

Kontribusi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MAN 1 Tulungagung

Aminatul Zahroh¹

STAI Darul Hikmah Tulungagung¹

aminatulzahroh@gmail.com

ABSTRACT

One of the causes of the lack of quality human resources is unequal education. The low quality of human resources (HR) is also accompanied by low awareness of studying. There are still many who think that education is not a necessity for them. The availability of adequate human resources in an educational environment is very necessary for a teacher, because teachers are people who are responsible for teaching and educating students at school. Teachers have a very important role in determining the success of education to produce quality graduates (output). Teachers are the main key to success in learning, so they are required to carry out various innovations to improve the quality of learning. The research method used is qualitative research with a descriptive type. To collect data, we used in-depth interviews, participant observation and documentation. The results of this research are that MAN 1 Tulungagung has human resources (HR) that are well managed. This can be seen from the planning, recruitment and selection of teachers, placement or orientation processes, teacher performance assessments, training and career development, compensation and allowances, dismissal. Teacher. As for teacher performance, it is felt that they still need guidance such as preparing lesson plans and preparing learning media when they want to start learning in the classroom. However, discipline is a priority.

Keywords: *Human Resources, Improving Teacher Performance*

ABSTRAK

Pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan sumberdaya manusia yang handal. Sumber daya manusia dalam pendidikan meliputi kepala sekolah, guru, karyawan dan komite sekolah. Rendahnya kualitas pendidikan menjadi penyebab dari krisisnya sumber daya manusia. Pendidikan digunakan sebagai proses untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu penyebab kurangnya sumberdaya manusia yang berkualitas adalah pendidikan yang belum merata. Rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) juga diiringi dengan rendahnya kesadaran untuk menuntut ilmu. Masih banyak yang beranggapan bahwa pendidikan

bukanlah suatu kebutuhan mereka. Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dalam suatu lingkungan pendidikan sangat diperlukan oleh seorang guru, karena guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mengajar dan mendidik peserta didik di sekolah. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan untuk menghasilkan lulusan (*output*) yang berkualitas. Guru sebagai kunci pokok keberhasilan dalam pembelajaran, sehingga dituntut melakukan berbagai inovasi untuk memperbaiki kualitas pembelajaran. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif. Untuk pengumpulan datanya menggunakan wawancara mendalam (*indept interview*), observasi partisipatif (*participant observation*), dan dokumentasi (*documentation*). Hasil penelitian ini adalah MAN 1 Tulungagung memiliki sumber daya manusia (SDM) yang sudah dikelola dengan baik hal ini terlihat dari adanya perencanaan, rekrutmen dan seleksi guru, proses penempatan atau orientasi, penilaian kinerja guru, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi dan tunjangan, pemberhentian guru. Adapun kinerja guru memang dirasa masih memerlukan bimbingan seperti mempersiapkan RPP dan menyiapkan media pembelajaran saat hendak memulai pembelajaran di dalam kelas. Meskipun demikian, kedisiplinan menjadi prioritas.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Peningkatan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Pendidikan merupakan sarana yang paling strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Hasanah and Abidin 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personol, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai suatu potensi manusiawi yang digunakan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Adanya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan beberapa aktivitas, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga guru, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan (M. Fadlillah, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu permasalahan pokok yang dihadapi oleh beberapa lembaga pendidikan. Sehubungan daya dengan itu

pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga pendidikan. Ada beberapa sumber daya yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan, antara lain: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha pengembangan lembaga pendidikan. Sebagai faktor pertama dan utama dalam pendidikan, sumber daya manusia selalu menjadi objek pembangunan. Sumber daya manusia sering disebut dengan *human resources*, yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Sempurnanya teknologi dan ekonomi kalau tidak diiringi dengan sumber daya manusia akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga pendidikan (Husniyatus Salamah Zainiyati et al., 2020).

Sumber daya manusia perlu mengalami pengembangan karena dengan adanya sumber daya manusia yang handal di dalam lingkungan pendidikan dapat membuat lembaga pendidikan itu bisa bertahan (*survive*) dan sukses. Hal ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Untuk itu, sumber daya manusia (SDM) tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat didayagunakan untuk kemajuan lembaga pendidikan (sekolah).

Sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan yang membutuhkan pengelolaan dan pengembangan yaitu guru. Guru merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Guru sebagai seorang professional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya. Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas professional seorang guru, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilan guru menghormati profesinya sendiri. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai harapan. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Pada dasarnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat besar dan merupakan kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan sangatlah penting. Berbagai masalah yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yaitu: pengangkatan guru yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, pemberian gaji yang minim, kurangnya promosi, pelatihan dan pengembangan bagi guru. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka kinerja guru perlu dikembangkan secara terus menerus.

Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan. Kinerja guru yang baik dapat dibentuk dengan adanya kesadaran pada diri setiap guru serta adanya dukungan dari kepala sekolah untuk lebih memahami tanggung jawab dalam mengajar sehingga mampu menunjukkan keprofesionalan dalam menjalankan tugasnya (Umiarso, 2018).

Kunci pokok keberhasilan dalam pembelajaran ada di tangan seorang guru. Usaha peningkatan kualitas pendidikan melalui kinerja guru bukan merupakan masalah yang sederhana, tetapi memerlukan penanganan yang multidimensi dengan melibatkan berbagai pihak yang terkait. Oleh sebab itu, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, maka para praktisi perlu melakukan berbagai inovasi untuk memperbaiki kualitas kinerja guru (Bawamenewi 2021).

Namun saat ini pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga-lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Di lihat dari mahalnya biaya pendidikan dan mayoritas penduduk Indonesia merupakan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Sehingga naiknya biaya pendidikan tidak menyeimbangi dengan pendapatan yang diperoleh oleh mayoritas masyarakat. Sehingga menjadi salah satu faktor dari keterbelakangan pendidikan masyarakat Indonesia.

Adapun kondisi saat ini berbeda, IPTEKS sudah semakin berkembang dan lapangan pekerjaan sudah terbuka luas bagi masyarakat. Dalam hal ini kualitas seorang guru dapat dilihat dari kinerja (*performance*) dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga untuk mengukur kinerja guru diperlukan evaluasi, kompetensi dan disiplin kerja agar kualitas guru di Indonesia semakin meningkat (Ponidi 2021).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja dihasilkan oleh kemampuan dan disiplin yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki disiplin yang baik, maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Kemampuan mengajar merupakan hal yang sangat penting. Karena semakin baik kemampuan mengajar guru, maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar, akan sulit untuk mencapai hasil yang maksimal dalam kompetensi guru. Adapun penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia (Dwi Afriyanto 2023).

Untuk mengetahui kinerja guru selain melalui kompetensi, juga dapat diketahui melalui kedisiplinan. Kedisiplinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Tanpa adanya kedisiplinan, seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam

bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong motivasi kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, setiap pimpinan lembaga pendidikan selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik demi keberhasilan dalam mencetak generasi penerus bangsa. Seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para guru di bawah tanggungjawabnya tersebut mempunyai disiplin yang baik (Hidayat, Setyaningsih, and Dian Wulandari 2024).

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja. Semakin baik tingkat kedisiplinannya, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi lembaga pendidikan untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja guru pada dasarnya merupakan suatu performa atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bertemu dengan peserta didik dalam proses pendidikan dan pembelajaran di lembaga pendidikan (M. Fadlillah, 2023).

Mengenai kinerja guru, maka penelitian ini dilakukan di MAN 1 Tulungagung. MAN 1 Tulungagung merupakan sekolah yang berada di Kota Tulungagung. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti tanggal 15 Juni 2024 pada MAN 1 Tulungagung menunjukkan bahwa keberadaan sumberdaya manusia dalam peningkatan kinerja guru di lembaga pendidikan sangatlah penting.

MAN 1 Tulungagung sebagai sekolah tentunya ingin semua gurunya memiliki kinerja yang lebih baik. Kemajuan MAN 1 Tulungagung sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan guru sehingga mempengaruhi dan berkontribusi kepada lembaga pendidikan, termasuk hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat., sehingga dibutuhkan keberadaan sumber daya manusia yang handal dalam peningkatan kinerja guru agar tujuan lembaga pendidikan dapat dicapai.

