

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM
PENINGKATAN MUTU GURU YP. HKBP PEMATANGSIANTAR**

**SUSY ALESTRIANI SIBAGARIANG¹, ANGGUN TIUR IDA SINAGA², AYU
AGNESIA PURBA³**

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas
HKBP Nommensen Pematangsiantar
Email: sijabatpieter01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pendekatan yang digunakan dalam menangani masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan juga mengetahui seberapa baik/buruk penerapan MSDM yang sudah dijalankan di YP HKBP Pematangsiantar serta solusi yang bisa ditawarkan sehingga Kinerja guru di yayasan pendidikan ini dapat meningkat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara tertulis kepada Kepala sekolah dan guru juga meneliti dokumentasi yang ada di sekolah. Analisis data yang dilakukan adalah metode deskriptif yang menganalisis fakta-fakta yang didapatkan dan menghubungkan dengan teori-teori untuk menarik kesimpulan. Dari hasil analisis data dapat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum pernah mengikuti pelatihan yang diutus oleh sekolah. Hanya 14 % guru yang telah mengikuti pelatihan lebih dari 5 kali, 9,6% tidak pernah mengikuti pelatihan, 7,7% mengikuti pelatihan 1 kali, 17,3% mengikuti pelatihan 2 kali, 30,8% mengikuti pelatihan 3 kali, 13,5% mengikuti pelatihan 4 kali dan 3,8% mengikuti pelatihan 5 kali. Terdapat juga masalah yaitu kurangnya pemahaman guru dalam menyusun perangkat mengajar dan lambat menyelesaikannya. Jika berikutnya penelitian ini dilanjutkan maka disarankan melakukan pengembangan model manajemen yang lebih maksimal sehingga dapat membantu peningkatan mutu guru khususnya di yayasan perguruan HKBP Pematangsiantar.

Kata Kunci : Manajemen, Sumber Daya, Mutu, Guru.

ABSTRACT

This research aims to find the approach used in dealing with Human Resource Management (HRM) problems and also find out how good/bad the implementation of HRM that has been implemented at YP HKBP Pematangsiantar is and the solutions that can be offered so that the performance of teachers at this educational foundation can increase. The research method used in this research is a qualitative research method with a phenomenological approach. Data collection techniques were carried out using written interviews with school principals and teachers as well as examining existing documentation at the school. The data analysis carried out is a descriptive method that analyzes the facts obtained and connects them with theories to draw conclusions. From the results of data analysis, results can be obtained which show that there are still many teachers who have never participated in the training sent by the school. Only 14% of teachers have attended training more than 5 times, 9.6% have never attended training, 7.7% have attended training once, 17.3% have attended training 2 times, 30.8% have attended training 3 times, 13.5% attended training 4 times and 3.8% attended training 5 times. There is also a problem, namely the teacher's lack of understanding in preparing teaching tools and being slow to complete them. If this research is continued, it is recommended to develop a more optimal management model so that it can help improve the quality of teachers, especially at the HKBP Pematangsiantar college foundation.

Keywords: Management, Resources, Quality, Teachers.

PENDAHULUAN

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu Men, Money, method, material, machines dan market. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merukakan terjemahan dari man power. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi (B. Lavanya, B. S. Shylaja, and M. S. Santhosh, 2017). Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi masalah tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumberdaya manusia harus dilakukan secara professional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi yaitu Human Resource Departement (Hasibuan, H, Melayu, 2018). Kompetensi guru adalah gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, baik berupa kegiatan, perilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan dalam proses belajar mengajar. Sedangkan mulyasa mendefinisikan kompetensi guru merupakan perpaduan antar kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Kompetensi guru diperlukan pula dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan hanya sekedar mempelajari teori-teori tertentu tetapi harus berimbang dengan kehidupan nyata. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru terbagi atas dua bagian yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari diri guru tersebut yaitu: a. latar belakang pendidikan. b. pengalaman mengajar. c. Mengikuti pelatihan, seminar dan penalaran keguruan. d. Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari lingkungan diri guru, yaitu: a. Kepemimpinan kepala sekolah. b. Kesejahteraan guru. c. Kegiatan pembinaan d. Peran serta masyarakat (Susy dan Sotarduga, 2020).

