

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI SMA ISLAM SHAFTA SURABAYA

Moh. Imamul Aminin
Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto
email: jefri.angga16@gmail.com elmamul92@gmail.com

Abu Darim
Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto

Abstract: Human resources, which function as the driving force for all activities in all fields of education, are an important component in improving the quality of education. So that strategies are needed to improve the performance of educator human resources. Thus, research is needed regarding the implementation and implications of human resource development strategies in improving the performance of educators at Shafta Islamic High School Surabaya? This study aims to determine the implementation and implications of human resource development strategies in improving the performance of educators at SMA Islam Shafta Surabaya. This study uses a qualitative approach in which the researcher acts as the key instrument. Sampling of data sources was carried out purposively and snowball. This study aims to analyze human resource development management strategies in improving the performance of educators at Shafta Islamic High School Surabaya. Data collection is a systematic and standardized process to obtain the necessary information. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The results of this study are; 1. The human resource development strategy carried out by Shafta Islamic High School Surabaya in improving the performance of educator human resources is to create programs designed in strategic planning, approach the entire academic community, and directly supervise school institution programs. The program includes workshops, seminars, learning media development and competency development, 2. The implications of the human resource development strategy at Shafta Islamic High School Surabaya from the program implemented there are several things that have improved from a professional and pedagogic standpoint of educators.

Keywords: Development Strategy, Human Resources, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dalam memajukan dan memakmurkan negara adalah pendidikan. Sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 Tujuan Pendidikan,

menurut UU No 20 tahun 2003 tentang system Pendidikan nasional, adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan, beretika, memiliki ilmu pengetahuan, efektif dan efisien menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.¹ Sekolah adalah tempat dimana pembelajaran dilakukan dan peran sumber daya manusia dilakukan, untuk mencapai tujuan sekolah dan meingkatkan hasil belajar.

Keberhasilan suatu program pendidikan dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tersedianya tenaga pendidik yang memadai, kompeten, dan profesional. Tenaga pendidik, dalam hal ini guru memiliki tanggung jawab besar untuk membersamai dan mengantarkan peserta didik menuju cita-citanya. Tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang proses belajar mengajar di sekolah, maka diperlukan adanya pengembangan keprofesian secara berkala agar tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai secara maksimal.³

Perkembangan zaman yang selalu berubah, serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang tentu mengharuskan tenaga pendidik untuk selalu belajar meningkatkan kompetensinya. Salah satu hal yang menjadi ukuran keberhasilan suatu lembaga pendidikan adalah kualitas kompetensi tenaga pendidik di dalamnya.⁴ Ketercapaian kompetensi tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan proses belajar mengajar di sekolah, tentu memerlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan penyelenggaraan pelatihan serta pengembangan tenaga pendidik, agar pembelajaran berjalan dengan maksimal dan prestasi belajar peserta didik meningkat.

SMA Islam Shafta Surabaya merupakan sebuah lembaga Pendidikan Islam yang berupaya mewujudkan generasi emas umat Islam yang terampil, tidak hanya dalam penguasaan ilmu agama Islam namun juga terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini terlihat pada visi sekolah yaitu menjadi Sekolah Unggul yang menghasilkan generasi muslim yang berbudi luhur dengan berlandaskan Iman dan Taqwa, dibekali ilmu pengetahuan dan teknologi serta peduli lingkungan serta misi sekolah yaitu Membentuk lembaga pendidikan yang

menjadi pusat keunggulan dalam sistem manajemen organisasi sekolah secara menyeluruh dan menjadi panutan, dengan peningkatan prestasi baik secara akademik maupun non akademik. Menumbuhkan sikap dan jiwa kepemimpinan, kemandirian, dan kepekaan sosial dalam integritas pribadi yang tangguh sesuai dengan panca jiwa shafta. Membangun dan menyelenggarakan sistem pendidikan yang Komprehensif yang menyiapkan lulusannya untuk menjadi generasi muslim yang mempunyai landasan aqidah yang lurus, ibadah yang benar dan berakhlaqul kharimah sesuai motto shafta. Membentuk generasi yang berkarakter, cerdas, kreatif, santun dan berbudi luhur melalui pendidikan terpadu, seimbang dan berkelanjutan dalam penggunaan teknologi yang tepat guna. Mengembangkan *greenschool* yang menjadikan sekolah sebagai pelopor terdepan dalam melakukan perbaikan kualitas lingkungan, serta menjadi media pembentukan perilaku arif siswa terhadap lingkungan. Langkah yang dilakukan SMA Islam Shafta Surabaya untuk mewujudkan visi dan misi tersebut dengan terus menerus memahami ketatnya persaingan global dalam mengelola sumber daya manusia khususnya dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Salah satu cara peningkatan kualitas tenaga pendidik SMA Islam Shafta Surabaya yaitu melalui kerja sama dengan berbagai institusi untuk melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan ini bertujuan untuk menghasilkan tenaga pendidik berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan IPTEK. Bentuk kegiatan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi workshop atau seminar yang berkaitan dengan kompetensi profesional serta kompetensi pedagogik untuk pendidik. Kegiatan pengembangan pendidik SMA Islam

Shafta Surabaya telah memberikan dampak yang signifikan dengan dihasilkannya lulusan SMA Islam Shafta Surabaya dengan kualifikasi yang baik dalam penguasaan ilmu agama maupun pengetahuan umum serta diterima masyarakat luas yang tercermin dari hasil yang kompetitif baik di dunia kerja maupun pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang benar-benar hanya memaparkan apa yang terdapat atau terjadi dalam sebuah lapangan atau keadaan tertentu, data yang diperoleh diklasifikasikan atau dikelompokkan setelah datanya lengkap, kemudian dibuat kesimpulan. Penelitian kualitatif adalah penelitian untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh objek penelitian, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹

PEMBAHASAN

A. Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMA Islam Shafta Surabaya.

Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia tenaga pendidik di SMA Islam Shafta Surabaya. Sekolah membuat program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik. Kepala sekolah menerapkan program pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik yaitu seminar, workshop dan pelatihan lainnya yang mendukung pengembangan profesionalisme pendidik. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama pada manajemen Pendidikan. Strategi pelaksanaan program kepala sekolah dalam mengoptimalkan sumber daya manusia pendidik SMA Islam Shafta Surabaya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat E. Mulyasa bahwa kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengatur, menggerakkan dan

¹ J. Yusuf, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru...* (Skripsi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, 2020) 52

menyelaraskan sumber daya pendidikan.² Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu factor yang mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program yang dilaksanakan terencana dan bertahap.

Kepala sekolah SMA Islam Shafta Surabaya mengadakan program sekolah yang tentunya dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia tenaga pendidik sehingga berpengaruh pada kualitas mutu Pendidikan yang maksimal. Tenaga pendidik merupakan kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian meningkatkan kinerja sumber daya manusia tenaga pendidik perlu diperhatikan juga peningkatan mutu pendidikannya.

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 1 ayat 1) dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini, jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah.

Hal ini sesuai dengan pendapat E. Mulyasa bahwa salah satu syarat utama untuk menjadi seorang guru adalah:

1. Guru harus memiliki kompetensi profesional
2. Guru mampu menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan
3. Guru mampu menangani dan mengembangkan mata pelajaran
4. Guru mengerti dan mampu menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
5. Guru mampu menggunakan dan mengembangkan berbagai media pembelajaran

² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Rosda Karya, 2009).90

6. Guru mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran dengan efektif
7. Guru mampu melaksanakan evaluasi
8. Guru mampu menumbuhkan kepribadian baik peserta didik.³

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik mempunyai peran penting dalam keberhasilan mutu Pendidikan, diantaranya guru harus mampu mengoptimalkan sumber daya tenaga pendidik sebagai guru, sebagai penunjang keberhasilan dalam meningkatkan sumber daya manusia tenaga pendidik.

Dengan mengadakan program pelatihan yang mendukung meningkatkan kinerja sumber daya manusia tenaga pendidik. Program-program tersebut sudah banyak memberikan dampak terhadap kompetensi profesional guru di SMA Islam Shafta Surabaya. Tujuan program-program tersebut tersebut bukan hanya memberikan pengaruh pada tenaga pendidik saja, tetapi tenaga pendidik juga bias bertukar ilmu dan memberikan solusi dengan perkembangan zaman yang selalu berubah-ubah.

Kepala sekolah selain mengadakan program kegiatan sekolah, juga memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik yang berkeinginan mengikuti kegiatan yang dapat menunjang sumber daya manusia tenaga pendidik. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia tenaga pendidik disertai dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga guru tetap termotivasi dan terus berkarya untuk mutu Pendidikan yang lebih baik.

³ E. Mulayas, *Standart Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Rosda Karya, 2009).135-136

B. Implikasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMA Islam Shafta Surabaya.

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya yaitu investasi terpenting yang dilakukan oleh pemimpin adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menekankan pada peningkatan kemampuan.

Epon ningrum menyatakan bahwa ada 5 domain dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang Pendidikan yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama.⁴

SMA Islam Shafta Surabaya dengan mengadakan program-program seperti workshop, seminar, dan pelatihan lainnya yang mendukung pengembangan profesionalisme dan pedagogic pendidik sehingga berpengaruh pada kualitas mutu pendidikan yang maksimal.

1. Kompetensi Profesional

Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, termasuk penguasaan materi kurikulum mata pelajaran sekolah, substansi keilmuan yang mendukung materi, dan struktur metodologi pembelajaran.

2. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan untuk memahami peserta didik, merancang serta menerapkan pembelajaran, menilai hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk memaksimalkan potensi mereka

⁴ Epon Ningrum, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan', *Jurnal Geografi Gea*, 9.1 (2016) <<https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>>.4

KESIMPULAN

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh SMA Islam Shafta Surabaya dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pendidik adalah membuat program yang dirancang dalam perencanaan strategi, melakukan pendekatan kepada seluruh civitas akademik, dan pengawasan secara langsung program-program lembaga sekolah. Program itu meliputi workshop, seminar, pengembangan media pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Dengan program tersebut maka mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia tenaga pendidik di SMA Islam Shafta Surabaya. Implikasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Shafta Surabaya dari program yang dijalankan ada beberapa hal yang meningkat dari sisi professional dan pedagogic pendidik. Dibuktikan dari prestasi-prestasi peserta didiknya dan memberikan dampak yang signifikan dengan dihasilkannya lulusan SMA Islam Shafta Surabaya dengan kualifikasi yang baik dalam penguasaan ilmu agama maupun pengetahuan umum serta banyak yang di terima di perguruan tinggi negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- J. Yusuf, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru* Skripsi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, 2020
- Mulayas, E. *Standart Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Rosda Karya, 2009.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Rosda Karya, 2009

Ningrum, Epon, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan',
Jurnal Geografi Gea, 9.1 (2016) <<https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>>.4