

Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Guru di SMA Batik 1

Roberto, Muhammad Pringgo Prayetno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Email: ¹robert49simangunsong@gmail.com, ²mpringgo16@gmail.com

Abstrak—Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi terkait manajemen sumber daya manusia yang dilakukan pada SMA Batik 1. Jenis penelitian ini adalah Kualitatif menggunakan metode deskriptif dengan memaparkan secara sistematis materi pembahasan berasal dari berbagai narasumber yang kemudian dianalisis kembali guna memperoleh kesimpulan. Penelitian jenis kualitatif berarti proses eksplorasi serta memahami makna perilaku sebuah kelompok atau individu. Menggambarkan tentang permasalahan sosial ataupun kemanusiaan. Hasil penelitian ini yaitu, kepala sekolah memerikan peran besar dalam proses peningkatan dan pemberian motivasi para guru, staf atau karyawan, dalam meningkatkan prestasi siswa/I di SMA Batik 1 yang telah berjalan sebelumnya. Dalam proses pemberian kesempatan kepada setiap gurunya untuk mengikuti pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan memberikan kesempatan pada para guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang studi yang lebih tinggi, Simpulan, kepala sekolah SMA Batik 1 merencanakan, melaksanakan, dan professional, ahli di bidangnya, serta dapat memberi penghargaan tetapi memberikan hukuman kepada guru yang melanggar kode etik yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: MSDM, Kinerja Guru, SMA Batik 1, Kualitatif, Deskriptif

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berkualitas yaitu dapat dilihat dari produktivitas dan kinerja yang tinggi. Kinerja seseorang umumnya berkaitan dengan yang terlihat pada kualitas perilaku yang berorientasi dalam tugas dan pekerjaan. Demikian halnya kinerja guru yang dapat diketahui dari 2 sudut pandang administrasi ataupun pengembangan profesi. Kinerja seseorang merupakan bukti nyata kerja yang telah dilaksanakan oleh setiap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja, faktor yang dapat memberikan pengaruh kompensasi ini yaitu kinerja, kualitas dari kinerja tersebut, dan motivasi kerja [1][2].

Untuk mencapai peningkatan mutu pendidikan maka organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat membawa personel lebih baik, terutama pada lembaga pendidikan, dalam hal tersebut kepala sekolah SMA Batik 1 berperan penting terhadap kinerja guru, sebab kepala sekolah SMA Batik 1 yang membawa perubahan yang lebih baik, kemudian para guru merupakan bagian dari komponen utama pada proses belajar mengajar, dan ikut berpartisipasi dalam usaha membentuk sumber daya manusia di bidang pembangunan. Sucipto dan Rafli Kokasih berpendapat bahwa guru sebagai pendidik profesional memiliki citra yang baik di hadapan masyarakat apabila dapat memberikan contoh kepada masyarakat bahwa ia memang layak menjadi panutan ataupun teladan bagi masyarakat. Adapun di samping kinerja guru yang baik, seorang guru harus memiliki disiplin yang baik dalam bekerja dengan menjalankan tugasnya sebagai pengajar, pendidik, dan membimbing terhadap keberhasilan setiap siswanya dalam aktivitas pembelajaran di sekolah [3].

Siswa adalah objek utama kegiatan berupa layanan yang dilaksanakan di sekolah, sebab semua aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi di sekolah bermuara terhadap siswa yang menjadi peserta didik. Seorang guru yang baik diwajibkan untuk bisa membuat suasana belajar mengajar yang kondusif pada saat menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa, sehingga dapat menyenangkan hati siswa dan meningkatkan minat belajarnya. Dilihat dari sudut pandang aktualisasi, pendidikan adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara guru dengan siswa guna mencapai setiap tujuan dari pendidikan yang sudah menjadi ketetapan. Pada situasi tertentu kewajiban para guru dapat diwakilkan menggunakan teknologi informasi yang berkembang saat ini, namun tidak akan bisa digantikan. Mendidik adalah suatu pekerjaan yang profesional. Oleh sebab itu guru sebagai aktor utama dalam suatu pendidikan merupakan pendidik profesional.

