakah kebutuhan atau posisi Guru yang harus ditempati oleh pegawai baru, kemudian dari hasil koordinasi tersebut, barulah selanjutnya diadakan rapat guna menentukan bagaimana proses rekrutmen selanjutnya.”¹⁹

Senada dengan yang disampaikan oleh Kepala SMP IT Insan Utama dalam petikan wawancara yaitu: “Dalam melakukan penerimaan Guru baru, maka awalnya dilakukan koordinasi pada Kepala Sekolah untuk melihat adakah kebutuhan atau posisi Guru yang harus ditempati oleh pegawai baru, kemudian dari hasil koordinasi tersebut, barulah selanjutnya diadakan rapat guna menentukan bagaimana proses rekrutmen selanjutnya. Setiap Kami memiliki kekurangan tenaga pendidik baik yang memundurkan diri atau habis kontrak ataupun membutuhkan tenaga pendidik baru, Kami sesegera mungkin berkordinasi dengan Yayasan agar dapat diambil langkah selanjutnya bagaimana memenuhi kekosongan posisi tersebut”²⁰

¹⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP IT Imam Syafi'i Bapak Syahrifal, S.Pd Tanggal 4 Desember 2020 jam 09.15

²⁰ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP IT Insan Utama Ibu Helisnoriza, S.Pd. S.Pd, Tanggal 3 Desember 2020 jam 09.15

Ketiga, Rekrutmen sumber daya manusia (SDM) di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama dilakukan untuk meningkatkan sejumlah tenaga kerja yang direkrut dengan biaya yang minim dan juga untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan seperti : hengkang dari madrasah karena perpindahan tugas, pensiun, dan juga diberhentikan secara tidak hormat karena tidak disiplin dalam mengikuti aturan madrasah;

Untuk lebih jelasnya disampaikan oleh Kepala Sekolah SMP IT Imam Syafii sebagaimana dapat dilihat dari hasil wawancara di bawah ini: “Kalau masalah seleksi guru baru, pihak Yayasan memang menyerahkan sepenuhnya kepada sekolah. Jadi sekolah menyusun perencanaan SDM, baik guru maupun kesiswaan yang kemudian diajukan kepada yayasan. Setelah permohonan disetujui, maka semua proses dilakukan sepenuhnya oleh sekolah. Kami hanya memantau dan mendampingi dalam setiap tahapan proses seleksi. Ini dimaksudkan karena memang sekolah lah yang paling mengetahui akan kebutuhan tenaga pendidiknya. Kami hanya menetapkan kriteria calon guru yang dapat diterima di Yayasan kami. Dengan kriteria tersebut, sekolah berhak menentukan siapa-siapa yang dapat diterima sebagai tenaga pengajar di sekolah tersebut.”²¹

Senada dengan yang disampaikan oleh Kepala SMP IT Insan Utama dalam petikan wawancara yaitu: “Dalam proses seleksi tentunya memiliki mekanisme tersendiri sampai

²¹ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP IT Imam Syafi'i Bapak Syahrifal, S.Pd Tanggal 4 Desember 2020 jam 09.15

akhirnya pelamar atau calon pegawai baru ditetapkan menjadi pegawai baru. Salah satu upaya yang dilakukan adalah wawancara. Wawancara merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Wawancara juga memiliki fleksibilitas yang tinggi, karena dapat diterapkan pada semua calon pegawai, karyawan, manajerial maupun operasional, berketerampilan rendah maupun berketerampilan tinggi. Wawancara kerja adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal-hal yang dapat diterimanya atau tidak”²²

Keempat, Penempatan sumber daya manusia (SDM) di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, pada prosesnya penempatan dilakukan hanya ingin mengisi kekosongan bidang studi tertentu, agar jam-jam pelajaran yang kosong tidak terlewatkan begitu saja, tanpa ada aktivitas pembelajaran, hal ini tidak berdasarkan pada keahlian dari masing-masing bidang studi guru yang sesuai dengan jenjang akademiknya. Karena pada dasarnya sebagian guru ditempatkan tidak berdasarkan jurusannya yang secara profesional.

