



Refma Efita¹
 Elfindri²

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU SMK ASN DAN NON ASN DI LINGKUNGAN CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH VI

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa manajemen SDM yang baik sangat menentukan kualitas sekolah, dan hal ini sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru dalam proses belajar mengajar sehingga akan menghasilkan mutu pembelajaran yang diharapkan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kualitatif ,Sumber data yang didapatkan berasal dari pengamatan langsung, arsip-arsip dan wawancara. Teknik pengambilan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengolahan dan analisa data dengan reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), verifikasi (concluding/drawing/verification). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan manajemen SDM berdasarkan kebutuhan, upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalitas guru melalui kedisiplinan guru, rapat, memberikan motivasi dan reward.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Profesionalitas Guru

Abstract

This research is motivated by the fact that good human resource management determines the quality of schools, and this greatly influences improving the quality and professionalism of teachers in the teaching and learning process so that it will produce the expected quality of learning. This type of research is descriptive research with qualitative methods. The data sources obtained come from direct observation, archives and interviews. Data collection techniques through interviews, observation and documentation. Data processing and analysis techniques using data reduction, data display, verification (concluding/drawing/verification). The research results show that HR management planning is based on needs, efforts are made to improve teacher professionalism through teacher discipline, meetings, providing motivation and rewards.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Professionalism

PENDAHULUAN

Teknologi yang canggih dan kemajuan zaman yang berkembang pesat dunia pendidikan dituntut agar menghasilkan Tenaga Pendidik yang memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kemajuan IPTEK. Guru mempunyai peranan yang penting dalam pendidikan, sehingga hampir semua usaha pembaharuan di bidang pendidikan bergantung pada guru (Muhsin, 2014). Guru mempunyai status kepegawaian yang berbeda yaitu guru Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang sudah diangkat oleh negara dan guru Honorer atau guru bukan Pegawai Negeri Sipil (non ASN) yang belum diangkat oleh negara. Guru ASN maupun non ASN mempunyai tujuan dan tanggung jawab yang sama yaitu memajukan pendidikan yang ada di Indonesia serta mencerdaskan anak bangsa.

Profesi seorang guru mempunyai tugas untuk melayani masyarakat di dalam bidang pendidikan. Seorang guru yang dikatakan profesional adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang khusus dalam bidang keguruan (Daryanto & Rachmawati, 2013). Sehingga guru mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan

¹ Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

² Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
 email: Retmaefitase57@gmail.com

kemampuan yang maksimal. Sebagai guru yang mampu mengelola proses belajar mengajar tentu harus meningkatkan kemampuan dalam melakukan perencanaan pembelajaran, melakukan pelaksanaan pembelajaran, melakukan penilaian dalam pembelajaran, serta mampu memotivasi sekaligus membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan dalam belajar. Dilihat pada kenyataan yang sebenarnya kinerja guru masih belum banyak terlaksana dengan baik, apakah guru yang berstatus guru ASN mempunyai kinerja yang bagus sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab dari pemerintah atau masih kurang baik dalam melakukan kinerja mengajarnya. Atau kinerja guru non ASN malah lebih bagus dari pada kinerja guru ASN. Jadi dapat disimpulkan bahwa jenjang status yang dimiliki oleh seorang guru sering kali menjadi motivasi dan semangat untuk menjadi guru yang mempunyai cara mengajar yang baik, kreatif dan inovatif agar menjadi guru yang profesional. Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa antara guru ASN dan non ASN mempunyai kewajiban dan tanggung jawab yang sama dalam kinerja mengajarnya. Pentingnya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas pendidik, peneliti melihat bahwa di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI yang mana membawahi 2 kabupaten yaitu Pasaman dan Pasaman Barat merupakan salah satu lembaga pendidikan yang selalu berusaha dan terus meningkatkan mutu pendidikan serta sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang profesional diperlukan pengelolaan SDM yang baik, yakni melalui manajemen SDM. Manajemen SDM adalah salah satu strategi dalam mengelola SDM agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Ada beberapa hal lain yang menjadi alasan penulis sehingga mendorong melakukan penelitian ini, antara lain, pertama, Kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap seluruh komponen yang ada di lembaga sekolahnya. Dia juga bertanggung jawab akan mutu yang dihasilkan oleh lembaganya, baik itu mutu proses maupun mutu hasil. Untuk mendapatkan mutu proses yang baik maka dibutuhkan tenaga yang profesional di bidangnya masing-masing, dalam hal ini para guru. Apabila para guru dalam sebuah lembaga pendidikan memiliki dan melaksanakan jiwa profesionalnya maka bukan cuma mutu proses yang baik akan didapat tetapi juga mutu hasil. Untuk mencapai semua itu, peran penting kepala sekolah sangat dibutuhkan karena dia orang yang paling bertanggung jawab terhadap lembaganya. Kedua, Manajemen SDM yang baik sangat menentukan kualitas sekolah, dan hal ini sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru dalam proses belajar mengajar sehingga akan menghasilkan mutu pembelajaran yang diharapkan. Keberhasilan program pembelajaran sebagian besar terletak pada guru yang memegang kendali operasional, karena guru merupakan bagian dari suatu lembaga pendidikan yang memiliki hubungan dengan kepala sekolah. Observasi penulis, mereka selalu berusaha meningkatkan mutu atau kualitas yang dimiliki oleh guru, terlepas status sebagai guru ASN maupun non ASN dengan saling berkoordinasi dan menjalankan tugas dengan baik sesuai job description guna meningkatkan pendidikan. Kemudian dari hasil peningkatan tersebut keadaan siswa yang setiap tahun terjadi peningkatan baik dari kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi tersebut apakah sesuai konsep manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru bukan ASN yang memiliki 4 (empat) kompetensi pendidik (kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian).