SMA Batik 1 dalam hal kemajuan pendidikan sudah dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dinilai atas tersedianya sarana prasarana pendidikan di SMA Batik 1 adalah salah satu lembaga pendidikan yang terbilang berkembang saat ini. Disamping hal tersebut, penulis kemukakan bahwa SMA Batik 1 adalah instansi pendidikan swasta dan mayoritas tenaga pengajar nya adalah guru swasta atau honorer. Hal tersebut menyebabkan kurangnya kedisiplinan guru dalam aktivitas belajar mengajar mengingat mayoritas guru SMA Batik 1 sebagai guru honorer juga memiliki tanggung jawab lain di luar SMA Batik 1 semi memenuhi kebutuhan primernya untuk aktivitas hidup dan kehidupannya sehari-hari. Hal ini sering menjadi penyebab guru SMA Batik 1 tersebut absen dalam hal pelaksanaan tugasnya sebagai guru di SMA Batik 1 yang pada akhirnya menyebabkan berkurangnya kedisiplinan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik.

Berdasarkan uraian diatas, kedisiplinan kerja seorang guru menjadi tenaga pengajar sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan siswa untuk memberikan motivasi belajar yang tinggi kepada siswa guna meningkatkan keberhasilan suatu proses pendidikan, sebagaimana diketahui tidak adanya kedisiplinan akan menyebabkan proses belajar mengajar guna mencapai tujuan pendidikan tidak akan berhasil sepenuhnya. Proses terhadap pembinaan untuk mewujudkan pribadi yang disiplinnya baik memang bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, teruma jika pelaksanaan tersebut ditujukan kepada banyak orang. Sehingga dibutuhkan suatu talenta yang kuat dalam melaksanakan pembinaan mereka agar tercapai pembentukan karakter manusia yang disiplinnya baik, maka sudah tidak asing bahwa banyak lembaga pendidikan yang belum berhasil

dalam membina karakter kedisiplinan tenaga pengajarnya. Kondisi inilah jugalah yang saat ini sedang terjadi di SMA Batik 1 sehingga hasil yang diperoleh belum dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Mengingat SMA Batik 1 ini merupakan sekolah swasta yang dapat dikatakan baru berkembang sehingga fasilitas guna memperlancar adanya proses belajar mengajar belum memadai dan belum bisa dimanfaatkan secara maksimal. Adapun faktor penerapan kinerja guru erat kaitannya dengan masalah prestasi belajar peserta didik atau siswa. Kinerja guru yang baik menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi peserta didik atau siswa. Sesuai dengan observasi penulis pada SMA Batik 1, penulis menemukan suatu kesimpulan bahwa masih terdapat guru yang terlambat memasuki proses mengajar di ruangan kelas untuk mengajar dan peserta didik atau siswa masih ada juga yang kekeliruan di ruangan kelas. Terdapat sebagian murid ribut dan bicara dengan temannya, murid tidak berpakaian seragam sesuai aturan sekolah. Sebab itu, kualitas dari kinerja kerja guru sebagai tenaga pendidik diwajibkan memiliki peranan yang penting pada proses belajar mengajar di sekolah. Ini berarti berkualitas atau tidaknya prestasi belajar siswa, kedisiplinan seorang guru sebagai tenaga pendidik turut menentukan. Kondisi tersebutlah yang menarik keinginan penulis untuk menemukan jawaban efektif secara ilmiah terkait alasan kedisiplinan kerja guru untuk proses belajar mengajar di SMA Batik 1 belum bisa dilaksanakan secara optimal.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah jenis penelitian Kualitatif menggunakan metode deskriptif analisis dengan menjabarkan secara sistematis semua materi pembahasan yang dikutip dari berbagai sumber atau referensi untuk dianalisis kembali guna mencapai hasil sebagai kesimpulan. Penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu ataupun kelompok. Menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui tentang “menajemen Sumber daya manusia untuk melakukan peningkatan kinerja guru di SMA Batik 1”.

Penelitian ini dilakukan di SMA Batik 1 selama dua bulan, terhitung mulai tanggal 12 Oktober 2019 sampai dengan 13 Desember 2019. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SMA Batik 1 karena SMA Batik 1 dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang memiliki pengalaman dan jam terbang yang tinggi di bidangnya. Kepala sekolah SMA Batik 1 adalah seorang kepala sekolah yang bernilai kreatif dan inovatif, beliau dapat membimbing dan melatih setiap guru, staff tata usaha untuk menumbuhkan dan menciptakan sekolah SMA Batik 1 yang berbasis inovasi, kreativitas yang sedang menjadi trend utama adalah bagaimana SMA Batik 1 dalam menghadapi masa dunia kerja kedepannya dalam arti dapat mempersiapkan sumber daya manusia dari mulai sekarang melalui pendidikan.

