



Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Binjai

Elvrida Maharani Br Pangaribuan¹, Maulana Akbar Sanjani², Nurul Hasanah³

^{1,2,3} STKIP Budidaya Binjai, Indonesia

Corresponding Author:  elvridamaharani84@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

28 July 2025

Revised

22 July 2025

Accepted

25 August 2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 7 Binjai. Penelitian ini berfokus tentang bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 7 Binjai mulai dari segi pelaksanaan dan fungsi-fungsi manajemennya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Binjai yaitu dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dikatakan cukup baik. Implikasi dari hasil penelitian disarankan agar pihak sekolah memberikan pelatihan-pelatihan kepada dewan guru terkait media pembelajaran agar proses interaksi komunikasi dan edukasi antara guru dan siswa dapat berlangsung tepat, berusaha meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana demi kelancaran dan kesuksesan proses pembelajaran, saling bekerjasama dalam meningkatkan kinerja guru baik dari kepala sekolah, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik serta diharapkan segala sesuatu yang telah dicapai dapat ditingkatkan.

Key Word

Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru

How to cite

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



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Berhasilnya organisasi di suatu lembaga tidak hanya dilihat dari sumber daya alam yang ada, tapi tentang bagaimana sumber daya manusia nya mampu mengelola hasil alam yang ada sehingga mampu berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang ada (Winarti et al., 2023). Pembangunan yang berkesinambungan di negara kita akan mampu di pertahankan bila kualitas SDM mampu mendapatkan perhatian dari pemerintah yang bertanggung jawab di bidangnya, tidak hanya

dari kalangan pemerintahan saja namun juga dari kalangan swasta jika mampu memperhatikan kinerja yang ada maka pembangunan akan berjalan baik dan kualitasnya akan meningkat. Maka dari itu, jumlah potensial penduduk Indonesia yang banyak jika mampu di kendalikan dengan baik akan mampu membantu pengembangan pembangunan yang ada (Manik, 2020). Jika hal seperti ini di perhatikan dengan baik maka, manajemen di Indonesia yang di kelola oleh lembaga swasta akan mampu memberikan dampak yang baik dan positif untuk perkembangan ekonomi seluruh perusahaan di masa yang akan datang.

Salah satu point yang penting dalam sebuah organisasi adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena dengan MSDM sekolah dan perusahaan yang ada mampu beroperasi secara stabil. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Fika & Zohriah, 2024). Maka oleh sebab itu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan adalah sangat penting, hal ini mengingatkan bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, dapat maju dan berkembang dengan dukungan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas (Riniwati, 2016). Adapun sumber daya manusia dalam pendidikan meliputi Kepala Sekolah, Guru, Karyawan, dan Komite Sekolah. Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Manajemen sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas apabila sumber daya manusia dalam aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih dengan baik untuk mencapai tujuan dan peraturan yang telah dicantumkan oleh perusahaan agar bisa bertanggung jawab dalam melakukan sesuatu hal pada dirinya sendiri dan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Menurut (Irianto, 2017) Pendidikan merupakan salah satu pondasi dalam kemajuan suatu bangsa, semakin baiknya kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu bangsa, maka akan diikuti dengan semakin baiknya kualitas bangsa tersebut dan pendidikan memiliki peranan yang sangat penting terhadap terwujudnya peradaban bangsa yang bermartabat, karena kalau belajar pendidikan maka kita bisa beradab. Dalam pendidikan di sekolah memiliki : Kepala Sekolah, Guru, Murid, Pemerintah dan Masyarakat. Keberhasilan pendidikan tergantung interaksi pemimpin kepada para guru dengan peserta didik. Guru sebagai pemimpin pendidikan yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran didalam kelas, dan peran

kepemimpinan akan tercermin dari guru yang melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan bagi pembelajaran pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah..

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya kualitas kinerja guru. "Kemampuan mempengaruhi, mendorong, mengajak, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu" (Djatmiko, 2006). Menurut tafsir ini, tugas seorang pemimpin adalah memberikan, menginspirasi, mengajak, dan memotivasi orang lain demi kemajuan sekolah, khususnya peningkatan kinerja guru.

