

## **Model Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Dan Kesejahteraan Guru**

### **(Studi Kasus di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat)**

**Asnan Khomis, Nurul Yaqien**

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

email: [asnankhomisar@gmail.com](mailto:asnankhomisar@gmail.com) , [nyaqie@mpi.uin-malang.ac.id](mailto:nyaqie@mpi.uin-malang.ac.id)

#### **ABSTRACT**

The human resource management model is a form of individual management within an organization that is carried out consciously in achieving its goals. Mastery of human resources is essential in improving the productivity level of each individual at school. The achievement of productivity requires effort from policy holders and teachers who decide which direction to go. For that the increased performance and well-being of teachers is a special concern in the attainment of qualified output (learners) the products of the school. Because the teacher is closest and comes face-to-face with the learner. The purpose of this research is to (1) describe the human resource management model in the IT Darul Hikmah West Pasaman Junior High School, (2) describe the performance of the human resource management model in IT Darul Hikmah West Pasaman Junior High School, (3) describe the results of the human resource management model in the improved performance and well-being of teachers in IT Darul Hikmah West Pasaman Junior High School. The study uses a qualitative approach with the type of case study with the data collection techniques used for observation, interview and documentation. The results of this study show that the human resource management model IT Darul Hikmah West Pasaman Junior High School is to use a soft model and hard model in concrete, execution of human resource management models done through process of planning, development, compensation and performance assessment human beings, Whereas the results of the human resource management model's increased performance and well-being, which is that the teacher's performance goes well with the teacher's loyalty, integrity and capacity. Whereas the teacher's welfare is already accomplished through salary, benefits, rewards and a comfortable work environment.

**Keywords:** Management Model, Human Resources, Teacher Performance, Teacher Welfare

#### **ABSTRAK**

Model manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk pengelolaan individu di dalam organisasi yang dilakukan secara sadar dalam mencapai tujuan. Penguasaan dalam mengelola sumber daya manusia sangat penting dalam perbaikan tingkat produktivitas dari setiap individu di sekolah. Pencapaian produktivitas diperlukan upaya dari pemegang kebijakan dan guru yang menjadi penentu kemana arah yang akan dicapai. Untuk itu peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru menjadi perhatian khusus dalam pencapaian output (peserta didik) yang berkualitas yang menjadi produk dari sekolah. Karena guru yang paling dekat dan berhadapan langsung dengan peserta didik. Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mendeskripsikan model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, (2) mendeskripsikan pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, (3) mendeskripsikan hasil pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi,

wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darull Hikmah Pasaman Barat adalah menggunakan pendekatan soft model dan hard model yang dilakukan secara kontijensi, pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui proses perencanaan, pengembangan, kompensasi dan penilaian kinerja/evaluasi SDM, sedangkan hasil pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru yaitu hasil penilaian kinerja guru sudah baik berdasarkan loyalitas, integritas dan kapasitas guru. Sedangkan Kesejahteraan guru sudah tercapai melalui gaji, tunjangan-tunjangan, penghargaan dan lingkungan kerja yang nyaman.

**Kata kunci:** Model Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru, Kesejahteraan Guru.

## PENDAHULUAN

Konstitusi menyatakan bahwa salah satu tujuan negara kesatuan Republik Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan negara. Mencerdaskan kehidupan bangsa dapat dicapai melalui pendidikan yang tentunya akan berdampak pada kehidupan sumber daya manusia. Pendidikan berfungsi untuk membimbing dan menumbuhkan sifat kemanusiaan terhadap manusia itu sendiri sehingga terciptalah suatu kehidupan yang *baladun thoybah warobbun ghofur*.

Peserta didik merupakan output dari lembaga pendidikan yang harus selalu dididik, dibina dan dikembangkan. Komponen yang memiliki peranan yang sangat penting terhadap peserta didik adalah guru, karena guru menjadi orang yang paling dekat dan berhadapan langsung dengan peserta didik. Chang dalam Nurkolis, dkk mengemukakan bahwa ada lima faktor yang menentukan hasil belajar seorang siswa: karakteristik siswa (49%), guru (30%), lingkungan sekolah, lingkungan keluarga, dan teman (7%) masing-masing berpengaruh. Dengan demikian selain karakteristik peserta didik guru memiliki peranan yang besar dan penting terhadap hasil belajar peserta didik (Chang, 2010).

Dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 pasal 1 disebutkan bahwasanya yang dimaksud dengan 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. Dengan demikian guru mempunyai peranan yang tidak dapat digantikan dan mempunyai amanah yang sangat berat dalam membimbing peserta didik untuk dapat mengembangkan pengetahuan mereka serta meningkatkan potensi yang ada didalam dirinya.

Profesionalitas seorang guru dalam menjalankan perannya dapat dilihat dari kualitas kinerja seorang guru. Untuk mencapai kinerja guru yang baik, perlu adanya usaha dari guru dan pemegang kebijakan di sekolah.

Kinerja guru yang baik tidak bisa terwujud dengan mudah, hal ini disebabkan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang dimaksud berupa faktor internal dan faktor eksternal, dimana keduanya sama-sama memberikan dampak dan pengaruh terhadap kualitas kerja guru. Faktor internal merupakan faktor yang datang dari diri guru sendiri, sedangkan faktor eksternal guru merupakan faktor dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut sangat penting karena berdampak besar terhadap kinerja tanggung jawab guru (Nurkolis, dkk, 2017).

Tugas dan fungsi guru dapat dilaksanakan dengan baik sejalan dengan kesejahteraan yang didapatkannya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Tri Wahyuni yang memaparkan bahwa Koefisien antara kesejahteraan guru dengan kinerja guru sebesar  $Y =$

61,832 + 0,321 X1. Dengan kata lain kinerja guru dapat ditingkatkan sebesar satu unit dengan meningkatkan kesejahteraan 0,321 pada konstanta sebesar 61,832. Artinya adanya kontribusi kesejahteraan terhadap kinerja guru sebesar 4.5%. Dalam hal ini berarti *H01* (tidak terdapat hubungan positif antara kesejahteraan dengan kinerja guru) ditolak, dan *H<sub>a1</sub>* (terdapat hubungan positif antara kesejahteraan dengan kinerja guru) diterima (Tri Wahyuni, 2017). Dengan demikian produktivitas kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kesejahteraan.

Kesejahteraan salah satu motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya, dengan demikian perlu adanya upaya dari pemegang kebijakan di sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan yang dimaksud mengacu kepada suatu keadaan di mana kebutuhan material, spiritual dan sosial masyarakat terpenuhi dan mereka memiliki kesempatan untuk hidup dan berkembang secara normal sehingga mereka dapat melakukan fungsi sosialnya. Kesejahteraan guru dapat berfungsi untuk memotivasi kinerja guru sehingga tujuan dari sebuah lembaga pendidikan dapat dicapai (Barnawai & Moh Arifin, 2012).

Pemegang kebijakan di sekolah hendaknya tidak hanya menuntut tugas dan kewajiban guru, tetapi juga harus menjamin terpenuhinya hak guru secara keseluruhan. Dengan demikian perlu adanya penyelarasan antara kinerja yang telah diberikan guru dengan imbalan yang didapatkan guru. Agar tercapainya kinerja dan yang bermutu maka diperlukan suatu proses manajerial guru sebagai sumber daya manusia di sekolah agar tercapai tujuan organisasional sekolah. Disamping itu juga perlu memperhatikan hak guru berupa kesejahteraan yang diperolehnya atas kinerja yang telah dilakukannya. Disinilah peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola guru dalam pencapaian tujuan organisasi juga tujuan individual guru.

Kinerja dan kesejahteraan guru perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi mutu pendidikan. Melalui manajemen sumber daya manusia diharapkan ada perubahan yang lebih baik berkenaan kinerja dan kesejahteraan guru. Dengan demikian penelitian ini akan membahas tentang model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

## KAJIAN LITERATUR

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diterjemahkan dalam bahasa Inggris yaitu Human Resource Management (HRM). Simamora dalam Taufiqurrohmah mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi dan pengelolaan anggota individu atau kelompok karyawan dalam suatu organisasi dan merupakan sistem perencanaan, pelatihan, pengembangan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan kerja yang baik (Simamora 2004).

