

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN BERBASIS PENILAIAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 3 TANGERANG SELATAN

Firda Zahraningtyas¹, Gilang Aulia Prasetya², Hasyim Asy'ari³

¹UIN Jakarta, Tangerang Selatan, Banten Indonesia

e-mail: fzahraningtyas04@gmail.com

²UIN Jakarta, Tangerang Selatan, Banten Indonesia

e-mail: gilangaulia253@gmail.com

³UIN Jakarta, Tangerang Selatan, Banten Indonesia

e-mail: hasyim.asyari@uinjkt.ac.id

DOI : 10.35719/leaderia.v6i1.1045

ABSTRAK

Pendidikan adalah suatu norma dan persiapan untuk berperan dalam masyarakat, bangsa, dan negara. Banyak hal yang memengaruhi mutu pendidikan, dan yang paling berpengaruh adalah tenaga pengajar atau guru. Mengingat pentingnya posisi guru, diperlukan sistem evaluasi yang dapat mencerminkan kualitas pengajaran, yaitu penilaian kinerja guru (PKG), yang selanjutnya akan digunakan untuk pengembangan dan pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pendidikan. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa kualitas guru terjaga. MSDM pendidikan yang berbasis PKG di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan bertujuan untuk memelihara serta meningkatkan keterampilan guru. Penilaian diarahkan pada empat kemampuan guru beserta indikator yang menunjukkan mutu kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif. Data dihimpun melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah sebagai pelaksana MSDM dan PKG, serta guru yang menjadi subjeknya. Dokumentasi mencakup data dari hasil PKG, dan observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan belajar mengajar. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata nilai guru di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan berdasarkan PKG tergolong baik. Namun, terdapat beberapa kekurangan dalam aspek pedagogik dan profesionalisme. Kekurangan-kekurangan tersebut ditindaklanjuti melalui MSDM pendidikan, yang mencakup pengembangan guru melalui lokakarya, pelatihan kurikulum, seminar, peran KKG, serta peningkatan kualifikasi akademis. Dengan demikian, diharapkan kualitas pengajaran di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan dapat terus mengalami peningkatan.

Kata Kunci: Manajemen, SDM, Pendidikan, Penilaian, Kinerja

ABSTRACT

Education is a norm and preparation for a role in society, the nation, and the state. Many factors influence the quality of education, the most influential being the teaching staff. Given the importance of teachers, an evaluation system is needed that can reflect the quality of teaching, namely the teacher performance assessment (PKG), which will then be used for development and training in educational human resource management (HRM). This is done to ensure that teacher quality is maintained. The HRM education PKG-based at SMP Negeri 3 Tangerang Selatan aims to maintain and improve teacher skills. The assessment is directed at four teacher competencies and indicators that indicate the quality of their overall performance. This study is included in the qualitative research category. Data were collected through interviews, documentation, and observation. Interviews were conducted with the principal as the HRM and PKG implementer, as well as the teachers who were the subjects. Documentation includes data from the PKG results, and observations were conducted by observing teaching and learning activities. The findings of this study indicate that the average score of teachers at SMP Negeri 3 Tangerang Selatan based on the PKG is quite good. However, there are several shortcomings in the pedagogical and professional aspects. These deficiencies are addressed through HR education, which includes teacher development through workshops, curriculum training, seminars, the role of the Teacher Working Group (KKG), and academic qualification enhancement. This will ensure the expected quality of teaching at SMP Negeri 3 Tangerang Selatan continues to improve.

Keywords: *Management, HR, Education, Assesment, Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah norma dan persiapan untuk kehidupan dalam masyarakat, bangsa, dan negara (Yeti dan Mumuh, 2014). Banyak aspek yang mempengaruhi kualitas pendidikan, dan salah satu faktor penting adalah kualitas sumber daya manusia, khususnya guru. Terkait dengan kurikulum, guru harus mampu menafsirkan nilai nilai yang terkandung di dalamnya, kemudian menghubungkan nilai-nilai itu dengan siswa melalui proses pembelajaran di kelas. Priansa (2014) mengemukakan bahwa pendidik tidak menciptakan atau merancang kurikulum, melainkan mereka memanfaatkan kurikulum tersebut, menjelaskannya, serta mengimplementasikannya dalam kegiatan belajar bagi siswa. Kurikulum ditujukan bagi siswa melalui guru yang secara langsung berdampak pada mereka selama proses belajar berlangsung. Bahkan, guru menjadi representasi yang nyata dari kurikulum di dalam ruang kelas untuk siswa.