Lembaga pendidikan perlu mengetahui sasaran kinerjanya agar keberadaan sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja guru dapat berjalan dengan baik. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, apabila kerja yang dilakukan tercapai dan terealisasi dengan baik atau bahkan melebihi dari yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan (Widdy H. F. Rorimpandey, 2020).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan peneliti, maka pemilihan lokasi penelitian dilakukan di MAN 1 Tulungagung. Peneliti melakukan studi pendahuluan, wawancara dan observasi untuk mengetahui kinerja guru. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala MAN 1 Tulungagung diketahui bahwa kinerja guru di MAN 1 Tulungagung memang dirasa masih membutuhkan bimbingan. Hal ini dikarenakan masih terdapat guru yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Masalah lain yang dialami MAN 1 Tulungagung ialah masih kurangnya rasa tanggung

jawab terhadap pekerjaan sebagai seorang guru sehingga mempengaruhi kualitas dalam mengajar.

MAN 1 Tulungagung, senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja gurunya guna mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Berbagai upaya sudah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memberikan berbagai kegiatan pelatihan guna meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan mengadakan wawancara dengan kepala MAN 1 Tulungagung mengenai faktor-faktor apa saja yang dominan mempengaruhi kinerja guru di MAN 1 Tulungagung didapat bahwa kompetensi dan disiplin kerja adalah faktor paling dominan. Kepala sekolah beranggapan bahwa banyak guru yang masih belum dapat menyesuaikan penampilan ketika mengajar, khususnya untuk guru-guru baru. Sedangkan untuk disiplin kerja kepala sekolah mengungkapkan tingkat kedisiplinan guru masih belum optimal.

Masalah kedisiplinan kerja ini selaras dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru MAN 1 Tulungagung yang menyatakan bahwa masih adanya guru yang tidak hadir tanpa adanya keterangan jelas dan ketidakhadiran hanya disebabkan penyakit ringan yang sebenarnya masih bisa hadir bekerja. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut dikhawatirkan akan membuat target sekolah yang diharapkan tidak dapat tercapai.

Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tutik Yuliani mengenai disiplin yang mempengaruhi kinerja guru di SMPN Balikpapan. Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan lembaga pendidikan. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan lembaga pendidikan. Dengan kata lain ketidaksiplinan guru dapat merusak kinerja pada lembaga pendidikan. (Sutikno 2021)

Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini apabila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan (Alifia Nurrahmawati et al. 2021).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat berperan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Kesalahan guru dalam

memahami profesi akan mengakibatkan bergesernya fungsi guru. Keberadaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan secara langsung akan mempengaruhi kualitas atas kinerja guru sehingga terbentuklah disiplin kerja. Berdasarkan asumsi tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait “Kontribusi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru di MAN 1 Tulungagung”.

METODE (Constantia, size 12, 1 spasi)

Penelitian ini berjudul “Kontribusi Sumberdaya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MAN 1 Tulungagung” memiliki arti bahwa segala macam sumber daya manusia yang ada di MAN 1 Tulungagung dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun sumber daya manusia yang ada di MAN 1 Tulungagung meliputi kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. Sesuai dengan permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian yang berjudul “Kontribusi Sumberdaya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MAN 1 Tulungagung”, maka pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan suatu paradigma penelitian untuk mendeskripsikan peristiwa, perilaku orang atau suatu keadaan pada tempat tertentu secara rinci dan mendalam dalam bentuk narasi. Penelitian ini berjenis deskriptif. Penelitian ini disebut dengan penelitian *field research* yang mana di dalam proses perolehan datanya sesuai dengan sasaran atau masalah penelitian berupa informasi yang selengkap-lengkapnyanya dan sedalam-dalamnya mengenai gejala-gejala yang menyeluruh di lapangan .

