

Manajemen Strategis Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Profesional Kerja Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 8 Medan

Safrijal Efendi¹⁾, Sri Nurabdiah Pratiwi²⁾, Emilda Sulasmi³⁾

^{1,2,3}*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

Jl. Kapten Mukhtar Basri NO. 3 Medan 20221

Email : safrijalefendi0501@gmail.com; srinurabdiahpratiwi@umsu.ac.id; emildasulasmi@umsu.ac.id

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui perencanaan manajemen strategis pengembangan SDM, Untuk mengetahui proses manajemen strategis pengembangan, Untuk mengetahui implementasi manajemen strategis pengembangan, Untuk mengetahui peningkatan manajemen strategis pengembangan SDM di SMK 8 Muhammadiyah Medan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dimana penelitian kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala sekolah di di SMK 8 Muhammadiyah Medan telah membuat perencanaan manajemen strategis pengembangan SDM di SMK 8 Muhammadiyah Medan dengan menerapkan kedisiplinan, motivasi, kontrol, serta pemberian penghargaan. Proses manajemen strategis kepala sekolah untuk pengembangan SDM di SMK 8 Muhammadiyah Medan dengan disiplin dalam melaksanakan, memberikan dukungan dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya memberikan penghargaan kepada guru untuk memotivasi meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Implementasi manajemen strategis kepala sekolah pengembangan dengan mengikuti kegiatan seminar yang mana guru belajar, berbagi dan saling bertemu dari berbagai bidang di seluruh Indonesia untuk bisa mengikuti ragam seri belajar serta berbagi ragam bentuk pembelajaran; dan 2) mengikuti MGMP yang mana melalui MGMP telah memacu semangat guru dalam menciptakan metode pengajaran yang inovatif dan efektif. Telah terjadi peningkatan setelah manajemen strategis kepala sekolah pengembangan SDM di SMKS Muhammadiyah 8 Medan yang dilihat dari jawaban sangat sering dan sering yang hampir seluruh responden menjawab dengan jawaban tersebut. Dimana jawaban sangat sering dan sering mengarah kepada hal yang positif

Kata kunci: Manajemen Strategis, Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, Kependidikan

Strategic Management of School Principals in Human Resources Development to Improve the Professional Work of Education and Education Personnel at SMK Muhammadiyah 8 Medan

Abstract

This study aims to determine the strategic management planning of HR development, to determine the strategic management development process, to determine the implementation of strategic management development, to determine the improvement of strategic management of HR development at SMK 8 Muhammadiyah Medan, this research uses qualitative research, where qualitative research emphasizes analysis on the process of deductive and inductive inference. The results of the study show that the principal at SMK 8 Muhammadiyah Medan has made a strategic management plan for HR development at SMK 8 Muhammadiyah Medan by applying discipline, motivation, control, and giving awards. The principal's strategic management process for human resource development at SMK 8 Muhammadiyah Medan with discipline in implementing, providing support and motivation in doing his work, giving rewards to teachers to motivate positive and productive performance improvements. where teachers learn, share and meet each other from various fields throughout Indonesia to be able to take part in various learning series and share various forms of learning; and 2) participating in the MGMP which through the MGMP has spurred the enthusiasm of teachers to create innovative and effective teaching methods. There has been an increase after the strategic management of the principal of the HR development school at SMKS Muhammadiyah 8 Medan, which is seen from the very frequent and frequent answers that almost all respondents answered with that answer. Where the answers are very frequent and often lead to positive things

Keywords: Strategic Management, Principals, Educators, Education

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha untuk menjadikan manusia mencapai taraf yang namanya kemakmuran. Pendidikan berperan tidak hanya dalam pembentukan individu tetapi juga dalam membentuk budaya masyarakat menuju kualitas hidup yang lebih baik. Setiap kegiatan organisasi formal maupun non formal membutuhkan manajemen, begitupun dalam kegiatan kinerja di lembaga pendidikan. Era globalisasi ini lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan manajemen maupun layanan yang profesional kepada masyarakat. Karena semakin meningkatnya minat masyarakat sebagai pelaku konsumen yang sekarang ini lebih kritis dan memilih yang realistis. Hal ini menuntut lembaga pendidikan untuk menjaga dan meningkatkan image yang baik di mata masyarakat.