Hal ini mengindikasikan betapa pentingnya peran guru dalam keberhasilan pendidikan. Ketika pengajaran dilakukan oleh guru yang berkualitas, pendidikan akan berlangsung dengan lebih efisien dan efektif. Namun, jika pendidikan dijalankan oleh guru yang tidak memenuhi standar, maka hasilnya menjadi tidak memuaskan. Guru berperan sebagai garda terdepan dalam pelaksanaan kebijakan pendidikan, sehingga penting untuk terus meningkatkan kualitas mereka.

Menanggapi hal tersebut, pemerintah sebagai pengambil keputusan dalam bidang pendidikan, mengembangkan sebuah sistem evaluasi yang dinamakan penilaian kinerja guru (PKG). Hasil dari PKG mampu mencerminkan mutu kinerja guru di sebuah institusi pendidikan, serta menilai apakah kompetensi yang dimiliki guru telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

PKG dilaksanakan pada empat kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan guru dalam melaksanakan proses pengajaran.

Pengembangan kemampuan guru yang berdasarkan pada hasil PKG akan memperjelas tujuan, karena melalui hasil tersebut, dapat diidentifikasi aspek kemampuan guru yang membutuhkan peningkatan dan yang tidak. Oleh karena itu, sebagai langkah lanjutan dari PKG, diperlukan suatu sistem pengelolaan yang terencana dan khusus untuk mengatasi masalah penguatan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan bisa menjadi solusi untuk masalah ini. Menurut Yeti dan Mumuh (2014), MSDM pendidikan mengelola berbagai isu yang berkaitan dengan siswa, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya di bidang pendidikan untuk mendukung kegiatan pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

SMP Negeri 3 Tangerang Selatan diidentifikasi sebagai salah satu proyek percontohan untuk penerapan Kurikulum 2013 di daerah Tangerang Selatan, yang dalam proses implementasinya mengharuskan para pengajar untuk menjadi mahir dalam mengembangkan kemampuan siswa agar semangat dalam belajar. Keputusan ini mencerminkan bahwa manajemen kinerja guru di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan berlangsung dengan efektif.

Dengan memperhatikan metode pengelolaan sumber daya manusia di sekolah yang berdasarkan pada penilaian kinerja, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan pertanyaan utama: (1) Bagaimana proses penilaian kinerja guru (PKG) di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan? (2) Bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) dalam pendidikan di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan? (3) Seperti apa implementasi pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan yang berfokus pada penilaian kinerja guru di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif, yaitu jenis penelitian yang berlangsung dalam konteks alamiah, dengan tujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena yang muncul, serta dilakukan melalui berbagai metode yang tersedia. Penelitian kualitatif juga menggunakan wawancara terbuka untuk menyelidiki serta mendalami sikap, pandangan, emosi, dan perilaku individu atau kelompok (Moeloeng, 2011). Metodologi yang diterapkan adalah studi kasus, dimana Syamsudin dan

Vismaia (2011) merujuk pada Bogdan dan Biklen yang mengartikan studi kasus sebagai pengkajian intensif terhadap satu konteks (*a detailed examination of one setting*) atau satu individu (*one single subject*) atau satu lokasi penyimpanan dokumen (*one single depository of documents*) atau satu peristiwa tertentu (*one particular event*). Fokus dari studi kasus dapat mencakup manusia, peristiwa, konteks, dan dokumen. Elemen-elemen tersebut dianalisis secara menyeluruh sebagai suatu kesatuan sesuai dengan konteks atau latar belakang masing-masing, dengan tujuan untuk memahami berbagai hubungan yang ada di antara variabel-variabel tersebut.