Para guru di SMA Batik 1 sebagai sumber informasi kunci, sedangkan kepala sekolah dan siswa sebagai sumber informasi-informasi tambahan. Pengumpulan data dan sumber informasi dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode berikut ini :

Metode Observasi. Metode Observasi adalah pengamatan peneliti yang dilakukan secara langsung untuk mendapatkan atau mengetahui situasi yang memiliki hubungan dengan tempat penelitian. Metode observasi juga merupakan bagian integral oleh cakupan penelitian di lapangan etnografi [4]. Menggunakan metode observasi peneliti dapat mengamati secara langsung setiap aktivitas yang berjalan di SMA Batik 1 yang dibimbing dan dilatih langsung oleh kepala sekolah SMA Batik 1. Dalam aktivitas ini kepala sekolah berperan aktif melatih para guru, staff tata usaha, dan peserta didik agar dapat menjadi kaderisasi sekolah untuk siap menghadapi perkembangan globalisasi saat ini. Selain itu, adapun Observasi pada penelitian ini yaitu Historis Dan Geografis SMA Batik 1, Keadaan Guru Dan Tata Usaha SMA Batik 1, Keadaan Siswa SMA Batik 1, dan Keadaan Sarana Dan Prasarana SMA Batik 1.

Metode Wawancara. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara terhadap kepala sekolah sebagai key informasi, para guru mata pelajaran sebagai subyek yang mengimplementasikan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Batik 1. Adapun isi wawancara ini yaitu mengenai bentuk peran aktif kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMA Batik 1, strategi apa yang digunakan kepala sekolah SMA Batik 1 dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMA Batik 1, kendala yang dihadapi kepala sekolah SMA Batik 1 dalam mengimplementasikan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMA Batik 1.

Metode Dokumentasi. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari catatan terkait data pribadi setiap responden berupa gambar, catatan, buku, transkrip, majalah, surat kabar, notulen, prasasti, lengger, rapat, agenda dan lainnya [5]. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dalam penggunaan metode wawancara dan observasi dalam penelitian jenis kualitatif. Data dokumentasi yang diteliti pada penelitian ini adalah jumlah siswa, perpustakaan sekolah, guru, jumlah sarana dan prasarana, dan struktur organisasi SMA Batik 1 yang dapat mendukung pada penelitian ini.

Analisis data adalah suatu proses untuk mengurutkan dan mengorganisasikan data ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga bisa ditemukan tema dan bisa dirumuskan hipotesis kerja sesuai yang disarankan data [6]. Setelah seluruh data terkumpul, maka data-data tersebut dianalisis kembali secara kuantitatif, yaitu Analisis Domain. Analisis domain ini pada umumnya dapat dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang umum tentang situasi sosial atau objek penelitian. Data ini diperoleh dari bagian grand tour juga minitour question. Hasil analisa ini berupa gambaran umum terkait objek yang diteliti oleh peneliti, yang awalnya belum pernah diketahui [7]. Berdasarkan pengertian beserta contoh di atas diperoleh petunjuk terkait bagaimana caranya menggunakan analisis domain, cara berpikir ini dapat digunakan untuk mendapatkan gambaran umum terkait tempat yang diteliti yaitu SMA Batik 1. Maka terkandung di dalamnya letak geografis, struktur organisasi, visi dan misi, keadaan para guru, dan keadaan seluruh siswa.

Taksonomi Analisis. Taksonomi Analisis adalah suatu analisis terhadap keseluruhan data yang dikumpulkan berdasarkan domain - domain yang telah ditentukan sebagai cover term oleh peneliti yang dapat diuraikan secara rinci dan

mendalam melalui analisis taksonomi [8]. Pada taksonomi berfokus pada penelitian terbatas dalam domain tertentu dengan sangat dalam guna menjelaskan fenomena penelitian yang dilakukan. Menggunakan taksonomi ini penulis akan lebih mengutamakan hal penjelasan beberapa masalah, kejadian dan juga peristiwa yang terjadi di seluruh masalah yang diteliti akan lebih terfokus pada masalah-masalah yang diteliti oleh peneliti.