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti memutuskan untuk mencoba meneliti dan mengamati tentang "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru SMK ASN dan Non ASN Di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI"

METODE

Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian deskriptif dengan metode kualitatif yaitu suatu penelitian yang ditunjukan untuk mendeskripsikan serta menganalisa fenomena, peristiwa, aktifitas social, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Sumber data yang didapatkan berasal dari pengamatan langsung, arsip-arsip dan wawancara dari kalangan guru SMK ASN dan Non ASN dilingkungan daerah Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI. Teknik pengambilan data melalui wawancara,

observasi dan dokumentasi. Teknik pengolahan dan analisa data dengan reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), verifikasi (concluding/drawing/verification) (Meleong, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti akan menguraikan hasil observasi dan wawancara penelitian dilapangan berdasarkan judul penelitian ini yaitu mengenai manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Profesionalitas Guru SMK ASN dan Non ASN di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI.

A. Perencanaan SDM guru SMK ASN & bukan ASN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI

Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia yakni guru SMK ASN & bukan ASN melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik/. Hal tersebut terungkap sebagaimana yang disampaikan oleh Kasi Cabdin Pendidikan Wilayah VI bahwa

” kami memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia yakni guru SMK yang berstatus ASN atau Non ASN dan banyak sekali metode pengembangan kompetensi yang dilakukan. Metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan tersebut antara lain on the job training dan off the job training.

Perencanaan SDM yang baik adalah jika dapat meramalkan masa depan dengan cara memproyeksikan hasil analisis informasi yang diperolehnya. Organisasi perlu meningkatkan daya tanggap mereka dengan mengatur fleksibilitas dalam kapasitas personel mereka yang merupakan salah satu faktor biaya yang paling relevan di bidang manufaktur. Dengan demikian, adaptasi fleksibel kapasitas SDM merupakan keuntungan yang signifikan dalam daya saing untuk keberlanjutan bisnis masa depan. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala SMKN 1 LB.Sikaping Muslim, M.Pd yang menyatakan sebagai berikut:

“Program pengembangan sumber daya manusia bagi pendidik dan staf melalui rencana kepala sekolah yakni, Jangka panjang, menengah, dan pendek adalah bagaimana guru menyusun kurikulumnya. Program untuk pengembangan juga disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan sekolah. Sejumlah tahapan disertakan dalam persiapan program yang dilakukan pengembangan sekolah, seperti identifikasi kebutuhan, tujuan, isi program, prinsip pelaksanaan program, identifikasi manfaat, dan penilaian program.”

