



IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU

Galih Sasmita Niar

¹ Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: sasmart.officialbusiness@gmail.com

Abstract

Field studies conducted at SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung regarding human resource management in improving teacher competency there have provided significant results. This research aims to answer academic questions regarding the application of human resource management in improving teacher competency and to identify supporting and inhibiting factors in this process. The research method used is descriptive qualitative with a phenomenological approach. Data collection was carried out through observation, in-depth interviews and documentation. Data analysis uses data reduction techniques, data presentation, and drawing conclusions, by checking the data using data triangulation. The results of this research indicate several things, including: The application of human resource management in improving teacher competence starts from the planning, organizing, directing and controlling stages. These steps are important to ensure that human resources in schools are managed effectively to achieve desired educational goals. Supporting factors in this process include support from student parents and teacher participation in training programs. However, inhibiting factors include a lack of discipline on the part of some teachers, which results in the implementation of human resource management being less than optimal. Apart from that, the lack of facilities and infrastructure is also an obstacle in the teaching and learning process. Thus, this study provides valuable insight into the importance of human resource management in improving teacher competency at SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung. The implications of the results of this research can help improve the effectiveness of school management and teacher performance in the future.

Keywords: Management, Human Resources, Teacher Competency

Abstrak

Studi lapangan yang dilakukan di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di sana telah memberikan hasil yang signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan akademis mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan, dengan pengecekan data menggunakan triangulasi data. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan beberapa hal, antara lain: Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru dimulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia di sekolah dikelola dengan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Faktor pendukung dalam proses ini meliputi dukungan dari wali murid serta partisipasi para guru dalam program pelatihan. Namun, faktor penghambatnya meliputi kurangnya disiplin dari beberapa guru, yang mengakibatkan penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi tidak optimal. Selain itu, kurangnya sarana dan prasarana juga menjadi hambatan dalam proses belajar

mengajar. Dengan demikian, studi ini memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan efektivitas pengelolaan sekolah dan kinerja guru di masa mendatang.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kompetensi Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan dianggap sebagai investasi paling vital bagi suatu bangsa, terutama bagi negara yang sedang mengalami perkembangan. Pembangunan suatu negara hanya dapat berhasil dilakukan oleh individu yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mengantisipasi perkembangan zaman yang dinamis dan kompetitif di semua aspek kehidupan. Oleh karena itu, lembaga-lembaga pendidikan diharapkan dapat menyediakan manajemen dan layanan yang profesional kepada siswa. (Wirjosukarto, 1985)

Tujuan utama pendidikan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui proses pembelajaran di sekolah, dengan memperhatikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia secara terus-menerus. Pentingnya pengembangan potensi guru juga menjadi fokus, agar mereka dapat menjalankan tugas mereka secara profesional dan optimal. Di samping itu, perubahan yang cepat dalam berbagai aspek, termasuk ilmu pengetahuan, teknologi, dan mobilitas masyarakat, mendorong para guru untuk terus belajar dan beradaptasi (Rahman, 2016).

Pendidikan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan berdampak besar pada pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitasnya, penting untuk memperhatikan hubungan antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Ini menunjukkan bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab bersama yang melibatkan semua pihak terkait.

Untuk meningkatkan kualifikasi guru, baik di tingkat nasional maupun daerah, langkah-langkah seperti mengintensifkan pelatihan bagi dewan guru dapat diambil. Hal ini bertujuan agar mereka memperoleh pemahaman yang lebih luas, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka. Selain itu, perbaikan dan peningkatan fasilitas pendidikan, penyediaan buku pelajaran, dan penggunaan media pembelajaran juga perlu diperhatikan. Namun, meskipun upaya tersebut telah dilakukan, masih terdapat ketidaksignifikan

dalam peningkatan indikator kompetensi guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualifikasi guru, selain melalui langkah-langkah tersebut, diperlukan juga peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Prabu Mangku Negera, 2005).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat seiring berjalannya waktu, khususnya dalam era modern saat ini. Teknologi telah menjadi sangat canggih dan modern, dan dampaknya terhadap gaya hidup manusia serta kinerja di berbagai bidang, termasuk pendidikan, sangat signifikan. Manusia sebagai sumber daya memiliki peran yang sangat penting dalam konteks pendidikan. Pendidikan, sebagai suatu proses, tidak dapat diabaikan karena sumber daya manusia merupakan salah satu aspek kunci di dalamnya. Manusia selalu memainkan peran aktif dalam setiap aspek kegiatan organisasi, dan meskipun teknologi berkembang pesat, proses pembelajaran yang dijalankan oleh pendidik tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh teknologi (Candra et al., 2023).

