



## PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU

Rolia Ade Astagini<sup>1</sup>, Nur Izzatin Nadifah<sup>2</sup>, Aisyah Dana Luwihta<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> STAI Hasan Jufri Bawean

Email: nadifanadifa630@gmail.com

DOI: -

Received: 29-09-2022

Accepted: 09-11-2022

Published: 22-11-2022

### Abstract:

This article is the result of a field study at MA Darussalam Daun on human resource management in improving teacher competence there. This study aims to answer academic problems, namely to determine the application of human resource management in improving teacher competence and to determine factors and obstacles in improving teacher competence. The method used is descriptive qualitative with a phenomenological approach, the data collection technique is by conducting observations, in-depth interviews and documentation, data analysis techniques used are data reduction, data presentation and conclusion drawing, data checking using data triangulation. The results of this study are 1) The application of human resource management in improving teacher competence starting with planning, organizing, directing, and controlling, 2) Supporting factors include support from parents, and involving teachers in training programs while the inhibiting factors are lack of discipline of teachers so that the application of human resource management is still perfunctory as well as the lack of facilities and infrastructure that can hinder the teaching and learning process.

**Keywords:** *Human Resource Management, Teacher Competence.*

### Abstrak:

Artikel ini merupakan hasil studi lapangan di MA Darussalam Daun tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di sana. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan akademik yakni untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru dan untuk mengetahui faktor dan penghambat dalam meningkatkan kompetensi guru. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, teknik pengumpulan datanya dengan melakukan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi, teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan, pengecekan data menggunakan triangulasi data. Hasil dari penelitian ini adalah 1) Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, 2) Faktor pendukung antara lain terdapat dukungan dari wali murid, serta mengikutsertakan para guru dalam program pelatihan sedangkan faktor penghambatnya adalah kurang disiplinnya guru sehingga penerapan manajemen sumber daya manusia masih ala kadarnya juga kurangnya sarana dan prasarana yang dapat menghambat proses belajar mengajar.

**Kata Kunci:** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Guru.*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan investasi paling utama bagi bangsa, apalagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan itu hanya dilakukan oleh manusia yang sudah dipersiapkan untuk itu semua dilakukan melalui pendidikan. Pendidikan memiliki peran penting dalam rangka menghadapi tuntutan perkembangan kemajuan zaman yang penuh persaingan pada semua aspek bidang kehidupan. Lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan manajemen maupun layanan profesional kepada peserta didik.

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha-usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui proses pembelajaran di sekolah, dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya guru perlu berkembang juga lebih baik agar dapat melakukan tugasnya secara professional dan sebai mungkin. Dan ada lagi, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Dacholfany, 2017). Pendidikan mempengaruhi secara besar pertumbuhan ekonomi dalam satu bangsa. Dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas pemerintah tidak merupakan satu sistem yang lepas dengan pihak swasta dan masyarakat.

Untuk meningkatkan kompetensi guru, baik yang dilakukan pada tingkat nasional maupun daerah, dapat dilakukan dengan menggalakkan pelatihan untuk dewan guru agar untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas sehingga kemampuannya meningkat, selain itu juga perlu perbaikan dan penyediaan sarana dan prasarana pendidikan, pengadaan buku ajar dan media belajar. Namun demikian berbagai indicator kompetensi guru belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan masalah ini maka dalam upaya

meningkatkan kompetensi guru selain melalui cara-cara yang di atas, juga perlu adanya peningkatan mutu pendidikan.

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi makin kedepan semakin berkembang dengan kemajuan zaman, pada zaman saat ini teknologi sangat modern dan canggih. Dan adanya ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh besar terhadap gaya hidup manusia saat ini, kinerja setiap manusia termasuk di bidang pendidikan (Mulyasa, 2015). Sumber daya manusia memiliki peran besar terhadap pendidikan. Pendidikan yang merupakan suatu proses tidak dapat terlepas karena sumber daya manusia salah satu aspek penting, Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik tidak bisa di ganti dengan teknologi.

