

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sekolah yang di dalamnya terdapat manajemen yang baik, maka besar kemungkinan sekolah tersebut akan menjadi berkembang kearah yang lebih baik dan bisa saja menjadi sekolah unggulan masyarakat. Seperti halnya SMAN 1 Garum yang didirikan pada tahun 1984. Di lingkup Kabupaten Blitar, SMAN 1 Garum merupakan sekolah yang direkomendasikan untuk calon siswa dengan peringkat ke tiga mengalahkan SMAN 1 Srengat dan SMA Negeri 1 Ponggok. Sedangkan untuk peringkat tingkat provinsi Jawa Timur, SMAN 1 Garum berada pada peringkat 139.¹ Maka dari itu, SMAN 1 Garum menarik untuk diteliti tentang manajemen sumber daya manusia pada guru sehingga dapat menjadi sekolah dengan peringkat yang baik. Tidak mungkin sekolah dengan peringkat baik memiliki kinerja guru yang buruk. Visi misi sekolah tersebut adalah mewujudkan lulusan yang beriman, berkualitas, memiliki tanggung jawab, disiplin, dan memiliki wawasan ilmu pengetahuan teknologi serta lingkungan. Untuk mencapai visi misi tersebut, diperlukan manajemen yang kuat dalam meningkatkan sumber daya manusia di lingkungan sekolah serta memerlukan pendidik yang mempunyai kinerja tinggi dalam proses belajar mengajarnya.²

Berdasarkan observasi awal dalam hal perekrutan guru, SMAN 1 Garum menggunakan cara yang hanya dapat dilakukan oleh Dinas terkait. SMAN 1 Garum ketika kekurangan tenaga guru akan mengadakan list kebutuhan guru

¹ Observasi, SMAN 1 Garum, 29 Agustus 2023

² Observasi, SMAN 1 Garum, 29 Agustus 2023

apa saja dan diajukan kepada pihak Dinas. SMAN 1 Garum tidak merekrut guru honorer dan tidak pula merekrut guru dengan perjanjian kontrak. SMAN 1 Garum hanya menggunakan tenaga infal yaitu hanya guru pengganti sementara dengan tidak menggunakan perjanjian kerja. Waka Kurikulum juga menjelaskan kepada tenaga guru infal tentang perjanjian pihak SMAN 1 Garum terhadap tenaga guru infal bahwa pihak SMAN 1 Garum tidak bisa membantu karir kepada guru infal misalnya pemasukan guru infal ke Dapodik (Data Pokok Pendidikan), yang hal itu sangat diinginkan oleh tenaga-tenaga guru honorer. Pemasukan data guru ke Dapodik memang sudah tidak dilakukan SMAN 1 Garum selama bertahun-tahun. Tenaga guru infal di SMAN 1 Garum hanya terdapat empat orang, selain itu merupakan guru PNS atau ASN yang telah masuk ke SMAN 1 Garum. Hal ini membuat kinerja guru semakin baik karena SMAN 1 Garum berisi guru-guru yang dapat dikatakan berpengalaman dibidangnya karena melalui proses rekrutmen dari pihak Dinas terkait.³

Sebelum merekrut guru, Waka Kurikulum SMAN 1 Garum melakukan analisis kebutuhan guru terlebih dahulu lalu mengajukan proposal kepada Cabang Dinas Pendidikan Jawa Timur, bukan Dinas Pendidikan Kab. Blitar. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Blitar sudah tidak mampu untuk mengelola berbagai keperluan di SMAN 1 Garum. Maka dari itu, Waka Kurikulum SMAN 1 Garum mengajukan kebutuhan guru kepada Cabdin Jatim. Jika pihak Cabdin telah menerima ajuan dari Waka Kurikulum, Cabdin akan menganalisa terlebih dahulu kelebihan guru yang ada di sekolah lain untuk dimutasi ke SMAN 1 Garum. Ketika ada perekrutan PPPK guru (Pegawai Pemerintah dengan