Pemimpin sekolah bisa diketuai oleh kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki jabatan dan berperan penting dalam proses pendidikan. Jabatan dan peran dari kepala sekolah adalah mengelola pendidikan dan pemimpin formal disekolah. Berjalannya proses pembelajaran yang baik dan pengelolaan sekolah yang baik tergantung dari tanggung jawab atau manajemen pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah menciptakan kondisi dan suasana iklim kerja yang baik bahkan hubungan antar manusia di sekolah terjalin dengan baik. Melihat peranan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menjalankan tugasnya utamanya dalam masalah kinerja guru, maka dapat dikatakan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru serta para guru dapat mengapresiasi dirinya untuk mendukung kinerja kepala sekolah dan saling memberikan motivasi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut (Pradana, 2015) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses atau pelaksanaan yang terdapat pengaruh di dalamnya. Gaya kepemimpinan juga menjadi cara pemimpin untuk mengarahkan, mendorong dan mengkoordinasi semua kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan, dan dengan di terapkannya gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan terjalin hubungan kerjasama dan visi misi akan terwujudnya untuk mencapai tujuan di dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan dalam pendidikan dapat diartikan sebagai kesiapan dan kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing para guru dalam pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan (Syamsul, 2017).

Kepemimpinan merupakan masalah yang paling sering di bahas dalam penelitian karena mampu menarik perhatian terkait banyaknya gaya yang dipilih dalam memimpin. Kepemimpinan merupakan topik utama yang banyak dibahas karena kedudukannya yang cukup sentral, karena pemimpin

lah yang mampu menentukan langkah-langkah yang akan di ambil dalam suatu organisasi sehingga mampu mencapai target atau tujuan yang diinginkan bersama agar lebih unggul di era yang akan datang.pemimpin juga dikatakan sebagai orang yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan yang terjadi dalam sebuah organisasi, karena dari tipe kepemimpinannya lah semua di tentukan. Dari sinilah dapat dilihat bahwa pemimpin harus mampu mengatut strategi yang baik untuk suatu organisasi dengan memusatkan cara apa yang dapat dilakukan agar mencapai tujuan. Pemimpin juga harus mampu menentukan bagaimana sumber daya yang ada dapat bekerja sesuai visi yang telah ditetapkan dan sesuai dengan kriteria yang ada, sehingga hubungan antar staf dapat terjalin dengan baik dan tidak terjadi kesenjangan. Pemimpin yang cakap tidak hanya mampu mengusahakan bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, produktif, dan efisien, tepat pada waktunya dengan kualitas tinggi, tetapi juga dapat menolong orang-orang dalam organisasi, mengetahui rasa harga diri dan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan yaitu Kepala Sekolah Dalam pengambilan suatu keputusan di SMA Negeri 7 Binjai masih kurang konsisten dalam pengambilan suatu tindakan yang terkadang selalu berubah-ubah sehingga membuat para guru sulit dalam mengambil keputusan, karena keputusan yang tidak seperti perbuatan keputusan penyusunan program sekolah, penyusunan kegiatan sekolah yang terkadang berubah tanpa ada keputusan bersama. Guru SMA Negeri 7 Binjai ini mempunyai skill yang berbeda beda dan guru harus berinovasi sendiri sesuai dengan kemampuannya. Menurut PKS (Penilaian Kinerja Guru) yang di tunjukkan kepala sekolah yaitu kinerja kepala sekolah dan kinerja para guru sudah bagus hanya saja keputusan yang di ambil kepala sekolah sering berubah- ubah yang kadang tidak sesuai dengan penyusunan program sekolah. Dan apabila ada kesalahan terkadang Kepala Sekolah membantu dan memberikan pengarahan kepada guru dan tidak mengambil alih keputusannya sendiri dan hanya memberikan pengarahan saja.

Sesuai dengan ketentuan yang ada tersebut, maka kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin harus mampu memiliki keterampilan dalam mengevaluasi kinerja staf yang ada agar mampu berinisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja guru dan meningkatkan motivasi diri seorang pengajar. Kualitas dan kuantitas seseorang yang dapat dicapai secara mandiri atau individu disebut kinerja. Kualitas kinerja guru dalam mengajar akan sangat menentukan hasil pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam pembelajaran di sekolah. Kinerja guru dalam mengajar dapat dikatakan berkualitas apabila seorang guru

dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha mengajar di dalam kelas kepada para peserta didik. Oleh karena itu keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi didalam sekolah bergantung kepada perilaku dan sikap individu-individu yang bersinergi di berbagai sumber, seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi (Tsauri, 2013).