Analisis Komponensial. Pada proses analisis komponensial, yang dicari untuk diorganisasikan ke dalam domain bukanlah kesamaan dalam domain, tetapi yang memiliki perbedaan. Data ini dicari melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang terseleksi. Dengan menggunakan komponensial ini penulis mengambil suatu kesimpulan dari data wawancara yang bersifat umum atau domain sehingga terjadi suatu kesatuan yang utuh dan sempurna.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Manajemen sumber daya manusia dan tenaga pendidikan dalam meningkatkan pengelolaan kinerja guru

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, penulis dapat menguraikan kesimpulan bahwa etos kerja dan kinerja guru sangat erat kaitannya dengan kinerja guru yang ditemukan pada penelitian ini, sehingga proses aktivitas dan usaha SMA Batik 1 dapat berjalan sesuai visi dan misi SMA Batik 1 yang telah ditetapkan.

Mengenai masalah kepala sekolah dalam hal memimpin sekolah terutama di SMA Batik 1, agar sekolah ini tidak dipandang sebelah mata oleh masyarakat umum, maka perlu adanya usaha yang harus diterapkan dan bagaimana upaya kepala sekolah SMA Batik 1 menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah sebagaimana mestinya, sehingga dapat bersaing dengan sekolah lainnya setingkat dengan SLTA khususnya di kecamatan laweyan. Berikut wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMA Batik 1. Sebagai seseorang yang dianggap profesional atau ahli, untuk mengupayakan peningkatan kualitas sekolah khususnya di SMA Batik 1, sehingga kinerja guru dapat semakin meningkat kedepannya. Dalam hal ini kepala sekolah SMA Batik 1 menjelaskan bahwa :

“Saya belum begitu ahli untuk membimbing dan mengarahkan para guru namun saya akan tetap berusaha melakukan pendekatan perseorangan, melalui analisis kerja dengan cara membentuk tim kerja. Tim kerja yang sudah terbentuk dan dijalankan juga sudah di SK kan yaitu dengan membuat kelompok yaitu : kelompok mata pelajaran jurusan, kelompok mata pelajaran umum, kelompok mata pelajaran bahasa, dan membuat suatu penugasan khusus yaitu SP guru yakni PNS atau non PNS.”

Setiap pemimpin yang profesional pada bidangnya, wajib dapat memimpin setiap bawahannya pada berbagai kondisi meskipun dengan keterbatasan yang dihadapi yang dimilikinya, dan juga mampu mengatasi berbagai macam permasalahan yang ada di sekitar lingkungannya serta bagaimana strategi-strategi dalam penentuan dan peningkatan etos kerja setiap guru dan kinerja guru di SMA Batik 1. Seperti apa yang disampaikan oleh pak budi, pak alex, dan ibu risma, mengenai keprofesionalitasan atau seseorang dalam melakukan kepemimpinan di suatu lembaga terutama pada pendidikan di SMA Batik 1.

Kepala sekolah SMA Batik 1, telah melakukan pendekatan secara personal dalam mendengar setiap keluhan yang dialami bawahannya, salah satunya yaitu bagaimana cara menghadapi kesulitan dalam menjalankan proses pembelajaran di SMA Batik 1, serta memberikan tugas-tugas kepada kami guna membuat tim kerja bidang studi yang berbagi pada berbagai kelompok-kelompok yaitu kelompok pada bidang studi jurusan, serta membentuk kelompok khusus yaitu pembinaan dan pengawasan terhadap setiap pegawai dalam peningkatan etos kerja dan kinerja setiap guru serta karyawan atau staf yang nantinya akan disampaikan pada setiap semester atau akhir tahun secara bersamaan seluruh kelompok pada kegiatan tersebut telah dibuat SK nya