³ Niken, Wawancara, Waka Kurikulum SMAN 1 Garum, 7 September 2023

Perjanjian Kerja), maka SMAN 1 Garum juga akan mengajukan kekurangan guru jika SMAN 1 Garum kekurangan guru. Untuk proses pembinaan guru, SMAN 1 Garum melakukan berbagai kegiatan *workshop*, MGMP, dan kegiatan-kegiatan yang menunjang kemajuan kinerja guru.⁴

Beda halnya ketika melihat sekolah yang berlandaskan agama Islam sebagai pijakan misalnya SMA IT Walisongo Blitar yang pada tahun 2023 sudah meluluskan empat angkatan. Sekolah yang bercorak Islam ini berdiri pada tahun 2017. Pada tahun 2017, SMA IT Walisongo Blitar masih di bawah naungan SMA PGRI Srengat, akan tetapi pada tahun 2023, izin operasional SMA IT Walisongo Blitar sudah turun sehingga tidak lagi menjadi lembaga sekolah yang berada di bawah lembaga sekolah lainnya. Hal ini menunjukkan SMA IT Walisongo mempunyai guru dengan kinerja yang baik. Tidak mungkin SMA IT Walisongo menjadi sekolah yang berdiri sendiri dalam waktu enam tahun apabila tidak dengan kinerja guru yang baik. Bahkan sebagian guru di SMA IT Walisongo juga mengemban tugas di SMP IT Sunan Kalijaga yang berakreditasi A karena merupakan satu naungan yayasan.

SMA IT Walisongo Blitar berdiri dibawah naungan pondok pesantren As-Salafi Walisongo dan Yayasan Al-Murofaqoh Al-Muafaqoh Blitar. Sekolah yang di bawah naungan pondok biasanya memiliki program-program agama Islam yang lebih kental. Visi misi sekolah yang bercorak Islam ini adalah unggul dalam IPTEK, terampil, dan berjiwa Qur'ani. Untuk meraih visi dan misi tersebut, diperlukan manajemen yang kuat terhadap sumber daya manusia

⁴ Niken, Wawancara, Waka Kurikulum SMAN 1 Garum, 7 September 2023

utamanya guru pendidik yang memiliki kinerja yang tinggi dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keagamaan.⁵

Dalam observasi awal, proses perekrutan SMA IT Walisongo Blitar terbilang mudah tetapi juga ketat. Meskipun proses perekrutannya menggunakan media sosial dan informasi dari mulut ke mulut, SMA IT Walisongo Blitar juga mengadakan tes ketat terhadap guru pelamar.⁶ Hal ini dapat menjadi faktor pendukung terjaringnya guru honorer yang berkualitas dengan kinerja yang baik. Bahkan formasi guru di SMA IT Walisongo Blitar terdapat guru dengan lulusan S2 sebanyak empat orang. Hal ini dapat menjadikan sekolah yang memiliki 127 siswa/santri ini dapat terus berkembang kearah yang lebih baik yaitu mencapai tujuan sekolah yang diharapkan.⁷

Sebelum melakukan perekrutan, sekolah ini melakukan analisis kebutuhan guru dan menyebar informasi kebutuhan guru ke media sosial dan dari mulut ke mulut. Setelah banyak yang mendaftar menjadi guru, selanjutnya diadakan proses tes. Tes ini terdiri dari tes pedagogik, tes baca Al-Qur'an, tes wawancara, serta tes hafalan do'a ketika sholat. Hal ini diharapkan menjadi proses yang dapat menjaring guru honorer yang memiliki kinerja yang baik. Setelah guru tersebut mengajar di SMA IT Walisongo Blitar selama dua tahun atau tergantung perjanjian, maka guru tersebut akan dimasukkan kedalam Dapodik agar karir guru tersebut dapat terus berkembang pula. Dalam proses pembinaan, SMA IT Walisongo Blitar seringkali mengajukan guru untuk