Pada dasarnya pendidikan merupakan upaya yang dilakukan manusia untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan untuk kelangsungan hidupnya. Guru sebagai tenaga pendidik yang menyampaikan materi kepada peserta didiknya merupakan ujung tombak dalam pembangunan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia suatu metode yang bertumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan dekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan pembudayaan semua komponen lembaga pendidikan untuk secara berkesimbangan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan (Nurmalasari & Karimah, 2020). Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilakukan pimpinan adalah menarik, mengembangkan dan memotivasi personalia guna mencapai tujuan system, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Sebagai pengelola sekolah, sumber daya manusia di lembaga pendidikan yaitu kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi (Shobri, 2017) sangat

ditekankan adanya peningkatan kompetensi dan kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia sangatlah berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan juga kompetensi gurunya, dimana suatu lembaga pendidikan akan berhasil atau bermutu apabila didukung oleh sumber daya manusia yang termanajemen dengan baik. Oleh karenanya sebuah lembaga yang ingin berkembang harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan sebaik mungkin.

Tujuan dari penelitian “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru” adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru, untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Manfaat dari penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua aspek yaitu aspek teoritis bahwa penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi paran pendidik. dan aspek praktis yakni menambah wawasan dan pemahaman tentang pentingnya mutu pendidikan di sekolah maupun masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, peneliti mewawancarai kepala sekolah, dan 11 guru dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis. Lokasi penelitian ini di laksanakan di MA Darussalam Daun Dusun Daun Timur Desa Daun Kecamatan Sangkapura Kabupaten Gresik, karena berdasarkan observasi awal terjadi pergantian kepala sekolah baru dan tengah membenahi berbagai manajemen utamanya manajemen SDM di MA Darussalam Daun, selain itu alasan memilih lokasi tersebut karena letak lokasi penelitian yang mudah dijangkau sehingga menghemat anggaran biaya penelitian yang memang dilakukan secara mandiri. Adapun teknik analisi data menggunakan tiga tahap (Sugiyono, 2013) yaitu *data*

*reduction, data display, conclusion drawing atau verification (mereduksi data, menyajikan data, menarik kesimpulan atau verifikasi)*

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Penerapan manajemen SDM dalam meningkatkan kompetensi guru**

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang sudah ada. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya dikembangkan paling efektif di bidang pendidikan. Dalam proses pendidikan, orang-orang yang bekerja di bidang pendidikan memiliki peran yang strategis. Apalagi dalam upaya membentuk kepribadian bangsa melalui penanaman kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Meskipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang dengan pesat, namun peran pendidikan dalam masyarakat Indonesia tetap memegang peranan yang dominan. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan merupakan suatu kegiatan yang harus dilaksanakan mulai dari pendidik dan tenaga kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhir. Akhiri proses perencanaan SDM, serta pelatihan atau pengembangan apa pun yang mungkin Anda lakukan.

Subyek manajemen yang dikenal sebagai "manajemen sumber daya manusia" berfokus terutama pada interaksi dan fungsi yang dimainkan oleh individu di dalam organisasi. Komponen manajemen sumber daya manusia terdiri dari individu yang bekerja di lembaga pendidikan (Akilah, 2018). Karena guru menjadi perencana, pelaku, dan penentu dalam proses pencapaian tujuan lembaga, maka pengajar selalu berperan aktif dan menonjol dalam setiap kegiatan yang berlangsung di dalam lembaga. Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin, kepala madrasah berkewajiban untuk memperhatikan berbagai masalah yang berkaitan dengan guru untuk memastikan bahwa program pelatihan guru dilakukan dengan cara yang dapat diterima dan efisien. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia sangat vital bagi setiap sekolah untuk mencapai tujuannya. Sangat penting bahwa tenaga kerja tidak hanya mampu

berbicara dan terampil, tetapi juga bersemangat dan tulus untuk bekerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas berbagai tugas, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelatihan, dan kompensasi (Hasibuan, 2012).

Perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan merupakan langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia Sebelum penulisan di mulai. Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efesien, dalam membantu wujudnya tujuan. Dalam rangka persiapan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru, kepala sekolah akan melakukan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia ini akan melibatkan pemeriksaan kebutuhan tenaga kependidikan. Untuk merencanakan kebutuhan tenaga kependidikan dengan baik, semua calon tenaga kependidikan harus memenuhi kualifikasi tertentu. Misalnya, guru bahasa Indonesia harus telah menyelesaikan studi sarjana (S1) bahasa indonesia. Selain kemahiran mereka dalam mempelajari bahasa Indonesia, calon guru diharapkan juga memiliki keterampilan lain, seperti kemampuan menyiapkan dan menggunakan berbagai bentuk media pendidikan dan mengoperasikan komputer.

Perencanaan SDM ini akan dimodifikasi untuk mengakomodasi perencanaan manajemen tenaga pengajar. Ini akan memastikan bahwa institusi akan mampu memenuhi persyaratannya di masa depan melalui pengembangan dan penerapan strategi untuk mengumpulkan staf pengajar yang komprehensif. Perencanaan SDM dilakukan sebelum tahun ajaran baru, perencanaan meliputi analisis kebutuhan tenaga pendidikan dan kualifikasi sebagai calon tenaga pendidik. Guru-guru juga diikutsertakan dalam pelatihan maupun seminar mengenai pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan guru agar menjadi tenaga pendidik yang profesional. Peran manajemen sumber daya manusia tidak benar-benar mulai dijalankan sampai setelah perencanaan sumber daya manusia

selesai. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting karena perencanaan sumber daya manusia juga akan berperan dalam menentukan jumlah guru yang akan diangkat.

Pengorganisasian ialah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Rekrutmen SDM, orientasi SDM, dan penempatan SDM merupakan tiga komponen yang membentuk proses pengorganisasian SDM.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia telah dilakukan dengan cara yang tepat. Hal ini terlihat dari prosedur rekrutmen yang dipecah menjadi beberapa kategori, yaitu identifikasi pendidik, sumber kandidat, strategi rekrutmen, dan lowongan yang tersedia untuk diisi. Jika diperhatikan, maka pelaksanaan seleksi dalam rekrutmen SDM telah dilakukan secara efektif untuk memperoleh hasil positif yang sebesar-besarnya. Data yang tersedia saat ini memungkinkan kami untuk menunjukkan bahwa semua pendidik atau guru yang bekerja saat ini memiliki setidaknya pendidikan S1.

Orientasi Sumber Daya Manusia telah dilakukan bagi pendidik yang baru diangkat; namun demikian, pelaksanaan orientasi tetap dilakukan secara lugas. Demikian pendapat Kepala Madrasah, yang melihat bahwa mayoritas calon yang diterima dan lulus adalah alumni sekolah tersebut, sehingga mereka yakin telah memahami persyaratan di lembaga tersebut. Meskipun demikian, tujuan orientasi masih dapat dicapai dengan tingkat yang memuaskan. Ada beberapa pengajar yang diangkat sesuai dengan latar belakang pendidikannya, namun ada juga guru yang mengajar tidak sesuai dengan ilmu dasarnya. Latar belakang pendidikan guru merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan sumber daya manusia.

