

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR ISLAM

Ahmad Ansori

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ahmadansori06@gmail.com



ABSTRAK

Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui pengelolaan yang optimal, seperti penempatan, pelatihan, dan evaluasi, merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu layanan di institusi pendidikan serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan dan pembangunan bangsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi cara-cara kepala sekolah dalam mengelola Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan performa guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sementara itu, analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yakni pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data, dan akhirnya penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: perencanaan meliputi analisis kebutuhan dan perekrutan guru secara berkala sesuai dengan kebutuhan sekolah. Pengorganisasian dilakukan dengan penempatan guru sesuai dengan kompetensi dan pembagian job description yang jelas. Pelaksanaan mencakup pelaksanaan tugas, pemberian reward bagi guru yang berprestasi, dan pemberian punishment yang mendidik bagi yang melanggar. Pengawasan dilakukan melalui kontrol rutin terhadap kinerja guru, dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas pelaksanaan tugas guru. Tindak lanjut dari evaluasi adalah peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi guru.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja, Guru.

ABSTRACT

Improving human resource performance through optimal management, such as placement, training, and evaluation, is a key factor in enhancing service quality in educational institutions and supporting the achievement of educational goals and national development. This study aims to explore the strategies employed by the school principal in managing human resources to improve teacher performance at Azzuhra Integrated Islamic Elementary School Pekanbaru. The research method used is a qualitative descriptive approach. Data collection was carried out using three techniques: observation, interviews, and documentation. Meanwhile, data analysis was conducted in several stages, including data collection, data reduction, data presentation, and finally, drawing conclusions. The results showed that: planning includes analyzing needs and recruiting teachers periodically based on the school's requirements. Organizing involves placing teachers according to their competencies and providing clear job descriptions. Implementation includes task execution, rewarding outstanding teachers, and applying educational punishment for violators. Supervision is carried out through routine control of teachers' performance, and evaluation is conducted periodically to assess the effectiveness of teachers' tasks. The follow-up to the evaluation is the improvement of teacher training and competency development.

Keywords: Management, Human Resources, Performance, Teachers.

Copyright © 2024 Ahmad Ansori



A. PENDAHULUAN

Kemajuan zaman yang terus berlanjut mendorong perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat, sehingga hal ini membuat seorang guru perlu terus mengembangkan kinerja dan kemampuannya untuk mencapai tingkat profesionalisme yang diharapkan (Fadlilah et al., 2023). Seorang guru diharapkan dapat melaksanakan pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan mendorong siswa untuk terlibat secara aktif, karena kinerja guru menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan atau sekolah (Sakban et al., 2019). Kegagalan siswa dalam dunia pendidikan sering kali disalahkan pada rendahnya kinerja guru (Sulistiadi, 2021). Kemajuan sebuah negara saat ini tidak lagi diukur dari kekayaan sumber daya alam, melainkan dari kualitas sumber daya manusianya, yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkualitas (Putri et al., 2024).

Rendahnya kinerja sumber daya manusia di Indonesia, terutama di sektor pendidikan, masih menjadi masalah yang perlu diselesaikan. Hal ini tercermin dari mutu pendidikan di Indonesia yang lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara tetangga. Keterpurukan sistem pendidikan ini terlihat dalam berbagai aspek, seperti maraknya kekerasan fisik dan mental di lingkungan pendidikan (Syahbani et al., 2024; Ansori et al., 2022). Selain itu, jika kita melihat beberapa sekolah di Indonesia, masih banyak yang memiliki sumber daya manusia yang belum dikelola dengan optimal, sehingga menimbulkan dampak negatif, baik bagi sekolah tersebut maupun bagi kualitas lembaga pendidikan di Indonesia secara keseluruhan (Ansori et al., 2021).

Untuk mengatasi masalah tersebut, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia, khususnya di lembaga pendidikan, dengan harapan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dapat secara tidak langsung meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Saifullah, 2020). Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam dunia pendidikan, karena manusia melaksanakan kegiatan pendidikan yang memungkinkan pengetahuan baru dan pembentukan jati diri, sementara pendidikan, baik formal, informal, maupun non-formal, menjadi indikator utama dalam peningkatan mutu dan kapasitas masyarakat untuk percepatan pembangunan (Hasanah et al., 2023).