Dalam Undang-Undang no 14 tahun 2005 ditegaskan bahwa guru dan dosen merupakan pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah (saut purba, 2022). Undang-undang tersebut menempatkan posisi, peran, tugas guru yang strategis dan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Makna yang terkandung dalam isi undang-undang diatas adalah bahwa guru sangat perlu untuk meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan agar mampu mencapai tujuan pendidikan nasional. Siswanto (2010), ada beberapa alasan yang mengharuskan guru untuk terus meningkatkan kompetensinya adalah sebagai berikut : Pertama, Guru memainkan peran penting dalam kehidupan siswa diruangan kelas. Teachers play vitals roles in the lives oh the students that are placed in their care. hal ini juga didukung oleh penelitian Sakti (2020), keberadaan peran guru dan fungsi guru melupakan salah satu faktor penting dalam memajukan dunia pendidikan. Oleh sebab itu, sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak lepas dari berbagai eksistensi guru itu sendiri . Kedua, profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat. Ketiga, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni menuntut guru untuk belajar beradaptasi dengan hal-hal yang baru yang berlaku saat ini. Keempat,

karakteristik peserta didik yang senantiasa berbeda dari generasi ke generasi menjadi tantangan tersendiri bagi seorang guru. Metode pembelajaran yang digunakan peserta didik dulu akan sulit diterapkan pada masa sekarang dan begitu seterusnya. Oleh karena itu cara atau metode pembelajaran yang digunakan harus disesuaikan dengan kondisi peserta didik saat ini. Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas profesinya, maka peningkatan kemampuan dan kompetensi guru dapat dilakukan dengan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan, sikap dan keterampilan, yang semuanya itu harus di rancang dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh sekolah (Susy, osco, 2024).

Tingginya tingkat kinerja organisasi tidak tercapai hanya dengan memiliki berbagai kebijakan SDM dipahami dengan baik. Apa yang membuat perbedaan adalah bagaimana kebijakan dan praktik-praktik ini dilaksanakan. Hal tersebut merupakan peran penting manajer lini dalam melakukan manajemen orang, Cara manajer lini menerapkan dan memberlakukan kebijakan, menunjukkan kepemimpinan dalam menangani tenaga kependidikan dan dalam melakukan kontrol sebagai isu utama . Sejalan dengan hal tersebut Tamu mencatat bahwa SDM lebih baik tidak bergantung begitu banyak pada prosedur tapi lebih baik pada implementasi dan kepemilikan pelaksanaan oleh manajer (M. Samani, E. Ismayati, M. Cholikh, and Suparji, 2015). Dalam MSDM ada tiga Pendekatan yang dapat dilakukan yaitu pendekatan mekanis, pendekatan paternalis dan pendekatan sistem sosial. Dalam pendekatannya menangani masalah yang ada, seorang manajer harus dapat menerapkan pendekatan yang mana yang sebaiknya dipergunakan secara efektif dan selektif. Pendekatan yang efektif tergantung kepada situasi dan keadaan yang sedang dihadapi oleh manager, yang dalam hal ini akan diambil oleh kepala sekolah. Sejarah pendekatan masalah dapat dipakai oleh kepala sekolah sebagai cerminan yang akan diimplementasikan kepada masa yang akan datang. (Ali Muhammad, 2021) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian (siswanto, 2010). Dari beberapa permasalahan yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih luas tentang penerapan MSDM di YP HKBP pematangsiantar tahun ajaran 2023/2024.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara tertulis kepada Kepala sekolah dan guru juga meneliti dokumentasi yang ada di sekolah. Analisis data yang dilakukan adalah metode deskriptif yang menganalisis fakta-fakta yang didapatkan dan menghubungkan dengan teori-teori untuk menarik kesimpulan. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di YP HKBP Pematangsiantar, Khususnya untuk tingkat Sekolah Menengah Atas yang terdiri dari 4 sekolah yaitu: SMA Sw. YP HKBP 1 Pematangsiantar, SMK Sw. 1 YP HKBP Pematangsiantar, SMK Sw HKBP Pariwisata Pematangsiantar, dan SMK (STM) Sw HKBP Pematangsiantar. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Mei- Agustus 2024 untuk semester genap tahun ajaran 2023/2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

