



Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang

Dwi Mahriza¹, Rani Febriyanni², Indra Syahputra³

^{1,2,3} STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Email :

dwimahriza@gmail.com

ABSTRACT

An educational institution in realizing its existence in order to achieve a goal requires effective human resource management (HR). The correlation of HR management with teacher performance is two things that are very related and cannot be separated. This means that the ability to empower human resources in an educational institution will lead to improvements in teacher performance at the school, one of which is the development of human resource management programmed for teacher performance by the head of Madrasah Tsanawiyah Al-Fath Gebang. Based on the research problems that have been formulated and the results of the research that the researchers have done, the Level of Human Resource Management on teacher performance in MTs. Al-Fath Gebang Islamic Boarding School can be said to be very good. This can be seen from the acquisition of table percentages from the frequency distribution which all place teacher performance a) Intellectual quality including knowledge and skills), b) Education, c) Understanding of the field, d) Ability. In high level . This means that teacher competence is needed, especially in the learning process, not only one competency that must be mastered but strived to have all four of these competencies. There is an overall positive and significant influence of human resource management on teacher performance in MTs. Al-Fath Gebang Islamic Boarding School. This shows that human resource management is very much needed in the process of improving teacher performance.

Keywords

Human Resource Management, Teacher Performance

How to cite

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jesa>

PENDAHULUAN

Sebuah lembaga pendidikan dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai suatu tujuan memerlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Kata manajemen mempunyai banyak arti tergantung pada konteksnya. Menurut Stoner dan Freeman manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (*human resource manajemen*) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia

organisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan sumber daya manusia itu sendiri adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama dengan manajemen sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia.

Manajemen sumber daya manusia dimaknai pula sebagai strategi dan operasionalnya, maka organisasi termasuk di lembaga pendidikan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, disini diperlukan adanya langkah-langkah manajemen guna lebih menjamin bahwa didalam organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan sesuai dengan kebutuhan.

Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi sumber daya manusia (SDM) yang muncul dari perencanaan strategis dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi yang berasal dari program-program SDM. Oleh karena itu , manajemen sumber daya manusia harus di sesuaikan dengan strategis tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan organisasi dapat tercapai. Sekolah sebagai suatu lembaga yang akan mendidik peserta didik atau siswa dengan tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sesuai dengan tujuan bangsa Indonesia sebagaimana yang tercantum didalam pembukaan UUD 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Diantaranya upaya untuk mewujudkan tujuan itu adalah melalui pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal serta pendidikan informal.

Tujuan pendidikan Nasional menurut Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yaitu berkembangnya potensi 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. Keterangan lain dijelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk keprofesionalan kinerja guru. Jadi profesionalisme kerja guru adalah hasil nyata yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Jadi ukuran keprofesionalan guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral di pundaknya.

Korelasi manajemen SDM dengan ketercapaian tujuan pendidikan adalah dua belah keping mata uang yang tidak bisa dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memberdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa pada kemajuan-kemajuan di sekolah tersebut salah satunya adalah pengembangan SDM yang di programkan. Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu.

Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa. Pendidikan dikembangkan untuk membebaskan dari keterpurukan yakni pendidikan yang dapat mengembangkan potensi masyarakat, mampu menumbuhkan kemauan, serta membangkitkan nafsu generasi bangsa untuk menggali potensi, dan mengembangkannya secara optimal bagi kepentingan pembangunan masyarakat secara utuh dan menyeluruh.

Guru merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam kegiatan pendidikan. Guru mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik mencapai cita-citanya. Dalam lingkungan sekolah guru berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, dan sebagai pembimbing peserta didik.

Sedangkan dalam sebuah keluarga, guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (*family educator*) dan di lingkungan masyarakat, guru mempunyai peran sebagai pembina masyarakat (*social developer*), penemu masyarakat (*social inovator*) dan sebagai agen masyarakat (*social agent*). Tugas yang dilaksanakan dan tanggung jawab guru erat kaitannya dengan kemampuan yang disyaratkan untuk memangku jabatan profesi guru. Kualitas guru dapat ditinjau dari dua segi, dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses guru di katakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara kreatif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Pengembangan kualitas guru merupakan suatu proses yang kompleks, dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait.

Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap mengembangkan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Dalam pelaksanaan berbagai kebijakan, guru dituntut untuk menjadi ahli penyebar

informasi yang baik. Guru juga berperan sebagai perencana (*designer*), pelaksana (*implementer*), dan penilai (*evaluator*) pembelajaran. Sehubungan dengan itu, guru harus kreatif, profesional, dan menyenangkan. Guru harus kreatif dalam memilah dan memilih, serta mengembangkan materi standar sebagai bahan untuk membentuk kompetensi peserta didik. Guru harus profesional dalam membentuk kompetensi peserta didik sesuai dengan karakteristik individu masing-masing. Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang di miliki masing-masing individual.

