

## PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SMK NEGERI 1 TAKALAR

Hawirah<sup>1)</sup> Andi Jam'an<sup>2)</sup> Amelia Rezky Amin<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: hawirah123@gmail.com

<sup>2)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: andi.jam'an@unismuh.ac.id

<sup>3)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: vivirezky@yahoo.co.id

### Abstract

*Teacher performance plays a role in realizing national education objectives and determining the high quality of education, but teacher performance is influenced by various factors both from within and outside the individual concerned. This research is an effort to get an idea of how teacher performance and influencing factors in order to improve the quality and quality of Vocational High School teachers, especially in SMK Negeri 1 Takalar South Sulawesi. The research was conducted by qualitative method and using primary data obtained through in-depth interviews. The results of research in improving the performance of human resources in SMK Negeri 1 Takalar were carried out by means of time discipline, improving knowledge and skills, procurement and improvement of school infrastructure and establishing good communication. The headmaster's strategy is to improve the performance of human resources by regularly evaluating work programs that have been/have not been achieved by each teacher, knowing and understanding the curriculum that is being run, and teachers are rewarded according to their performance.*

**Keywords:** Performance, Teacher Strategy, Human Resources.

### Abstrak

Kinerja guru berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Penelitian ini merupakan sebuah upaya mendapatkan gambaran bagaimana kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas guru Sekolah Menengah Kejuruan, khususnya di SMK Negeri 1 Takalar Sulawesi Selatan. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dan menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam. Hasil penelitian dalam memperbaiki kinerja sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Takalar dilakukan dengan cara disiplin waktu, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, pengadaan dan perbaikan sarana prasarana sekolah serta menjalin komunikasi yang baik. Strategi kepala sekolah supaya kinerja sumber daya manusia menjadi lebih dengan Mengevaluasi secara berkala program kerja yang sudah/belum tercapai oleh setiap guru, mengetahui dan paham dengan kurikulum yang sedang dijalankan, dan guru diberi reward sesuai dengan kinerjanya.

**Kata kunci:** Kinerja, Strategi guru, Sumber Daya Manusia.

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitasnya guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Sehingga di Indonesia dituangkan dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 31 yang berisikan: Setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan, Setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya, Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan Undang-undang, Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari APBN serta dari APBD untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional, Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa

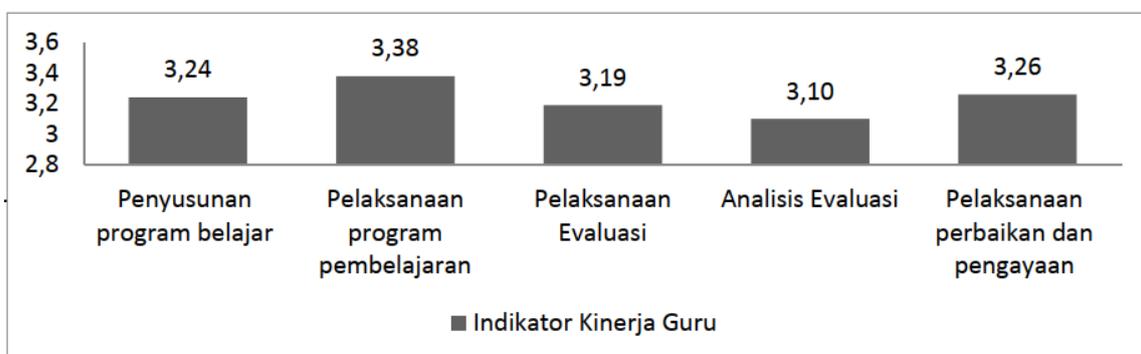
untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. Selanjutnya pada Undang- Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai bentuk satuan pendidikan kejuruan sebagaimana ditegaskan dalam penjelasan pasal 15 UU SISDIKNAS, merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Substansi atau materi yang diajarkan di SMK disajikan dalam bentuk berbagai kompetensi yang dinilai penting dan perlu bagi peserta didik dalam menjalani kehidupan sesuai dengan zamannya. Pendidikan kejuruan bertujuan untuk membekali siswa agar memiliki kompetensi perilaku dalam bidang kejuruan tertentu sehingga yang bersangkutan mampu bekerja (memiliki kinerja) demi masa depannya dan bangsanya. Dalam pendidikan kejuruan siswa dibekali pengetahuan teori dan keterampilan praktis, serta pola dan tingkah laku sosial dan wawasan berkebangsaan.

Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah profesional. Kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Mulyasa (2005: 98) mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (EMASLIM).

Produktivitas organisasi sekolah sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi karena tinggi rendahnya produktivitas kerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah harus terus meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan produktivitas kerja guru ini. Penelitian Dangkoa (dalam Tolla, 1991) melaporkan bahwa produktivitas kerja guru dapat meningkat antara 35%-40% melalui pengaruh atau dorongan kepala sekolah, dan sekitar 60%-65% ditentukan oleh kemampuan personal guru. Penelitian Tolla (1991) melaporkan bahwa produktivitas kerja guru merupakan perbandingan antara kepemimpinan kepala sekolah dan mendayagunakan potensi guru secara optimal dan kemampuan guru itu sendiri.

Gambar Diagram Kinerja Guru



Sumber : Hasil Penelitian Putri dan Imaniyati (2017) Jurnal Pendidikan Managemen Perkantoran Vol. 2 No. 2

Bab II Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri sipil Kewajiban dan larangan pada pasal 3 ayat 11. Masuk kerja dan menaati

ketentuan jam kerja dan ayat 12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan dan ayat 14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Guru merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting untuk kemajuan suatu sekolah. Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru.

Dari sejumlah permasalahan tersebut di atas kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu peserta didik, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru. Penelitian ini merupakan sebuah upaya mendapatkan gambaran bagaimana kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas guru Sekolah Menengah Kejuruan, khususnya di SMK Negeri 1 Takalar Sulawesi Selatan.

Berdasarkan analisis uraian dalam latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan fokus penelitian sebagai berikut :

- Bagaimana memperbaiki kinerja sumber daya manusia SMK Negeri 1 Takalar
- Bagaimana strategi manager sekolah untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Takalar
- Apa saja faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Takalar

Dengan merujuk dari rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- Melakukan kajian untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia di smk Negeri 1 takalar.
- Mendeskripsikan strategi manager sekolah untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Takalar
- Menganalisis factor-faktor penghambat kinerja sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Takalar

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **a. Strategi Sekolah**

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, Sudarwan Danim (2007) dalam Saifullah (2019) mengatakan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan faktor yang dominan, yaitu:

- 1) Kepemimpinan Kepala sekolah; kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
- 2) Guru; pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan disekolah.
- 3) Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat “ sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
- 4) Kurikulum; adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan ) dapat dicapai secara maksimal.

Istilah strategi berasal dari kata Yunani *strategos* atau *strategus* dengan kata jamak *strategi*. *Strategos* yang berarti jenderal dalam Yunani kuno sering berarti perwira Negara (*state officer*) dengan fungsi yang luas, Menurut Nawawi (2005:148) dalam Saharuddin (2014) bahwa

manajemen strategi adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai cara pelaksanaannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran didalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas (Masofa, 2008).

### **b. Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris *Performance*. Kinerja diartikan sebagai; “apa yang dihasilkan oleh seorang pejabat, pegawai atau sebuah organisasi dalam pekerjaannya sebagai kontribusi bagi kinerja satuan kerja dan organisasi secara keseluruhan”. Kata *performance* biasa digunakan untuk menjelaskan beberapa hal yang agak berbeda walaupun masih ada kaitannya.

- 1) *Outcome* atau *Output* yaitu hasil yang dicapai dari sebuah usaha atau upaya
- 2) Unjuk Kerja yaitu bagaimana seseorang melaksanakan tugas-tugas tertentu yang dibebankan kepadanya (Kamus Inggris – Indonesia, Peter Salim)
- 3) *Performance* dalam arti pertunjukan, misalnya pertunjukan musik dan kegiatan kesenian lainnya

Kinerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia terdiri dari *task performance* dan *contextual performance* (Jusriadi, Edi, 2019). sedangkan Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas menunjukkan kinerja seseorang. Menurut Rivai (2011:549), pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja Guru Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Guru berkewajiban:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

### **c. Guru**

Menurut Hasibuan (2010), mengemukakan bahwa: “Manajemen guru adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat”. Lebih lanjut menurut Nawawi (2006), menegaskan bahwa: “Guru adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-

finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”. jadi pada dasarnya, manajemen guru lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Salim (1996) mengemukakan pengertian Kualitas Guru sebagai berikut: Kualitas Guru adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Menurut Ndraha (1997:12) mengatakan bahwa pengertian kualitas guru, yaitu: Guru yang berkualitas adalah guru yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, kita di tuntutan untuk selalu loyal terhadap tanggung jawab yang diberikan. Disiplin kerja ada salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi Prestasi kerja yang akan dicapainya. Dapat pula dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik organisasi / instansi pemerintah ataupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan Prestasi kerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan karyawan, dan bilamana semakin baik disiplin kerja karyawan, makin tinggi Prestasi kerja yang dapat dicapainya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut (Fathoni, 2006) *dalam* (Leuhery, 2018)