Latar atau lokasi penelitian diadakan di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan di Kota Tangerang Selatan, yang beralamat di Jalan Ir. Juanda, Kelurahan Cempaka Putih, Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada Kamis 15 Mei 2025. Dari observasi awal terungkap bahwa PKG di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan telah diselenggarakan dalam periode Januari hingga Desember oleh kepala sekolah, yang telah diketahui dan disetujui oleh pengawas sekolah. Penilaian kinerja guru (PKG) dilakukan terhadap semua pengajar dan tenaga pendukung di SMP Negeri Tangerang Selatan. Termasuk PNS ataupun honorer serta yang telah tersertifikasi maupun yang belum.

Data-data yang diperlukan dalam penelitian berasal dari beberapa sumber data. Sumber data ialah subjek dimana data diperoleh. Sumber data sebagaimana dirumuskan oleh Arikunto (2010) terbagi menjadi 3 bagian yakni, a) *Person*, yaitu sumber data yang dapat memberikan jawaban lisan melalui wawancara atau jawaban tertulis, b) *Place*, yaitu sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak dan c) *Paper*, yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, atau simbol lain. *Person* disini adalah guru, *Place* kinerja guru dan *Paper* data atau hasil PKG.

Abidin (2012) mendefinisikan wawancara sebagai metode pengumpulan informasi yang dilakukan melalui interaksi lisan, bersifat satu arah, tatap muka, dan dengan fokus tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Arikunto (2010) menyatakan bahwa ada dua jenis wawancara, yakni wawancara tidak terstruktur dan wawancara terstruktur. Wawancara tidak terstruktur hanya mencakup pokok-pokok yang akan ditanyakan. Di sisi lain, wawancara terstruktur disusun dengan detail sehingga menyerupai daftar periksa.

Pedoman wawancara yang sering dipakai adalah wawancara semi terstruktur, di mana pewawancara menanyakan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya kemudian memperdalam jawaban yang diberikan. Dengan pendekatan ini, jawaban yang diperoleh dapat mencakup semua variabel dengan penjelasan yang menyeluruh dan mendalam. Penelitian ini mengadopsi pedoman wawancara semi terstruktur, yang merupakan kombinasi antara wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam praktiknya, penulis mengajukan pertanyaan dengan cara yang terstruktur, lalu jawaban yang dihasilkan

akan diperluas. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah sebagai pengelola sekolah, guru sebagai pihak yang dikelola, dan operator sekolah yang berperan sebagai pencatat dan pengawas administrasi sekolah.

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan informasi dari sumber non-manusia yang meliputi dokumen dan rekaman. Syamsudin dan Vismaia (2011) mengacu pada Lincoln dan Guba, yang mengartikan rekaman sebagai semua jenis tulisan atau pertanyaan yang disusun oleh atau untuk orang atau organisasi dengan maksud untuk membuktikan suatu kejadian. Teknik ini berfokus pada pengumpulan data terkait hal-hal atau variabel yang berupa arsip, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan lain-lain. Dalam konteks penelitian ini, dokumentasi mencakup data supervisi guru, hasil PKG, serta informasi lain yang relevan dengan penelitian.

Observasi menurut Abidin (2012) merupakan langkah untuk mengumpulkan informasi melalui pengamatan yang sistematis dan pencatatan terhadap fenomena yang menjadi fokus objektif. Observasi dapat dilakukan dalam dua cara, yaitu dengan partisipasi aktif (participant observation) atau tanpa partisipasi (non participant observation). Selain itu, observasi dapat berupa eksperimen (experimental observation) yang dilaksanakan di lingkungan yang diatur, atau observasi non eksperimental (non experimental observation) yang berlangsung dalam kondisi alami. Proses observasi ini fokus pada peran kepala sekolah dalam manajemen SDM terkait dengan guru dan performa mereka. Dalam penelitian ini, peneliti tidak terlibat dalam tindakan selama proses observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan dapat dipahami secara mendasar sebagai pengaturan terhadap aset organisasi untuk meraih suatu sasaran. Pengaturan ini mencakup pengelolaan terhadap sumber daya manusia di sektor pendidikan, yang meliputi pengajar, staf pendidikan, peserta didik, dan lainnya. Definisi ini sejalan dengan pandangan Yeti Heryati dan Mumuh Muhsin (2014), yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan merupakan proses yang menangani berbagai tantangan di lingkungan siswa, pegawai, staf, buruh, manajer, serta tenaga kerja lainnya dalam sektor pendidikan untuk mendukung kegiatan pendidikan demi mencapai target yang telah ditetapkan.