Untuk lebih jelasnya disampaikan oleh Kepala Sekolah SMP IT Imam Syafii sebagaimana dapat dilihat dari hasil wawancara di bawah ini: “Perencanaan SDM (tenaga pendidik dan kependidikan) dilakukan sangat penting, mengingat semakin berkembangnya zaman maka segala hal yang berkaitan dengan sistem pendidikan harus seimbang dan sesuai

dengan kompetensi para tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini dikarenakan semakin berubah proses pendidikan di Indonesia dari tahun ke tahun, oleh karenanya perlu dilakukan perencanaan dalam merekrut guru yang berkompentensi, terutama bagi lulusan-lulusan muda yang lebih memahami tentang teknologi informasi (IT) dibandingkan dengan guruguru tua yang telah lama mengajar. Proses perencanaan SDM dilakukan berdasarkan (1) kebutuhan sekolah, (2) berfokus pada jangka pendek, karena madrasah tidak mempunyai renstra (rencana strategis) pendidikan, (3) mempertahankan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yangdibutuhkan dan (4) sebagai usaha perbaikan kinerja para guru, agar lebih meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik dan disiplin dalam mengajar.”²³

Senada dengan yang disampaikan oleh Kepala SMP IT Insan Utama dalam petikan wawancara yaitu: “Perencanaan SDM (tenaga pendidik dan kependidikan) dilakukan sangat penting, mengingat semakin berkembangnya zaman maka segala hal yang berkaitan dengan sistem pendidikan harus seimbang dan sesuai dengan kompetensi para tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini dikarenakan semakin berubah proses pendidikan di Indonesia dari tahun ke tahun, oleh karenanya perlu dilakukan perencanaan dalam merekrut guru yang berkompentensi, terutama bagi lulusan-lulusan muda yang lebih memahami tentang teknologi informasi (IT)

²² Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP IT Insan Utama Ibu Helisnoriza, S.Pd. S.Pd, Tanggal 3 Desember 2020 jam 09.15

²³ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP IT Imam Syafi'i Bapak Syahrifal, S.Pd Tanggal 4 Desember 2020 jam 09.15

dibandingkan dengan guruguru tua yang telah lama mengajar. Proses perencanaan SDM dilakukan berdasarkan (1) kebutuhan sekolah, (2) berfokus pada jangka pendek, karena madrasah tidak mempunyai renstra (rencana strategis) pendidikan, (3) mempertahankan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dan (4) sebagai usaha perbaikan kinerja para guru, agar lebih meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik dan disiplin dalam mengajar.”²⁴

3.2. Faktor Pendukung Manajemen SDM dalam meningkatkan Kinerja Guru

Pertama, Besarnya dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah terhadap keberadaan SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama dalam meningkatkan mutu guru. Karena tanpa dukungan baik berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegiatan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama dapat berjalan sesuai rencana.

Kedua, Pihak sekolah juga bekerjasama dengan lembaga lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan adanya program tersebut, maka bisa melatih siswa berkomunikasi langsung dengan orang asing tersebut, harapannya agar bisa bersaing dengan sekolah lain, unggul dalam berprestasi dan mendapatkan output yang berkualitas, tidak hanya siswa gurupun

juga ada pendampingan. Dengan program tersebut maka kegiatan di sekolah akan lebih meningkat.

Ketiga, Adanya program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses peningkatan ketrampilan kerja guru.

3.3. Faktor Penghambat Manajemen SDM dalam meningkatkan Kinerja Guru

Pertama, Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan tuntutan profesi menjadikan terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, maka kepala sekolah harus lebih bisa mengatur dalam pengelolaan tenaga pendidiknya.

Kedua, Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikutinya, menyebabkan guru kurang profesional. Maka diharapkan nantinya guru-guru bisa mengikuti setiap ada pelatihan atau seminar.

Ketiga, Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi melaksanakan dalam kerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiaptiap pengurus sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing. Maka diperlukan dengan adanya kerja sama dalam pelaksanaan program kerja, agar

²⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP IT Insan Utama Ibu Helisnoriza, S.Pd. S.Pd, Tanggal 3 Desember 2020 jam 09.15

program kerja nantinya bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Selanjutnya hasil uji linieritas variabel pembelajaran berbasis power point dan keaktifan belajar siswa dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linieritas adalah 0,000, karena kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan yaitu antara variabel pembelajaran berbasis power point dan keaktifan belajar siswa terdapat hubungan yang linier. Maka dapat disimpulkan kedua asumsi linier terpenuhi.

Ketiga, uji multikolonieritas dimana nilai VIF penerapan pendekatan saintifik dan pembelajaran berbasis power point sebesar 1,196, maka nilai dari kedua variabel bebas tersebut lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variabel bebas.