- 1) Tujuan dan kemampuan.
- 2) Keteladanan pimpinan
- 3) Keadilan
- 4) Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan Prestasi kerja bawahannya.
- 5) Sanksi hukuman.
- 6) Ketegasan

Selanjutnya *Siagian (2003 : 305)* berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain serta meningkatkan Prestasi . Hal ini berarti, disiplin menghendaki adanya peningkatan Prestasi oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi.

### **3. METODE**

Penelitian dilakukan dengan metod kualitatif dan menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam. Keterbatasan pada penelitian ini meliputi

- a. Subyektifitas yang ada pada peneliti. Penelitian ini sangat tergantung kepada interpretasi peneliti tentang makna yang tersirat dalam wawancara sehingga kecenderungan untuk bias masih tetap ada.
- b. Informan adalah guru yang memiliki jabatan di sekolah, sehingga data yang diperoleh memungkinkan sangat subyektif selaku sumber daya manusia yang terlibat dalam operasional sekolah.
- c. Informan secara umum tahu kalau data ini adalah untuk data penelitian tesis penulis sehingga memungkinkan data yang dikemukakan adalah yang baik untuk lembaga.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang menghasilkan temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk deskriptif atau naratif penyajian hasil analisis data yang telah disimpulkan sementara, berdasarkan masing-masing fokus penelitian sebagai berikut :

##### a. Memperbaiki Kinerja Sumber Daya Manusia SMK Negeri 1 Takalar

Setiap sumberdaya Manusia dalam pendidikan meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), karyawan, dan komite sekolah jika diberikan tupoksi kerja yang sesuai dengan kompetensinya maka mejadi modal utama dihasilkannya alumni sekolah yang memiliki kompetensi yang memadai dan siap bekerja, apalagi dengan misi SMK bisa dan hebat akan lebih mudah dicapai jika tenaga pengajar dan tenaga kependidikan secara terus menerus mengembangkan diri baik melalui belajar mandiri atau pelatihan, berbagi keilmuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan dengan kawan serumpun. Upaya pemerintah untuk mengkompetensikan guru seperti diklat-diklat kompetensi sangat diharapkan, sehingga keterampilan guru semakin mahir dan disesuaikan dengan kebutuhan industri. Akhir-akhir ini dengan kebijakan divisi Penyelajaran sekolah kejuruan dan industri di kementerian pendidikan dan kebudayaan dengan diklat *On the Job training (OJT)* atau guru magang di industri selama jangka waktu tertentu, dan setelah dinyatakan kompeten di industri maka guru yang bersangkutan akan kembali ke sekolah dengan membagi ilmu yang didapat baik ke kawan pengajar mata pelajaran serumpun dan peserta didik.

Kepala sekolah selaku manager sekolah tentu sangat berperan di lembaga pelayan jasa ini, harus jeli dan paham kemampuan guru untuk memberikan tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, ketua jurusan, kepala laboratorium dan tugas lainnya di sekolah. Misalnya wakil kepala sekolah bidang kurikulum syarat utamanya adalah guru yang memiliki kecakapan IT yang memadai, karena bidang kurikulum adalah ibarat jantung dalam operasional sekolah yang sangat berperan dalam kegiatan belajar mengajar. Bidang kurikulum yang mengatur segala kegiatan sekolah mulai dari jadwal belajar, kegiatan belajar dan evaluasi pembelajaran. Begitu pula dengan wakil kepala sekolah bidang sarana, bidang hubungan masyarakat dan industry, serta bidang kesiswaan, mestinya adalah sumber daya manusia yang cakap teknologi karena sistem informasi era sekarang menuntut kita untuk beralih ke digital. Intinya bahwa setiap guru atau tenaga kependidikan yang diberi tugas tambahan mampu membantu manager sekolah melaksanakan tugasnya sehingga segala operasional sekolah bisa berjalan optimal.