⁵ Observasi, SMA IT Walisongo, 24 Agustus 2023

⁶ Mala, Wawancara, Waka Kurikulum SMA IT Walisongo, 24 Agustus 2023

⁷ Puji, Wawancara, Kepala Sekolah SMA IT Walisongo, 16 September 2023

mengikuti workshop, MGMP, dan kegiatan pengembangan bersama sekolah swasta yang lain.⁸

SMA IT Walisongo Blitar merupakan sekolah yang juga memiliki kerjasama dengan pondok pesantren yaitu Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an As Salafi Walisongo di bawah naungan Yayasan Al Murofaqoh Al Muafaqoh yang diasuh oleh Kyai H. Abdul Kholid Asnawi, S.Sos.⁹ Pondok pesantren memiliki budaya atau kultur yang berbeda dengan lembaga pendidikan lainnya. Pesantren dianggap sebagai sistem pendidikan asli di Indonesia karena keberadaannya yang sudah sangat lama. Pendidikan di pesantren umumnya sangat khas dan berbeda dengan praktik pendidikan pada lembaga pendidikan lainnya. Pesantren telah dianggap sebagai model institusi pendidikan yang memiliki keunggulan dalam hal keilmuan dan internalisasi moralitasnya.

Perkembangan pendidikan tentunya sangat terpengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada. Upaya pencerdasan kehidupan bangsa menjadi tantangan tersendiri bagi bangsa itu sendiri dengan berbagai sumber daya manusia yang beragam. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pembembangan pendidikan baik dalam hal penentu kebijakan pendidikan, perencana, pengambilan keputusan, hingga pelaksana dan pelaku dalam dunia pendidikan. Menurut Desi, guru yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan iklim organisasi yang baik pula. Hal ini dapat meningkatkan prestasi sekolah dan mencapai tujuan dari sekolah.¹⁰

⁸ Mala, Wawancara, Waka Kurikulum SMA IT Walisongo, 24 Agustus 2023

⁹ Sofingatun, Wawancara, Mantan Kepala Sekolah SMA IT Walisongo, 24 Agustus 2023

¹⁰ Desi Ariani, Ika Puji Saputri, Indri Astiana Suhendar, Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 1, No. 3, Januari 2020, 268-279

Sumber daya manusia adalah elemen dari berdirinya sebuah organisasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dipengaruhi oleh kemajuan zaman yang menyebabkan gaya hidup dan kebiasaan manusia yang berubah. Perubahan tersebut mengacu pada perubahan yang baik dan buruk, apalagi tanpa adanya *filter* berbagai dampak dari kemajuan zaman ini semakin mengarah ke arah yang buruk dan berpengaruh terhadap kinerja setiap manusia di bidang pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik karena memiliki peranan besar dalam dunia pendidikan. Pihak sekolah harus bisa mengelola sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan prestasi sekolah ataupun untuk mencapai tujuan sekolah yang diharapkan. Menurut Wahyuni dkk, sumber daya manusia guru harus sangat diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Peningkatan tersebut dapat dilakukan oleh instansi sekolah. Jika proses peningkatan tersebut dilakukan secara terus menerus dan rutin, maka kinerja guru juga akan menjadi semakin baik.¹¹ Meskipun organisasi memiliki banyak sekali sumber daya manusia yang berbeda-beda, tetapi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tetap bergantung pada sumber daya manusia yang berperan di dalamnya.

Peran pendidik memiliki pengaruh besar dalam proses pencerdasan bangsa. Pendidik dinilai memiliki misi dan visi untuk menciptakan sebuah generasi yang matang secara moral dan akal pikiran. Oleh karena itu, pendidik diharuskan memiliki tingkat sumber daya manusia yang baik untuk memperoleh

¹¹ Wahyuni, M. Endang, Herfina, Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 7, No. 1, Januari 2019, 725-730

tujuan tersebut. Dari penelitian Christian Kuswibowo, ditemukan suatu kesimpulan bahwa kinerja guru memiliki dampak positif terhadap proses pembelajaran.¹² Jika seorang guru adalah seseorang yang profesional, maka guru tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap peserta didiknya. Artinya, guru akan semaksimal mungkin untuk mendidik peserta didik agar menjadi orang yang bermoral dan memiliki akal pikiran yang matang.