Dalam kinerjanya, seorang guru dituntut: (1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya; (2) Menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik; (3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi; (4) Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (5) Seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya.

Korelasi manajemen SDM dengan kinerja guru adalah dua hal yang sangat berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memberdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa kemajuan-kemajuan kinerja guru di sekolah tersebut salah satunya adalah pengembangan manajemen SDM yang di programkan untuk kinerja guru oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Fath Gebang.

METODE PENELITIAN

Merujuk pada fenomena diatas, Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teoriteori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Disebut dengan kuantitatif karena data data yang terkumpul dalam penelitian ini dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. "Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang datanya berupa angka yang digunakan sebagai alat untuk menemukan sebuah keterangan"

Lokasi penelitian yang akan dilaksanakan di sekolah Mts.Al-Fath Gebang. MTs. Al-Fath Gebang merupakan madrasah swasta yang bernaung di Kementerian Agama yang berorientasi pada pendidikan agama Islam dan juga pendidikan umum di Kecamatan Gebang, Kabupaten Langkat dan telah terakreditasi oleh badan akreditasi nasional. Waktu penelitian pada bulan September sampai bulan Desember.

Metode analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasi, dimana penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui tingkat stres mahasiswa yang menyusun skripsi dan tingkat *self-efficacy* pada mahasiswa yang sedang menyusun skripsi digunakan kategorisasi berdasar model distribusi normal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi kemampuan

Kompetensi pedagogik diukur dengan 4 indikator yaitu a) Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan), b) Pendidikan, c) Memahami bidangnya, d) Kemampuan. Dari ke empat indikator tersebut terdapat 8 pernyataan sehingga skor maksimum 32 (8×4) dan skor minimum 8 (8×1).

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Kemampuan

No	Interval Kelas	F	Presentasi	Kriteria
1	26 - 32	16	64%	Tinggi
2	20 - 25	9	36%	Cukup
3	14 - 19	0	0%	Rendah
4	8 - 13	0	0%	Sangat rendah
		25	100%	

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat manajemen sumber daya manusia guru yang memiliki tingkat kompetensi tinggi yaitu 64% dari keseluruhan sampel, tingkat yang cukup 36% dari keseluruhan sampel dan tingkat terendah 0% dari keseluruhan sampel. Berdasarkan dari TABEL di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MTs. Pondok Pesantren Al-Fath Gebang TINGGI.

Distribusi Frekuensi Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan)

Kompetensi pedagogik diukur dengan 4 cara yaitu valid, reliabel, praktis, dan objektif. Dari keempat indicator tersebut terdapat 8 pertanyaan sehingga skor maksimum 32 (8x4) dan skor minimum 8 (8x1). Maka interval sebagai berikut. $\frac{32}{4} = 6$.

Perhitungan diatas dapat diketahui Panjang kelas interval dalam variable kualitas intelektual yang meliputi pengetahuan dan keterampilan. Adalah 6. Dapat diketahui distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi Kualitas intelektual

No	Interval Kelas	F	Presentas i	Kriteria
1	26 - 32	22	88%	Tinggi
2	20 - 25	3	12%	Cukup
3	14 - 19	0	0%	Rendah
4	8 - 13	0	0%	Sangat rendah
		25	100%	

Berdasarkan TABEL di atas, dapat diketahui bahwa tingkat kinerja guru di MTs. Ponpes Al-Fath Gebang yang memiliki tingkat kompetensi tinggi yaitu 88% dari keseluruhan sampel dan tingkat yang cukup 12% dari keseluruhan sampel Berdasarkan dari TABEL di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru di MTs. Ponpes Al-Fath Gebang berada di kategori **TINGGI**.

Diskripsi Frekuensi Pendidikan

Frekuensi untuk aspek Pendidikan dapat diukur dengan 3 indikator yaitu berkomunikasi dengan baik pada siswa dan lingkungan sekolah, berkomunikasi secara empatik dan santun dengan masyarakat luas, dan bersikap inklusif dan obyektif. Dari ketiga indicator tersebut terdapat 6 pertanyaan sehingga skor maksimum 24 (6 x 4) dan skor minimum 6 (6 x 1). Maka interval dapat diketahui sebagai berikut : $\frac{24}{6} = 4,5$ kemudian dibulatkan menjadi 5.

Dari perhitungan di atas dapat diketahui panjang kelas interval dalam frekuensi aspek pendidikan adalah 5. Dapat diketahui distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi memahami bidangnya

No	Interval Kelas	F	Presentasi	Kriteria
1	21 – 24	14	56 %	Tinggi
2	16 – 20	11	44%	Cukup
3	11 – 15	0	0%	Rendah
4	6 – 10	0	0%	Sangat rendah
		25	100%	

Berdasarkan TABEL di atas, dapat diketahui bahwa tingkat kompetensi sosial guru Fiqih di Mts. Pondok Pesantren Al-Fath Gebang yang memiliki tingkat kompetensi tinggi yaitu 56% dari keseluruhan sampel, dan tingkat yang cukup 44% dari keseluruhan sampel. Disimpulkan bahwa kemampuan Pendidikan MTs. Ponpes Al-Fath Gebang berada di kategori TINGGI.