Kinerja guru dalam hal pengelolaan kelas yang menjadi salah satu kemampuan yang harus dimiliki guru. Karena sebaik apapun perencanaan pembelajaran jika eksekusi di kelas tidak tepat maka akan menjadi sia-sia. Maka seorang guru dituntut untuk mampu menjadi manager di kelas pembelajaran. Dari beberapa informan tentang penanganan suasana kelas agar selalu kondusif adalah : melakukan model pembelajaran yang diselengi permainan, melakukan praktek baik perorangan atau berkelompok, pembiasaan siswa untuk tetap bersih dan rapi pakaian dan lingkungan, melibatkan dan mengapresiasi siswa dengan hasil kerjanya. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyono (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi guru terhadap kinerja guru, dimana apabila kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru baik, akan dapat membuat kinerja guru menjadi lebih baik.

Tak hanya itu sesuai undang-undang diberi beban standar minimal 24 jam sepekan tatap muka. Sebagai mana diaturnya Kinerja Guru Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Guru berkewajiban:

- a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;

- b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

#### **b. Strategi Manager Sekolah Untuk Memperbaiki Kinerja**

Manager Sekolah dalam hal ini kepala sekolah sangat berperan terhadap mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Sehingga salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan seorang kepala sekolah diukur dari mutu pendidikan yang ada di sekolah tempat tugasnya. Sehubungan dengan hal ini yang pertama ditanyakan ke informan adalah tentang tata tertib atau regulasi yang mesti ditaati oleh setiap sumber daya manusia di sekolah.

Keberadaan tata tertib tertulis untuk sumber daya manusia di sekolah sangat penting karena akan menjadi regulasi sikap disiplin pendidik dan tenaga kependidikan. Bahkan kalau perlu masing-masing guru telah memiliki tata tertib itu secara tertulis. Keberadaan tata tertib tertulis juga dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah untuk memberikan penegasan, instruksi, peringatan bahkan teguran dalam kegiatan belajar mengajar.

Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah tentu ingin lembaga yang dipimpinnya betul-betul dapat menjadi lembaga pencerdasan anak bangsa. Menghasilkan alumni-alumni yang memiliki pengetahuan dan keterampilan memadai. Hal ini dapat terwujud jika semua sumber daya manusia di sekolah bisa bekerja secara optimal atau kinerja yang baik.

Temuan penelitian ini didukung hasil penelitian (Jusriadi et al., 2018) bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja lembaga sumber daya yang dimiliki perlu memiliki kemampuan intellectual capital yang tinggi dalam melakukan transfer of knowledge. Upaya yang dapat dilakukan lembaga dalam menunjang kinerja sumberdaya manusia maka perlu peningkatan kompetensi melalui proses pelatihan (Jusriadi, Edi; Syafaruddin, 2021). Kompetensi guru saja tidak cukup tetapi guru juga perlu diberi motivasi agar dapat memanfaatkan kompetensi yang dimiliki dalam proses pembelajaran, (Wahyuddin et al., 2020).

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa pengembangan kinerja sumber daya manusia SMK Negeri 1 Takalar, sebagai berikut:

Memperbaiki Kinerja sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Takalar dapat dilakukan bagi:

- a. Pendidik dengan cara (1) Disiplin waktu yakni datang di sekolah lebih awal sehingga guru masuk di kelas pembelajaran tepat waktu, (2) pengetahuan dan keterampilan selalu ditingkatkan seiring perkembangan zaman dan kebutuhan industri melalui pendidikan atau pelatihan, (3) pengadaan dan perbaikan sarana prasarana sekolah, (4) menjalin komunikasi yang baik dengan teman sejawat di lembaga sehingga pelayanan ke peserta didik lebih optimal, (5) manager sekolah secara ikhlas dapat mempengaruhi dan mengarahkan guru untuk mencapai visi sekolah
- b. Tenaga Kependidikan dengan cara: (1) disiplin waktu yakni datang di sekolah lebih awal sehingga segala kebutuhan administrasi pendidik dan siswa terpenuhi, (2) pengetahuan dan keterampilan selalu ditingkatkan seiring perkembangan zaman termasuk kebutuhan informasi digital sekolah saat ini, (3) pengadaan dan perbaikan sarana prasarana kebutuhan tata usaha, (4) menjalin komunikasi yang baik dengan teman sejawat di lembaga sehingga pelayanan ke peserta

didik dan pendidik lebih optimal, (5) kepala tata usaha secara ikhlas dapat mempengaruhi dan mengarahkan staf tata usaha untuk menyelesaikan target kerja.