Manajemen menurut sudut pandang Islam memiliki arti yang sejalan dengan al-tadbir (pengelolaan). Istilah ini berasal dari kata dabbara (mengorganisasi) yang sering dijumpai dalam Al-Qur'an, sebagaimana yang dinyatakan dalam firman Allah SWT.

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿١٠٠﴾

Artinya: *Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.* (Q.S. As Sajdah : 5)

Ayat ini mengindikasikan bahwa Allah SWT adalah pengatur dari seluruh alam semesta, dan ketertiban dalam alam semesta ini merupakan bukti dari kekuasaan-Nya. Namun, dalam aspek ini, Allah telah menciptakan manusia dan menjadikannya sebagai pemimpin di bumi. Sehingga, manusia memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengelola dan merawat bumi dengan sebaik-baiknya, sebagaimana Allah SWT mengelola seluruh alam dan segala isinya (Masrokan, 2013).

Manajemen sumber daya manusia pendidikan atau MSDM pendidikan di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan dilakukan oleh kepala sekolah. Di samping itu, pengawas sekolah juga berperan dalam memantau jalannya proses pendidikan. Tujuan dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pendidikan di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan adalah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidang pendidikan, sehingga mampu membentuk generasi yang unggul. Oleh karena itu, terdapat sejumlah langkah yang perlu diambil dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. Adapun ruang lingkup manajemen sumber daya manusia pendidikan di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan meliputi: 1) Perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) 2) Pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development) 3) Evaluasi (Evaluation).

Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Penilaian Kinerja Guru adalah sebuah sistem yang terstruktur dan formal yang digunakan untuk menilai, mengukur, dan mengidentifikasi karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja pengajar sesuai dengan peran yang diembannya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pengajar mencerminkan hasil kerja individu dalam konteks tanggung jawabnya, serta tidak hanya terfokus pada aspek karakter pribadi tetapi juga pada elemen-elemen yang memperlihatkan proses serta hasil yang dicapainya, seperti mutu, jumlah, ketepatan waktu, dan lain-lain (Priansa, 2014).

Definisi tersebut sejalan dengan makna PKG yang diatur dalam peraturan Meneg-PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, (Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, 2012). "Penilaian dari setiap poin kegiatan tugas pokok guru sehubungan dengan pengembangan karir, kenaikan pangkat, dan jabatan yang diemban. Pelaksanaan peran guru tidak bisa dipisahkan dari kapabilitas seorang guru dalam hal penguasaan ilmu, penerapan ilmu, serta keterampilan, sebagai kompetensi yang diperlukan sesuai dengan mandat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru."

Priansa (2014) mencuplik pandangan dari Werther dan Davis mengenai tujuan dari PKG, yang meliputi peningkatan kinerja, penyesuaian pada kompensasi, proses penempatan, kebutuhan akan pengembangan dan pelatihan, serta perencanaan dan pengembangan karir. Selain itu, juga mencakup prosedur rekrutmen, kesalahan dalam desain pekerjaan dan ketidakakuratan data, penyediaan kesempatan yang setara, tantangan eksternal, dan umpan balik.

Sedangkan untuk proses pelaksanaan PKG, terdiri dari a) Tahap persiapan yang mencakup pemahaman terhadap pedoman PKG, pengertian tentang pernyataan kompetensi guru, serta pemahaman penggunaan instrumen PKG. b) Tahap pelaksanaan meliputi aktivitas sebelum observasi, saat observasi, dan setelah observasi. c) Tahap penilaian, dan d) Tahap pelaporan.

Dasar hukum untuk pelaksanaan PKG terdiri dari 1) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional. 2) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Tujuan dari pelaksanaan PKG di SMP ialah untuk mengevaluasi kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan selama proses pembelajaran, dalam membimbing, atau menjalankan tugas tambahan yang sesuai dengan fungsi sekolah atau madrasah. Selain itu, PKG bertujuan untuk meningkatkan kinerja, memotivasi guru agar melakukan perbaikan di tahun mendatang, memenuhi kekurangan yang ada, menyediakan segala jenis dukungan untuk kegiatan pembelajaran yang belum tersedia, serta menghitung angka kredit yang diperoleh berdasarkan kinerja yang telah dilakukan.