Secara mendasar, pendidikan merupakan upaya yang dilakukan oleh manusia untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Guru, sebagai pemberi materi kepada siswa, memegang peranan kunci dalam pembangunan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode yang berfokus pada lembaga pendidikan itu sendiri, dengan menerapkan berbagai teknik yang didasarkan pada data kuantitatif dan kualitatif, serta melibatkan semua komponen lembaga pendidikan untuk secara berkelanjutan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan bertujuan untuk memanfaatkan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien agar mencapai hasil optimal, sambil memastikan suasana kerja yang menyenangkan. Oleh karena itu, tugas utama pimpinan adalah menarik, mengembangkan, dan memotivasi staf pendidikan untuk mencapai tujuan sistem pendidikan, membantu anggota staf mencapai posisi dan standar perilaku yang diinginkan, serta menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (Murtafiah, 2021).

Sebagai pengelola sekolah, pentingnya peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan, termasuk kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi, sangat ditekankan sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Hal ini bertujuan untuk

mewujudkan peningkatan kualitas melalui proses pendidikan. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kompetensi guru. Keberhasilan atau mutu suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada manajemen yang baik terhadap sumber daya manusianya. Oleh karena itu, untuk mencapai perkembangan yang diinginkan, sebuah lembaga pendidikan harus memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusianya dan mengelolanya dengan baik.

Tujuan dari penelitian "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru" adalah untuk memahami bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi guru, serta untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua aspek. Pertama, dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi para pendidik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kedua, dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan wawasan tentang pentingnya mutu pendidikan baik di tingkat sekolah maupun dalam masyarakat secara luas.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan sebelas guru dengan mengajukan serangkaian pertanyaan tertulis. Lokasi penelitian dilakukan di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada observasi awal mengenai pergantian kepala sekolah baru dan upaya perbaikan manajemen, terutama manajemen SDM di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung. Selain itu, alasan pemilihan lokasi ini juga karena aksesibilitas yang mudah, sehingga dapat menghemat biaya penelitian yang dibiayai secara mandiri (Sugiyono, 2019).

Adapun teknik analisis data yang digunakan terdiri dari tiga tahap. Tahap pertama adalah reduksi data, di mana data yang diperoleh dari wawancara dan pertanyaan tertulis disederhanakan, diorganisir, dan diklasifikasikan menjadi unit-unit yang lebih kecil untuk memudahkan analisis. Tahap kedua adalah penyajian data, di mana hasil reduksi data disajikan secara sistematis dalam bentuk narasi, kutipan langsung, atau tabel untuk memberikan gambaran yang jelas tentang temuan penelitian. Terakhir, tahap ketiga adalah pengambilan kesimpulan, di mana peneliti menyimpulkan temuan utama berdasarkan

analisis data dan menjelaskan implikasi penelitian tersebut. Tahap ini juga dapat melibatkan refleksi peneliti terhadap proses penelitian dan interpretasi hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan manajemen SDM dalam meningkatkan kompetensi guru

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) didefinisikan sebagai pengelolaan dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks pendidikan, pengelolaan dan pemanfaatan SDM menjadi sangat penting dan efektif. Orang-orang yang bekerja di bidang pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan bagi bangsa (ni'am et al., 2022).

Meskipun teknologi telah berkembang pesat dan menjadi bagian penting dalam proses pembelajaran, namun peran pendidikan dalam masyarakat Indonesia tetap menjadi faktor dominan. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan kegiatan yang harus ditekankan dari awal hingga akhir dalam sebuah organisasi pendidikan. Hal ini mencakup proses rekrutmen, pengembangan, dan pelatihan SDM untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kualitas dan kompetensi yang diperlukan.

Penekanan pada manajemen SDM dalam pendidikan meliputi perencanaan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, setiap langkah yang diambil dalam manajemen SDM harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia (SDM), yang juga dikenal sebagai HRM (Human Resource Management), menitikberatkan pada interaksi dan fungsi individu di dalam sebuah organisasi. Komponen utama dari manajemen SDM terdiri dari individu yang bekerja di lembaga pendidikan Mengingat guru memiliki peran kunci sebagai perencana, pelaku, dan penentu dalam pencapaian tujuan lembaga, maka peran mereka selalu dominan dan sangat terlihat dalam semua kegiatan yang berlangsung di lembaga tersebut (Warisno, 2019).

Sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan berbagai masalah yang berkaitan dengan guru, termasuk memastikan bahwa program pelatihan guru dilaksanakan dengan cara yang diterima dan efisien. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan sebuah sekolah. Pentingnya agar anggota staf tidak hanya terampil dalam bidangnya, tetapi juga memiliki semangat dan kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien tidak bisa diabaikan.

Manajemen SDM bertanggung jawab atas sejumlah tugas, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelatihan, dan kompensasi (Rasmianto, 2003).

Perencanaan dapat didefinisikan sebagai proses pemikiran dan penentuan yang matang mengenai kegiatan yang akan dilakukan di masa depan dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan. Perencanaan merupakan langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia sebelum melangkah ke tahap pelaksanaan. Kegiatan ini melibatkan perkiraan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Hasan & Anita, 2022).

Dalam konteks persiapan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru, kepala sekolah akan melakukan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan ini mencakup pemeriksaan kebutuhan tenaga kependidikan. Untuk merencanakan kebutuhan tenaga kependidikan dengan baik, semua calon tenaga kependidikan harus memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan. Sebagai contoh, seorang calon guru bahasa Indonesia harus telah menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) di bidang bahasa Indonesia. Selain kemampuan dalam bahasa Indonesia, diharapkan calon guru juga memiliki keterampilan lain, seperti kemampuan dalam menyiapkan dan menggunakan berbagai bentuk media pendidikan serta mengoperasikan komputer.

Perencanaan SDM akan disesuaikan untuk mencakup perencanaan manajemen tenaga pengajar, sehingga memastikan bahwa institusi pendidikan mampu memenuhi persyaratan di masa depan melalui pengembangan dan implementasi strategi untuk merekrut staf pengajar yang komprehensif. Perencanaan SDM dilakukan sebelum awal tahun ajaran baru, yang melibatkan analisis kebutuhan tenaga pendidikan dan kualifikasi calon tenaga pendidik. Guru-guru juga dilibatkan dalam pelatihan dan seminar tentang pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan mereka dan memastikan mereka menjadi tenaga pendidik yang profesional.

Peran manajemen sumber daya manusia baru dimulai setelah perencanaan sumber daya manusia selesai. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting karena akan menentukan jumlah guru yang diperlukan dan akan direkrut. Pengorganisasian merupakan proses menyusun orang-orang, peralatan, tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga membentuk suatu struktur organisasi yang dapat bergerak sebagai kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen

sumber daya manusia, pengorganisasian melibatkan tiga komponen utama: rekrutmen, orientasi, dan penempatan.

Proses rekrutmen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik, terlihat dari prosedur yang terbagi dalam beberapa tahap, termasuk identifikasi pendidik, sumber kandidat, strategi rekrutmen, dan pengumuman lowongan. Seleksi calon SDM dilakukan dengan efektif untuk memastikan hasil yang optimal. Data yang tersedia menunjukkan bahwa semua pendidik saat ini memiliki setidaknya gelar sarjana (S1).

Orientasi sumber daya manusia telah diberikan kepada pendidik baru, meskipun beberapa aspek masih perlu diperbaiki. Kepala madrasah menganggap bahwa orientasi sudah cukup baik terutama karena sebagian besar calon berasal dari alumni sekolah tersebut, yang diyakini telah memahami tata nilai lembaga. Namun, ada ruang untuk perbaikan dalam memastikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan bidang pengajaran yang diberikan. Latar belakang pendidikan menjadi pertimbangan penting dalam penempatan sumber daya manusia.

Pengembangan merupakan proses menyusun kondisi kerja bagi bawahan dengan cara yang membuat mereka mau bekerja dengan dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan profesional. Pelatihan tentang pendidikan menjadi langkah yang bisa diambil oleh guru untuk meningkatkan kompetensinya, sementara seminar juga menjadi sarana untuk memperoleh informasi baru. Dengan adanya inisiatif ini, aktivitas di sekolah diharapkan akan semakin beragam.

Adanya program pelatihan, yang mungkin termasuk pelatihan atau pengembangan profesional, diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kemampuan atau kompetensi instruktur. Namun, pelatihan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan, termasuk yang telah dilakukan di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung, belum dilaksanakan secara optimal. Hingga saat ini, pelatihan hanya dilakukan melalui pokja guru, yaitu kelompok kerja yang terdiri dari instruktur lain baik dari lembaga yang sama maupun lembaga lain.

Kompensasi adalah salah satu aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan hubungan kerja. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa atas kontribusi waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan oleh individu kepada pendidikan. Meskipun para pendidik menerima kompensasi, namun sering kali hal ini dianggap belum mencukupi untuk

meningkatkan kesejahteraan guru Kebijakan kompensasi yang ditawarkan oleh lembaga pendidikan biasanya ditentukan oleh kebijakan yang telah ditetapkan oleh yayasan atau lembaga tersebut.