3.4. Pembahasan

Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama yaitu sebagai berikut: a) Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama berdasarkan kepada kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengantisipasi kekurangan dari setiap personil guru, dan juga memanfaatkan segala sumber dana untuk dapat memaksimalkan dalam merekrut guru agar tidak terjadinya kekosongan bidang studi tertentu; b) rekrutmen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama menitik beratkan hanya pada kualifikasi Strata 1 (S-1) dengan tidak mempertimbangkan

keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru yang akan melamar, karena hal tersebut dilakukan berdasarkan kemandirian dari kebijakan pihak SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama atau pimpinan SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama; c) Rekrutmen sumber daya manusia (SDM) di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama dilakukan untuk meningkatkan sejumlah tenaga kerja yang direkrut dengan biaya yang minim dan juga untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan seperti : hengkang dari madrasah karena perpindahan tugas, pensiun, dan juga diberhentikan secara tidak hormat karena tidak disiplin dalam mengikuti aturan madrasah; d) Penempatan sumber daya manusia (SDM) di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, pada prosesnya penempatan dilakukan hanya ingin mengisi kekosongan bidang studi tertentu, agar jam-jam pelajaran yang kosong tidak terlewatkan begitu saja, tanpa ada aktivitas pembelajaran, hal ini tidak berdasarkan pada keahlian dari masing-masing bidang studi guru yang sesuai dengan jenjang akademiknya. Karena pada dasarnya sebagian guru ditempatkan tidak berdasarkan jurusannya yang secara professional.

Faktor pendorong dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, yaitu; a). Besarnya dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah terhadap keberadaan SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama dalam meningkatkan mutu guru. Karena tanpa

dukungan baik berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegiatan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama dapat berjalan sesuai rencana; b) Pihak sekolah juga bekerjasama dengan lembaga lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan adanya program tersebut, maka bisa melatih siswa berkomunikasi langsung dengan orang asing tersebut, harapannya agar bisa bersaing dengan sekolah lain, unggul dalam berprestasi dan mendapatkan output yang berkualitas, tidak hanya siswa gurupun juga ada pendampingan. Dengan program tersebut maka kegiatan di sekolah akan lebih meningkat; c) Adanya program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses peningkatan ketrampilan kerja guru.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambatnya Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru yaitu: a) Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan tuntutan profesi menjadikan terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, maka kepala sekolah harus lebih bisa mengatur dalam pengelolaan tenaga pendidiknya; b) Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikutinya, menyebabkan guru kurang profesional. Maka diharapkan nantinya guru-guru bisa mengikuti setiap

ada pelatihan atau seminar; c) Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi melaksanakan dalam kerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiaptiap pengurus sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing. Maka diperlukan dengan adanya kerja sama dalam pelaksanaan program kerja, agar program kerja nantinya bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitan dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru cukup baik dibuktikan dengan :

a) Perencanaan sumber daya manusia (SDM) berdasarkan kepada kebutuhan dan memanfaatkan segala sumber dana untuk dapat memaksimalkan dalam merekrut guru agar tidak terjadinya kekosongan. b) rekrutmen sumber daya manusia (SDM) harus kualifikasi Strata 1 (S-1) c) Rekrutmen sumber daya manusia (SDM) dilakukan untuk meningkatkan sejumlah tenaga kerja; d) Penempatan sumber daya manusia (SDM) dilakukan hanya ingin mengisi kekosongan bidang studi tertentu, agar jam-jam pelajaran yang kosong tidak terlewatkan begitu saja, tanpa ada aktivitas pembelajaran.

Faktor pendorong manajemen sumber daya manusia dalam

meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, yaitu; a). Besarnya dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah b) Pihak sekolah juga bekerjasama dengan lembaga lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan. c) Adanya program pelatihan.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambatnya Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru yaitu: a) terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, b) Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, c) Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat.

REFERENSI

- [1] Abd.Rahman Getteng, *Munjuju Guru Profesional dan Beretika* Cet. III; Jogjakarta: Graha Guru, 2010.
- [2] Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam Isu-isu Kontemporer tentan Pendidikan Islam* Cet.1; Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- [3] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet.VI; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- [4] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet.VI; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- [5] Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* Cet. I; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- [6] Kunandar, *Guru Profesional* Cet. VIII; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014.
- [7] Muljono Damopolii, *Pesanteren Modern IMMIM Pencetak Muslim Modern* Cet. I; Jakarta: Rajawali Pres, 2011.
- [8] Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian : Pengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*, Jakarta : STAIN, 1999.
- [9] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- [10] Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Prakteknya*, Jakarta : Bumi Aksara, 2005.
- [11] Supardi, *Kinerja Guru* Cet. II; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013.
- [12] Udin Saefuddin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* Cet.VI; Bandung: Alfabeta, 2013.
- [13] Yusmiar, *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014