Pelaksanaan PKG di tingkat SMP Negeri 3 Tangerang Selatan dikelola oleh kepala sekolah, tetapi dalam praktiknya, kepala sekolah membentuk tim koordinator PKG yang terdiri dari beberapa guru yang berpengalaman. Tim koordinator juga terlibat dalam proses penilaian PKG, tetapi hanya untuk memberikan saran kepada kepala sekolah, sementara keputusan akhir mengenai nilai PKG sepenuhnya di tangan kepala sekolah. Sebenarnya, terdapat pihak lain yang juga mengevaluasi guru, yaitu pengawas sekolah, namun penilaian ini hanya bersifat pengawasan terhadap administrasi guru yang dilakukan setahun sekali dan tidak dianggap sebagai PKG. Dalam hal ini, pihak yang menjadi objek penilaian dalam PKG adalah seluruh guru di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan yang berjumlah 18 orang, baik yang berstatus PNS maupun non-PNS, termasuk yang telah tersertifikasi serta yang belum.

Ada beberapa tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan PKG, seperti keterbatasan waktu yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk melaksanakan penilaian. Sebenarnya, PKG untuk SMP Negeri 3 Tangerang Selatan dilaksanakan secara berkesinambungan, misalnya melakukan PKG pada minggu pertama untuk rombel kelas 7, kemudian di minggu kedua untuk rombel kelas 8, dan seterusnya. Namun, karena kepala sekolah memiliki berbagai agenda lain yang tidak bisa diabaikan, penilaian tidak dapat

dilakukan secara berkesinambungan dengan optimal. Oleh sebab itu, kepala sekolah membentuk tim koordinator PKG, yang terdiri dari kepala sekolah, guru senior, dan tenaga kependidikan.

Hasil PKG SMP Negeri 3 Tangerang Selatan

Berikut adalah hasil PKG seluruh guru SMP Negeri 3 Tangerang Selatan yang berjumlah 44 guru.

Tabel 1. Hasil PKG Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik	
Mengenal Karakteristik Peserta Didik.	88,42
Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	89,35
Pengembangan Kurikulum	86,1
Kegiatan pembelajaran yang mendidik	90,9
Memahami dan mengembangkan potensi	77,8
Komunikasi dengan peserta didik	89,35
Penilaian dan evaluasi	78,3

Tabel 2. Hasil PKG Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian	
Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia	100
Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	90
Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	91,7

Tabel 3. Hasil PKG Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial	
Bersikap inklusif, bersikap obyektif, serta tidak diskriminatif	100
Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	99,7

Tabel 4. Hasil PKG Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional	
Bersikap inklusif, bersikap obyektif, serta tidak diskriminatif	100
Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	99,7

Semua 44 guru di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan melakukan penilaian kinerja guru, dan hasilnya secara keseluruhan, kompetensi pedagogik mencapai 85,28 persen, kompetensi kepribadian 95 persen, kompetensi sosial 99,5 persen, dan kompetensi profesional 74 persen. Namun, tidak dapat disangkal bahwa guru SMP Negeri 3 Tangerang Selatan masih memiliki kelemahan dalam penguasaan kompetensi, khususnya dalam kompetensi pedagogik dan profesional.

Ketidakmampuan pedagogik termasuk 1) pemahaman dan pengembangan potensi siswa, 2) proses penilaian dan evaluasi.

Namun, kompetensi profesional yang kurang termasuk: 1) penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; dan 2) melakukan tindakan reflektif untuk mengembangkan keprofesian. Kepala sekolah sedang menyusun perencanaan pengembangan kompetensi guru untuk MSDM Pendidikan SMP Negeri 3 Tangerang Selatan sebagai tindak lanjut dari hasil PKG.

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan

Kepala sekolah SMP Negeri 3 Tangerang Selatan bertanggung jawab atas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pPndidikan.