Persoalan mendasar dalam dunia pendidikan saat ini adalah persoalan mengenai kinerja SDM banyak mendapatkan perhatian organisasi. Banyak istilah digunakan yang mengacu pada hal yang sama berkaitan dengan penilaian kinerja, seperti manajemen kinerja, penilaian kinerja, dan penilaian prestasi kerja. Manajemen kinerja boleh dikatakan sebagai salah satu fungsi manajemen SDM secara keseluruhan. Biasanya manajemen kinerja merupakan salah satu wilayah manajemen SDM yang paling sensitif karena hal tersebut menyangkut kinerja itu sendiri, penilaian kinerja, berikut dampaknya pada suasana kerja dan pemberian kompensasi serta berbagai bentuk penghargaan lainnya kepada SDM yang bekerja dalam suatu organisasi

Menurut Keith Davis dan Warther (1996) mengatakan bahwa departemen SDM juga memandang pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan karyawan, keragaman pekerja di dalam dan luar negeri, perubahan teknik kegiatan yang disepakati, dan perputaran karyawan

Dalam Undang-Undang tahun 1989 tentang Sisdiknas, pasal 1 ayat (10) dinyatakan bahwa "Sumber daya pendidikan merupakan pendukung dan penunjang, pelaksanaan pendidikan yang terwujud sebagai tenaga, dana, sarana prasarana yang tersedia atau diadakan dan didayagunakan oleh keluarga, masyarakat, peserta didik, pemerintah, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Gambaran singkat tentang proses perencanaan manajemen strategik di lingkungan organisasi dan perusahaan, serta memberikan gambaran di kalangan mahasiswa tentang manajemen strategik merupakan keputusan manajerial dan kegiatan yang mengarah pada penetapan kinerja jangka panjang organisasi, meliputi analisis lingkungan internal dan eksternal Menurut Robert Bacal yang dikutip oleh Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI (2010) kinerja adalah suatu proses yang berlangsung terus menerus berkaitan dengan fungsi-fungsi manajerial kinerja. Mengemukakan bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus dan dilakukan dalam kemitraan antara karyawan dengan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Menurut Achma S Ruky (2006) Kartini menyatakan bahwa sebuah program manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut: ditinjau dari bunyi kalimatnya, manajemen kinerja ini berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang di prakarsai dan di laksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk; merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Manajemen SDM Kurikulum dan Program Pengajaran, mencakup kegiatan perencanaan, dan pengembangan kurikulum nasional pada umumnya telah dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional pada tingkat pusat. Manajemen SDM Tenaga Kependidikan, sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di lembaga sekolah. Manajemen SDM Kesiswaan, bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan dengan lancar, tertib dan teratur, serta mencapai tujuan pendidikan sekolah. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, bidang manajemen kesiswaan sedikitnya memiliki tiga tugas utama yang harus diperhatikan, yaitu penerimaan murid baru, kegiatan kemajuan belajar, serta bimbingan dan pembinaan disiplin. Manajemen SDM Keuangan dan Pembiayaan, dalam menyelenggarakan pendidikan, keuangan dan pembiayaan merupakan potensi yang sangat menentukan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kajian manajemen SDM pendidikan. Komponen keuangan dan pembiayaan pada suatu sekolah merupakan komponen produksi yang menentukan terlaksananya kegiatan proses belajar-mengajar di sekolah bersama komponen-komponen lain.

Dengan kata lain setiap kegiatan yang dilakukan sekolah memerlukan biaya, baik itu disadari maupun tidak disadari. Komponen keuangan dan pembiayaan ini perlu dikelola sebaik-baiknya, agar dana-dana yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Manajemen SDM sarana dan prasarana pendidikan, yang baik diharapkan dapat menciptakan sekolah yang bersih, rapih, indah sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan baik bagi guru maupun peserta didik untuk berada di sekolah. Manajemen SDM hubungan sekolah dengan masyarakat, kepala sekolah yang baik merupakan salah satu kunci untuk bisa menciptakan hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat secara efektif karena harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua tentang sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk

senantiasa berusaha membina dan meningkatkan hubungan kerja sama yang baik antar sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien. Manajemen SDM Layanan Khusus, meliputi manajemen perpustakaan, kesehatan dan keamanan sekolah