Adapun teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam (*indept interview*), observasi partisipatif (*participant observation*), dan dokumentasi (*documentation*) dengan tujuan untuk mendapatkan data dengan kredibilitas tinggi (Albi Anggito 2018). Penelitian ini dilakukan oleh peneliti sendiri dengan datang langsung untuk mengadakan penelitian di MAN 1 Tulungagung mulai tanggal 10 April – 12 September 2024. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah ditulis dalam catatan lapangan, dokumen resmi, gambar, foto, dan lain sebagainya (Jaya 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN (Constantia, size 12, 1 spasi)

Dalam meningkatkan kualitas suatu lembaga pendidikan tentu dibutuhkan sebuah pengelolaan yang baik terutama pada bidang sumber daya manusia (SDM) dan

kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di MAN 1 Tulungagung, dengan fokus penelitian pada sumber daya manusia (SDM) dan subfokusnya adalah peningkatan kinerja guru.

Dalam menggali data-data dan informasi pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpul data dengan menggunakan wawancara dan dokumentasi. Dari teknik yang digunakan diharapkan mampu menggali secara mendalam dan mendapat pemaknaan terkait sistem rekrutmen, seleksi dan pengembangan kinerja guru di MAN 1 Tulungagung.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia MAN 1 Tulungagung meliputi beberapa kegiatan seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, proses penempatan/orientasi, penilaian kinerja guru, pelatihan dan pengembangan karir SDM, kompensasi dan tunjangan, pemberhentian guru. Hal ini sesuai dengan pendapat ketua pondok yang mengatakan bahwa: dalam proses pengembangan sumber daya manusia diperlukan adanya penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Untuk kegiatan perencanaan, rekrutmen dan seleksi guru untuk ditempatkan di MAN 1 Tulungagung.

1. Penempatan SDM

Penempatan SDM di MAN 1 Tulungagung ini berkaitan dengan pembagian wali kelas yang dilakukan setiap awal tahun pelajaran. Dalam hal ini selalu dirapatkan bersama antara kepala sekolah dengan guru. Pergantian wali kelas dari kelas rendah ke kelas tinggi dan begitu pula sebaliknya wali kelas tinggi ke kelas rendah, atau terkadang ada juga wali kelas yang tetap dikelasnya semula. Penempatan ini juga dilakukan dengan memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut.

Hal ini sesuai dengan penjelasan dari kepala sekolah MAN 1 Tulungagung yang mengatakan bahwa:

Penempatan guru disini disesuaikan dengan kemampuan dan juga keinginan guru yang ingin mengajar dan dibicarakan dalam rapat bersama di awal tahun ajaran baru. Untuk kurikulum langsung dari sekolah. Beliau itu menuntut sempurna.

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa mengenai penempatan guru dilakukan sesuai dengan kemampuan dan juga keinginan guru yang ingin mengajar dan dibicarakan dalam rapat bersama di awal tahun ajaran baru.

Hal senada juga dikemukakan oleh salah satu guru yang ada di MAN 1 Tulungagung mengatakan bahwa:

“Penempatan wali kelas itu usulan dari kepala sekolah yang dirapatkan secara bersama dan hasil keputusan itulah yang dilaksanakan, dan kalau ada yang keberatan boleh mengajukan permintaan dengan alasan yang dapat diterima oleh pihak lain, tetapi sebenarnya kita harus siap ditempatkan dikelas manapun karena memang kita ini adalah guru wali kelas.”

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di MAN 1 Tulungagung menunjukkan bahwa penempatan guru di sekolah tersebut dilakukan dengan rapat bersama untuk menentukan siapa-siapa yang akan menjadi wali kelas dengan mempertimbangkan kemampuan dari masing-masing guru, dan memperhatikan kondisi individu tiap guru harus betul-betul sabar dalam menghadapi peserta didik yang baru masuk MAN 1 Tulungagung.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan SDM sangat penting bagi guru karena perkembangan berbagai sektor kehidupan khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat sehingga mengharuskan guru meningkatkan kompetensinya (Acep Suhendar 2021).