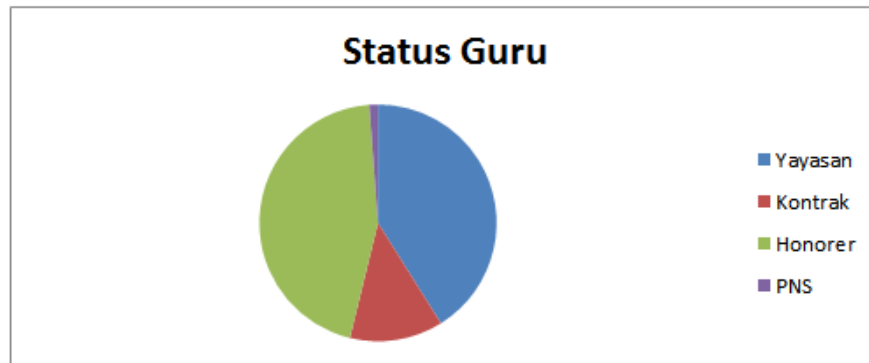
Fokus manajemen sumber daya manusia adalah pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara lembaga pendidikan dengan personalia yang sering kali memiliki pengertian berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan

kebutuhan personal secara individual. Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan jumlah seluruh Guru yang ada di SMA/SMK YP HKBP Pematang siantar dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SMA YP HKBP 1	33 Orang
2	SMK HKBP (STM)	41 Orang
3	SMK YP HKBP 1 (SMEA)	17 Orang
4	SMK YP HKBP (SMIP)	15 Orang
	TOTAL	106 Orang

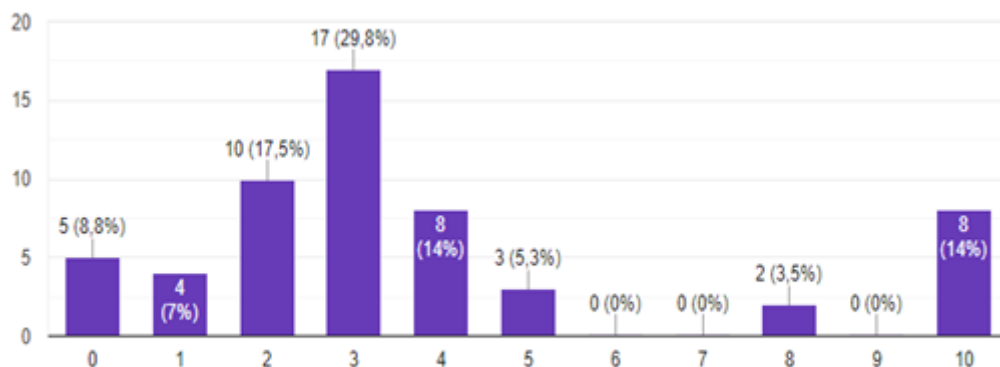
Hasil penelitian yang dilakukan di Yayasan Pendidikan HKBP menunjukkan fenomena yang terjadi menyangkut mutu guru di SMA/SMK YP HKBP Pematangsiantar yang berkaitan dengan aktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya yang merupakan kelemahan (weakness) yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut: 1) sebagian besar guru masih menerapkan pembelajaran yang konvensional dengan metode ceramah, tanya jawab, pemberian tugas; 2) minat dan motivasi guru dalam inovasi yang masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan adanya sikap guru yang cenderung apatis dengan adanya berbagai pembaharuan, dan merasa nyaman dengan kondisi rutinitas; 3) dalam melaksanakan pembelajaran guru jarang menggunakan media, sehingga pembelajaran cenderung membawa siswa hanya untuk membayangkan apa yang dipelajari (pembelajaran kurang nyata/riil); 4) guru sering tidak mengerjakan administrasi akademik (RPP dibuat dengan mengcopy milik orang lain, adminisrasi penilaian dan jurnal pembelajaran belum terdokumentasi dengan baik 5) guru sering meninggalkan kelas saat jam mengajar dan hadir tidak tepat waktu pada jam mengajar, 6) supervisi dilaksanakan satu kali dalam satu semester oleh kepala sekolah atau guru senior. Permasalahan yang disebabkan adanya beberapa hal yang menghambat, antara lain: 1) masih banyak guru yang kurang mendukung teman-teman guru yang mau dan mampu berinovasi; 2) fasilitas multi media yang belum tersedia secara merata di semua kelas. Hambatan-hambatan tersebut perlu untuk segera diatasi, jika tidak segera diatasi akan berpengaruh pada kinerja guru dan dampak selanjutnya dapat berpengaruh pada mutu lulusan/siswa sebagai muara dari kegiatan pendidikan.