Meskipun teknologi berkembang pesat, faktor yang memegang peranan penting dalam membina organisasi adalah manusia. Seringkali efisiensi pelaksanaan organisasi bergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia. Setiap manusia yang ada pada organisasi diharapkan mampu bekerja efektif dalam memecahkan berbagai persoalan dan pengelolaan yang berkaitan dengan organisasi. Hal ini mengacu pada pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai organisasi yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.¹³

Manajemen memiliki peran penting dalam proses mewujudkan kualitas pendidikan yang efektif dan efisien. Peningkatan mutu pendidikan merupakan tujuan utama setiap lembaga sekolah. Dalam istilah umum, mutu dapat diartikan sebagai derajat tingkat keunggulan suatu produk yang berupa hasil kerja atau upaya baik berupa barang maupun jasa. Untuk konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan.¹⁴ Kepala sekolah

¹² Christian Kuswibowo, Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal of Islamic Education and Innovation*, Vol. 2. No. 2, Juli-Desember 2021, 155-166

¹³ Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*, (Semarang: EF Press Digimedia, 2014), 2

¹⁴ Djafri Novianty, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 3

sebagai pemimpin di lembaga sekolah harus memiliki sifat manajerial yang baik guna mengelola sumber daya manusia yang tersedia di sekolah berdasarkan kompetensi sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Ini menjadi hal yang sangat penting mengingat kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.¹⁵

Sebuah prosedur dalam mengelola dan memberdayakan anggota di sekolah dapat disebut dengan manajemen sumber daya manusia.¹⁶ Perkembangan zaman yang begitu pesat membuat pendidik harus dapat menjadikan lembaganya sebagai lembaga yang punya daya saing agar tidak menjadi lembaga yang tertinggal. Manajemen sumber daya manusia dituntut berperan dalam perkembangan tersebut. Manajemen sumber daya manusia harus mengadakan perencanaan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia dan mengembangkan sumber daya manusia agar meningkatkan sumber daya manusia menjadi aktif, fungsional, dan menjadi pekerja yang fleksibel.¹⁷

Sistem pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia dalam organisasinya untuk pelaksanaan program. Hal itu mengakibatkan manajemen sumber daya manusia menjadi peran penting dalam suatu organisasi dengan mengoptimalkan penggunaan talenta manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁸ Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan

¹⁵ Muwahid Shulhan, *Supervisi Pendidikan (Teori dan Praktek dalam Mengembangkan SDM Guru)*, (Surabaya: Acima Publishing, 2012), 127

¹⁶ Baharuddin dan Moh.Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 61

¹⁷ Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), 6

¹⁸ Chiyere A. Omebe, Human Resource Management in Education: Issues and Challenges, *British Journal of Education*, Vol. 2, No. 7, December 2014, 26

sangat ditentukan oleh seorang kepala sekolah dalam menata dan mengelola ruang lingkup organisasi sekolah. Kepala sekolah dan pendidik harus bekerja sama dan saling membantu dalam organisasi tersebut meskipun memiliki tingkat sumber daya manusia yang berbeda-beda. Oleh karena itu, kinerja pendidik bisa saja dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi sekolah.

Dunia pendidikan pada tingkatan sekolah menengah atas tentunya harus didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang kuat dan komitmen dari kepala sekolah guna menciptakan keberhasilan dalam pengembangan pendidikan sekolah. Pendidikan pada era sekarang ini memiliki tujuan dalam membentuk sumber daya manusia yang mampu berinovasi sesuai dengan perkembangan revolusi industri yang serba digital. Artinya, peserta didik diharapkan menjadi sumber daya manusia yang dapat berjalan dengan perkembangan industri yang sudah modern. Untuk itu, pendidik dituntut untuk menjadi seorang pengajar yang dapat membentuk peserta didik dalam menatap dan bersaing dalam perkembangan zaman..