Peningkatan kinerja sumber daya manusia adalah kunci untuk memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, karena Sumber Daya Manusia berperan penting sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah instansi, sehingga manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam setiap lembaga atau organisasi (Basari et al., 2023; Chotimah & Nisa, 2019). Manajemen sumber daya manusia meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja, dengan tujuan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sementara dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas, pegawai perlu memiliki strategi dengan mempersiapkan diri untuk menjadi pelayan yang profesional bagi seluruh masyarakat (Jamaludin et al., 2022; Luwihta & Fadilah, 2023).

Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang sangat baik, yang terlihat dari kegiatan para guru, baik dalam proses pembelajaran di kelas maupun dalam aktivitas

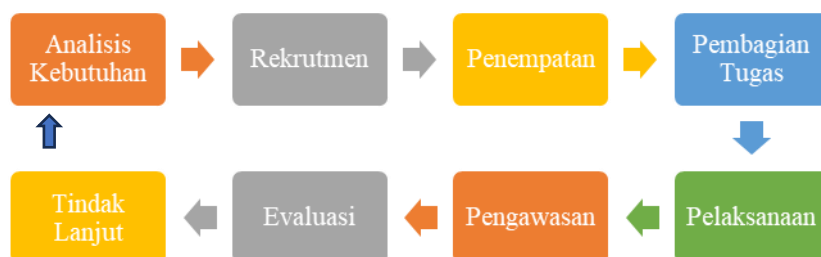
ekstrakurikuler di luar jam mengajar. Manajemen sumber daya manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru dikelola secara efektif oleh Kepala Sekolah, terutama dalam hal penempatan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi kepada guru. Semua upaya ini dilaksanakan secara konsisten karena sekolah memandang kinerja guru sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan relevan bagi pembaca, sehingga mereka dapat mengelola sekolah dengan lebih efektif dan memastikan kinerja sumber daya manusia di sekolah mereka berjalan secara optimal.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Subjek penelitian dipilih dengan teknik purposive sampling, yakni kepala sekolah dan guru-guru yang dianggap memiliki pengetahuan serta peran kunci dalam manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode, yaitu observasi langsung di kelas dan lingkungan sekolah, wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, serta analisis dokumen atau dokumentasi terkait kebijakan dan praktik manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah.

Data yang terkumpul dianalisis melalui empat tahapan: pertama, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi; kedua, reduksi data, yaitu memilih informasi yang relevan dengan fokus pembahasan penelitian (perencanaan hingga tindak lanjut); ketiga, penyajian data, dengan menyusun data dalam format yang mudah dipahami; dan keempat, penarikan kesimpulan atau verifikasi, untuk memastikan data yang diperoleh valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Keabsahan data dijaga dengan menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan dan metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Selanjutnya, konfirmabilitas dijaga dengan berdiskusi bersama subjek penelitian untuk memastikan kebenaran data terkait manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru. Desain penelitian dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Kebutuhan Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru

Analisis kebutuhan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru sangat penting untuk memastikan tersedianya tenaga pengajar yang sesuai dengan visi, misi, dan sasaran pendidikan sekolah. Kepala sekolah melakukan kajian terkait jumlah, kualifikasi, dan kompetensi guru yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pada tahap ini, dipetakan kebutuhan tenaga pengajar, termasuk peningkatan jumlah guru yang memiliki spesialisasi di bidang tertentu, seperti STEM (sains, teknologi, teknik, dan matematika), guna memenuhi tuntutan kurikulum yang semakin tinggi. Proses ini memastikan bahwa sekolah memiliki Sumber Daya Manusia yang tepat untuk mendukung perkembangan siswa dan pencapaian kualitas pendidikan yang optimal. Perencanaan merupakan fungsi manajemen pertama dan paling penting, karena berfungsi sebagai dasar bagi pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi (Muslihat & Ginanjar, 2019). Guru adalah unsur penting dalam pendidikan yang harus berperan aktif dan profesional sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga kebutuhan tenaga pendidik di sekolah dasar masih sangat mendesak karena jumlah guru yang ada tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang diperlukan di wilayah tersebut (Kuruwop et al., 2021).