Sama halnya disampaikan oleh kepala SMKN 1 Rao Selatan Fahrerozi, S.P.d.MM yang menyatakan sebagai berikut:

“Program/perencanaan yang baik, terpadu dan terpadu terkait dengan perencanaan jangka panjang, menengah dan jangka pendek. Implementasi dan evaluasi program yang fleksibel program pengembangan sumber daya manusia bagi pendidik dan staf pendidikan dan tindak lanjut. Potensi dan faktor dukungan dan berbagai kemungkinan yang dapat ditempuh dalam program pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia staf pendidikan”.

Penulis dapat menyimpulkan dalam pengembangan guru SMK ASN & bukan ASN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI dilakukan melalui RKS kepala sekolah, yang disusun sebelumnya dengan mempertimbangkan kebutuhan yang ada di sekolah.

B. Pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru SMK ASN & bukan ASN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI

Pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan profesionalitas pendidik merupakan realisasi dari rencana-rencana atau program-program yang telah dirancang sebelumnya pada saat rapat awal tahun ajaran. Implementasi dari pengembangan sumber daya manusia mengacu pada pedoman yang ada yaitu RKS (rencana kerja sekolah) dan program kerja kepala sekolah yang telah disusun sebelumnya. Bentuk implementasi dari pengembangan sumber daya manusia yakni guru SMK ASN & bukan ASN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI meliputi kegiatan pelatihan-pelatihan seperti kegiatan BIMTEK, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), motivasi dari kepala sekolah, kerjasama dengan lembaga lain, reward atau apresiasi dari kepala sekolah, bimbingan dari kepala

sekolah dan sebagainya. Seseuai yang disampaikan oleh kepala sekolah SMKN 1 **Pasaman** bapak Edi Supandri yang menyatakan sebagai berikut:

“Pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang berlaku saat ini, yaitu rencana kerja dan program jabatan kepala sekolah. Tentu saja rencana kerja sekolah memuat program-program jenis pelatihan dan tindakan yang diperlukan oleh pengajar. Lalu kepala sekolah sebagai pengawas kegiatan.

Sama halnya disampaikan oleh kepala sekolah SMKN 1 Lmb.Melintang bapak Hardimentis Marwan yang menyatakan :

“Pengembangan SDM dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat, dengan memperhatikan kebutuhan, maksud, dan tujuan yang telah disusun sebelumnya. Saat menawarkan instruksi atau Jika pendidik dilibatkan dalam pelatihan, maka telah dilakukan perencanaan terlebih dahulu. Program kerja kepala madrasah juga memuat tugas pengawasan yang dilakukan kepala. Kepala madrasah juga melibatkan tenaga administrasi dalam penyusunan program sehingga kami memiliki kebijakan dan pedoman yang harus diikuti ketika program tersebut dilaksanakan”.

Selain pelatihan yang ditawarkan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan profesional guru, berbagai lembaga, dan kepala pada khususnya, Institusi pendidikan menerapkan beberapa langkah, seperti menawarkan dukungan dan menginspirasi guru dan menumbuhkan rasa kerja sama tim yang kuat di lingkungan sekolah.

Hal tersebut disampaikan oleh kepala SMKN 1 Sasak R.Pasisia ibu Nini Marsini, S.Pd.M.Pd yang mengungkapkan sebagai berikut:

“Seluruh lembaga pendidikan di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI terlibat dalam upaya peningkatan profesional pendidik, termasuk kepala sekolah tentu banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas khususnya yang terkait dengan kegiatan belajar mengajar, kami telah menerapkan beberapa langkah, seperti memberikan semangat dan motivasi kepada kepala sekolah kepada para pendidik, meningkatkan kerja sama tim, melaksanakan supervisi harian. supervisi minimal setahun sekali berupa PKG, dan evaluasi. Namun penilaian saja tidak cukup karena harus mempertimbangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan disiplin guru. Selanjutnya menawarkan program pelatihan seperti kegiatan BIMT dan mengintegrasikan instruktur di dalamnya.”

Penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah dan lembaga lainnya dapat menerapkan berbagai inisiatif pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesional pendidik, dimulai dari tugas-tugas paling dasar seperti menggelorakan kegiatan pelatihan dengan semangat dan semangat untuk meningkatkan kualitas pendidik itu sendiri. Seperti yang disampaikan oleh buk Rosita sebagai berikut:

“Guru mengikuti seminar, BIMTEK, pelatihan dan mengadakan rapat evaluasi dan penilaian yang dikenal dengan PKG. Penilaian dapat diselesaikan di ruang kelas, dan sebulan sekali, guru secara bergilir mengadakan sesi review di rumah mereka yang penuh dengan berbagai kegiatan”.