Salah satu strategi yang perlu dilakukan untuk tetap menjaga eksistensi sekolah SMK adalah melalui pengembangan SDM-nya. Pengembangan SDM ini penting dilakukan di sekolah SMK, selain itu dapat memberikan jaminan kualitas lulusan yang dihasilkan oleh sekolah SMK juga meningkatkan nilai keunggulan sekolah SMK tersebut di mata masyarakat. Oleh sebab itu, pengembangan SDM harus mendapat perhatian sungguh-sungguh. Meskipun demikian, pengembangan sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran langkah aksi yang sistematis, sistematis dan serius. Untuk itu segala upaya yang mengacu pada pengembangan kualitas manusia sebagai sumber daya secara terus menerus dilakukan dengan indikasi peningkatan profesional manusia yang mampu berfikir strategis dan berwawasan masa depan .

Tujuan pendidikan Nasional menurut Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yaitu berkembangnya potensi agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Keterangan lain dijelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru 3 berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk keprofesionalan guru. Jadi profesionalisme guru adalah hasil nyata yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Jadi ukuran keprofesionalan guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral di pundaknya.

Jamil Suprihatiningrum (2013:29-30) mengemukakan bahwa guru merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam kegiatan pendidikan. Guru mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik mencapai cita-citanya. Dalam lingkungan sekolah guru berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, dan sebagai pembimbing peserta didik. Sedangkan dalam sebuah keluarga, guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (family educator) dan di lingkungan masyarakat, guru mempunyai peran sebagai pembina masyarakat (social developer), penemu masyarakat (social inovator) dan sebagai agen masyarakat (social agent). Tugas yang dilaksanakan dan tanggung jawab guru erat kaitannya dengan kemampuan yang disyaratkan untuk memangku jabatan profesi guru.

Kualitas guru dapat ditinjau dari dua segi, dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses guru di katakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara kreatif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Pengembangan kualitas guru merupakan suatu proses yang kompleks, dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap mengembangkan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Dalam pelaksanaan berbagai kebijakan, pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk menjadi ahli penyebar informasi yang baik. Guru juga berperan sebagai perencana (designer), pelaksana (implementer), dan penilai (evaluator) pembelajaran. Sehubungan dengan itu, guru harus kreatif, profesional, dan menyenangkan. Guru harus kreatif dalam memilih dan 5 memilih, serta mengembangkan materi standar sebagai bahan untuk membentuk kompetensi peserta didik. Guru harus profesional dalam membentuk kompetensi peserta didik sesuai dengan karakteristik individu masing-masing.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang di miliki masing-masing individual (Yasmin dan Maisah, 2010:28). Supriadi (2012:11) mengemukakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut: (1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya; (2) Menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik; (3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi; (4) Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (5) Seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya. Korelasi manajemen SDM dengan profesionalisme guru adalah dua hal yang sangat berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memberdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa kemajuan-kemajuan profesionalisme guru di sekolah tersebut salah satunya adalah pengembangan manajemen SDM yang di programkan untuk profesionalisme guru oleh kepala sekolah SMK 8 Muhammadiyah medan.

Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan (E. Mulyasa 20015:3) megatakan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur- unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan dapat mengopimalkan potensi- potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah- masalah yang dihadapi dunia pendidikan.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, peningkatan mutu pendidikan membutuhkan kerjasama tim yang kompak untuk mewujudkannya. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional yang dimiliki oleh lembaga pendidikan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan, peneliti menemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen SDM, yang mana masalah-masalah tersebut dapat peneliti temukan yaitu kurang disiplinnya sebagian guru dan tenaga pendidik ketika datang kesekolah, artinya masih ada beberapa guru dan tenaga pendidik yang datang tidak tepat waktu, baik guru dan tenaga pendidik yang sudah tetap maupun yang tidak tetap, terkadang guru tersebut menyadari keterlambatannya tetapi tidak langsung melakukan proses pembelajaran melainkan singgah ke kantor pada jam belajar, begitupun tenaga pendidik yang tidak siap dalam suatu adminitrasi sekolah sehingga tugas tidak tepat waktu dalam manajemen sekolah. Pendidik terlambat sehingga waktu proses belajar mengajar akan tertunda dan berkurang, hal ini berkaitan dengan masalah kedisiplinan personil.selanjutnya masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi dan kurangnya suatu program pembelajaran disekolah, serta tidak adanya manajemen strategis dalam melalkukan suatu pembelajaran supaya siswa tersebut tertarik dalam melakukan suatu pembelajaran sehingga profesional kerja tidak memadai sesuai tupoksi sekolah tersebut. seharusnya dalam hal ini harus benar-benar diperhatikan dalam memilih calon guru yang akan mengajar di SMK 8 Muhammadiyah medan tersebut, karena hal ini berkaitan dengan masalah seleksi dan penempatan.