Sebagai seorang pemimpin profesional dan ahli pada bidangnya, tentu dia wajib lebih berhati-hati dalam memberikan pengalaman kepada setiap bawahannya, dan selalu mengadakan pendekatan yang profesional baik secara personal ataupun dengan cara yang lain apakah itu dengan secara terbuka ataupun secara tertutup sehingga bawahannya dapat merasa selalu diperhatikan dalam melakukan tugasnya. Seorang pemimpin harus bisa memberikan kesempatan kepada orang yang dipercayainya untuk membantu tugasnya dalam mengawasi kegiatan yang gunanya untuk mengantisipasi jika seorang pemimpin tidak dapat hadir di lokasi, termasuk di SMA Batik 1, sebagai seorang atau beberapa orang kepercayaannya yaitu bapak/ibu guru yang diangkat sebagai wakil kepala sekolah sesuai dengan kemampuannya dan dapat dipercayai untuk melaksanakan tugasnya jika masalah yang dihadapi oleh kepala sekolah SMA Batik 1 tidak bisa diselesaikan. Karena seorang kepala sekolah SMA Batik 1 tidak bisa bekerja sendiri tanpa adanya bantuan dari pihak kepercayaannya.

Kepala sekolah tidak hanya sebatas pemimpin yang hanya memberikan perintah kepada bawahan bekerja tanpa adanya pengawasan rutin dan mengevaluasi setiap hasil kerja bawahan. Seseorang pemimpin dalam proses mengawasi dan memperhatikan bawahan dalam bekerja secara baik dan sukses sesuai tujuan yang akan dicapai, maka hendaknya perlu diperhatikan jerih payahnya bagaimana memberikan ganjaran ataupun pujian yang dapat menyenangkan bagi bawahan, meskipun hanya sekedar saja. Sebaliknya apabila bawahan bekerja dalam proses melaksanakan tugasnya tidak berbuah hasil, maka perlu juga diberi teguran dan diberikan hukuman sesuai dengan tingkatan keberhasilan bawahan tersebut, sehingga cara pemimpin selalu memotivasi bawahan untuk melakukan peningkatan etos kerja setiap guru dan kinerja guru.

Pada rangka upaya melakukan peningkatan etos kerja setiap guru dan kinerja guru, maka sebagai pemimpin dalam hal ini kepala sekolah SMA Batik 1, perlu memberikan pujian kepada setiap bawahannya apabila bawahannya tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dan membuahkan hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Kemudian sebaliknya jika bawahannya tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka perlu diberikan hukuman atau

sanksi dimana hukuman atau sanksi tersebut jangan sampai menyinggung perasaan bawahannya, apalagi meyakiti perasaan bawahannya, maka hendaklah sebagai pemimpin melakukannya dengan bijak dalam melakukan pengambilan keputusan.

3.2 Pembinaan manajemen manusia dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengelola Madrasah

Berbicara terait dengan manajemen etos kinerja setiap guru dalam proses peningkatan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas yaitu perlu semangat para bagi dewan guru untuk melakukan pekerjaan yang dapat membuahkan hasil dan dengan adanya hasil kerja guru maka terciptalah sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Dalam kehidupan sehari-hari, seseorang agaknya akan sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tekun serta mempunyai komitmen terhadap kriteria tersendiri. Jika pekerjaan itu kurang memiliki makna baginya dan tidak berhubungan atas tujuan hidupnya. Cara kerja yang menilai pekerjaannya adalah sebagai kegiatan untuk memenuhi nafkah semata atau hanya untuk memperoleh gaji dan sandang pangan demi fisik untuk jangka pendek, tentunya akan berbeda dengan carakerja seorang memnilai pekerjaannya sebagai amanah yang hendak dipertanggungjawabkan dihadapan tuhan nya. Munculnya sikap-sikap malas, tidak disiplin waktu dalam bekerja dapat bersumber dari adanya pandangan terhadap hal pekerjaan dan tujuan hidupnya.

Kinerja setiap guru yang terlihat tidaklah hanya aktif mengikuti pelatihan saja, tetapi akan melihat bagaimana keberhasilan setiap siswa/siswi yang dididik dan dibimbing selama pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Karena keberhasilan siswa/I ini menentukan keberhasilan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerjanya di sekolah tersebut. *“Selama saya menjadi kepala sekolah di SMA Batik 1 kurang lebih empat tahun, saya sangat berterima kasih sekali kepada semua dewan guru dan staf yang telah bekerja dengan sungguh-sungguh untuk membantu saya dalam memperoleh kelulusan 100% bagi anak didik dalam mengikuti ujian nasional (UN) dan begitu pula telah membimbing siswa/siswi dalam proses mengikuti berbagai perlombaan, diantaranya adalah lomba pramuka, Paskibraka, dan lomba seni budaya daerah, baik tingkat kabupaten ataupun tingkat provinsi.”*