2. Faktor pendukung penerapan manajemen SDM

Meskipun ada hambatan dalam pelaksanaan roda organisasi dan program-program kerja, namun terdapat faktor pendukung yang dapat membantu kelancaran pengelolaan dan pelaksanaan program tersebut. Peningkatan dukungan dari orang tua, siswa, dan kepala sekolah, serta kerjasama dengan pihak lain dan penyediaan program pelatihan bagi pendidik, menjadi faktor pendukung dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi guru. Selain itu, meningkatkan keterlibatan siswa di dalam kelas juga menjadi faktor pendukung lainnya. Kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada guru-guru, dan terdapat kerjasama timbal balik antara kepala sekolah dengan guru-guru dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Irawan et al., 2021).

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para guru. Mereka tidak hanya berupaya memfasilitasi dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar berjalan dengan lancar. Dukungan yang diberikan oleh kepala madrasah dapat meliputi berbagai aspek, seperti penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di sekolah, seperti musyawarah guru dan diskusi, serta partisipasi dalam kegiatan pendidikan eksternal. Dengan adanya dukungan optimal dari kepala madrasah, diharapkan kompetensi guru dapat ditingkatkan sehingga mereka mampu bersaing secara efektif di dunia pendidikan.

Hubungan harmonis antara kepala madrasah dan guru merupakan kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di sekolah. Kepala madrasah memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, yang secara langsung memengaruhi keberhasilan dan produktivitas kerja mereka. Sikap positif yang ditunjukkan oleh kepala madrasah dapat memberikan dukungan, arahan, dan motivasi kepada seluruh anggota sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Untuk mengevaluasi sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, kepala madrasah perlu melakukan kunjungan kelas secara langsung. Melalui kegiatan ini, kepala madrasah dapat memberikan dukungan kepada pendidik dan tenaga pendidik serta seluruh komunitas sekolah untuk menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. Dengan menyelesaikan

tugas secara tepat waktu dan tepat sasaran, kepala madrasah dapat memberikan contoh yang baik dan memberikan dorongan kepada staf sekolah untuk melakukan hal yang sama.

Dukungan dari orang tua merupakan elemen penting yang dapat memperlancar setiap upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Kehadiran dukungan ini sangat vital karena tanpa keterlibatan ide, tenaga, dan dukungan finansial dari berbagai pihak, implementasi rencana kegiatan akan sulit terwujud sepenuhnya. Melalui memberikan dukungan dan dorongan kepada anak-anak serta memberikan nasihat selama pertemuan dengan orang tua, tim pendukung ini berperan penting dalam mempersiapkan materi dan memenuhi kebutuhan anak-anak, juga memberikan motivasi di setiap kegiatan.

Pentingnya manajemen dana yang adil dan merata dalam pendanaan program sekolah merupakan hal yang tak terbantahkan. Dalam konteks ini, memberikan dukungan dan motivasi kepada anak-anak serta memberikan nasihat kepada orang tua selama pertemuan menjadi tindakan yang penting. Tim pendukung ini memiliki peran signifikan dalam mempersiapkan materi dan memenuhi kebutuhan anak-anak, sambil memberikan dorongan di setiap kegiatan. Kolaborasi antara orang tua dan guru dalam memberikan dukungan ini akan mempermudah anak-anak untuk menemukan minat mereka dan mengembangkan bakat mereka dengan lebih baik (Rasmianto, 2003).

3. Faktor penghambat penerapan manajemen SDM

Kurangnya kedisiplinan yang ditunjukkan oleh para guru merupakan salah satu faktor yang menghambat manajemen sumber daya manusia yang efektif. Biasanya, pendanaan untuk sekolah pendidikan swasta didapatkan melalui sumbangan filantropi dari bisnis swasta dan juga kontribusi dari para alumni. Namun, kualitas kinerja para guru juga sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin mereka dalam menjalankan tugas. Ketidakterdisiplinan guru, seperti sering datang terlambat ke sekolah atau sikap yang kurang baik terhadap siswa, dapat berdampak negatif pada mutu pendidikan peserta didik (Aisyah, 2014).

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Disiplin ini penting tidak hanya untuk memastikan kelancaran proses belajar mengajar, tetapi juga untuk mencegah timbulnya masalah disiplin di antara peserta didik. Guru yang disiplin cenderung menciptakan lingkungan belajar yang terstruktur dan kondusif. Disiplin sendiri sebagian besar timbul dari kebiasaan hidup dan lingkungan belajar yang teratur, serta rasa cinta dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka sebagai pendidik.