2. Perekrutan Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru

Perekrutan yang tepat di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru memastikan bahwa guru yang dipekerjakan memiliki keterampilan dan kompetensi sesuai dengan visi dan misi sekolah. Sekolah mulai merencanakan perekrutan guru baru atau penambahan tenaga pendidik. Proses rekrutmen ini mencakup penetapan kriteria kualifikasi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan sekolah, serta seleksi yang transparan dan akuntabel. Selain itu, rekrutmen juga dilakukan dengan mempertimbangkan nilai-nilai budaya sekolah, seperti integritas, dedikasi, dan komitmen terhadap pembelajaran berbasis karakter. Rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks pendidikan, rekrutmen guru yang kompeten merupakan langkah strategis untuk memastikan pengajaran yang berkualitas (Muslihat & Ginanjar, 2019).

Rekrutmen guru adalah proses seleksi calon pendidik berkualitas yang dilakukan oleh dinas pendidikan dengan melaporkan kekurangan tenaga pengajar dan menentukan kebutuhan alokasi melalui tes, bertujuan untuk memastikan calon guru memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan demi meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut (Nurisma et al., 2024). Proses rekrutmen guru dilakukan oleh yayasan yang kemudian diteruskan ke sekolah untuk seleksi administrasi, wawancara, dan praktik mengajar, dengan yayasan memfasilitasi penyediaan pelamar, sementara pembagian tugas antara kepala sekolah, wakil kepala kurikulum, dan guru memastikan kelancaran pelaksanaan rekrutmen dan seleksi (Listanti, 2014).

3. Penempatan Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru

Penempatan guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru dilakukan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi mereka, bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Setelah proses perekrutan selesai, guru-guru baru ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka, baik dalam mata pelajaran yang diampu maupun tugas tambahan di luar kelas. Selain itu, penempatan ini juga mempertimbangkan keseimbangan beban kerja antar guru, memastikan setiap guru dapat menjalankan peran yang sesuai dengan

kompetensi mereka, sehingga mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang optimal. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia termasuk penempatan tenaga pengajar dalam posisi yang sesuai yang menekankan bahwa spesialisasi akan meningkatkan efisiensi (Mukmin, 2020).

Penempatan tenaga pendidik di yayasan dilakukan berdasarkan kriteria dan kebutuhan lembaga, dengan dua model penempatan: langsung setelah seleksi atau melalui program pemagangan, serta fleksibilitas dalam mutasi jika ada kekurangan tenaga pengajar atau kendala pribadi, sehingga penempatan ini bersifat kondisional dan mempertimbangkan situasi yang ada (Saadah et al., 2024). Penempatan guru yang tepat, dengan mempertimbangkan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan sekolah serta siswa, memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan pembelajaran yang efisien dan efektif, melalui koordinasi antara sekolah dan dinas pendidikan, serta mendukung guru sebagai pengajar, mentor, dan motivator dalam perkembangan karakter siswa (Amalia et al., 2024).

4. Pembagian *Job Description* Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru

Pembagian job description di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru membantu memastikan setiap guru memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan jelas, sehingga dapat bekerja secara efektif. Selain mengajar, beberapa guru juga diberikan tanggung jawab tambahan, seperti menjadi wali kelas, pengelola kegiatan ekstrakurikuler, atau koordinator program pendidikan. Pembagian tugas ini dilakukan dengan detail untuk memastikan ekspektasi kinerja terpenuhi. Tujuan dari job description tersebut adalah untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, serta mendukung berbagai kegiatan sekolah yang berorientasi pada pengembangan siswa secara holistik, mencakup aspek akademik dan non-akademik. Pembagian tugas yang jelas dalam sebuah organisasi menjadi kunci dalam manajemen yang efektif (Jamaludin et al., 2022).