Semangat kerja untuk seluruh dewan guru, apakah professional atau tidak, kalau ia mampu menjalankan tugasnya dengan baik, ikhlas dan penuh kesadaran serta bertanggungjawab, maka kinerja dewan guru akan hadir dengan sendirinya, dan akan menguntungkan juga bagi dirinya ataupun instansi dimana ia melaksanakan tugas. Suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan adanya rasa kesadaran yang tinggi dan ikhlas berkerja serta bekerja dengan ikhlas, maka pekerjaan tersebut dapat dilaksanakannya sesuai dengan aspek yang diharapkan oleh setiap orang, walaupun tidak bidangnya sekalipun.

Menurut saya seluruh yang dilakukan oleh setiap kepala sekolah, sudah sesuai dengan kebijakan yang tentukan, seperti memenuhi jam terbang mengajar bagi para dewan guru, yaitu dengan mata pelajaran yang serumpuh, sebab ini menyangkut dengan adanya peraturan undang-undang dan tuntunan dari kurikulum. Setelah mengalisa atas pembinaan etos kerja setiap guru ketercapaian kinerja setiap guru SMA Batik 1 dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Maka hasil wawancaranya, dapat disimpulkan bahwa etos kerja setiap guru di SMA Batik 1 tidak hanya mengajar di kelas, namun di tuntut juga adanya kegiatan luar untuk jam mengajar yaitu pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler.

Upaya bagi untuk pemipin, dilihat bagaimana cara kerja bawahannya yang telah dilaksanakan melalui proses belajar-mengajar dengan terbuktinya bahwa diantaranya yaitu perangkat untuk pembelajaran, evaluasi, prestasi-prestasi siswa di bidang paskibraka, pramuka, dan seni budua. Semua itu dibutuhkan adanya pembinaan kepala sekolah kepada setiap dewan guru serta kerja setiap dewan guru yang mengajar di sekolah SMA Batik 1 tersebut.

Kinerja setiap dewan guru memang yang baik yaitu bagaimana dewan guru tersebut juga dapat melengkapi perangkat belajar yang standard dan sesuai dengan petunjuk teknis dari kepala sekolah SMA Batik 1. Sebab dalam melakukan aktivitas tugasnya guru harus memiliki pedoman dalam mengajar siswa/siswi dikelas. Maka siswa yang mengikuti pembelajaran dapat menjadi anak didik yang membanggakan agai sekolah itu sendiri, sehingga dengan adanya hal tersebut maka akan tercipta sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Menurut penulis, setelah penulis melakukan wawancara kepada kepala sekolah SMA Batik 1 ada beberapa yang dapat diuraikan menjadi kesimpulan, diantaranya yaitu diperlukan adanya pembinaan terhadap kerja setiap guru sehingga menghasilkan guru yang memiliki kedisiplinan baik dan siswa/siswi yang membanggakan, menanamkan semangat kepada guru untuk bekerja ikhlas dan penuh dengan kesadaran sesuai tofuksi yang ada pada setiap guru, salah satunya yaitu kelengkapan perangkat pembelajaran, melibatkan semua guru dan staf dalam melakukan penyelesaian masalah dengan bentuk kerja tim dan evaluasi secara bersamaan, dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja dewan guru, perlu diadakan usaha pembinaan kesejahteraan para setiap guru, dan syaf, menciptakan suasana kerja yang bersabait dan nyaman dengan cara mengadakan pendekatan secara personal dalam proses pelaksanaan pekerjaan, perlu diadakan pembinaan secara bertahap terhadap kerja setiap guru sehingga dapat menghasilkan kinerja guru yang memuaskan, menanamkan semangat bekerja yang ikhlas dan penuh adanya kesadaran sesuai tofoksi setiap guru salah satunya yaitu kelengkapan perangkat pembelajaran.