Pengawas sekolah juga bertanggung jawab untuk memantau proses pendidikan. Tujuan dari MSDM Pendidikan di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan sehingga generasi berikutnya dapat menjadi lebih baik. Akibatnya, ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam MSDM Pendidikan Negeri 3 Tangerang Selatan: 1) Perencanaan SDM (Human Resource Planning); 2) Pengembangan SDM (Human Resource Development); dan 3) Evaluasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil keseluruhan dari PKG, kompetensi pedagogik menunjukkan rata-rata pencapaian sebesar 85,28%, kompetensi kepribadian 95%, kompetensi sosial 99,5%, dan kompetensi

profesional 74%. Namun, faktanya, sejumlah guru di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan masih menunjukkan kelemahan dalam penguasaan kompetensi. Kelemahan ini terlihat pada kompetensi pedagogik dan profesional.

Untuk kompetensi pedagogik, terdapat beberapa kekurangan, yaitu: 1) Kemampuan untuk memahami dan mengembangkan potensi siswa, 2) Metode penilaian dan evaluasi. Sedangkan pada kompetensi profesional, kelemahan yang ada mencakup: 1) Penguasaan materi mengenai struktur konsep dan pola pikir ilmiah yang relevan dengan pelajaran yang diajarkan, 2) Peningkatan profesionalisme melalui praktik reflektif. Langkah selanjutnya dari hasil PKG adalah kepala sekolah membuat rencana pengelolaan SDM, pengembangan SDM, serta evaluasi yang tertuang dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pendidikan di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan. MSDM Pendidikan SMP Negeri 3 Tangerang Selatan sebagai tindak lanjut dari PKG tidak hanya fokus pada pengembangan kemampuan guru, tetapi juga meliputi perencanaan dan evaluasi. Penjelasan lebih lanjut dijabarkan sebagai berikut:

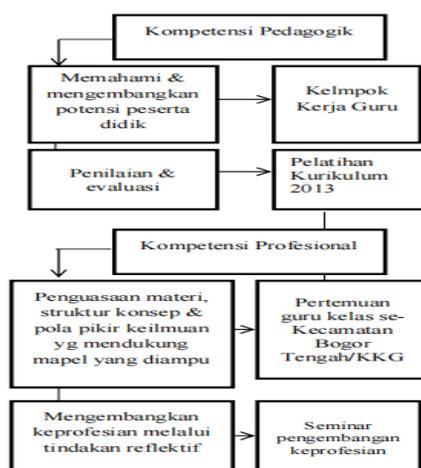
A. Perencanaan SDM

Berdasarkan hasil PKG yang telah diperoleh, kepala sekolah merencanakan serta menetapkan kebutuhan sumber daya manusia yang berupa langkah-langkah pengembangan yang selanjutnya akan diberikan kepada para guru sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki masing-masing.

Melalui analisis dari hasil PKG, terungkap bahwa terdapat kekurangan pada kompetensi pedagogik guru, lebih spesifik pada kemampuan memahami serta mengembangkan potensi dan dalam menilai serta mengevaluasi. Selain itu, masih terdapat kekurangan pada kompetensi profesional guru, yakni dalam penguasaan materi yang menyangkut struktur konsep dan pola pikir ilmiah yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan, serta dalam hal pengembangan keprofesian melalui refleksi.

Setelah mengidentifikasi kekurangan tersebut pada guru, kepala sekolah menyusun rencana pengembangan kompetensi guru yang didasarkan pada hasil dari PKG sebagai berikut:

Gambar 1. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru



B. Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia adalah langkah nyata dari perencanaan sumber daya manusia yang telah disusun sebelumnya. Proses pengembangan dilakukan untuk guru yang masih menunjukkan kekurangan dalam penguasaan kompetensi berdasarkan hasil penilaian kinerja guru. Pengembangan ini dilaksanakan menggunakan berbagai metode yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing guru.

1. Pengembangan di Bidang Kompetensi Pedagogik

Kelemahan dalam kompetensi pedagogik terdapat pada 1) kemampuan untuk memahami dan mengembangkan potensi siswa 2) proses penilaian serta evaluasi.