Kualitas kinerja guru pada sekolah menengah atas yang baik tentunya harus didukung oleh produktifitas seorang tenaga pendidik atau guru yang dapat mengembangkan diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Produktifitas kerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan guru untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dalam segi kuantitas lebih banyak daripada ukuran biasa yang dianggap umum.¹⁹ Hal ini menunjukkan bahwa seorang guru dikatakan sangat produktif apabila ia melaksanakan lebih baik,

¹⁹ The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), 2

lebih sempurna dalam tugas-tugas pokoknya, lebih sesuai dengan materi dan kemampuan siswa, sehingga tujuan pendidikan proses yang sebenarnya telah tercapai. target. sasaran. Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja guru merupakan faktor penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan, karena guru yang tidak produktif tidak akan mampu memimpin pembelajaran yang efektif dan efisien, sehingga pada akhirnya akan berakhir. akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan umum dan tujuan khusus untuk mencapai standar kompetensi dasar dan keterampilan.

Kinerja guru merupakan faktor penentu yang sangat besar bagi keberhasilan pekerjaan pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengembangkan guru dan mengukur kinerja tenaga kerja. Penilaian dan pengukuran kinerja meliputi penilaian perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, prestasi akademik, karya pengembangan keprofesian, dan keikutsertaan dalam forum ilmiah.²⁰

Kinerja kerja guru meliputi sikap dan perilaku mental guru yang selalu mempunyai pemikiran bahwa pekerjaan hari ini harus lebih baik dari sebelumnya, dan pekerjaan masa depan harus lebih baik dan lebih berkualitas dari pekerjaan sekarang.²¹ Kinerja tenaga kerja yang dibicarakan di sini adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan kelebihan yang dimilikinya dan mewujudkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mewujudkan kreativitasnya. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tenaga kerja yang ada pada seorang guru akan berdampak pada prestasi kerja hingga pada akhirnya mencapai

²⁰ Tri Atmadji Sutikno, "Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan," *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 32, No. 1, Februari 2009, 107

²¹ Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 16

keberhasilan suatu pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ahmad Susanto yang menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan keinginan untuk berprestasi.²² Selain harus produktif, guru juga diharuskan memiliki bakat menjadi seorang guru, memiliki keahlian menjadi guru, sehat jasmani rohani, dan memiliki pengetahuan serta pengalaman yang luas mengenai dunia pendidikan, serta memiliki jiwa Pancasila dan merupakan warga negara yang baik.²³

Dalam konteks organisasi sekolah, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas kerjanya sebagai pemimpin organisasi sekolah. Oleh karena itu diperlukan kepala madrasah yang visioner dan mampu menjalankan organisasi madrasah. Sebagai seorang pendidik, kepala madrasah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan nilai-nilai spiritual, moral, jasmani dan seni para guru atau tenaga fungsional lainnya, termasuk membangun produktivitas kerja yang baik.

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas dapat dilihat bahwa kedua lembaga sekolah yaitu SMAN 1 Garum dan SMA IT Walisongo Blitar memiliki perbedaan lokasi, perbedaan waktu berdiri, dan perbedaan sumber daya manusia yang mencolok dalam hal agama, serta memiliki perbedaan dalam visi misi sehingga tingkat kinerja dari guru juga akan berbeda mengingat tingkat kinerja SDM guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai visi misi sekolah. Untuk itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai

²² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kerja Guru*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2016), 106

²³ Oemar Hamalik, *Proses belajar Mengajar*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 118

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 Garum dan SMA IT Walisongo Blitar.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, fokus penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen, dan pembinaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Garum dan SMA IT Walisongo Blitar.

Adapun pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Garum dan SMA IT Walisongo Blitar?
2. Bagaimana rekrutmen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Garum dan SMA IT Walisongo Blitar?
3. Bagaimana pembinaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Garum dan SMA IT Walisongo Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis temuan dan menyusun proposisi tentang perencanaan sumber daya manusia guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Garum dan SMA IT Walisongo Blitar.
2. Untuk menganalisis temuan dan menyusun proposisi tentang rekrutmen sumber daya manusia guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Garum dan SMA IT Walisongo Blitar.