3.2 Faktor peningkatan sumber daya manusia

Faktor internal yang sangat berpengaruh dalam melaksanakan tugasnya yaitu buku pegangan bagi guru dan buku pegangan bagi siswa/siswi sesuai dengan kurikulum berlaku. Namun ada beberapa yang mencari buku dari internet. Terkait faktor eksternal perlu adanya dukungan antara sekolah dengan komite, serta masyarakat yang berada di lingkungan sekolah, dalam hal ini ada beberapa upaya Kepala Sekolah SMA Batik 1 dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin diantaranya :

1. Usaha kerja kepala sekolah sangatlah penting dalam merencanakan, melaksanakan kedepan seluruh program sekolah yang sesuai dengan visi dan misi sekolah itu sendiri, untuk menghadapi setiap persaingan antar pendidikan yang

diisuesuaikan dengan kemajuan pendidikan yang saat ini begitu pesat dan juga kepala sekolah dituntut memiliki keahlian dalam mengelolai sekolah walaupun masih terdapat kekurangan yang dihadapi sekolah.

2. Upaya kerja kepala sekolah sebagai seorang manajerial harus cerdas menghargai kerja setiap guru dan staf lainnya dalam segala bentuk sehingga pada guru dalam melaksanakan tugasnya tidak ada merasa terpaksa atau terbebani.
3. Upaya kerja kepala sekolah harus dapat mengadakan pendekatan secara personal ataupun kelompok dan memberikan respon terhadap semua masalah yang dihadapi setiap guru dan staf serta memberikan motivasi kerja kepada para dewan guru, dan staf untuk meningkatkan etos kerja yang baik dan sumber daya yang memiliki kualitas.

Adanya ketercapaian terhadap tujuan pendidikan sangat bergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin. Hal ini karena kepala sekolah merupakan seseorang yang bertugas untuk mengatur setiap sumber organisasi dan bekerjasama dengan para guru, staf dalam menentukan keberhasilan siswa/siswi untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah SMA Batik 1 merupakan kunci dari kesuksesan sekolah dalam mengadakan setiap kreativitas, inovasi, dan kedisiplinan proses melaksanakan kegiatan sekolah sehingga meningkatkan dan memperbaiki seluruh program serta proses pembelajaran seluruhnya tergantung bagaimana upaya seorang kepala sekolah bekerja dan meningkatkan etos kerja setiap guru yang pada akhirnya terlihat hasil kinerja para guru dan stafnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian penelitian ini dalam proses peningkatan kinerja guru penulis dapat menyajikan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut ini :

1. Kepala sekolah dalam proses memimpin pada guru dan stafnya sebaiknya dapat merencanakan, melaksanakan, dan profesional atau ahli pada bidangnya, serta dapat memberikan penghargaan terhadap hasil kerja kepada seluruh dewan guru dan staf. Namun tidak terlepas dari hal tersebut, apabila ada pada dewan guru dan staf yang melanggar kode etik dalam pelaksanaan tugasnya diberikan sanksi.
2. Kepala sekolah dalam proses memimpin pada guru dan stafnya sebaiknya mengawasi dan membina para dewan guru dan staf dengan melakukan pendekatan personal, sehingga dewan guru dan staf merasa termotivasi untuk melaksanakan kewajibannya.
3. Kepala sekolah dalam hal ini sangat berperan untuk meningkatkan dan motivasi dewan guru dan staf dalam proses meningkatkan prestasi yang diraih oleh siswa/siswinya yang sudah berjalan secara kondisional.
4. Memberikan kesempatan kepada para dewan guru untuk mengikuti pelatihan ataupun pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah serta member kesempatan bagi dewan guru untuk melanjutkan jenjang studi lebih tinggi.
5. Kepala sekolah harus mampu menemukan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi para dewan guru dan staf.

REFERENCES

- [1] R. Diana, "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja," *Istinbath*, vol. 15, no. 1, pp. 89–103, 2016.
- [2] D. Setiawan, "Kebijakan Berwawasan Kependudukan Berbasis Karakter Sumber Daya Manusia Berkualitas," vol. 14, no. 28, pp. 15–35, 2016.
- [3] S. dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- [4] H. Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)," *At-Taqaddum*, vol. 8, no. 1, p. 21, 2017.
- [5] Y. P. Sari, I. Farida, and H. Hetika, "Model Pendampingan Umkm Pengolahan Hasil Laut Dengan Metode Pendekatan Pendampingan Terintegrasi," *Monex J. Res. Account. Politek. Tegal*, vol. 8, no. 1, p. 293, 2019.
- [6] L. Moleong, *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- [7] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta, 2005.
- [8] A. Saebani, *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2016.