Untuk meningkatkan guru yang mengalami kesulitan dalam memahami serta mengembangkan potensi siswa, ada peran KKG. Setiap guru kelas dalam KKG memiliki tujuan yang sama tentang bagaimana cara memahami dan mengembangkan potensi anak didik mereka, karena kemampuan siswa di setiap kelas berbeda-beda. Dalam pertemuan itu, para guru diingatkan bahwa siswa dalam satu kelas memiliki latar belakang dan gaya belajar yang bervariasi, karena sebagian siswa lebih nyaman dengan metode pembelajaran yang bersifat audio, visual, audio-visual, kinestetik, dan lain-lain.

Para guru diarahkan untuk menerapkan metode yang berfokus pada pembelajaran interaktif (bercenter pada siswa) serta menggunakan alat bantu ajar yang menarik untuk dapat memicu potensi siswa. Hal ini bisa dilakukan misalnya dengan melakukan kunjungan ke tempat wisata edukatif, seperti museum biologi. Di sana, guru hanya akan memberikan penjelasan umum mengenai jenis-jenis hewan karnivora, herbivora, dan omnivora, kemudian siswa akan aktif mengamati bentuk fisik hewan-hewan tersebut. Selain metode tersebut, cara lain untuk memahami dan mengembangkan potensi siswa adalah melalui

analisis hasil belajar mereka. Maka, diharapkan melalui penguatan peran KKG, para pengajar dapat saling berbagi pandangan dan pengalaman, sehingga muncul inovasi baru untuk lebih memahami serta mengembangkan potensi siswa dengan lebih efisien.

Pengembangan untuk guru yang memiliki kekurangan dalam kompetensi penilaian dan evaluasi dilakukan melalui pelatihan Kurikulum 2013 (Kurtilas). Mereka yang masih menghadapi kendala dalam hal penilaian dan evaluasi mendapatkan pengembangan melalui pelatihan Kurtilas, baik di luar maupun di dalam lingkungan sekolah. Di dalam sekolah, pelatihan diadakan oleh guru senior atau mereka yang sudah memiliki pemahaman yang mendalam tentang Kurikulum 2013.

Namun, implementasi dilakukan secara bertahap. Kurtilas mulai diterapkan di kelas 1 dan 4 pada tahun ajaran 2013/2014, dilanjutkan di kelas 2 dan 5 pada tahun ajaran 2014/2015, serta di kelas 3 dan 6 pada tahun ajaran 2015/2016. Oleh karena itu, penguasaan pelaksanaan Kurtilas, terutama dalam aspek penilaian, masih belum merata. Selain itu, proses penilaian meliputi banyak aspek dalam setiap aktivitas pembelajaran. Mereka yang masih memiliki kelemahan dalam penilaian dan evaluasi mendapatkan pengembangan melalui pelatihan Kurikulum 2013, baik di dalam maupun di luar sekolah. Di dalam sekolah, pelatihan diadakan oleh guru senior atau mereka yang sudah paham tentang Kurikulum 2013. Sementara itu, pelatihan di luar sekolah dilakukan dalam kelompok kerja guru (KKG) Kota Tangerang Selatan.

2. Pengembangan Pada Kompetensi Profesional

Pengembangan bagi guru yang mengalami kekurangan dalam kompetensi profesional mencakup 1) penguasaan materi, struktur konsep, dan pola berpikir ilmiah yang relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan, 2) meningkatkan keprofesionalan melalui refleksi.

Pengembangan untuk guru yang kurang memiliki pemahaman materi, struktur konsep, dan pola pikir yang mendukung pengajaran dilakukan melalui peran KKG dalam menyamakan pandangan tentang penguasaan materi, struktur konsep, dan pola pikir ilmiah yang diperlukan untuk mata pelajaran yang bersangkutan.

Dalam pertemuan itu, guru diarahkan untuk membuat pemetaan standar kompetensi serta kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diajarkan, sehingga mereka dapat mengidentifikasi aspek pembelajaran yang dianggap sulit. Selanjutnya, guru diarahkan dalam menyusun materi, rencana, dan pelaksanaan pembelajaran yang mempermudah siswa dalam memahami konsep bahan ajar.