Pengembangan sebagai keseluruhan proses pembelian dorongan kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Usaha

kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu melalui pelatihan yang berkaitan dengan perkembangan, pelatihan tentang pendidikan merupakan cara yang dapat ditempuh oleh guru untuk meningkatkan kopotensinya, seminar yang bisa jadi sarana untuk mendapatkan informasi-informasi baru. Karena inisiatif ini, akan ada lebih banyak kegiatan di sekolah. Diharapkan dengan tersedianya program pelatihan, yang mungkin melibatkan pelatihan atau pengembangan profesional, akan membantu dalam proses pengembangan kemampuan atau kompetensi instruktur. Pelatihan manajemen sumber daya manusia secara umum, serta pelatihan manajemen sumber daya manusia yang telah dilaksanakan di MA Darussalam Daun, belum dilaksanakan semaksimal mungkin. Hanya dalam bentuk pokja guru – yaitu kelompok kerja yang terdiri dari instruktur lain, baik dari lembaga yang sama maupun dari lembaga lain – pelatihan untuk sumber daya manusia diberikan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif dalam hubungan kerja. Kompensasi dimaksud sebagai balas jasa pendidikan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan mereka kepada pendidikan, kompensasi yang diterima pendidik sudah ada namun belum dianggap cukup untuk mensejahterakan guru (Soetrisno, 2016). Untuk lembaga pendidikan, kompensasi yang ditawarkan ditentukan oleh kebijakan yang telah diatur oleh yayasan.

### **Faktor pendukung penerapan manajemen SDM**

Dibalik hambatan-hambatan tersebut ada faktor pendukung yang dapat memperlancar pengurus dalam melaksanakan roda organisasinya dan melaksanakan program-program kerjanya. Peningkatan dukungan dari orang tua, siswa, dan kepala sekolah, serta kerjasama dengan pihak lain dan pemberian program pelatihan bagi pendidik, menjadi faktor pendukung penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Faktor pendukung lainnya termasuk meningkatkan keterlibatan siswa di dalam



kelas. dan kepala sekolah selalu memberi motivasi kepada guru-guru, antara kepala sekolah dengan guru-guru saling bekerja sama.

Adanya dukungan dari kepala madrasah, Kepala madrasah tentu memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Kepala madrasah dapat memfasilitasi dan memberikan dukungan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan melalui pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah seperti musyawarah guru, diskusi dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan (Fitriyah, 2019). Adanya dukungan yang optimal dari kepala madrasah akan membantu meningkatkan kompetensi guru dan mampu bersaing di dunia pendidikan.

Kepala madrasah dan guru harus menciptakan hubungan yang harmonis sehingga dapat saling mendukung satu sama lain agar guru dapat mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat menentukan keberhasilan dan produktivitas kerja. Prilaku kepala madrasah yang positif dapat mendukung, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk berkerja sama dengan baik dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan yang dapat di lakukan melalui kegiatan kunjungan kelas secara langsung. Kepala madrasah mampu mendukung pendidik dan tenaga pendidik serta seluruh warga sekolah untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas. Dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan tepat sasaran.

Adanya dukungan dari orang tua, dan dukungan ini akan mempermudah setiap kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini karena tidak mungkin kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana jika tidak ada dukungan berupa ide, tenaga, dan dana dari berbagai pihak (Sangsurya,

Muazza, & Rahman, 2021). Memberikan dukungan dan dorongan kepada anak-anak, serta nasihat selama pertemuan dengan orang tua. Tim pendukung ini membantu dalam mempersiapkan materi dan kebutuhan anak-anak dan juga memberikan motivasi di setiap kegiatan. Agar program sekolah berhasil, pendanaan ini harus dikelola dengan cara yang adil dan merata. Memberikan dukungan dan dorongan kepada anak-anak, serta nasihat selama pertemuan dengan orang tua. Tim pendukung ini membantu dalam mempersiapkan materi dan kebutuhan anak-anak dan juga memberikan motivasi di setiap kegiatan. Agar program sekolah berhasil, pendanaan ini harus dikelola dengan cara yang adil dan merata. Akan jauh lebih mudah bagi anak-anak untuk membidik minat mereka dan mengembangkan bakat mereka jika orang tua dan guru bekerja sama untuk mendorong proses ini.