Dalam pelaksanaan program kerja, seringkali ditemui berbagai hambatan yang dapat mengganggu jalannya program tersebut. Terutama dalam konteks tuntutan profesi yang menyebabkan waktu belajar atau mengajar menjadi terbatas, kepala sekolah dituntut untuk lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya para pendidik. Tidak semua guru selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan, yang dapat mengakibatkan kurangnya disiplin di antara staf pendidik, sehingga pendidikan dan pembinaan guru dianggap kurang optimal. Diharapkan bahwa di masa depan, para instruktur akan aktif berpartisipasi dalam seminar dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas mereka.

Keterbatasan waktu dan tanggung jawab pribadi para administrator kadang-kadang dapat menghalangi mereka dalam memenuhi tugas mereka dengan efektif. Meskipun setiap tingkat manajemen memiliki tanggung jawabnya sendiri, seringkali terjadi tumpang tindih yang dapat menghambat organisasi dari mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kolaborasi yang kuat diperlukan dalam menghadapi berbagai kendala tersebut agar program kerja dapat berjalan sesuai dengan harapan.

Membangun disiplin di antara peserta didik harus dimulai dari guru yang menunjukkan teladan disiplin dan otoritas. Harapan untuk memiliki peserta didik yang disiplin tidak akan terwujud jika guru sendiri kurang menunjukkan disiplin. Disiplin guru juga harus bertujuan untuk membantu peserta didik dalam mencegah timbulnya masalah disiplin dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, sehingga peserta didik patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang guru juga sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplinnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kurangnya disiplin dalam hal-hal seperti ketepatan waktu dan sikap terhadap siswa dapat berdampak negatif terhadap kualitas pendidikan yang diterima peserta didik. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa guru menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dalam semua aspek pekerjaannya untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan berkualitas (Efrizal et al., 2022).

KESIMPULAN

Sebelum memulai proses penerimaan tenaga pendidik (guru), langkah awal yang dilakukan adalah membuat perencanaan sumber daya manusia. Ini mencakup analisis mendalam terhadap kebutuhan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sebagai contoh, untuk menjadi guru bahasa Indonesia, seorang calon harus memiliki

kualifikasi minimal S1 Bahasa Indonesia. Dalam menempatkan sumber daya manusia, pertimbangan utama diberikan pada latar belakang pendidikan calon pendidik, dan penempatan guru dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu, berbagai pelatihan diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi guru.

Kepala sekolah memberikan dukungan kepada para pendidik dengan melibatkannya dalam berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat dilakukan baik di lingkungan sekolah, seperti musyawarah guru dan diskusi, maupun melalui kegiatan eksternal di luar sekolah. Namun, salah satu kendala yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah masih sering terjadinya keterlambatan pembayaran honor kepada tenaga pendidik akibat keterbatasan dana yang dimiliki oleh yayasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2014). *Model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru mapel PAI: Studi kasus di MTs. Al Ittihad Poncokusumo Kabupaten Malang.*
- Candra, W. A., Hasan, M., & Sugiran. (2023). TANTANGAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0 DIGITAL. *UNISAN JURNAL*, 1(5), 301-310. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1555>
- Efrizal, E., Firmayanti, A. I., & Ekowati, E. (2022). Pengaruh Supervisi Klinis Dan Supervisi Akademik Terhadap Kompetensi Pedagogik Gusu Di Madrasah Aliyah Darul Muttaqin Baturaja. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 572-580. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/212>
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Irawan, T., Hasan, M., & Fernadi, Feri, M. (2021). Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadi'in Jati Agung Tahun Pelajaran 2020/2021. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 7(2), 47-67.
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10 (02), 789-812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>

- ni'am, mudrikun, LINDA, R., & TAMYIZ. (2022). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 01 PENDOPO BARAT KABUPATEN EMPAT LAWANG PROVINSI SUMATERA SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 191-199. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/614>
- Prabu Mangku Negera, A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Rafika Aditama.
- Rahman, A. (2016). Pendidikan Akhlak Menurut Az-Zarnuji dalam Kitab Ta'lim al-Muta'allim. *At-Ta'dib*, 11(1). <https://doi.org/10.21111/AT-TADIB.V11I1.647>
- Rasmianto, R. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif dalam Otonomi Pendidikan. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 5(1), 14-22. <https://doi.org/10.18860/EL.V5I1.5146>
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>
- Wirjosukarto, A. H. (1985). *Pembaharuan pendidikan dan pendidikan Islam* (Ed. 4). Universitas Muhammadiyah.