Manajer memperhatikan kinerja karyawannya dengan membuat disiplin kerja, dimana ia akan memantau setiap perilaku yang terjadi. Jika seorang karyawan mampu menaati peraturan yang ada maka akan meningkatkan kesadaran diri dalam lingkungan kerja. Tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja para guru dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku para guru dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi yang lebih tinggi menandakan tingkat disiplin kerja guru dalam sekolah rendah, yang terjadi pada sekolah tersebut apalagi sekarang dalam melakukan absensi melalui barcode dan bahkan di sekolah tersebut tidak terjangkau sinyal apapun dan guru guru selalu absen kadang di rumah atau ditempat-tempat yang terjangkau sinyal (Maisaroh, 2017).

Hal ini menunjukkan bahwa peran guru tidak terlepas dari penerapan gaya kepemimpinan yang ada dalam masing-masing lembaga, akan tetapi masih banyak permasalahan yang menyebabkan menurunnya efektivitas kinerja guru dan disiplin kerja yang muncul disebabkan ketidaksesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, bahkan tidak jarang pada permasalahan tersebut muncul disebabkan gaya kepemimpinan yang salah karena secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan atau menerapkan gaya kepemimpinan tersebut dalam rangka menjalankan kepemimpinannya menurut sendiri dan cara-cara yang digunakannya merupakan pencerminan sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin walaupun pengertian ini tidak mutlak. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis berkeinginan melakukan penelitian yang sangat penting dilakukan untuk melihat sejauh mana kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan disiplin kerja dengan judul: "Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Binjai".

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2019), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Metode penelitian meliputi pengumpulan data, analisis, dan interpretasi informasi. Metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah

dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara tragulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

Alasan peneliti memilih pendekatan penelitian ini karena peneliti menganggap bahwa penelitian kualitatif akan dapat lebih mudah menjawab permasalahan yang ditimbulkan, karena penelitian ini akan dilaksanakan langsung di tempat dan bertemu dengan objek penelitian. Sehingga informasi yang diterima objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Binjai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Binjai. Penelitian ini difokuskan pada peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 7 Binjai, baik dari segi pelaksanaan yang ada dan sampai ke fungsi manajemen yang dijalankan. Sebuah lembaga atau organisasi mengelola sumber daya manusia dengan sistem manajemen yang teratur dan efektif. Peran yang dimiliki sumber daya manusia dalam sebuah lembaga atau organisasi tentunya sangat penting terutama jika di jalankan dengan baik dan efektif tentu akan menghasilkan peningkatan kualitas dan antusiasme para guru yang terlibat agar mereka meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya di sekolah dan berdampak tinggi bagi dnia pendidikan. Peran guru dan kepala sekoah sangat menentukan kualitas pendidikan yag terjadi di lingkungan kependidikan terutama sekolah. Semua sama seperti yang dijelaskan kepala sekolah SMA Negeri 7 Binjai, Bapak Khaidir sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia di sekolah merupakan sebuah sistem manajemen yang selalu terhubung dengan guru, maka guru yang ada semua kami berikan penjelasan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas terkait dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki. Maka dari itu, manajemen sumberdaya manusia merupakan elemen penting agar mampu meningkatkan kualitas dan kinerja guru. (S1 W2 003-006)

Hal ini juga dikuatkan oleh guru Ibu Asnawati mengatakan bahwa:

Peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena jika kita tidak memiliki konsep atau perencanaan yang baik otomatis kinerja tidak akan meningkat bahkan mungkin stay ditempat atau bahkan sama sekali menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru di SMA Negeri 7 Binjai manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 7 Binjai dengan melakukan perencanaan awal agar kegiatan pembelajaran terencana dengan baik dan berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Adapun peran manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 7 Binjai meliputi:

Perencanaan

Perencanaan juga termasuk dalam inti manajemen, dengan begitu setiap kegiatan yang ada tidak luput dari perencanaan. Perencanaan SDM merupakan sebuah proses dimana dilakukannya kegiatan analisis dan identifikasi yang dilakukan lembaga terkait kebutuhan apa saja yang dibutuhkan SDM, sehingga untuk langkah selanjutnya tau apa yang harus dilakukan agar tidak terlepas dari tujuan yang telah ditetapkan (Merentek et al., 2023). Upaya perencanaan sumber daya manusia di SMA Negeri 7 Binjai sangat disesuaikan dengan kebutuhan sekolah serta potensi yang dimiliki oleh sekolah. Sebagaimana telah diungkapkan oleh Bapak Khaidir, selaku Kepala SMK Negeri 7 Binjai mengatakan:

Kami melakukan rapat koordinasi bersama para staf dan dewan guru lainnya yang terjadwal terkait dengan perancangan anggaran tiat awal tahunnya. Untuk guru yang kurang mengerti kita berikan pemahaman tentang kurikulum yang ada, agar proses pembelajaran berjalan dengan lancar. Terkait dengan pemahaman yang kami berikan sebelum itu kami melakukan analisis dan riset terkait dengan kebutuhan apa yang di perlukan oleh guru tersebut, lalu kami ajukan ke yayasan, semua mata pelajaran yang ada juga sesuai dengan keterampilan guru masing-masing (S1 W4 009-020).

Hal ini juga dikuatkan oleh kurikulum Ibu Srihayati, beliau mengatakan bahwa:

Terkait dengan perencanaan yang ada kita sudah melakukan rapat dengan kepala sekolah dan dewan guru yang lain, selain menganalisis dan menentukan tujuan kita juga membuat rencana untuk progres yang akan di capai di semester ganjil maupun genap (S3 W8 027-032).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan perencanaan yang dilakukan di SMA Negeri 7 Binjai dalam meningkatkan kinerja guru direncanakan dan ditentukan pada saat rapat/pertemuan tatap muka bersama para guru, staf, dan seluruh tenaga kependidikan yang dipimpin oleh kepala madrasah. Dengan memberikan pemahaman terkait tugas dan tanggungjawab para dewan guru baik berhubungan dengan kurikulum dan perangkat pembelajaran serta melakukan analisis kebutuhan untuk lebih menjamin tersedianya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik saat ini maupun di

masa yang akan datang, sehingga lebih menjamin setiap jabatan ada yang mengisinya.

Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan mendasar untuk mengatur sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik (Saefrudin, 2017). Pengorganisasian tidak dapat dipisahkan dalam lembaga pendidikan. Pengorganisasian berarti pengelompokan orang, alat, wewenang dan tanggung jawab menjadi satu kesatuan yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berikut adalah parafrase dari kalimat yang Anda berikan:

Di SMA Negeri 7 Binjai, pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara rinci berdasarkan bidang dan bagian masing-masing. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kerja sama yang efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian tersebut sangat penting untuk membentuk struktur organisasi sekolah yang jelas, serta memperjelas uraian tugas dan tanggung jawab setiap bidang. Oleh karena itu, fungsi pengorganisasian digunakan untuk menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, dan latar belakang pendidikan masing-masing individu agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Seperti yang disampaikan oleh Bapak Khaidir, Kepala SMA Negeri 7 Binjai:

Untuk meningkatkan kualitas pendidik yang bertujuan memperbaiki kinerja guru, langkah yang diambil adalah dengan melakukan pengorganisasian melalui penempatan dan pembagian tugas yang tepat. Pembagian tugas guru di madrasah ini dilakukan setiap semester atau pada awal tahun ajaran baru. Beberapa tugas dapat diganti atau dipertahankan, tergantung pada kemampuan masing-masing guru. Dengan demikian, tugas-tugas yang diberikan disesuaikan dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan para guru (S1 W6 022-031).