Guru memegang peranan utama dalam proses belajar mengajar, yang melibatkan interaksi timbal balik antara guru dan siswa dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan, dengan tugas yang mencakup bidang profesi, kemanusiaan, kemasyarakatan, serta tugas paedagogis berupa bimbingan dan kepemimpinan, serta tugas administrasi (Sanjani, 2020). Pembagian kerja yang efektif mempengaruhi kepuasan dan kualitas kinerja pengajar, di mana keahlian, motivasi, dan sifat pengajar yang baik meningkatkan kualitas pembelajaran di Pojok Literasi, membuat siswa berprestasi, mendukung prestasi lembaga, dan mendapatkan respon positif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik (Budiarti & Paroha, 2019). Guru memegang peran penting dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dengan kemampuan mengelola kelas, mengawasi, membina, dan mengembangkan kemampuan siswa secara profesional, sosial, serta pribadi, agar materi pembelajaran dapat diterima dengan baik dan proses belajar mengajar berjalan optimal (Sopian, 2016).

5. Pelaksanaan Tugas Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru

Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru, guru diberikan kebebasan untuk mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, yang tetap sejalan dengan kurikulum yang berlaku. Selain menyampaikan materi, guru diharapkan mampu menciptakan suasana belajar yang interaktif, menyenangkan, dan menarik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran, serta mendorong mereka untuk lebih aktif dan tertarik dalam mengeksplorasi materi yang diajarkan. Kinerja adalah hasil

dari kegiatan yang dilakukan dengan standar kerja yang jelas. Pelaksanaan tugas yang tepat akan meningkatkan motivasi guru untuk mencapai tujuan sekolah (Irawati, 2021).

Dalam pelaksanaan dipengaruhi oleh beberapa aspek pertama Dispensasi yang diberikan kepada guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru bertujuan mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sekolah memberikan kelonggaran, seperti pengaturan waktu kerja fleksibel, bagi guru yang sedang studi atau menghadapi situasi personal tertentu. Pemberian dispensasi ini mempertimbangkan kepentingan bersama tanpa mengorbankan kualitas pembelajaran. Pemberian dispensasi atau penghargaan terhadap kebutuhan personal (seperti fleksibilitas waktu) dapat membantu memenuhi kebutuhan individu, sehingga mereka lebih termotivasi dalam bekerja (Meichaty, 2021).

Kedua reward, Pemberian penghargaan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru bertujuan memotivasi guru untuk terus berprestasi dan berinovasi dalam pembelajaran, sehingga kinerja mereka dapat meningkat. Sekolah menerapkan sistem reward yang mencakup penghargaan formal seperti piagam atau sertifikat, serta penghargaan non-formal seperti bonus atau tunjangan tambahan bagi guru yang menunjukkan prestasi di bidang pendidikan atau pengembangan siswa. Reward ini diberikan kepada guru yang berhasil berinovasi dalam pembelajaran atau memberikan kontribusi signifikan terhadap kegiatan sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan. Sistem reward dalam manajemen SDM akan memperkuat perilaku yang diinginkan (Imania, 2019).

Ketiga punishment, Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru, pemberian sanksi kepada guru dilakukan secara transparan dan bertujuan mengoreksi perilaku untuk memperbaiki kinerja. Selain reward, sekolah juga menerapkan punishment (sanksi) bagi guru yang melanggar peraturan atau tidak melaksanakan tugas dengan baik. Sanksi diberikan secara bertahap, mulai dari teguran lisan hingga tindakan administratif jika diperlukan. Sistem punishment ini diatur dengan transparan dan proporsional, sesuai dengan tingkat pelanggaran, untuk menjaga disiplin dan etika kerja di lingkungan sekolah. Sistem punishment yang dirancang secara proporsional dan sesuai dengan pelanggaran membuat individu akan berusaha untuk menjaga keseimbangan antara apa yang mereka berikan dan apa yang mereka terima (Nugroho et al., 2022).

6. Pengawasan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru

Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru, pengawasan kinerja guru dilakukan melalui pemantauan langsung oleh kepala sekolah untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan dengan baik. Pengawasan ini bertujuan mengidentifikasi kekurangan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Secara berkala, kepala sekolah melakukan evaluasi dan pemantauan di kelas, bekerja sama dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan pengawas sekolah. Fokus pengawasan mencakup kehadiran, pelaksanaan tugas, dan kepatuhan terhadap aturan. Laporan kinerja guru menjadi dasar untuk memberikan umpan balik, baik dalam bentuk apresiasi maupun perbaikan jika diperlukan, guna meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah. Pengawasan atau pengendalian dalam manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memonitor dan menilai kegiatan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai (Darim, 2020).