2. METODE

Untuk mendapatkan data dari lapangan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik observasi berupa angket digunakan untuk mengamati kegiatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia antara guru dan siswa baik dalam meningkatkan kreativitas pembelajaran baik itu kegiatan dalam proses belajar mengajar dan kegiatan lainnya yang ada di SMK 8 Muhammadiyah Kota Medan.

2. Wawancara

Yang dimaksud dengan wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Teknik wawancara banyak dilakukan di Indonesia, karena merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam setiap survei.

Tanpa wawancara penelitian akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada responden. Seperti kita lihat atau lewat teknik wawancara, televisi atau radio merupakan teknik yang baik untuk menggali informasi di samping sekaligus berfungsi memberi penerangan kepada masyarakat. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara dengan beberapa guru dan pegawai di SMK 8 Muhammadiyah Kota Medan. Adapun teknik wawancara yang akan dilakukan peneliti adalah melakukan proses tanya jawab tentang manajemen sumber daya manusia khususnya peran guru dan pegawai dalam meningkatkan professional kerja dan kependidikan di SMK 8 Muhammadiyah Kota Medan. Teknik wawancara ini dilakukan seefektif mungkin agar peneliti memperoleh data yang valid.

3. Dokumentasi

Dalam dokumentasi, peneliti menggunakan alat berupa buku catatan untuk mencatat semua percakapan dengan informan dan kamera untuk memotret ketika peneliti sedang melakukan pembicaraan dengan informan, sehingga dengan adanya foto ini dapat meningkatkan keabsahan penelitian dan akan lebih terjamin. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto di setiap kegiatan yang dilakukan pihak guru dan pegawai di SMK 8 Muhammadiyah Kota Medan.

Analisis data dalam penelitian ini penulis lakukan dengan cara menelaah seluruh data yang tersedia dari berbgai sumber yaitu dari observasi, wawancara, dan menyalin dengan cara dibaca, dipelajari dan ditelaah selanjutnya dipahami. Menganalisis data tersebut dengan cara:

a. Unitisasi Data

Unitisasi data adalah pemrosesan satuan dari yang dimaksud dengan satuan adalah bagian terkecil yang mengandung makna yang bulat dan dapat berdiri sendiri terlepas dari bagian yang lain.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam unitisasi data ini adalah sebagai berikut:

- 1) Membaca mempelajari secara teliti seluruh jenis data yang sudah terkumpul
- 2) Mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan cara memilih data dari berbagai sumber yang sesuai dengan data yang di inginkan.
- 3) Menyusunnya dalam satuan-satuan(pengklasifikasian).

b. Kategorisasi Data

Kategorisasi data adalah pengelompokan data-data yang terkumpul dalam bagian-bagian yang jelas berkaitan atas intuisi, pemikiran dan pendapat atau kriteria-kriteria tertentu. Dalam kategorisasi ini ada beberapa hal yang akan penulis lakukan, di antaranya:

- 1) Mereduksi data, memilih dan memilah data yang sudah dimasukan dalam satuan-satuan dengan jalan membaca dan mencatat kembali isinya agar mantap dan jika didapatkan langkah-langkah isi yang sama, dan jika tidak, maka di sesuaikan untuk membuat/menyusun kategori baru.
- 2) Membuat koding, yaitu "nama" atau "judul", terhadap satuan-satuan yang telah mewakili entri pertama dari kategori.
- 3) Menelaah kembali seluruh kategori agar jangan sampai ada yang terlupakan.
- 4) Melengkapi data-data yang telah terkumpul (jika di rasakan memerlukan data lainnya) dan selanjutnya seluruh kategori tersebut di di analisis

c. Penafsiran Data

Penafsiran data yang dilakukan penulis adalah deskriptif semata-mata yaitu penulis menggunakan teori-teori rancangan yang telah ada dalam suatu disiplin ilmu.