Hal ini juga dikuatkan oleh Guru Bahasa Indonesia yaitu Ibu Asmawati, beliau mengatakan bahwa:

Pembagian tugas di sekolah ini dilakukan berdasarkan kemampuan dan latar belakang pendidikan setiap guru. Para guru mengajar sesuai dengan bidang keahlian mereka, sehingga tidak ada lagi yang mengampu mata pelajaran di luar spesialisasinya. Misalnya, seorang guru yang berlatar belakang pendidikan agama akan mengajar mata pelajaran agama, sehingga setiap guru menjalankan tugasnya sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing (S2 W12 032-039).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, pelaksanaan fungsi pengorganisasian dilakukan dengan menempatkan dan membagi tugas kepada

para guru sesuai dengan kompetensi dan keahlian masing-masing. Hal ini bertujuan agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara optimal dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Setelah pengorganisasian dilakukan sesuai dengan komponen yang ada, selanjutnya diberikan pengarahan agar tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik.

Pengarahan

Pengarahan atau penggerakan merupakan fungsi manajemen yang dilakukan setelah tahap perencanaan dan pengorganisasian, yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Pengarahan ini merupakan upaya untuk memotivasi guru agar secara sukarela dan dengan kesadaran penuh melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengarahan atau penggerakan yang diterapkan di SMA Negeri 7 Binjai merupakan langkah untuk memastikan bahwa seluruh perencanaan dan tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik. Tanpa adanya pengarahan atau penggerakan, proses perencanaan dan pengorganisasian tidak akan berjalan secara efektif. Oleh sebab itu, pengarahan kepada para guru sangat diperlukan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal demi tercapainya visi, misi, serta perencanaan yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan pengarahan di SMA Negeri 7 Binjai, terdapat beberapa hal yang harus dilakukan, sebagaimana hasil wawancara yang diperoleh penulis berikut ini:

Bapak Khaidir selaku Kepala SMA Negeri 7 Binjai mengatakan bahwa:
Untuk meningkatkan kinerja guru, kami rutin mengadakan rapat bersama dewan guru di mana selalu diberikan motivasi dan arahan agar para guru dapat meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan, pemanfaatan media pembelajaran, serta kedisiplinan, terutama dalam menyiapkan perangkat pembelajaran. Rapat koordinasi ini biasanya dilaksanakan pada awal, tengah, dan akhir semester (S1 W8 034-038).

Ibu Asmawati selaku guru bahasa indonesia sekolah mengatakan bahwa:
Dalam proses pengarahan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah melalui rapat, setiap tugas dijelaskan secara rinci dan diberikan arahan langsung oleh Kepala Sekolah. Dengan demikian, kami memperoleh bekal yang cukup untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (S2 W14 043-047).

Bapak Dalan Malem S, selaku guru mata pelajaran Kimia juga mengatakan bahwa:
Kepala sekolah juga memberikan arahan dan bimbingan terkait tugas-tugas yang akan diberikan kepada para guru, serta memberikan penghargaan atas kinerja dewan guru (S4 W15 037-041).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan fungsi pengarahan, Kepala Sekolah selalu mengadakan rapat terlebih dahulu sebelum menerapkan kebijakan agar para guru dapat memahami tugas mereka dengan baik. Kepala Sekolah juga rutin memberikan arahan dan bimbingan kepada seluruh guru agar tugas yang dijalankan dapat dilakukan secara optimal dan efisien sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, Kepala Sekolah juga memberikan penghargaan kepada dewan guru di SMA Negeri 7 Binjai.

Pengawasan

Pengawasan merupakan proses untuk menilai atau mengukur kinerja selama pelaksanaan program kerja, serta memonitor pelaksanaan dan hasilnya guna memastikan apakah sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Sulaeman, 2018). Pengawasan berperan sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana kinerja guru di SMA Negeri 7 Binjai telah berjalan secara optimal sesuai dengan tugas masing-masing. Di SMA Negeri 7 Binjai, pengawasan dilakukan dengan mengamati dan mengevaluasi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, agar pelaksanaan program kerja dapat berjalan dengan maksimal dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan wawancara dengan Kepala SMA Negeri 7 Binjai, Bapak Khaidir, beliau menyampaikan bahwa pengawasan dilakukan melalui kunjungan kelas saat proses pembelajaran berlangsung, sehingga guru dapat dipantau secara langsung. Kunjungan kelas biasanya diberitahukan terlebih dahulu kepada guru, namun ada juga yang dilakukan secara mendadak. Secara keseluruhan, kegiatan di madrasah sudah berjalan dengan optimal, lebih terencana, terorganisir, dan terarah. Sebagai kepala madrasah, beliau menilai bahwa kinerja guru sudah baik dan mengalami peningkatan, terutama dalam penguasaan materi dan pengelolaan kelas. Namun, penggunaan media pembelajaran masih kurang maksimal. Meskipun setiap kelas sudah dilengkapi dengan infokus, sebagian guru belum sepenuhnya menguasai penggunaannya, sehingga penggunaannya pun tidak konsisten (*S1 W12 047-055*).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu metode yang digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu melalui kunjungan kelas. Kunjungan ini dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengamati langsung guru saat melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran di kelas. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat menilai apakah metode pengajaran guru sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pelaksanaan kunjungan kelas