Guru yang mengajar di SMA/SMK YP HKBP Pematang siantar masih sangat banyak yang merupakan guru honorer dan guru kontrak dibandingkan guru tetap yayasan hal ini pasti berdampak pada keseriusan mengajar dan mengerjakan tanggung jawab guru. dimana masih banyak nguru yang tidak hanya mengajar di satu sekolah tetapi ada tiga pekerjaan lain yang dikerjakan untuk memenuhi keutuhan untuk hidup. Terdapat 42 Orang guru Tetap yayasan atau setara 40%, selanjutnya guru kontrak sebanyak 13 Orang atau setara 13%, guru Honorer yang paling banyak adalah sebanyak 46 Orang yang setara dengan 46% da nada juga guru PNS yang ditugaskan di Yayasan Pendidikan ini sebanyak 2 Orang atau 1 %. Guru honorer adalah guru yang digaji tidak tetap, tetapi secara tugas dan pekerjaannya sama dengan guru tetap. Guru honorer digaji berdasarkan jumlah jam mengajar pembelajaran, ada pula yang digaji melalui dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)/Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) tiga bulan sekali. Status kepegawaian guru ini dapat dilihat dari gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Status Kepegawaian Guru.

Dilihat dari variabel Education, Guru banyak yang belum pernah mengikuti pelatihan yang diutus oleh sekolah. Dari Guru yang sudah puluhan tahun mengabdikan sampai guru yang masih memiliki masa kerja yang rendah masih sangat banyak yang belum memiliki kesempatan untuk mengikuti pengembangan diri melalui mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada. Hanya 14 % guru yang telah mengikuti pelatihan lebih dari 5 kali, 9,6% tidak pernah mengikuti pelatihan, 7,7% mengikuti pelatihan 1 kali, 17,3% mengikuti pelatihan 2 kali, 30,8% mengikuti pelatihan 3 kali, 13,5% mengikuti pelatihan 4 kali dan 3,8% mengikuti pelatihan 5 kali. Hal ini dapat dilihat dari gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Keikutsertaan Guru dalam Pelatihan