Pengawasan guru bertujuan membantu guru mengembangkan keterampilan mengelola proses pembelajaran, bukan hanya untuk mengevaluasi kinerja, tetapi juga untuk

meningkatkan profesionalisme, dengan mendukung peran guru sebagai pendidik, pengajar, sumber belajar, penasehat, dan fasilitator guna mencapai tujuan pembelajaran (Tohir et al., 2024). Pengawasan Kepala Sekolah (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SD Negeri Binaan Tanjungpinang, dengan hasil uji t sebesar 3,444 (Sig 0,001) dan uji F sebesar 17,818 (Sig 0,000), yang menunjukkan pentingnya pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas sekolah, sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan (Satriadi, 2015).

7. Evaluasi Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru

Evaluasi kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru mengacu pada teori manajemen kinerja yang menekankan pentingnya pengukuran pencapaian terhadap target yang ditetapkan. Setelah pengawasan dan pengendalian, kepala sekolah bersama tim manajemen Sumber Daya Manusia melakukan evaluasi berdasarkan hasil belajar siswa, efektivitas metode pembelajaran, dan kontribusi guru terhadap pengembangan sekolah. Umpan balik dari siswa dan orang tua juga menjadi pertimbangan penting dalam evaluasi tersebut untuk memastikan kualitas pengajaran dan peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Evaluasi di sekolah ini melibatkan analisis hasil belajar siswa, kehadiran, dan metode pengajaran, serta umpan balik dari berbagai pihak terkait (Mirela & Santosa, 2022).

Pendekatan evaluasi kinerja guru yang menekankan pada pengembangan profesional lebih dari sekadar metode penilaian; ini adalah sistem yang mendorong pertumbuhan berkelanjutan dengan mengutamakan transparansi, keadilan, umpan balik konstruktif, perencanaan pengembangan, dan pemberdayaan guru, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, kualitas, dan stabilitas sekolah secara keseluruhan (Kamaruddin et al., 2024). Evaluasi terhadap perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan disiplin kerja guru menunjukkan kinerja yang baik yang berdampak positif pada mutu pendidikan, didukung fasilitas memadai, meskipun terdapat kendala seperti pengelolaan kelas yang kurang efektif dan metode pembelajaran yang belum sepenuhnya melibatkan siswa secara aktif (Zakiyudin, 2020).

8. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru

Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru, guru yang memerlukan dukungan diberikan pelatihan dan bimbingan tambahan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka. Langkah-langkah tindak lanjut ini penting untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang terus berkembang dan berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan. Berdasarkan hasil evaluasi, langkah-langkah perbaikan dirumuskan untuk mengatasi kekurangan, seperti dalam metode pengajaran atau disiplin kerja. Kepala sekolah kemudian mengorganisir pelatihan atau bimbingan tambahan sesuai dengan kebutuhan. Hasil evaluasi juga menjadi dasar dalam penyusunan rencana pengembangan Sumber Daya Manusia, yang mencakup pelatihan, pengembangan karir, dan peningkatan kesejahteraan guru di masa depan. Pengembangan atau tindak lanjut dilakukan berdasarkan temuan dari evaluasi kinerja (Gaol, 2022).

Tiga tahapan tindak lanjut yang dilakukan kepala sekolah meliputi: analisis hasil supervisi dengan memperhatikan permasalahan guru dan menindaklanjuti melalui pelatihan atau workshop, kemudian pembinaan guru secara langsung melalui rapat rutin dan bimbingan pembuatan bahan ajar, serta secara tidak langsung dengan mendorong partisipasi

dalam workshop untuk meningkatkan profesionalisme, dan terakhir pelaporan supervisi berupa evaluasi hasil dan umpan balik penguatan kepada guru (Hirsal et al., 2021). Pelaksanaan tindak lanjut supervisi oleh kepala sekolah melalui pembinaan langsung, seperti hubungan harmonis, analisis kebutuhan, penilaian, dan revisi, telah dilaksanakan maksimal, sementara pembinaan tidak langsung, seperti papan pembinaan, angket, dan media sosial, belum sepenuhnya dilaksanakan (Mayanti et al., 2021).

D. SIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan oleh kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Azzuhra Pekanbaru memiliki peran krusial dalam peningkatan kinerja guru. Proses perencanaan dimulai dengan analisis kebutuhan SDM yang teliti, guna memastikan bahwa jumlah dan kualifikasi guru yang direkrut sesuai dengan kebutuhan sekolah. Perekrutan dilakukan secara berkala untuk memenuhi tuntutan pendidikan yang terus berkembang. Dalam hal pengorganisasian, kepala sekolah menempatkan guru sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga setiap guru dapat mengajar di bidang yang sesuai dengan keahlian mereka. Pembagian tugas yang jelas juga penting untuk menciptakan koordinasi yang efektif antara guru. Pada tahap pelaksanaan, kepala sekolah memastikan bahwa tugas guru dijalankan dengan baik, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi, dan menerapkan hukuman yang mendidik bagi pelanggaran aturan guna menegakkan disiplin. Pengawasan dilakukan melalui kontrol rutin terhadap kinerja guru, yang memungkinkan kepala sekolah untuk segera mengidentifikasi masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan. Evaluasi dilakukan secara rutin untuk mengukur efektivitas kinerja guru dan hasil pembelajaran siswa. Temuan dari evaluasi ini menjadi dasar untuk menentukan langkah-langkah tindak lanjut, seperti peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi guru, agar mereka dapat terus berkembang secara profesional dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. N., Lestari, D. H., Trihantoyo, S., & Nuphanudin. (2024). Peran penting penempatan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran di SMK Negeri 4 Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(1), 169-175. <https://jpion.org/index.php/jpi>
- Ansori, A., Husarida, H., & Hasirah, H. (2022). Student's Religious Character (Viewed From the Human Resource Management Perspective). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 4306–4314. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2737>
- Ansori, A., Suyatno, S., & Sulisworo, D. (2021). School principal's role in increasing teachers' pedagogical and professional competence in elementary schools in Indonesia. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 98–112. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35635>
- Basari, D. J., Sebgag, S., Noval, S. M. R., Mudrikah, A., & Mulyanto, A. (2023). Human Resource Management Model in Islamic Boarding School-Based Private Madrasah Tsanawiyah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 14–30. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.2884>
- Budiarti, N., & Paroha, P. (2019). Pembagian kerja dan kualitas kinerja pengajar pada Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk, Kabupaten Bangka. *Jurnal Lentera Pendidikan*, 4(1),

41–52.

- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–128.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fadlilah, Fitriani, S., Ansori, A., Chaniago, F., Oktariana, Y., Firdaus, H., & Jesica, M. (2023). Penguatan Kompetensi Calon Guru Dalam. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(10), 3814–3822. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3791255>
- Gaol, N. T. L. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 130–149. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Hasanah, N., SS, A. S., & Jailani, S. (2023). Leader Policy in the Learning Process; Implementation of Education Management at Sulthan Thaha Saipuddin State Islamic University in Lectures During the Covid *International Journal of Multicultural and ...*, 145–153. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/4287%0Ahttps://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/download/4287/3789>
- Hirsal, N. A., Mus, S., & Wahira. (2021). Tindak lanjut supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri 1 Bajeng Barat Kabupaten Gowa. *Edustudent: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pengembangan Pembelajaran*, X(X), 1-9.
- Imania. (2019). Strategi Knowledge Sharing Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Annafi'iyah Pondok Pesantren Nurul Jadid. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 23. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i1.1405>
- Irawati, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 1(1), 269–279. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4726>
- Jamaludin, S., Mulyasa, E., & Sukandar, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah study deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan KarangTengah Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 1(2), 13–27. <https://jurnal.azkahafidzmaulana.my.id/index.php/ilpen/article/view/15>
- Kamaruddin, I., Sari, M. N., Abdurrahman, A., Istiqomah, I., Herman, H., & Andriani, N. (2024). *Evaluasi kinerja guru: Model dan metode dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Journal on Education, 6(2), 11349-11358. <http://jonedu.org/index.php/joe>
- Kuruwop, A., Mus, S., & Irmawati. (2021). Analisis kebutuhan tenaga pendidik sekolah dasar di Kecamatan Mimika Baru Kabupaten Mimika, Provinsi Papua. *EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pengembangan Pembelajaran*, 1 – 16.
- Listanti, A. N. (2014). Rekrutmen dan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4), 98-107.
- Luwihta, A. D., & Fadilah, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. 1(1), 25–31.
- Mayanti, S. P., Nurochmah, A., & Mus, S. (2021). *Tindak lanjut supervisi akademik kepala sekolah di SMA Negeri 1 Bulukumba*. Universitas Negeri Makassar. <https://eprints.unm.ac.id/23627/1/JURNAL%20SRI%20PUTRI%20MAYANTI.pdf>