Diskripsi Frekuensi Memahami bidangnya.

Perhitungan di atas dapat diketahui panjang kelas interval dalam variabel kompetensi guru adalah 5. Dapat diketahui distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi memahami bidangnya

No	Interval Kelas	F	Presentasi	Kriteria
1	21 – 24	11	44%	Tinggi
2	16 – 20	14	56%	Cukup
3	11 – 15	0	0%	Rendah
4	6 – 10	0	0%	Sangat rendah
		25	100%	

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat memahami pekerjaan sesuai bidangnya di MTs. Ponpes Al-Fath Gebang berada di kategori TINGGI.

Berdasarkan data tersebut yang memiliki tingkat kompetensi tinggi yaitu 44% dari keseluruhan sampel, dan tingkat yang cukup 56% dari keseluruhan sampel Berdasarkan dari TABEL di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru Fiqih di Mts. Pondok Pesantren Al-Fath Gebang berada di kategori CUKUP.

Dari penelitian ini, berdasarkan hasil kuesioner (angket) yang telah diberikan kepada 25 responden di mtS. Al-Fath Gebang pada kelas VIII, diketahui bahwa terdapat faktor negatif dari media pembelajaran. Maksudnya dari hasil analisis yang dilakukan penulis bahwa dari pengolahan data tentang media pembelajaran berupa kuesioner (angket) dengan data hipotesis alternatif (Ha) dalam penelitian ini diterima atau dengan kata lain dugaan awal bahwa ada pengaruh antara aanajemen Sumber Daya Manusia dengan Kinerja guru. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru pada aspek a) Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan), memperoleh angka 64% dari keseluruhan sampel. b) Pendidikan, mendapatkan presentase penilaian 88% persen yang artinya berada di tahap yang tinggi. c) Memahami bidangnya, pada tahap ini memperoleh nilai 56% dari keseluruhan sampel.d) Kemampuan. Pada tahap ini memperoleh data berupa 44% perolehan nilai dari hasil penelitian.

Tingkat Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja guru di MTs. Pondok Pesantren Al-Fath Gebang bisa dikatakan sangat bagus. Hal ini bisa dilihat dari perolehan persentasi TABEL dari distribusi frekuensi yang semuanya menempatkan kinerja guru a) Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan), b) Pendidikan, c) Memahami bidangnya, d) Kemampuan. Dalam tingkatan tinggi . Ini berarti kompetensi guru sangat diperlukan khususnya dalam proses pembelajaran, tidak hanya satu kompetensi saja yang harus dikuasai akan tetapi diusahakan memiliki keempat kompetensi tersebut.

Terdapat pengaruh yang positif antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MTs Pondok Pesantren Al-Fath Gebang. Hal ini berarti semakin tinggi manajemen sumber daya manusia yang dimiliki yaitu a) Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan), b) Pendidikan, c) Memahami bidangnya, d) Kemampuan oleh guru maka semakin tinggi hasil kinerja yang diperoleh begitu pula sebaliknya.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara keseluruhan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MTs. Pondok

Pesantren Al-Fath Gebang. Hal ini menunjukkan bawasannya manajemen sumber daya manusia sangat di perlukan dalam proses meningkatkan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan *t* tabel yaitu 2,040 pada taraf ini signifikan 5% H_a diterima dan H_0 ditolak dan penelitian ini signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2017, *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*, Jakarta : PT Rineka Cipta,
- Azwar, Syaifudin, 2002, *Metode Penelitian.*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Barthos, Barsir. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Bambang, Wahyudi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sulita.
- Bambang Soepeno, S. d. 2016, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sejarah Di Man Pajarakan Kabupaten Probolinggo*. *Jurnal Pendidikan Dan Humaniora* , Vol.53, 1- 10. Jember: Universitas Jember
- Departemen Pendidikan Nasional, 2007, *Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Visimedia.
- Hasibuan, Malayu S.P.,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2011, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE,Yogyakarta.
- Kurniadin, Didin Dan Imam Machali, 2012, *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Muhson, Ali,2014, *Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan*, *Jurnal Cendekia*, Vol. 2, No. 1.
- Pata, R,2017, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Syaodih Sukmadinata, Nana,2005, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sadili Samsudin, M.M.M.Pd,2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti., 2011, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ke II*, Bandung: Mandar Maju

- Suprihatiningrum, Jamil, 2013, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*. Cet, I; Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Tanzeh, Ahmad, 2012, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwijayanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Prasada.
- Usman, Effendi. 2014. *Ass Manajemen. Cetakan ke II*. Jakarta: Rajawali Pers
- Undang-Undang R.I Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cet.I*; Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yamin, Martinis Dan Maisah. 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.