### **Faktor penghambat penerapan manajemen SDM**

Kurangnya kedisiplinan yang ditampilkan guru merupakan komponen yang mempersulit pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pendanaan untuk sekolah pendidikan swasta biasanya berasal dari sumbangan filantropi yang dilakukan oleh bisnis swasta, serta kontribusi yang diberikan oleh alumni. Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplinnya kerja, kurang disiplinnya guru-guru dalam pelaksanaan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah. Berdasarkan permasalahan di atas, tentang pengaruh disiplinnya guru terhadap kinerja guru. Dalam hal ini disiplin harus ditujukan untuk membantu peserta didik mencegah timbulnya masalah disiplin, dan berusaha menciptakan situasi yang telah ditetapkan. Pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya.

Dalam proses pelaksanaan program kerja, terdapat berbagai item yang tentunya dapat menjadi penghambat program kerja. Dengan tuntutan profesi yang membuat terbatasnya jam belajar atau kegiatan belajar mengajar, kepala sekolah perlu lebih mampu mengatur pengelolaan pegawai, khususnya dalam

pengelolaan sumber daya manusia (pendidik). Karena tidak semua guru mematuhi, yang mengakibatkan kurangnya disiplin guru, maka pendidikan dan pembinaan guru dianggap kurang ideal. Diharapkan instruktur masa depan akan berpartisipasi dalam setiap seminar dan pelatihan. Karena kewajiban pribadi mereka sendiri, administrator tidak dapat memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif. Sekarang menjadi tanggung jawab mereka, meskipun fakta bahwa setiap tingkat manajemen sudah memiliki tanggung jawab mereka sendiri untuk cenderung, meskipun fakta bahwa ini dapat mencegah organisasi dari melaksanakan pekerjaannya sebagai akibat dari tanggung jawab yang seharusnya tidak dilakukan. Oleh karena itu, sangat penting untuk berkolaborasi dalam proses mewujudkan program kerja agar program kerja pada akhirnya dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Mendisiplinkan peserta didik harus dimulai dengan pribadi guru yang disiplin dan berwibawa, kita tidak bisa berharap banyak akan terbentuknya peserta didik yang disiplin dari pribadi guru yang kurang disiplin, dan disiplin harus ditujukan juga untuk membantu peserta didik mencegah timbulnya masalah disiplin dan berusaha menciptakan situasi yang baik bagi kegiatan pembelajaran, sehingga mereka mentaati segala peraturan yang ditetapkan. Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplinnya kerja, kurang disiplinnya guru-guru dalam pelaksanaan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah. Berdasarkan permasalahan diatas, tentang pengaruh disiplinnya guru terhadap kinerja guru. Dalam hal ini disiplin harus ditujukan untuk membantu peserta didik mencegah timbulnya masalah disiplin, dan berusaha menciptakan situasi yang telah ditetapkan.

## **KESIMPULAN**

Sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik (guru) maka dibuat perencanaan sumber daya manusia yang meliputi analisis kebutuhan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan sekolah,

misalnya untuk guru bahasa Indonesia harus mempunyai kualifikasi S1 Bahasa Indonesia. Dalam penempatan sumber daya manusia dilihat dari latar belakang pendidikan calon pendidik, penempatan guru sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan diadakan berbagai pelatihan yang menunjang peningkatan kompetensi guru. Ada dukungan dari kepala sekolah kepada para pendidik yang berupa mengikutsertakan pendidik dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah seperti musyawarah guru, diskusi dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah. Adapun kendalanya dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah masih sering terjadi keterlambatan pembayaran honor kepada tenaga pendidik dikarenakan keterbatasan dana yayasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Fitriyah, R. N. (2019). *Pengembangan Kompetensi Guru di Era Revolusi Industri 4.0 melalui Pendidikan dan Pelatihan*.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyasa, E. (2015). *Menjadi guru profesional, menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penu. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(2), 766–778.
- Shobri, M. (2017). Strategi meningkatkan mutu pendidikan di madrasah aliyah hasan jufri. *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman*, 3(1), 11–26.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.