3. PEMBAHASAN dan HASIL

a. Perencanaan Manajemen Strategis Pengembangan SDM di SMK 8 Muhammadiyah Medan

Berdasarkan pada hasil wawancara, observasi dan pengamatan peneliti selama di tempat penelitian, dapat dianalisis temuan-temuan di tempat penelitian kemudian dikaitkan dengan teori yang ada sesuai fokus yaitu pada manajemen strategis kepala sekolah dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan profesional kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki makna yang beragam untuk setiap sumber daya manusia dan setiap organisasi. Hal ini disebabkan karakteristik masing-masing organisasi berbeda dan sangat bervariasi. Akibatnya, setiap sumber daya manusia dapat mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dari berbagai dimensi dan kepentingan. Secara umum manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi, mempertahankan (retention), mengevaluasi, dan mempromosikan di dalam organisasi. Manajemen strategis mendorong fungsi pengelolaan sumber daya manusia sebagai prioritas utama di dalam organisasi dan mengintegrasikan semua program serta berbagai kebijakan dalam kerangka strategi suatu organisasi.

Kepala sekolah di SMKS Muhammadiyah 8 Medan menjadi pengontrol (manager) dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan cara memberikan strategi yang sesuai dalam merangsang kinerja guru menjadi lebih baik antara lain melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan penghargaan, seperti: 1) Pembinaan disiplin, Kepala sekolah SMKS Muhammadiyah 8 Medan sudah menegakkan disiplin kepada para guru agar berangkat lebih awal dari siswanya. Disiplin di sini tidak hanya untuk para siswa saja, tetapi guru juga harus disiplin untuk memberikan contoh kepada para siswa; 2) Pemberian motivasi, Kepala sekolah di SMKS Muhammadiyah 8 Medan selalu memberikan motivasi kepada para guru, karyawan dan para siswanya. Karena setiap guru memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lainnya berbeda, hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari kepala sekolah, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan guru tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah perlu memberikan motivasi para guru; 3) Penghargaan, yang diberikan kepala SMKS Muhammadiyah 8 Medan meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dengan penghargaan, guru akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anis Syamsu Rizal (2019) yang mengatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan asumsi tersebut dapat diketahui bahwa kedisiplinan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah. Sehingga dengan demikian, penanan kepala sekolah di SMKS Muhammadiyah 8 Medan sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kedisiplinan guru.

Hal tersebut juga sejalan dengan asumsi yang dikemukakan oleh Titin Eka Ardiana (2017) yang mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Akuntansi SMK di Madiun. Asumsi tersebut menjelaskan bahwa peranan motivasi dalam kalangan guru sangat penting. Motivasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan internal maupun eksternal guru itu sendiri. Termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang disukai oleh para guru di sekolah.

Adapun upaya dalam bentuk kegiatan diluar sekolah yang dilakukan kepala sekolah di SMKS Muhammadiyah 8 Medan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan: a) Mengikuti kegiatan seminar, baik itu langsung atau webinar; b) mengikuti kegiatan MGMP; dan c) Mengikuti kegiatan studi banding, namun kegiatan ini belum sempat terlaksana karena masih pada masa pandemi covid-19.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman (2020) yang menyatakan bahwa Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) pada hakikatnya sebagai sarana untuk berkumpulnya guru mata pelajaran yang sejenis untuk membahas persoalan-persoalan yang berkaitan tentang mata pelajaran yang bersangkutan, termasuk di dalamnya adalah tentang pembuatan perangkat pembelajaran, pembuatan bahan ajar, metode maupun-masing. model pembelajaran berdasarkan lingkungan sekolah masing, selain itu, tentu untuk saling membagi informasi pendidikan yang bersifat kekinian.

b. Proses Manajemen Strategis Pengembangan SDM di SMK 8 Muhammadiyah Medan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa kepala sekolah SMK Muhammadiyah 8 memiliki beberapa program sebagai kiat dalam mengembangkan SDM nya terutama tenaga pendidik. Adapun programnya adalah sebagai berikut: a) Mengikuti kegiatan seminar, baik itu langsung atau webinar; b) mengikuti kegiatan MGMP; dan c) Mengikuti kegiatan studi banding. Dalam fungsinya sebagai manager kepala SMKS Muhammadiyah 8 Medan mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpnnya untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pengajar atau pendidik bagi para siswa.