Seperi yang disampaikan juga oleh buk Siti Aminah sebagai berikut:

“Pengembangan guru sangat penting untuk memastikan mereka dapat terus meningkatkan keahlian sesuai dengan persyaratan pendidikan. Program pengembangannya menekankan pada pembangunan kemampuan profesionalnya dalam rangka meningkatkan mutu layanan pendidikan. Oleh karena itu, Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI melakukan pelatihan, penataran, seminar, lokakarya, magang, dan pendampingan”.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dilakukan dalam rangka meningkatkan profesional pendidik, dimulai dari tugas mendasar seperti mendorong kerjasama dan memberikan bantuan kepada kepala sekolah dan memberikan pelatihan kepada guru guna meningkatkan kemahirannya agar dapat terus meningkatkan standar keunggulan pendidikan.

C. Penilaian kinerja guru SMK ASN & bukan ASN di Di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI

a. Penilaian kinerja guru yang berkaitan dengan perencanaan pembelajaran

Salah satu unsur yang membantu pengajar sebelum melakukan pembelajaran adalah kinerja perencanaan pembelajaran ditinjau dari kompetensi profesional guru. Perencanaan

pembelajaran merupakan indikator proses yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara tidak memihak, persiapan yang dilakukan guru seperti menetapkan tujuan, sasaran, teknik, penggunaan media dan lain sebagainya. Sesuai dengan wawancara yang dialakukan dengan ibu Ririn Trisnaneti mengatakan bahwa:

“Sebelum guru melakukan pembelajarannya sebelumnya guru membuat perangkat pembelajaran seperti prota, prosem, rpp dan perangkat lainnya.”

b. Penilaian kinerja guru yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran

Pelaksanaan dalam sebuah manajemen adalah aktualisasi perencanaan yang dicanangkan oleh organisasi. Jadi dalam pelaksanaan pembelajaran menerangkan mengenai bagaimana proses pembelajaran dilaksanakan. Dalam pelaksanaan pembelajaran terdapat beberapa komponen yang sangat diperlukan, diantaranya adalah Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar b. Pengusaan materi yang akan diajarkan c. Pengusaan metode dan strategi mengajar d. Pemberian tugas e. Kemampuan mengelola kelas f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Seperti hal yang disampaikan oleh ibu Ria Wahyuni Ibrahim yang mengatakan bahwa:

“Guru melakukan kegiatan pendahuluan, menanyakan kabar, apersepsi, memberi contoh tentang suatu tindakan terlebih dahulu yang berhubungan dengan materi pembelajaran yang akan dipelajari hari itu. Setelah itu memulai materi pelajaran, menggunakan metode ceramah, tetapi tergantung pada kebutuhan materi, terkadang guru menggunakan metode diskusi kelompok. Pada akhir pembelajaran, guru memberikan kesimpulan dari hasil pembelajaran tersebut.”

Sama halnya yang disampaikan oleh Ririn Trisnaneti mengatakan bahwa:

“Guru sebagai penggerak dalam pelaksanaan pembelajaran guru membuat pembelajaran semenarik mungkin bagi siswa mulai dari metode, media, strategi yang dapat menarik minat para peserta didik”.

Penulis menyimpulkan bahwa kesiapan seorang guru dalam pemerlajaran harus disusun secara sistematis yakni perangkat pembelajaran.

c. Penilaian kinerja guru yang berkaitan dengan evaluasi hasil pembelajaran

Setelah implementasi pemerlajaran, evaluasi hasil belajar siswa merupakan tugas lain guru. Evaluasi atau penilaian terhadap hasil belajar Memperoleh pengetahuan melibatkan serangkaian tugas. memeriksa dan mengevaluasi data pengalaman dan hasil pendidikan peserta yang merupakan hasil dari pengajaran sistematis. Seorang guru yang telah menyelesaikan evaluasi dapat memberikan komentar dan mengevaluasi keterampilan individu setiap siswa. Oleh karena itu, untuk meningkatkan standar pengajaran siswa, perlu juga dianalisis seberapa baik kinerja guru dalam mengukur hasil pembelajaran.