- Meichaty, A. (2021). Budaya Kerjakepalamadrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan Dimadrasah Aliyah Negeri Cendekia Jambi. *Jurnal Mikraf: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 66–80. <https://iim-jambi.ac.id/jurnal/index.php/Mikraf/article/view/66/61>
- Mirela, T., & Santosa, S. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 7(1), 44–54. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v7i1.13981>
- Mukmin, B. (2020). Manajemen Pemasaran Jasa Sekolah Dasar Terpadu. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 5(1), 97–112. <https://doi.org/10.15575/isema.v5i1.6076>
- Muslihat, M., & Ginanjar, M. H. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Smp Hasmi Islamic Boarding School Tamansari Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(01), 103. <https://doi.org/10.30868/im.v2i01.373>
- Nugroho, A. S., Basyar, M., & Masdahria. (2022). Implikasi Pemasaran Jasa Pendidikan Dalam Pengembangan Karakter Siswa Sekolah Dasar. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–33. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.25>
- Nurisma, A. R., Cahyani, A. A., Aini, A. S., Trihantoyo, S., & Nuphanudin. (2024). Efektivitas proses rekrutmen guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Tsaqofah: Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 4(3), 1684-1694. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2964>
- Putri, M. S., Umiati, T., Jailani, M. S., & Harja, H. (2024). Manajemen Mutu Terpadu Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren. *Journal on Education*, 06(02), 11094–11109.
- Saadah, N. M., Natalia, M. D., & Trihantoyo, S. (2024). Penempatan dan penugasan tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SDIT At-Taqwa 2 Bangkingan Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(2), 284-290. <https://jpion.org/index.php/jpi>
- Saifullah. (2020). Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di Sman Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. bin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Sanjani, M. A. (2020). Tugas dan peranan guru dalam proses peningkatan belajar mengajar. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 6(1), 35–42
- Satriadi, (2015). Pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SD Negeri Binaan Tanjungpinang. *Economica: Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 288-295.
- Sopian, A. (2016). Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan. *Raudah Proud to Be Professionals Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97.
- Sulistiadi, A. (2021). Strategi Manajemen Sdm Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(4), 233–242. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i4.9953>
- Syabhani, N., Nisa, K., Jalal, M., Nurhasanah, A., Junaidi, M., & Ansori, A. (2024). Implementasi Model Pembelajaran Discovery Learning untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sekolah