Program pelatihan dan pengembangan guru di MAN 1 Tulungagung dilakukan berdasarkan program Pemerintah. Dengan mengikuti apa yang menjadi program pemerintah, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan dapat tampil lebih profesional. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh kepala MAN 1 Tulungagung yang mengatakan bahwa:

“Untuk pendidikan bagi guru alhamdulillah sudah sarjana lengkap dan ada juga yang sudah magister, sedangkan untuk pelatihan guru berdasarkan program Dinas Pendidikan. Bila ada pelatihan, kepala sekolah mengutus guru yang sesuai dengan materi pelatihan yang dilaksanakan. Selain itu juga selalu melaksanakan kegiatan PKG tingkat kecamatan, walaupun sekarang ini belum dilaksanakan sebagaimana biasanya mungkin karena pengurus PKG ada banyak kegiatan yang menyebabkan pelaksanaannya tertunda.”

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan dan pelaksanaan program pelatihan disusun oleh pemerintah dan bentuk partisipasi MAN 1 Tulungagung dalam program tersebut hanya sebagai peserta yakni dengan mengirimkan beberapa orang guru yang berkaitan dengan materi pelatihan kedalam kegiatan tersebut. Dan kegiatan tersebut sengaja dirancang dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik dalam mengajar, baik yang terkait dengan materi ajar ataupun metodologi dan juga kualitas guru dalam rangka mengelola administrasi sekolah.

Hasil wawancara tersebut, juga didukung dengan observasi yang dilakukan peneliti bahwa untuk pendidikan bagi guru sudah sarjana. Ada juga yang mendapat Magister.

Selain hal tersebut di atas, terdapat juga forum PKG yang dibentuk sebagai media bagi guru untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas mengajar, menjadi media untuk saling tukar menukar wawasan dan pengetahuan serta informasi tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan metodologi pengajaran di samping juga menjadi forum sharing ide dan problem yang dihadapi oleh para guru agar mendapatkan solusi bersama. Namun sepengetahuan peneliti

pelaksanaan PKG tersebut belum berjalan sesuai dengan rencana yang telah dijadwalkan.

3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja di MAN 1 Tulungagung dilakukan secara formal dan informal terhadap prestasi personal dalam bekerja. Penilaian secara informal dilakukan oleh kepala sekolah secara terus menerus mengenai kinerja bahwasannya secara subyektif atau sebaliknya, atasan dapat menggunakan teknik-teknik penilaian formal dalam menilai kinerja bawahan, dan penilaian ini diusahakan untuk lebih obyektif.

Penilaian terhadap kinerja guru di MAN 1 Tulungagung pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan (*performance*) kinerja guru itu sendiri dan terhadap potensi guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Obyek penilaian guru di MAN 1 Tulungagung adalah dalam rangka peningkatan mutu disamping terus mengevaluasi hal-hal yang masih kurang, kemudian obyek penilaian kinerja tersebut dituangkan dalam bentuk standar kinerja yang meliputi kedisiplinan, ketahanan kerja, motivasi, loyalitas, kecakapan, kemampuan umum dan sebagainya.

Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh kepala sekolah MAN 1 Tulungagung menjelaskan bahwa:

“Penilaian kinerja guru yang berstatus PNS biasanya diwujudkan dalam bentuk PKG dan yang menjadi unsur atau sasaran penilaiannya adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, kedisiplinan, dan kecakapan, selain itu juga dilakukan penilaian dalam mengajar dengan mengadakan supervisi administrasi dan supervisi kelas setiap semester dan yang menjadi penilaian adalah cara mengajar, dan kelengkapan administrasi pembelajaran seperti daftar hadir peserta didik, silabus, prota dan prosem, pemetaan, RPP, dan penilaian.”

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa selain penilaian tersebut, dilakukan pula penilaian yang berkaitan dengan proses pembelajaran tentang penguasaan materi, metode serta strategi pembelajaran yang sering digunakan, kedisiplinan dalam mengajar serta ketepatan waktu dalam memasuki kelas. Hasil wawancara tersebut juga didukung dengan adanya observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa memang ada kedisiplinan dalam mengajar serta ketepatan waktu dalam memasuki kelas serta berbagai hal kedisiplinan mengenai kelengkapan administrasi pembelajaran.