Strategi kepala sekolah supaya kinerja sumber daya manusia menjadi lebih baik bagi :

- a. Pendidik; adalah (1) Mengevaluasi secara berkala program kerja yang sudah/belum tercapai oleh setiap guru, (2) setiap divisi (wakil kepala sekolah, ketua jurusan. Kepala lab, wali kelas) harus jelas deskripsi kerjanya. (3) memastikan semua pendidik (guru) mengetahui dan paham dengan kurikulum yang sedang dijalankan, (4) guru diberi reward sesuai dengan kinerjanya, (5) perlu sikap tegas manager sekolah sehingga semua pendidik di sekolah bekerja dengan baik, (6) memberikan sanksi bagi guru yang tidak memenuhi kewajiban tanpa alasan yang memadai, (7) menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pendidik yang ada di sekolah, (8) memberikan dana kepada setiap divisi/jurusan untuk pembelian alat bahan praktek, (9) memberikan sarana prasarana kepada setiap guru untuk bisa bekerja sesuai tugasnya, (10) merencanakan program kerja sekolah sebaik mungkin dengan melibatkan semua pendidik yang ada di sekolah, (11) melakukan supervisi kegiatan belajar mengajar secara bertahap kepada semua guru di sekolah, (12) guru honorer yang direkrut harus memiliki inisiatif kerja, kompetensi, komitmen, integritas, kerja sama dan loyalitas, (13) memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk mengembangkan kompetensinya baik lewat diklat atau musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), (14) mengevaluasi secara bertahap terhadap wakil kepala sekolah, ketua jurusan dan wali kelas untuk mengetahui program kerja yang sudah/belum terlaksana.
- b. Tenaga kependidikan: adalah (1) Mengevaluasi secara berkala program kerja tata usaha dan perpustakaan (2) Kepala tata usaha dengan masing-masing staf tata usaha harus jelas deskripsi kerjanya. (3) memastikan semua tenaga kependidikan dilengkapi dengan sarana prasarana untuk melaksanakan pekerjaannya, (4) tenaga pendidikan yang bekerja dengan kinerja maksimal diberi *reward*, (5) Penegakan disiplin waktu dalam bekerja untuk semua tenaga kependidikan, (6) memberikan peringatan bahkan sanksi bagi tenaga kependidikan yang tidak memenuhi kewajiban tanpa alasan yang memadai, (7) menjalin komunikasi yang baik dengan tenaga kependidikan (8) memberikan dana kepada kepala tata usaha untuk pengadaan dan perbaikan sarana tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya, (9) merencanakan program kerja tata usaha secara berkala sebaik mungkin dengan melibatkan semua sumber daya manusia yang ada, (10) melakukan supervisi pekerjaan tata usaha dengan menyesuaikan deskripsi kerja dan program kerjanya, (11) tenaga kependidikan honorer yang direkrut harus memiliki inisiatif kerja, kompetensi, komitmen, integritas, kerja sama dan loyalitas, (13) memberikan kesempatan kepada setiap tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensinya baik lewat diklat atau belajar dengan komunitas serumpun
- c. Faktor-faktor penghambat kinerja sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Takalar adalah: (1) tidak ada pendelegasian/kepercayaan kepada setiap divisi (wakil kepala sekolah, ketua jurusan, kepala tata usaha. Kepala perpustakaan untuk masing-masing bisa mengembangkan kompetensi diri, siswa, kreatifitas demi kemajuan sekolah; (2) Tagihan dan evaluasi program kerja sekolah kurang maksimal; (3) kurangnya pengembangan diri terutama bidang IT yang sangat diperlukan di era sekarang, (4) sarana prasarana kurang memadai untuk kegiatan belajar mengajar di sekolah.

## 6. REFERENSI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta.
- Hasibuan (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusriadi, Edi; Syafaruddin, M. R. (2021). Human capital development of research staff through self leadership, team work management and culture diveristy. *Manajemen Ide Dan Inspirasi (MINDS)*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.24252/minds.v8i1.19316>
- Jusriadi, Edi, R. rahim. (2019). *Human Capital Development*. NEM-Pekalongan.
- Jusriadi, E., Rusydi, M., & Muttalib, A. (2018). Konstruksi Dimensi Intellectual Capital Dalam Mendukung Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Sulawesi Selatan. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*. <https://doi.org/10.30651/blc.v15i02.1781>
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2010) *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuddin, W., Maharida, M., Jusriadi, E., & Syafaruddin, S. (2020). Analysis of motivation and how the students learn in pandemic. *Pedagogia : Jurnal Pendidikan*.