oleh kepala sekolah terkadang dilakukan secara mendadak, dan pada kesempatan lain diberitahukan terlebih dahulu.

Pengawasan merupakan proses yang sangat penting untuk memonitor kinerja guru. Sebagai pemimpin, kepala sekolah berkewajiban melakukan pengawasan dengan mengunjungi kelas-kelas yang diajar oleh para guru. Pernyataan ini diperkuat oleh Ibu Srihayati, koordinator kurikulum SMA Negeri 7 Binjai, yang menyatakan bahwa mereka selalu mengawasi jalannya proses pembelajaran agar tetap berjalan dengan tertib. Tanpa adanya pengawasan, guru mungkin kurang fokus saat mengajar, sehingga pemantauan secara terus-menerus diperlukan. Selain itu, guru diberi kebebasan untuk memanfaatkan berbagai sumber belajar yang ada, dengan tetap diiringi pengawasan guna meningkatkan kinerja dan memastikan proses pembelajaran berjalan lancar. Mereka juga melakukan penilaian kinerja guru (PKG) untuk menilai kemampuan guru secara menyeluruh. Sebagai wakil kepala madrasah bidang kurikulum, Ibu Srihayati menilai bahwa kinerja guru di madrasah sudah cukup baik meskipun belum sempurna. Dari segi pengelolaan kelas, penguasaan materi, dan metode pengajaran, guru-guru sudah menunjukkan kualitas yang tinggi, termasuk interaksi yang baik dengan siswa. Namun demikian, pengawasan dan pemberian arahan tetap dilakukan secara berkelanjutan (*S3 W4 008-013*).

Guru Bahasa Indonesia, Ibu Asmawati, juga menjelaskan bahwa sistem pengawasan dilakukan dengan cara kepala madrasah melakukan kunjungan ke kelas untuk memantau proses pembelajaran. Selain itu, ada juga kunjungan dari pihak luar, biasanya berupa pemantauan atau pembinaan oleh pengawas. Para guru dikumpulkan dalam satu ruangan, dan jika terdapat kendala, pengawas akan dihadirkan untuk memberikan arahan. Kunjungan tersebut biasanya dilakukan pada awal tahun atau semester, sehingga dalam satu semester dilakukan sekitar dua kali kunjungan (*S2 W18 054-063*).

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan di SMA Negeri 7 Binjai telah memberikan hasil positif, terlihat dari peningkatan kinerja guru dalam hal pengelolaan kelas, penguasaan materi, serta interaksi yang baik dengan siswa. Pengawasan dilakukan melalui dua sistem, yaitu kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan pembinaan dari pengawas eksternal. Dengan demikian, peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 7 Binjai terlaksana melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Pembahasan Penelitian

Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan yang bersangkutan dengan kegiatan yang akan dilkakukan atau dibuat pada kinerja guru. Dalam perencanaan sumber daya manusia di sekolah akan mencapai tujuan untuk kebutuhan potensi yang dimiliki oleh sekolah. Pada tahap perencanaan biasanya guru akan mengadakan rapat dengan kepala sekolah. Dengan memberikan guru berhubungan dengan kurikulum dan perangkat pembelajaran serta melakukan analisis kebutuhan untuk menjamin tersedianya di masa yang akan datang dalam pembelajaran.