Seperti yang disampaikan oleh ibu Ria Wahyuni Ibrahim yang mengatakan bahwa:

“Salah satu yang tidak kalah penting yang dilakukan seorang guru adalah evaluasi. Evaluasi pembelajaran patokan guru melihat sejauh mana pemahaman siswa dalam mengikuti proses pembelajaran”.

Sama halnya disampaikan oleh ibu Iim Fatimah, S.P.d yang mengatakan bahwa:

“Setelah pembelajaran guru melakukan evaluasi atau penilaian baik itu bersifat tulis maupun tidak. Hal sebagai gambaran sejauh mana keberhasilan peserat didik mengikuti pembelajaran”.

Penulis menyimpulkan bahwa seorang guru melakukan evaluasi pembelajaran sebagai dasar bagi guru memutuskan remedial atau pengayaan bagi siswa. Maka dari evaluasi itu dasar guru mengambil keputusan.

d. Penilaian disiplin kerja yang berpengaruh kepada kinerja guru

Disiplin kerja selain memiliki dampak penting bagi terciptanya proses pembelajaran yang kondusif, namun juga menjadi teladan yang ditunjukkan dan dapat dirasakan secara langsung oleh anak didik dan sekolahnya. Oleh sebab itu, tidak tertutup kemungkinan bahwa perilaku guru yang tidak disiplin membawa dampak negatif pada kelancaran proses pembelajaran. Seperti yang disampaikan oleh kepala SMKN 1 Duo Koto ibu Susi Erawati, S.Pd

“Saya sangat percaya bahwa mencapai disiplin adalah langkah penting menuju kesuksesan. Oleh karena itu, kami sangat menekankan disiplin bagi guru di sekolah, khususnya pada saat pengajaran. Saya selalu mengingatkan para pengajar untuk segera tiba di sekolah,

mengikuti jadwal kelas yang telah direncanakan dengan benar, dan memastikan tidak ada jam yang terlewat atau pelajaran tidak diajarkan kepada siswa. Guru harus menjadi teladan bagi muridnya dan harus bertanggung jawab atas tugas atau tanggung jawab apa pun yang mereka terima”.

Sama halnya yang disampaikan oleh ibu Widia, S.Pd yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah secara konsisten menekankan perlunya menanamkan pola pikir disiplin pada semua guru untuk memastikan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tekun. Kepala sekolah terus memantau ketepatan waktu guru masuk kelas dan kedatangan guru yang cepat di kelas. Kepala sekolah memastikan jam tidak pernah habis. Selain menumbuhkan pola pikir disiplin, kepala sekolah juga secara konsisten memotivasi pengajar agar bersemangat mengerjakan tugas yang diberikan”.

Sama halnya yang disampaikan oleh ibu Yernita,S.Pd yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah secara konsisten memberikan motivasi kepada kami para pendidik untuk melaksanakan tugas dengan disiplin penuh. Kita memerlukan kedisiplinan karena hal ini menjamin tugas kita terselesaikan dengan cepat dan berhasil. Selain itu, beliau secara konsisten mengimbau kita untuk melaksanakan tugas kita sebagai pendidik tanpa ragu-ragu. Jika pendidik mengabaikan tanggung jawabnya, maka akan berdampak negatif terhadap pertumbuhan siswa dan pada akhirnya merusak reputasi sekolah”.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru salah satu dalam peningkatan kinerja dengan mematuhi jadwal pelajaran yang telah di susun, melakukan evaluasi pembelajaran sesuai jadwal yang telah disusun, melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai jadwal yang telah di susun dan dating tepat waktu.

Pembahasan

Perencanaan SDM diperlukan dalam merealisasikan rencana strategis dan opreasional suatu lembaga. SDM yang kompetitif dan cukup menjadi kunci dari realisasi tersebut. Jumlah menjadi poin penting dalam perencanaan SDM, baik analisis kebutuhan SDM saat ini maupun prediksi di masa yang akan datang (Thamrin, 2015).