Dari uraian sebelumnya dapat diketahui bahwa selama ini kegiatan seminar telah diikuti oleh beberapa guru. Namun dengan mengikuti kegiatan seminar belum tentu juga dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Proses kegiatan seminar yang dilakukan oleh beberapa orang guru mendapatkan hasil yang berbeda beda sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa orang guru yang mendapatkan pengalaman yang lebih baik setelah mengikuti kegiatan seminar. Sehingga guru tersebut dapat menerapkannya pada saat mengajar. Terdapat juga guru yang tidak bisa mengikuti materi seminar dengan baik karena terkendala belum bisa menggunakan bahan yang diberikan pada saat seminar dengan baik. Oleh karena itu, selain mengikuti kegiatan seminar, guru juga bisa mengikuti kegiatan MGMP untuk meningkatkan kualitas.

Peningkatan kinerja dengan pelaksanaan MGMP ini, disebabkan karena peserta melakukan kegiatan dengan baik. Peserta memiliki motivasi yang tinggi karena materi yang mereka terima sesuai dengan kebutuhan nyata di sekolah. Pelaksanaan yang efektif dan efisien ditunjukkan dengan konsistennya peserta dalam menaati jadwal yang sudah ditetapkan. Termasuk tahap evaluasi dan observasi di sekolah, semuanya terselenggara dengan baik karena antara MGMP dan sekolah serta pihak dinas pendidikan sudah tercipta komunikasi yang baik.

Hal ini memperkuat beberapa pendapat dan temuan-temuan sebelumnya dalam penelitian tentang MGMP, salah satunya pada penelitian yang dilakukan oleh Islahuddin (2018) yang menyatakan bahwa pelaksanaan MGMP di SMPN 1 Labuhan Haji dapat meningkatkan kinerja guru Bahasa Indonesia dalam merencanakan pembelajaran, menerapkan strategi pembelajaran, mengelola kelas pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran. Dengan demikian pelaksanaan MGMP yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen sumberdaya manusia dapat meningkatkan kinerja guru Bahasa Indonesia dalam pembelajaran. Oleh karena itu, disarankan pada guru, kepala sekolah, dan pengawas pendidikan agar memberdayakan MGMP yang ada terutama di sekolah karena dapat meningkatkan profesionalisme guru.

c. Implementasi Manajemen Strategis Pengembangan SDM di SMK 8 Muhammadiyah Medan

Berbicara mengenai implementasi atau pelaksanaan manajemen strategis SDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah merupakan persoalan yang sangat penting untuk ditelusuri, karena berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi faktor manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini dijelaskan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dari suatu lembaga pendidikan. Sebagai kepala sekolah harus harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan SDM untuk meningkatkan profesional kerja. Dukungan Manajemen kepala sekolah dalam pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan yang kuat dan komitmen kepala sekolah merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan

usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia pendidikan memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia pendidikan. Fungsi manajemen sumber daya manusia pendidikan dapat dibagi dua, yaitu fungsi manajemen dan operasional. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Fungsi-fungsi operasional terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2003). Dengan fungsi manajemen sumber daya manusia berupa penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia diharapkan dapat untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi pendidikan.