Penggajian dan tunjangan-tunjangan yang diberikan sangat dibutuhkan oleh guru untuk memenuhi kehidupan sehari-hari sangatlah kurang sehingga guru-guru tidak hanya yang honor bahkan juga guru tetap yayasan masih memiliki pekerjaan sampingan selain mengajar disekolah ini untuk memenuhi kebutuhan. Ada yang mengajar di dua atau tiga sekolah, ada yang bekerja di bengkel bahkan bertani agar dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Sejalan dengan jawaban para guru, kepala sekolah juga menyatakan hal sama sebagai permasalahan yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia yang ada, kepala sekolah menyatakan Karena honor di sekolah kita relatif kecil, siswa juga sedikit tentu pembagian jam juga sedikit, guru juga butuh mengajar di sekolah lain. kita tidak bisa paksakan roster, maka dalam menyusun roster juga jadi masalah. Dari hasil analisis data dapat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum pernah mengikuti pelatihan yang diutus oleh sekolah. Hanya 14 % guru yang telah mengikuti pelatihan lebih dari 5 kali, 9,6% tidak pernah mengikuti pelatihan, 7,7% mengikuti pelatihan 1 kali, 17,3% mengikuti pelatihan 2 kali, 30,8% mengikuti pelatihan 3 kali, 13,5% mengikuti pelatihan 4 kali dan 3,8% mengikuti pelatihan 5 kali. Terdapat juga masalah yaitu kurangnya pemahaman guru dalam menyusun

perangkat mengajar dan lambat menyelesaikannya, sehingga peningkatan mutu guru khususnya di Yayasan perguruan HKBP Pematangsiantar kurang berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum permasalahan Mutu Guru meliputi keterampilan menggunakan metode Pembelajaran masih rendah, Minat dan motivasi menggunakan media dan supervisi yang dilakukan kurang efektif. Disamping itu, efektivitas system manajemen sumber daya manusia sering tidak tepat sasaran dan mengabaikan system evaluasi berbasis Anggaran. Selanjutnya jika diamati lebih detail pada setiap aspeknya, ditemukan bahwa penerapan pembelajaran masalah kontekstual dapat meningkatkan aspek orisinalitas kreativitas dan pemahaman masalah MSDM. Jika berikutnya penelitian ini dilanjutkan maka disarankan melakukan pengembangan model manajemen yang lebih maksimal sehingga dapat membantu peningkatan mutu guru khususnya di Yayasan perguruan HKBP Pematangsiantar tahun ajaran 2023/2024.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhamad dan Erihadiana, Muhamad (2021), “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kompetensi Guru”, *THAWALIB: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 2 No. 1, pp. 1-16.
- Astagini, R.A. Nadia, Nur. Luwitha. A. (2022). “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru”. *AKSI : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 1 No.1.
- B. Lavanya, B. S. Shylaja, and M. S. Santhosh, “Industry 4.0-The Fourth Industrial Revolution. Internationa,” *J. Sci. Eng. Technol. Res.*, vol. 6, no. 6, pp. 1004–1007, 2017.
- Block Elisabeth, At al, (2012). The Importance of Teacher’s Effectiveness. *Creative Education*. Vol 3 pp 1164-1172
- Hasibuan, H, Melayu (2018). Edisi Revisi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- M. Karakoc, “The Significance of Critical Thinking Ability in terms of Education,” *Int. J. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 6, no. 7, pp. 81–84, 2016.
- M. Samani, E. Ismayati, M. Cholik, and Suparji, “Teaching-Learning Strategy for Developing Critical Thinking and Creativity for Engineering Student Teachers,” in *Crossing Boundaries in Vocational Education and Training: Innovative Concepts for the 21st Century*, Michael Ge., Bremen: Institute Technology and Education, Bremen University, 2015, pp. 71–76.
- Purba, Saut. (2022). *Supervisi dan Manajemen Mutu Pendidikan. Untuk Meningkatkan Kinerja dan Kompetensi Guru*. CV. Kencana Emas Sejahtera. Medan.
- Susy dan Sotarduga, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Salman. Pekanbaru
- Sakti Phurba Bayu (2020). Upaya Peningkatan Guru Profesional Dalam Menghadapi Pendidikan di Era Globalisasi. *Attadib Journal of Elementary Education*, Vol 4 No 1
- Siswanto. (2010). “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pendekatan Normatif Versus Kontekstual”. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*. Vol 13 No. 1.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Susy dan Osco, (2024). “Analisis Penelolan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar”. *Pande Nami Jurnal (PNJ)* Vol 2 No.1.