Berkaitan pernyataan di atas dapat di tunjukan dengan penelitian yang relevan yang menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan secara kolaboratif antara guru dan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Misalnya penelitian oleh (Ahmad., 2024) yang mengkaji perencanaan peningkatan kinerja guru di MTs Al-Hidayah Sukatani menegaskan bahwa perencanaan yang melibatkan berbagai pihak dan di dukung oleh analisis kebutuhan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan profesionalisme guru. Selain itu, studi oleh (Ihwani et al., 2023) menunjukkan bahwa efektivitas perencanaan pembelajaran berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan proses pembelajaran di kelas.

Penelitian dari (Meliyani et al., 2022) juga menjelaskan kebutuhan guru dalam pengembangan kurikulum juga sangat penting bagi upaya peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Analisis ini membantu mengidentifikasi kesesuaian performa guru dengan kebutuhan pembelajaran dan masyarakat, serta menemukan solusi untuk memperbaiki aspek-aspek yang kurang, seperti bahan ajar, media pembelajaran, metode dan peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan.

Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan mendasar untuk mengatur sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik. Dalam pengorganisasian adanya guru di beri tugas masing-masing dalam bidangnya, sehingga terciptalah hubungan kerja sama menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Biasanya guru akan lebih dominan ke dalam bidang yang dimilikinya sehingga guru dalam kinerja nya akan semakin lebih baik dari sesuai kemampuan yang dia miliki.

Berdasarkan penelitian diatas terdapat beberapa jurnal yang relevan yaitu menurut (AL BALQIS, 2022) menyatakan bahwa dalam penelitiannya

pengorganisasian yang baik, terutama dalam pembagian tugas sesuai dengan kompetensi guru, berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang bekerja sesuai bidangnya memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian dari (Alzahra et al., 2025) yang menyatakan bahwa pengorganisasian yang efektif meningkatkan kerja sama antar guru dan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah. (Victorynie et al., 2024) juga menjelaskan bahwa pengorganisasian yang berbasis kompetensi guru mampu meningkatkan profesionalisme dan mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Guru yang diberi tugas sesuai bidangnya cenderung lebih produktif dan kreatif.

Pengaraharan

Pengaraharan berfungsi untuk melaksanakan kinerja guru agar mau bekerja dengan sendirinya dan dengan kesadaran yang besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pengaraharan dilakukan untuk menciptakan suatu visi misi yang telah dibuat di sekolah tersebut. Kepala sekolah selalu memberikan arahan dan bimbingan terhadap semua guru agar pelaksanaan tugas dikerjakan dengan optimal dan efisien sesuai dengan keahliannya serta memberikan penghargaan kepada guru.

Pernyataan di atas berkaitan dengan hasil penelitian dari (Hasibuan & Hasibuan, 2016) yang menyatakan bahwa dengan pengaraharan yang efektif, guru tidak hanya termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya, tetapi juga mampu berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan sekolah yang efektif. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari (WARNI, 2020) yang menunjukkan dalam penelitiannya bahwa pengaraharan yang diberikan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pengaraharan yang efektif juga berperan penting seperti yang dinyatakan oleh (Rahman, 2019) yang menyatakan bahwa pengaraharan yang efektif dari kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan profesionalisme guru melalui bimbingan dan pemberian penghargaan.

Pengawasan

Pengawasan adalah suatu untuk menilai atau mengukur kinerja selama pelaksanaan program kerja, memantau pelaksanaan dan hasil, apakah sudah sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan tersebut mengamati dan menilai kinerja guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dan hal ini dilakukan agar pelaksanaan program kerja berjalan semaksimal mungkin

dengan maksud mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Seperti yang dikatakan (Marsilah, 2018) bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah berperan penting dalam menilai dan memantau kinerja guru selama pelaksanaan tugasnya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan disiplin dan kualitas kerja guru sehingga program kerja sekolah dapat berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah di tetapkan.