Model manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Ditinjau dari orientasi suatu organisasi, Siswanto mengemukakan dua model manajemen sumber daya manusia, yaitu model Michigan dan Harvard. Kedua model ini mengambil pendekatan yang berbeda, dimana model Michigan sering disebut hard model karena berorientasi pada tujuan organisasional. Sedangkan model Harvard dapat disebut soft model sehingga lebih berorientasi pada tindakan manusia (Siswanto, 2010). Jika dikaitkan dalam lembaga

pendidikan, maka michigan atau hard model merupakan cara pandang organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Sedangkan hardvard atau soft model merupakan cara pandang organisasi sebagai produk tindakan sosial dalam lembaga pendidikan.

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, manajer harus menggunakan karangka interatif antara pendekan hard dan soft secara simultan dengan menyesuaikan pada keadaan organisai. Artinya, dalam lembaga sekolah model hard dilakukan dalam rangka memberikan arah yang jelas tentang strategi yang digunakan dalam pencapaian visi dan misi sekolah. Dan model soft dilakukan agar terciptanya memanusiakan sumber daya manusia yang ada di sekolah sehingga setiap orang bisa mengaktualisasikan dirinya di lingkungan sekolah.

### **B. Kinerja Guru**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesi (KBBI) kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai guru dalam menjalankan tugas dan wewenangnya dalam pendidikan. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru di indonesia diatur dalam Undang-undang No 15 tahun 2004 tentang guru dan dosen dimana 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.

Sebagai wujud dari pelaksanaan peran dan tugas guru sebagai tenaga profesional agar dapat meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru. Menurut Gultom dalam Kurnia Puspita Sari berikut beberpaa komponen dalam penyelenggaraan Pengembangan Keprofesian Bekrelanjutan (PKB) guru: a. pelakasanaan pengembangan diri, b. pelaksanaan publikasi ilmiah, c. pelaksanaan karya inovatif (Galtom, 2012).

### **C. Kesejahteraan Guru**

Menurut kamus besar bahasa indonesia, kesejahteraan"berarti suatu hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, kemakmuran dan sebagainya."Jika merujuk Undang-undang Republik Indonesia nomor 11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial, kesejahteraan merupakan suatu kondisi dimana terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya."

Kesejahteraan guru merupakan suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan guru baik berupa finansial maupun non finansial. Terdapat tiga indikator untuk mengukur kesejahteraan guru diantaranya adalah: a. penghasilan tetap, b tunjangan, c. penghargaan (Tri Wahyuni, 2017). Sebagai upaya dalam peningkatan kesejahteraan guru, pemerintah berkomitmen dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dimana dikatakan bahwa guru mendapatkan penghasilan minimum diatas kebutuhan hidup minimum, maka guru menerima penghasilan yang meliputi gaji pokok, tunjangan yang

melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan jenis penelitian adalah studi kasus. Penelitian ini dilaksanakan di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat yang berada di Simpang Tiga Opir Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat. SMP IT Darul Hikmah ini berbasis Asrama atau Islamic Boarding School (IBS).

Dalam penelitian kualitatif terdapat tiga teknik pengumpulan data yang lazim digunakan, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini diantaranya: reduksi data (data reduction), penyajian data (display data), dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL**

### **1. Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang memiliki peranan yang sangat penting di lembaga pendidikan. Untuk itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar terselenggaranya pendidikan yang bermutu. Dalam mengelola sumber daya manusia, perlu diketahui model manajemen sumber daya manusia seperti apa yang diterapkan. Hal ini dikarenakan setiap lembaga atau organisasi memiliki model manajemen sumber daya manusia masing-masing.

Model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dapat dilihat dari pengambilan kebijakan dan orientasi lembaga. Secara struktural, SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dibawah naungan Yayasan Darul Hikmah. Sehingga dalam pengambilan kebijakan di SMP IT Darul Hikmah tidak terlepas dari kebijakan Yayasan Darul Hikmah.