Disiplin memang suatu hal yang harus dimiliki oleh seorang guru yang ada di lembaga pendidikan islam. Hal ini sesuai dengan pendapat guru yang mengatakan bahwa:

“Beliau sangat peduli dengan pendidikan, kedisiplinan beliau diacungi jempol. Untuk kebijakannya beliau bijaksana luar biasa, beliau menempatkan orang itu

sesuai dengan bidangnya/kapasitasnya. Untuk manajemen beliau meminta pertimbangan kepala sekolah ditempatkan di bawah komite sekolah.”

Mengenai kedisiplinan juga disampaikan salah satu guru MAN 1 Tulungagung yang mengatakan bahwa: Kedisiplinan yang ada di sekolah kami itu memang yang utama dan selalu menjadi yang utama dan terdepan. Hal ini juga sesuai dengan observasi peneliti bahwa kepala sekolah memang memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Adanya kedisiplinan yang ada di lembaga pendidikan Islam ini mampu menjawab tantangan perkembangan zaman sehingga sekolah tidak dilecehkan oleh banyak orang justru lembaga formal islam menjadi agen perubahan terutama masalah akhlak, sekolah menjadi garda terdepan membentengi akhlak (Cholid 2021).

4. Kompensasi

Kompensasi atau insentif di sekolah minimal memberikan ungkapan penghargaan atau pernyataan terima kasih kepada guru terkait dengan tugas yang telah mereka lakukan, selanjutnya diberikan kesejahteraan dalam bentuk finansial dengan memperhatikan beban kerja atau sesuai tugas yang diberikan. Berikut hasil wawancara bersama kepala sekolah MAN 1 Tulungagung:

“Masalah kompensasi atau insentif yang diberikan selain penghargaan dan ucapan terima kasih, yang utama adalah dalam bentuk materi. Gaji diberikan kepada guru disesuaikan dengan beban kerja, tugas yang diberikan, ataupun kegiatan yang dilaksanakan yang diambil dari dana BOS dan dana GRATIS khususnya honor untuk non PNS, sedangkan untuk PNS insentifnya diberikan sesuai dengan tambahan jam dan kegiatan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerjanya.”

Hal senada diungkapkan oleh Komite MAN 1 Tulungagung yang mengatakan bahwa:

“Kompensasi (gaji) yang diberikan oleh sekolah sesuai dengan harapan saya sebagai guru bantu dan juga disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada kami khususnya guru non PNS, kalau untuk guru PNS sesuai dengan tugas tambahan atau kegiatan yang dilakukan dan pemberian honor yang demikian menjadi motivasi kami dalam meningkatkan kinerja kami.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di sekolah dilakukan dengan cara pemberian penghargaan dan pemberian gaji berdasarkan tugas yang diemban dan sesuai dengan kegiatan yang telah dilakukan. Kompensasi tersebut juga sesuai dengan harapan guru sehingga menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan lebih professional. Hal ini dapat dikategorikan baik. Hal ini juga sesuai dengan observasi peneliti bahwa memang ada pemberian kompensasi di sekolah dilakukan dengan cara pemberian penghargaan dan pemberian gaji berdasarkan tugas yang diemban.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti bahwa jumlah guru yang ada di MAN 1 Tulungagung sudah cukup memadai. Untuk guru agama rata-rata sudah memiliki kualifikasi pendidikan yang berupa sarjana, bahkan ada beberapa guru yang sudah mengeyam pendidikan sampai ke magister. Dalam meningkatkan kompetensi profesional, guru harus terus berusaha untuk mengembangkan dan memanfaatkan momentum yang ada seperti melanjutkan pendidikan, mengikuti pelatihan dan seminar pendidikan, dan tidak berhenti mengembangkan kompetensi profesionalnya.

Menjadi guru profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki beberapa hal, yaitu mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses pembelajaran dipentingkan, guru menguasai secara mendalam materi pembelajaran yang akan diajarkan serta cara mengajarnya kepada peserta didik, guru memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai teknik evaluasi, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalaman, dan guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat dan belajar dalam lingkungan profesinya (Hidayat, Setyaningsih, and Dian Wulandari 2024).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi pendidikan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga pendidik sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai suatu tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia ditempatkan sebagai unsur penting dalam organisasi. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia pendidikan telah meningkat menjadi peran yang strategis pada akhir-akhir ini bahkan sangat penting dalam menunjang kemajuan pendidikan dimasa yang akan datang. Semua aspek dari perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, kepemimpinan, dan pengendalian juga diperlukan untuk mengarahkan guru yang berfungsi sebagai sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan (Arikunto 2021).