Perencanaan SDM selalu memberikan manfaat kepada lembaga, seperti perencanaan SDM guru yang akan memberikan dampak positif bagi sekolah. Jika perencanaan tersebut dari segi jumlah guru, lembaga mendapatkan manfaat dalam hal pemenuhan kebutuhan. Jika perencanaan tersebut terkait dengan kualitas yakni kompetensi guru, lembaga pendidikan (sekolah) lebih siap untuk menerima perubahan zaman secara efektif (Aniqotsunainy, 2015). Perencanaan SDM juga menjadi penentu dalam pergerakan guru sebagai bagian dari sebuah lembaga untuk posisi yang diinginkan ke depan. Karakteristik SDM selalu berubah seiring perkembangan zaman dan dari situ pula kebutuhan guru akan terus bergerak dinamis (Ritawati, 2016).

Namun lebih jauh dari itu, perencanaan SDM tidak hanya memenuhi kebutuhan guru secara normatif, tetapi juga untuk menggali potensi dan peluang bagi perkembangan sekolah secara spesifik (Ihlas et al., 2020). Perencanaan SDM dengan demikian menjadi hal mutlak yang harus ada di sebuah sekolah. Dengan perencanaan SDM, dapat diketahui kebutuhan jumlah guru saat ini dan nanti, perkembangan kompetensi yang dibutuhkan, dan sebagainya sehingga menjadi jawaban dari pemenuhan beban kerja.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Sejauh mana kinerja guru dikembangkan pengaruhnya terhadap kepuasan siswa, memberikan hak kepada setiap siswa untuk menekuni keterampilannya sendiri sesuai dengan kurikulum yang sedang dilaksanakan, dan antusiasme siswa untuk mengikuti pembelajaran yang diikuti termasuk dalam memenuhi tugas seorang guru. “Tugas utama guru diwujudkan dalam kegiatan proses belajar mengajar yang merupakan salah satu bentuk kinerja guru. Terdapat empat tugas kelompok kemampuan yang harus dikuasai guru. Keterampilan yang harus dikuasai seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program proses belajar mengajar; (2) memimpin dan melaksanakan proses belajar mengajar; (3) menilai dan mengevaluasi kemajuan proses kegiatan belajar mengajar; (4) membangun relasi hubungan baik dengan siswa (Hasanah et al., 2023).”

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja Guru SMK dilingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI sebagai berikut :

1. Perencanaan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan di SMK lingkungan Cabdin Wilayah VI berdasarkan kepada kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengantisipasi kekurangan dari setiap personil guru, dan juga memanfaatkan segala sumber dana untuk dapat memaksimalkan dalam merekrut guru agar tidak terjadi kekosongan bidang studi tertentu dan melengkapi Sarana dan Prasarana penunjang proses belajar. Secara kepertamaan Kinerja Guru SMK ASN lebih baik dari pada Guru Non ASN dilingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI.
2. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pihak Sekolah SMK dilingkungan Cabdin Wilayah VI dalam meningkatkan Kinerja Guru ASN dan Non ASN yaitu :
 - a. Menegakkan kedisiplinan para Guru Baik ASN dan Non ASN
 - b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan dilingkungan sekolah dari Kepsek untuk seluruh Staff dan Guru ASN maupun Non ASN
 - c. Memberikan Motivasi yang mendukung Kinerja para Guru ASN dan Non ASN di SMK lingkungan Cabdin Wilayah VI.
 - d. Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang disiplin di sekolah sebagai percontohan baik dari kalangan ASN dan Non ASN dilingkungan guru SMK Cabdin Wilayah VI.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniqotsunainy, D. (2015). Penerapan Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. Al-Manar.
- Daryanto, & Rachmawati. (2013). Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka, Kreditnya. Penerbit Gaya Media.,
- Hasanah, N., Fauzi, A., Bahtiar, Machdum, & Syarifudin. (2023). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan SMP Swasta di Kecamatan Rajeg. Journal on Education, volume 06.,
- Ihlas, I., Sukrin, S., & Munandar, A. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Rintisan Sekolah Menengah Atas Bertaraf Internasional Majlis Tafsir Al_Qur'an (R-SMA-BI MTA) Surakarta. Journal of Education and Teaching (JET).
- Meleong, L. J. (2010). Metodologi Penelitian Kualitatif. PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhson, A. (2014). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan”, , , Tahun MMXIV. Jurnal Cendikia, Vol.2, No.1.
- Ritawati, R. (2016). Perencanaan Dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan Formal. Istinbath, 109–123.
- Thamrin. (2015). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.