Pengambilan kebijakan di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan secara kolaborasi antara Kepala Sekolah dan pihak yayasan Darul Hikmah. yang pelaksanaannya dilakukan oleh bagian sumber daya manusia Yayasan. Dalam pengambilan kebijakan di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat mengacu kepada Restra Yayasan yang disusun pada awal tahun. Namun, jika ditemukan permasalahan yang tidak terduga dalam pelaksanaan, kebijakan yang telah ditetapkan bisa saja diubah dan disesuaikan dengan keadaan yang sedang dihadapi di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Jadi dalam pengambilan kebijakan di SMP IT Darul Hikmah bersifat fleksibel, artinya kebijakan bisa saja berubah berdasarkan keadaan yang terjadi dalam waktu tertentu.

Sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi, SMP IT Darul Hikmah melakukan upaya untuk memfasilitasi guru dalam pelaksanaan tugasnya. Diantaranya yaitu memberikan gaji guru yang sesuai dengan kinerja dan lingkungan yang nyaman. Dengan demikian, orientasi lembaga tidak hanya mencapai secara organisasional saja tetapi juga memperhatikan pencapaian individual guru.

Upaya pencapaian tujuan baik secara organisasional maupun individual dilakukan melalui program-program yang dapat berfungsi sebagai penunjang. Program tersebut tentunya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban guru dalam melaksanakan perannya.

## **2. Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.**

### **a) Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia khususnya guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan bermula dari analisis kebutuhan. Jadi dalam perekrutan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, kepala sekolah terlebih dahulu melihat beban mengajar dan tambahan tugas setiap guru. Melalui rapat pimpinan sekolah akan melihat persentase guru mata pelajaran tertentu dengan jam pelajaran. Jika beban mengajar atau tugas guru mata pelajaran tertentu sudah melebihi kapasitasnya maka kepala sekolah membuat surat pengajuan untuk merekrut guru ke pihak SDM pondok. Setelah ditentukan guru apa saja yang dibutuhkan, kepala sekolah membuat surat pengajuan untuk penambahan guru. Setelah analisis kebutuhan dilakukan oleh kepala sekolah, tahap selanjutnya yaitu perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh pihak SDM pondok.

Perekrutan dilakukan sesuai kualifikasi guru yang dibutuhkan dan dilanjutkan proses pengumpulan berkas dan wawancara. Adapun rangkaian seleksi yang dilakukan yaitu melalui tes tulis, tes tilawah, micro teaching untuk guru, dinamika kelompok dan mobilisasi untuk pembina asrama, dan untuk staff tes kemampuan administrasi. Selanjutnya pengambilan keputusan diterima atau tidaknya calon guru ditetapkan oleh kepala Yayasan berdasarkan usulan bagian SDM.

### **b) Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja guru di SMP IT Darul Hikmah, maka sekolah melakukan berbagai upaya diantaranya melalui pelatihan dan pembinaan. Dalam pelaksanaannya, setiap guru yang diterima untuk mendidik di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat orientasi diberikan orientasi. Hal ini bertujuan agar guru lebih mengenal dan beradaptasi di lingkungan sekolah. Disamping itu juga diberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kepegawaian di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat yang dikenal dengan Training Berjenjang Pegawai (TBP). Orientasi yang dilakukan berkenaan dengan lingkungan Darul Hikmah dan Training Berjenjang Pegawai (TBP) yang diberikan sesuai kebutuhan guru.

Pelaksanaannya orientasi dan pelatihan dilakukan sebanyak tujuh kali dalam setahun, dimana setiap kategori pelatihannya memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Jadi pegawai lama dan pegawai baru mengikuti pelatihan yang berbeda-beda. Selain pelatihan berjenjang pegawai, untuk meningkatkan pribadi Islami dilakukan juga program Bina Pribadi Islam (BPI) yang meliputi ruhiyah, fikriyah dan jasadiyah.

### **c) Kompensasi Sumber Daya Manusia**

Kompensasi yang diberikan kepada sumber daya manusia yaitu guru berupa pembayaran insentif yang terdiri dari gaji, tunjangan, penghargaan dan pendukung lainnya. Insentif merupakan pembayaran yang dilakukan untuk pegawai Darul Hikmah guna meningkatkan kinerja pegawai. Pembayaran insentif ini dilakukan agar terlaksananya pembayaran yang akurat dan tepat waktu. Adapun besaran gaji yang diberikan kepada guru di SMP IT Darul Hikmah berdasarkan tingkat golongan kepegawaian. Sedangkan untuk tunjangan jabatan yang diberikan berdasarkan jabatan yang dipegang oleh setiap pegawai serta tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan rumah, makan listrik dan air.