(Wulandari, 2023) mengatakan bahwa pengawasan sebagai alat untuk memantau pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru. Pengawasan yang sistematis dan berkelanjutan terbukti efektif dalam memastikan program kerja berjalan maksimal dan tujuan pendidikan tercapai. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya timbal balik dalam proses pengawasan untuk perbaikan kinerja guru. Sedangkan menurut (Faozan, 2022) berpendapat dalam penelitiannya bahwa pengawasan yang dilakukan secara rutin dan objektif dapat mengukur dan menilai kinerja guru secara akurat sehingga pelaksanaan program kerja dapat di maksimalkan. Temuan juga menunjukkan bahwa pengawasan yang baik berkontribusi pada peningkatan profesionalisme guru dan pencapaian tujuan sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 7 Binjai sudah berjalan cukup baik melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, yang meliputi:

1. Perencanaan, dengan melakukan analisis kebutuhan serta memberikan pemahaman mengenai kurikulum dan perangkat pembelajaran yang harus dipersiapkan oleh guru.
2. Pengorganisasian, dengan menempatkan dan membagi tugas sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan masing-masing guru.
3. Pengarahan, dengan memberikan arahan dan bimbingan untuk meningkatkan pemahaman guru terhadap tugas yang diberikan serta memberikan motivasi melalui penghargaan atau reward.
4. Pengawasan, dilakukan melalui kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan pengawas dari luar untuk memastikan guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pekerjaannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penelitian ini berlangsung. Kami juga mengapresiasi bimbingan dan masukan berharga dari dosen pembimbing dan rekan, yang telah memberikan arahan dan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Tidak lupa, kami ucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan moral dan semangat. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad., Y. (2024). *PERENCANAAN PENINGKATAN KINERJA GURU MTs AL- . 11200182000022.*
- AL BALQIS, A. Y. U. A. (2022). *PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU.* UNIVERSITAS LAMPUNG.
- Alzahra, T. A., Irawan, Y. C., Yoesyifa, K. A., Ramadhani, R. A., & Putri, S. R. (2025). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Majalaya. *Journal of Administration, Governance, and Political Issues*, 2(1), 39–50.
- Djatmiko, E. (2006). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru smp negeri kota semarang. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(2).
- Faozan, A. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam melalui Supervisi Akademik, Diklat dan Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru.* Penerbit A-Empat.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 248–257.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi aksara.
- Ihwani, I., Harahap, H., & Rambe, Y. A. (2023). Efektivitas Perencanaan Pembelajaran Ips Terhadap Kinerja Guru Dalam Mengajar. *Pema (Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(2), 81–90. <https://doi.org/10.56832/pema.v2i2.294>
- Irianto, H. A. (2017). *Pendidikan sebagai investasi dalam pembangunan suatu bangsa.* Kencana.
- MAISAROH, M. (2017). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ABSEN ELEKTRONIK SIDIK JARI (FINGER PRINT) TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA*

PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI MIN 1 TELADAN PALEMBANG. UIN RADEN FATAH PALEMBANG.

- Manik, R. R. D. S. (2020). *DASAR-DASAR MANAJEMEN*.
- MARSILAH, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru dalam Mengajar pada SDN Kayuringin Jaya III Bekasi Selatan Semester Genap Tahun Pelajaran 2016/2017. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(1), 31-40.
- Meliyani, A. R., Mentari, D., Syabani, G. P., & Zuhri, N. Z. (2022). Analisis Kebutuhan Media Pembelajaran Digital Bagi Guru Agar tercipta Kegiatan Pembelajaran yang Efektif dan Siswa Aktif. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 2(02), 264-274. <https://doi.org/10.57008/jjp.v2i02.179>
- Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usuh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Masa Depan. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 9(1), 29-35.
- Pradana, M. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 24-39.
- Rahman, Y. M. (2019). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Saefrudin, S. (2017). Pengorganisasian Dalam Manajemen. *Jurnal Al-Hikmah*, 5(2), 56-67.
- Sugiiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (p. 444).
- Sulaeman, D. (2018). Manajemen Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 193-214.
- Syamsul, H. (2017). Penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. IAIN Jember.
- Victorynie, I., Mursiyah, U., & Apipah, S. A. Z. (2024). Tantangan Pengembangan SDM Pendidikan dalam Menghadapi Kesenjangan Sosial dan Peningkatan Efektivitas Pembelajaran. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 514-522.
- WARNI, W. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sdn 45 Lempangan Sinjai Selatan*. INSTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI.

Winarti, W., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(6), 449-461.

WULANDARI, T. (2023). *PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 4 SABBANG*. Institut Agama Islam Negeri Palopo.