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka sumber daya manusia perlu ditata dan dikelola sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Dengan pengelolaan sumber daya manusia oleh manajer yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan, kualitas sumber daya manusia di Indonesia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama berupaya mewujudkan pendidikan yang lebih berkualitas. Dari pemaparan tersebut, bahwa sekolah yang bermutu harus memiliki kinerja guru yang baik, SDM yang berkualitas serta berdaya saing (Hidayat, Setyaningsih, and Dian Wulandari 2024).

SIMPULAN

Sumber Daya Manusia (SDM) di MAN 1 Tulungagung secara kuantitas maupun kualitas khususnya kualifikasi jenjang pendidikan sudah memenuhi. Adapun jumlah

guru yang ada di MAN 1 Tulungagung sudah cukup memadai. Untuk guru agama rata-rata sudah memiliki kualifikasi pendidikan yang berupa sarjana, bahkan ada beberapa guru yang sudah mengeyam pendidikan sampai magister. Sumber daya manusia yang ada di sekolah ini sudah dikelola dengan baik hal ini terlihat dari adanya perencanaan, rekrutmen dan seleksi guru, proses penempatan/orientasi, penilaian kinerja guru, pelatihan dan pengembangan karir SDM, kompensasi dan tunjangan, pemberhentian guru.

Mengenai kinerja guru bahwa MAN 1 Tulungagung merupakan sekolah yang terkenal dengan kedisiplinan yang sangat tinggi, sehingga mayoritas guru sudah memiliki kinerja yang baik, meskipun ada beberapa yang masih memerlukan bimbingan seperti mempersiapkan RPP dan menyiapkan media pembelajaran saat hendak memulai pembelajaran di dalam kelas.

DAFTAR RUJUKAN

- Acep Suhendar, M P. 2021. *Guru Pendidik 4.0: Menjadi Guru Kreatif, Inovatif, Dan Adaptif Di Era Disruptif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Albi Anggito, J S. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Alifia Nurrahmawati, dkk, S W Priwanto, F Setyawan, U Khasanah, and D Astuti. 2021. *Menjadi Guru Profesional Dan Inovatif Dalam Menghadapi Pandemi (Antologi Esai Mahasiswa Pendidikan Matematika)*. UAD PRESS.
- Arikunto, S. 2021. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 3*. Bumi Aksara.
- Bawamenewi, Adrianus. 2021. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Siswa Di Sma Negeri 1 Lolofitu Moi." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 4 (1): 235-41. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v4i1.2252>.
- Cholid, N. 2021. *Menjadi Guru Profesional*. CV Presisi Cipta Media.
- Dwi Afriyanto. 2023. *Pendidikan Islam Pendekatan Profetik Dan Integratif-Interkonektif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hasanah, S N, and U K Abidin. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Academia Publication.
- Hidayat, Arief, Sri Setyaningsih, and Dian Wulandari. 2024. *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Jaya, I.M.L.M. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia. Anak Hebat Indonesia.
- M. Fadlillah. 2023. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah: Sesuai Kebijakan Merdeka Belajar*. Prenada Media.
- Ponidi, N.A.K.D.T.D.P.E.S.N.M.K.D.P.W.A.L.A.B.H.S.U. 2021. *MODEL PEMBELAJARAN Inovatif Dan Efektif*. Penerbit Adab.
- Sutikno, M S. 2021. *STRATEGI PEMBELAJARAN*. Penerbit Adab.
- Umiarso. 2018. *Kepemimpinan Transformasional Profetik Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik Di Lembaga Pendidikan Islam*. Kencana.

Widdy H. F. Rorimpandey. 2020. *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR*. Ahlimedia Book.

Zainiyati, Husniyatus Salamah, Rudy al Hana, and Citra Putri Sari. 2020. *PENDIDIKAN PROFETIK: Aktualisasi & Internalisasi Dalam Pembentukan Karakter*. Goresan Pena.