Mengenai gaji yang diberikan oleh Yayasan kepada guru di SMP Darul Hikmah Pasaman Barat sudah sesuai dengan standar gaji guru daerah setempat. Selain gaji, Yayasan juga memfasilitasi hak guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat berupa jaminan kesejahteraan sosial diantaranya BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Selain itu juga

ada penghargaan yang diberikan kepada guru atas tugas dan prestasinya ada dua sumber yang berbeda, yaitu penghargaan yang diperoleh dari yayasan yang sertifikat dan uang pembinaan dan penghargaan dari sekolah yang berupa hadiah hiburan.

d) Penilaian Kinerja/Evaluasi Sumber Daya Maanusia

Agar kinerja guru dapat diukur dan bisa dijadikan bahan perbaikan untuk kedepannya, perlu ada pengontrolan yang harus dilakukan terhadap kinerja guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah yang dilakukan secara berkala satu kali dalam tiga bulan. Namun disamping itu, kepala sekolah juga mengontrol kinerja guru melalui rapat mingguan seluruh guru SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

Adapun indikator dalam penilaia guru yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu: a. loyalitas, item penilaiannya terdiri dari penampilan Islami; tutur kata Islami; postingan islami; sikap pada lembaga; dukungan media lembaga, b. integritas, item penilaiannya terdiri dari disiplin agenda, kejujuran, kerja keras, adab pada pimpinan, adab pada rekan kerja, adab pada bawahan, adab pada lingkungan, adab pada tamu dan adab pada wali santri, c. kapasitas, item penilainnya terdiri dari hasil kinerja, penugasan rutin dan penugasan khusus. Ketentuan penilaian dari masing-item yaitu berupa nilai angka dengan ketentuan sebagai berikut: kurang sekali (0-59), kurang (60-69), cukup (70-79), baik (80-89) dan, sangat baik (90-100).

3. Hasil Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

Hasil merupakan peroleh dari pelaksaan model manajemen sumber daya manusia. Setelah pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia tentunya ada hasil yang dicapai. Berdasarkan informasi yang dikumpulkan hasil dari pelaksaan model manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan kinerja guru bahwa untuk kualitas guru sudah memenuhi standar yang ditentukan seperti loyalitas, integritas dan kapasitas. Selain itu juga ada standar khusus yaitu setiap guru harus memiliki setidaknya satu Juz Hafalahan Al-qur'an. Berdasarkan penelusuran dokumen didapatkan, penilainan kinerja guru rata-rata mendapatkan nilai delapan puluh ke atas dengan predikat baik dan sangat baik. Penilaian tersebut terdiri dari tiga indikator yaitu; loyalitas, integritas dan kapasitas.

Sebagai upaya untuk kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Yayasan telah memberikan kafalah kepada guru berupa gaji sesuai dengan kinerjanya. Untuk besaran gaji sudah memenuhi standar minimum gaji guru daerah setempat. Untuk besaran gaji, pihak Yayaysan Darul Hikmah akan terus berupaya untuk memeberikan kenaikan jumlah nominalnya. Hal ini dikarenakan kebutuhan hidup guru terus meningkat. Selain gaji pokok, guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat diberikan tunjangan berupa tunjangan jabatan, tunjangan rumah, air, listrik dan juga makan.

## PEMBAHASAN

### 1. Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat

Model manajemen merupakan representasi atau gambaran mengenai bentuk pengelolaan dalam organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan sumber daya manusia adalah seluruh individu yang memiliki hak dan kewajiban dalam setiap aktifitas organisasi.

Setiap organisasi tentunya memiliki model manajemen sumber daya manusia, sesuai dengan latar belakang organisasi. Dalam lembaga pendidikan, sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Menurut Condrey (2005) dalam Yeremias, model manajemen sumber daya manusia jika ditinjau dari segi pemberian layanan, pola komunikasi, orientasi nilai, peran manajer SDM, persepsi tentang profesi MSDM, dan pendidikan yang dibutuhkan. Terdapat empat model manajemen sumber daya manusia yaitu model tradisional; model reformasi; model strategi; dan model outsourcing atau privatisasi.