3. Untuk menganalisis temuan dan menyusun proposisi tentang pembinaan sumber daya manusia guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Garum dan SMA IT Walisongo Blitar.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 Garum dan SMA IT Walisongo Blitar” diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu di bidang pendidikan, khususnya dalam ranah manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi tambahan bahan kajian dan informasi tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga dapat memberi ide-ide dan saran terhadap lembaga pendidikan agar lebih memperhatikan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan nilai guna pada berbagai pihak, diantaranya:

- a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan berguna bagi kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru yang ada di lembaganya agar tujuannya tetap tercapai.

- b. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi guru dalam meningkatkan kinerja guru khususnya dalam mengelola lembaga pendidikan agar tujuan yang diperjuangkan dapat tercapai.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah maupun sekolah baik formal maupun non formal.

E. Penegasan Istilah

Untuk lebih mudah memahami penggunaan istilah dalam penelitian ini, penulis memberikan pengertian istilah pokok. Istilah-istilah tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

- a. Manajemen sumber daya manusia merupakan perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, serta pembinaan manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko.²⁴
- b. Perencanaan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses peramalan dan kegiatan estimasi dalam upaya pemenuhan

²⁴ Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), 6

kebutuhan tenaga kerja, sekaligus sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia agar dapat mencapai kesuksesan, selain itu proses perencanaan dimaksudkan untuk dapat memposisikan sumber daya manusia yang sesuai dengan posisi dan waktu yang tepat.²⁵

- c. Rekrutmen sumber daya manusia adalah proses pengusahaan, pengerahan, pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.²⁶ Rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga sumber daya manusia tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama.²⁷
- d. Pembinaan sumber daya manusia adalah pemberian bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui usaha peningkatan profesional mengajar.²⁸
- e. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah sesuai tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu.²⁹

²⁵ Endah Winarti, Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 3, No. 1, Januari-Juni 2018, 1-26

²⁶ Viktory Nicodemus J. R. dan Damianus Pongoh, Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru, *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 2, No. 6, 2022, 12071

²⁷ Rohmatun Lukluk Isnaini, Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam), *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 12, No. 1, Juni 2015, 109-119

²⁸ Hamzah B. Uno, *Model Pembelajaran (Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 169

²⁹ Ahmad Tanzeh, *Manajemen Komunikasi Profetik dan Peningkatan Kinerja Guru*, (Tulungagung: Akademia Pustaka, 2023), 57

2. Penegasan Operasional

Manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah perencanaan, rekrutmen, dan pembinaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Garum dan SMA IT Walisongo Blitar. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses menganalisis kebutuhan tenaga pendidik guru guna memenuhi kebutuhan atau kekurangan tenaga pendidik guru agar tercapainya tujuan dari sekolah. Rekrutmen sumber daya manusia dalam penelitian ini berarti pencarian atau pemikatan sumber daya manusia dalam pemenuhan kebutuhan guru di sekolah sesuai jabatan yang dibutuhkan. Pembinaan sumber daya manusia dalam penelitian ini berarti proses peningkatan kompetensi profesionalisme guru agar kinerja guru dapat meningkat. Kinerja guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai sifat kompetensi profesional yang tugas utamanya yaitu mengajar, mendidik, dan melakukan proses pembelajaran. Terdapat empat kompetensi profesional yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi pedagogik. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru merupakan suatu proses merencanakan, merekrut, dan membina sumber daya manusia guru untuk meningkatkan kompetensi, keahlian, dan kemampuan guru dalam menjalankan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi dalam rangka mencapai tujuan lembaga pendidikan atau bahkan melampaui tujuan lembaga pendidikan sehingga tercapainya tujuan lembaga pendidikan yang lebih baik melebihi standart yang ada.