Pengembangan bagi guru yang kurang dalam aspek penguasaan kompetensi profesional melalui tindakan reflektif adalah dengan meminta mereka untuk melakukan penelitian, menciptakan inovasi, dan berpartisipasi dalam kegiatan ilmiah seperti seminar dan konferensi.

Selain itu, dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru, pihak sekolah memberikan dukungan dan mendorong para guru yang belum mencapai kualifikasi akademik untuk menyelesaikan pendidikan pada level sarjana. Langkah ini diambil agar guru memiliki kualifikasi akademik yang memadai sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif.

Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan baik pada fase pengembangan maupun setelah tahap pengembangan selesai dilakukan. Melalui evaluasi ini, kita dapat mengidentifikasi bagian proses atau tahapan yang berhasil dan yang memerlukan perbaikan, sehingga dapat memudahkan dalam merencanakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif di tahun depan. Pengawas sekolah serta penyelenggara pelatihan, baik yang dilakukan secara internal maupun eksternal, melakukan penilaian terhadap kemajuan guru selama pelatihan berlangsung, dengan hasil yang kemudian dilaporkan kepada kepala sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah akan melakukan evaluasi setelah pelatihan selesai, yaitu saat guru yang bersangkutan melaksanakan proses pembelajaran. Kepala sekolah mengevaluasi efisiensi setiap metode pengembangan guru melalui proses pembelajaran yang diterapkan di sekolah. Hasil dari evaluasi tersebut akan menjadi panduan bagi kepala sekolah dalam pelaksanaan MSDM Pendidikan di tahun berikutnya.

A. Kompetensi Pedagogik:

1. Seminar
2. KKG
3. Pelatihan

B. Kompetensi Profesional

1. Akademik
2. Seminar Keprofesionalan

KESIMPULAN DAN SARAN

Keberhasilan dalam dunia pendidikan tidak tergantung hanya pada keberadaan sumber daya manusia berkualitas. Ini juga sangat bergantung pada cara manajemen yang efektif terhadap SDM

tersebut. Meskipun ada SDM berkualitas, tanpa pengelolaan dan pengembangan yang tepat, kualitas mereka akan sulit untuk dijaga dan bisa memengaruhi proses belajar yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk memiliki gambaran umum tentang kualitas SDM yang ada, agar kita dapat melakukan pemetaan mengenai aspek mana yang harus dikelola dan ditingkatkan. Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan, beserta semua rinciannya, memberikan informasi mengenai kualitas, termasuk kelebihan dan kekurangan dari kinerja para guru di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan. Hasil ini menjadi panduan bagi kepala sekolah untuk menjaga keunggulan dan kekuatan guru, serta untuk melakukan pengembangan pada guru yang masih lemah dalam penguasaan kompetensi melalui pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) pendidikan.

Dari hasil PKG diketahui bahwa masih terdapat beberapa guru yang memiliki kelemahan dalam penguasaan kompetensi pedagogik dan profesional. Berdasarkan temuan tersebut, kepala sekolah merancang rencana pengembangan bagi para guru untuk mengatasi kelemahan yang ada. Pengembangan ini dilakukan melalui penyelenggaraan seminar, pertemuan KKG, dan pelatihan kurikulum untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, serta melalui kualifikasi akademik dan seminar atau pelatihan profesional untuk memperkuat kompetensi profesional.

Sementara itu, untuk menjaga guru yang sudah memiliki kompetensi baik, kepala sekolah melaksanakan pengembangan dengan melibatkan guru-guru tersebut dalam berbagai kegiatan ilmiah, seminar, konferensi, serta pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan cara ini, diharapkan pengembangan untuk guru di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan menjadi lebih efektif, efisien, dan tepat sasaran. Oleh karena itu, kualitas pengajaran di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan, yang akan memudahkan pencapaian tujuan lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan; Perspektif Paradigma Baru dalam Pendidikan*. Bogor: Graha Widya Sakti.
- Anone. (2012). *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Damaianti, S.A.d.V.S. (2011). *Metode Penelitian Bahasa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gunawan, I. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif; Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moloeng, L.J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhsin, Y.H.d.M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mutohar, P.M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah; Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.