Model manajemen sumber daya manusia jika merujuk teorinya Condrey (2005) yang indikatornya terdiri dari pemberian layanan, orientasi tujuan, pola komunikasi, dan peran manajernya. Maka berdasarkan pengamatan yang dilakukan di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dalam pemberian layanan sentralistik, pola komunikasi banyak arah, orientasi tujuan secara organisasional dan individual. Berdasarkan ciri-ciri yang ditemukan dapat disimpulkan model manajemen sumber daya manusia yang digunakan campuran antara model tradisional dan strategi strategi.

Merujuk pada jurnal Siswanto, (2010) mengemukakan dua model sumber daya manusia, yaitu michigan dan harvard. Ditinjau dari orientasi dalam organisasi, kedua model ini menggunakan pendekatan yang berbeda. Model michigan berorientasi pada tujuan organisasi atau sering disebut dengan hard model, sedangkan model harvard lebih berorientasi pada tindakan manusia sehingga dapat disebut soft model.

Yayasan Darul Hikmah terus meningkatkan mutu SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Untuk mencapai tujuan organisasional perlu diupayakan melalui pencapaian tujuan sumber daya manusia secara individual. Artinya tujuan individual sumber daya manusia didalamnya dan tujuan organisasional menjadi prioritas secara bersamaan.

## **2. Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat**

### **a) Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses menganalisis dan mendefinisikan kebutuhan sumber daya manusia organisasi sehingga organisasi dapat menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuannya (Taufiqurrohmah, 2009). Perencanaan sumber daya manusia menjadi dasar dalam pengambilan keputusan agar lebih terarah. Analisa kebutuhan sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat yaitu dengan melihat beban guru yang mengajar dan juga termasuk berapa jam guru yang mendapat tugas tambahan. Beban jam mengajar di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat akan diidentifikasi dalam rapat pimpinan sekolah. Sehingga apabila terdapat mata pelajaran yang kekurangan tenaga pendidikan akan diajukan ke Yayasan Darul Hikmah untuk dilakukan perekrutan guru. Proses perekrutan guru akan dilakukan oleh bagian SDM Yayasan dilanjutkan dengan proses seleksi dan juga orientasi.

### **b) Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatannya melalui pendidikan dan pelatihan (Priyono & Marnis, 2008). Pengembangan sumber daya manusia juga diartikan kegiatan pembelajaran yang diorganisir dan dirancang dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja atau meningkatkan kualitas individu dalam rangka mencapai tujuan yang meningkatkan tujuan individu dan/atau organisasi (Gilley & Stephen, 1991). Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai macam, diantaranya melalui pelatihan, pembinaan, workshop, dan lain sebagainya. Upaya