- Dasar. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 6(2), 1186–1196. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i2.6462>
- Thohir, I. M., Nadilla, N., Putri, N. F. A., & Hasana, U. (2024). Optimalisasi pengawasan kinerja guru dalam pembelajaran sebagai upaya peningkatan kualitas mutu supervisi akademik. *Kita Jurnal*, 8(2), 320-326. <https://doi.org/10.24114/jgk.v8i2.54188>
- Zakiyudin, A. (2020). *Evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia*. Cakrawala: Jurnal Pendidikan, 20(1), 16-20. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>
- Annisa, N., Rusdiyani, I., & Nulhakim, L. (2022). Enhancing Learning Effectiveness Through Android-Based Educational Game Applications. *Akademika*, 11(01), 201-213. <https://doi.org/10.34005/akademika.v11i01.1939>
- Budiarti, Y. (2019). Character Education: A Collective Effort. *Jurnal Civic Education Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 78. <https://doi.org/10.36412/ce.v3i1.910>
- Devi, N. (2020). Development of Number Puzzle Learning Media to Improve Recognition of Numeric Symbols. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(3), 416. <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i3.28331>
- Felicia, M. (2018). The Effect of Training Quality and Work Discipline on Employee Performance in the Production Department of PT Bumi Menara Internusa. *AGORA*, 6(2), 1-6.
- Hasanah, U., Rapi, M., Syahriani, S., Suhardiman, Rivai, A. T. O., & Ibrahim, A. (2022). Digital-Based Learning Media Training to Enhance Lecturer Competence. *KHIDMAH: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(2), 151–160.
- Hasnawati, H., Daulay, M. I., & Witarsa, R. (2024). The Effect of Information and Communication Technology Training and Teaching Experience on Teachers' Ability to Design Learning Media in Elementary Schools. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 1(5), 6808–6816. Retrieved from <https://jicnusantara.com/index.php/jicn/article/view/1154>
- Hilmianti, H. (2022). Guidance for Managing Religious Education Institutions in Sembalun Bumbung Village. *Lumbung Inovasi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 188-194. <https://doi.org/10.36312/linov.v7i2.715>
- Ilmia, N. (2022). Development of Science-Edutainment-Based Science Board Game Learning Media on Material Pressure. *Experiment Journal of Science Education*, 2(1), 35-42. <https://doi.org/10.18860/experiment.v2i1.15275>
- Jai, A., Rochman, C., & Nurmila, N. (2020). The Role of Islamic Religious Education in Shaping Honest Character in Students. *Al-Tadzkiyyah Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 257-264. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v10i2.4781>
- Kurniadi, D., Delianti, V. I., Farell, G., & Asnur, L. (2023). Training on Information Technology-Based Learning Media Creation for Teachers in Region VII, West Sumatra. *GERVASI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 932–941. <https://doi.org/10.31571/gervasi.v7i2.4765>
- Pratama, M. (2023). Improving Learning Quality Through the Role of Madrasah Principals and Teachers. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(2), 116. <https://doi.org/10.24036/jbamp.v12i2.125721>
- Putri, L., Mujib, A., & Padmo Putri, D. A. (2022). The Influence of Information and Communication Technology-Based Training and Pedagogical Competence on Teacher Professionalism. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 89–99.

- Rahmadhani, C., Pujiastuti, H., & Fathurrohman, M. (2023). STEM Approach in Mathematics Learning: A Literature Review. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 549-557. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1280>
- Rahmawati, A., Anggraini, D., & Masykur, R. (2019). Development of POE (Predict Observe Explain) Based Module on Trigonometry Material. *Kreano Jurnal Matematika Kreatif-Inovatif*, 10(2), 193-201. <https://doi.org/10.15294/kreano.v10i2.20337>
- Rakib, M., Rombe, A., & Yunus, M. (2016). The Effect of Training and Teaching Experience on Teacher Professionalism: A Study on Integrated Social Studies Teachers with Economics Education Background. *Ad'ministrare*, 3(2), 137–148.
- Rusdin. (2017). Education and Training as a Means of Improving Teacher Competence at SMP Negeri 02 Linggang Bigung. *Jurnal Administrative Reform*, 5(4), 200–212.
- Sibuea, N. (2023). The Effect of Teacher Training and Development Programs on School Service Quality in Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(3), 1039-1056. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i3.939>
- Sindiani, P. (2023). The Effect of Using Moodle Learning Media on Student Learning Outcomes in Civics Education. *Equilibrium Jurnal Pendidikan*, 11(2), 203-214. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v11i2.10584>
- Sungkar, M. S., Kadir, D., Palayukan, H., Megavitry, R., Rahmah, S., & Punggeti, R. N. (2023). Training on Using Technology-Based Learning Media for Teachers. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 2856–2861. Retrieved from <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/14855>
- Tanus, R. (2022). Development of Tutorial Learning Media in the 3D Animation Course. *Edutik Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 2(3), 386-398. <https://doi.org/10.53682/edutik.v2i3.5307>
- Waluyo, G., & Hadi, S. (2014). The Effect of SBM Implementation, Learning Management, and School Committee Participation on the Education Quality of SD/MI. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2), 159-173. <https://doi.org/10.21831/amp.v2i2.2446>
- Yunita, S., & Supriatna, U. (2021). The Effect of Using Puzzle Media on Student Learning Outcomes. *Syntax Idea*, 3(8), 1999-2006. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i8.1451>