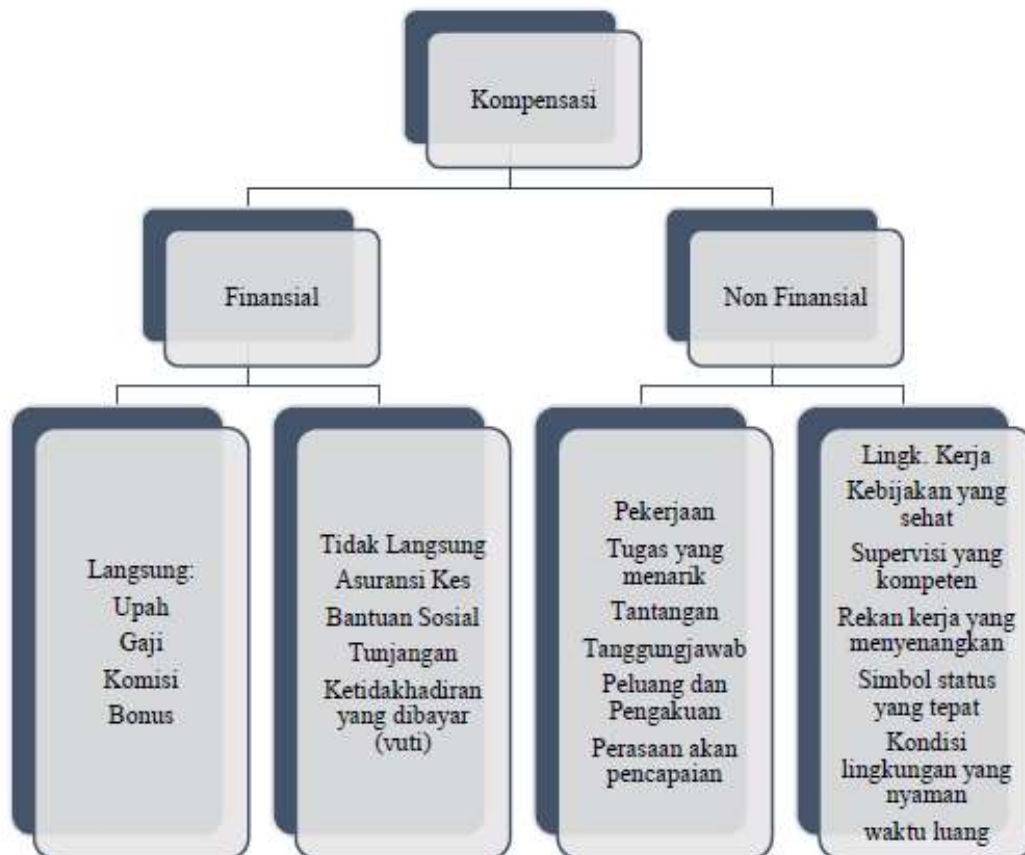
pengembangan sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan pelatihan yang dikenal dengan program Training Berjenjang Pegawai (BPI) sebanyak tujuh kali dengan tingkatan dan jenis yang berbeda. Pelatihan tersebut wajib diikuti oleh setiap guru. Dalam pelaksanaannya untuk tahapan pertama diperuntukan kepada guru yang baru lulus seleksi penerimaan, dalam hal ini pelatihan yang dilakukan masih mendasar. Seiring berjalannya waktu, tingkat dan jenis pelatihan akan terus dilakukan oleh setiap guru.

c) Kompensasi Sumber Daya Manusia

Kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi menjadi tanggungjawab perusahaan kepada karyawannya atas hak yang dimiliki karyawan setelah memenuhi kewajibannya (Priyono & Marnis, 2008).

Kompensasi yang diberikan kepada guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan sebagai upaya pemberian hak seluruh sumber daya manusia atas peran dan fungsinya di lingkup sekolah. Pemberian hak tersebut berupa finansial maupun non finansial, diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk finansial berupa gaji pokok, asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, tunjangan struktural, tunjangan makan, tunjangan uang tunjangan keluarga dan tunjangan tempat tinggal. Sedangkan yang kompensasi dalam bentuk nonfinansial yaitu penghargaan atas prestasi kerja, kenyamanan lingkungan kerja, dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.

Cakupan kompensasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5.1: Komponen Program Kompensasi  
(Sumber: Simanora, 1995)

Sebagaimana cakupan komponen kompensasi di atas, kompensasi terdiri dari finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, komisi, bonus, asuransi, dan tunjangan. Sedangkan non finansial berupa Kebijakan yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman, peluang dan pengakuan dll. Hal serupa juga di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dalam upaya dalam pencapaian kesejahteraan tidak hanya memberikan kompensasi berupa gaji.

d) **Penilaian Kinerja/Evaluasi Sumber Daya Manusia**

Evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses untuk menilai pelaksanaan tugas (performance) individu atau kelompok orang atau unit-unit dalam suatu perusahaan atau organisasi berdasarkan standar kinerja dan tujuan kinerja yang telah ditentukan (Masran & Mu'ah, 2017). Penilaian kinerja menurut Alewine (Timpe, 1999) dalam Priyono mengatakan bahwa Penilaian kinerja membantu karyawan melihat siapa mereka sebenarnya, memahami kebutuhan produktivitas mereka, dan berpartisipasi dalam perencanaan untuk peningkatan produktivitas. Evaluasi dan penilaian kinerja guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan untuk mengukur sudah sejauh mana perkembangan guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Evaluasi kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah dalam rapat internal sekolah yang dilakukan sekali dalam seminggu. Melalui rapat tersebut akan dibahas permasalahan siswa, permasalahan mengajar, kekurangan sarpras, dan bagaimana rancangan kedepannya terkait pembelajaran. Dalam rapat tersebut dihadiri oleh para pimpinan sekolah dan seluruh guru. Namun jika ada peraturan baru yang sebelumnya belum ada, maka diundang dari pihak Yayasan Darul Hikmah untuk menyampaikannya.

Evaluasi dilakukan bertujuan untuk mengukur efektifitas guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam pelaksanaannya di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat jika tidak susai dengan yang diharapkan, misalnya terdapat guru yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan dan disepakai, maka guru tersebut akan mendapatkan punishmen berupa pemotongan gaji.

**3. Hasil Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat**

Hasil pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia sumber dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah merupakan pencapaian yang diperoleh yang berkaitan dengan kinerja dan kesejahteraan guru. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru. Kinerja adalah tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan berdasarkan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Ayu Alfiyatur Rohma, 2018). Menurut Kasworo dan Warto, indikator kinerja guru diantaranya yaitu: "kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi guru. Berdasarkan indikator kinerja guru di atas, Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat sudah menjalankan peran dan tugasnya secara maksimal. Kalau untuk perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kinerja guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat sudah tercapai. Baik itu dalam proses belajar mengajar sebelumnya maupun proses belajar mengajar pada saat ini. Karna untuk pembelajaran saat ini tentunya sangat berbeda dengan tahun sebelumnya karena untuk tahun ini berpedoman kepada perangkat pembelajaran Covid 19 dimana tidak semua materi dimasukkan dalam pembelajaran. Artinya ada penyortiran dalam materi, dan memang aturan ini sesuai dengan arahan dari Kemendikbud.

Sejahtera adalah suatu keadaan untuk kemakmuran, keselamatan, keamanan, ketenteraman, kegembiraan dalam hidup, kemakmuran, dan lain-lain (Daryanto, 1988 dalam Tri Wahyuni, 2017). Menurut standar nasional, kesejahteraan adalah keadaan terpenuhinya kebutuhan material, mental, dan sosial warga negara, sehingga mereka dapat hidup dan berkembang secara normal serta menjalankan fungsi sosial. Kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat merupakan pemenuhan hak-hak guru. Hak-hak guru tersebut berupa gaji pokok, tunjangan musyrif/fah, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, tunjangan makan, tunjangan listrik, tunjangan air dan tunjangan rumah. Untuk pemberian gaji pokok guru sudah sesuai dengan upah minimum regional daerah setempat. Dalam wawancara dengan Ustadzah Zelsi Azima, beliau menyampaikan bahwa karena tujuan utamanya adalah mendidik, beliau mendapatkan kenyamanan di Lingkungan SMP IT Darul Hikmah.

## REFERENSI

- Ayu Alfiyatur Rohma, 2018. "Implementasi Profram Kerja Pengawas dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam", Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 3 No.2, Desember.
- Barnawi dan Moh. Arifin, 2012. Kinerja Guru Profesional, Yogyakarta: Ar-Razz Media.
- Junaidin Basri, "Mutu dan Kesejahteraan Guru di Indonesia", JPI\_Rubbani.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja>, akses pada 23 Januari 2021).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kesejahteraan>, akses pada 23 Januari 2021).
- Kasworo & Rasto, 2016. "Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi", Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1 N0. 1 Agustus 2016.
- Kurnia Puspita Sari, dkk, 2021. "Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru", Jurnal Ilmu Pendidikan, Vo.2 nomor 2.
- Masran & Mu'ah, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nurkolis, dkk. 2017. "Efektifitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan", Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume:4, No 1 Januari\_Juni.
- Priyono dan Marnis, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifataman Publisher)
- Siswanto, 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pendekatan Noermatif Versus Konstektual", Buletin Penelitian Sistem Kesehatan, Vol.13 No.1 Januari.
- Taufiqurrohman, 2009. Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo.
- Tri Wahyuni, 2017. "Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing", Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial dan Humaniora", Vol.3 No.2.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial, Edisi E-Book.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 1.
- Kaban, Yeremias T, 2010. Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Model Normatif Ke Strategik, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol.4 No. 1.