Mengenai implementasi manajemen strategis pengembangan SDM di SMKS 8 Muhammadiyah Medan telah dilakukan oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di SMKS 8 Muhammadiyah Medan. Dari segala perencanaan yang di buat oleh kepala sekolah telah dilakukan dengan baik oleh semua pendidik dan tenaga kependidikan. Walaupun masih ada beberapa pendidik yang melanggar aturan. Misalnya terlambat datang kesekolah, tidak melakukan pembaharuan dalam metode pengajaran, tidak memperdulikan motivasi oleh kepala sekolah, dan hal lainnya yang diterapkan oleh kepala sekolah. Namun hal tersebut tidak membuat perencanaan tersebut tidak berjalan dengan baik karena kepala sekolah memberika sanksi yang tegas terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang melanggar aturan. Dengan berjalannya perencanaan kepala sekolah ini sangat membantu dalam mengembangkan SDM untuk meningkat kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Selain itu inplementasi manajemen SMKS 8 Muhammadiyah Medan berupa kegiatan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengikuti kegiatan seminar yang diadakan oleh lembaga atau forum tertentu dan mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Beberapa orang guru telah mengikuti kegiatan seminar dan telah mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

d. Peningkatan Profesional Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Setelah Dilakukan Pengembangan SDM di SMK 8 Muhammadiyah Medan

Dari manajemen strategis kepala sekolah yang telah di terapkan oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan telah terjadi peningkatan setelah manajemen strategis kepala sekolah pengembangan SDM di SMKS Muhammadiyah 8 Medan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil angket yang mendapatkan hasil yang baik. Berdasarkan hasil angket yang telah dianalisis, diper oleh hasil sangat sering yang paling mendominasi yaitu sebanyak 50,2%. Kemudian untuk kategori sering sebanyak 25,2%, kategori kadang-kadang sebanyak 17%, kategori jarang sebanyak 6,4% dan kategori tidak pernah sebanyak 1,1%. Semakin banyak jawaban sangat sering dan sering merupakan hal yang baik. Dimana jawaban sangat sering dan sering mengarah kepada hal yang positif.

Senada dengan penelitian yang relevan adalah penelitian Sri Nurabdiah Pratiwi (2020) dengan judul Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan di Era 4.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lembaga pendidikan sebagai salah satu pengguna teknologi informasi dan komunikasi, harus bisa memadu dan menyelaraskan dengan pembelajaran di sekolah. Adanya tren pembelajaran 4.0 dapat diaplikasikan dealam sekolah yang disesuaikan dengan jenjang dan tingkat pendidikan. Peran manajemen SDM menjadi penting untuk menjawab permasalahan yang timbul. Melalui manajemen strategi dapat disusun formasi strategi dan implementasi strategi untuk memambantu peningkatan kualitas SDM di era 4.0.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Murniati Ar (2009) Manajemen strategis yang diterapkan dilingkungan SMK Banda Aceh untuk memberdayakan seluruh sumber daya yang ada. Pemberdayaan yang dilakukan secara terencana, diharapkan dapat meningkatkan proses pengendalian sumber daya, baik sumber daya internal dan eksternal, maupun sumber daya manusia dan fasilitasnya

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis akhir dari penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Kepala sekolah di di SMK 8 Muhammadiyah Medan telah membuat perencanaan manajemen strategis pengembangan SDM di SMK 8 Muhammadiyah Medan dengan menerapkan kedisiplinan, motivasi, kontrol, serta pemberian penghargaan. Sedangkan upaya dari faktor luar adalah dengan mengikuti kegiatan seminar, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan study banding.
2. Proses manajemen strategis kepala sekolah untuk pengembangan SDM di SMK 8 Muhammadiyah Medan dengan disiplin dalam melaksanakan, memberikan dukungan dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya memberikan penghargaan kepada guru untuk memotivasi meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Selain itu guru juga dilibatkan dalam hal pekerjaan yang berkaitan dengan administrasi. Hal tersebut diharapkan agar setiap guru bisa merasakan dan mampu untuk melaksanakan kegiatan administrasi sekolah. Rotasi jabatan melibatkan perpindahan peserta dari

satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Pelatihan harus dikaitkan pada peningkatan kinerja organisasi. Bimbingan/penyuluhan dibutuhkan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan mengenai tugas atau pekerjaan rutin yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

3. Implementasi manajemen strategis kepala sekolah pengembangan SDM di SMK 8 Muhammadiyah Medan adalah dengan 1) mengikuti kegiatan seminar yang mana guru belajar, berbagi dan saling bertemu dari berbagai bidang di seluruh Indonesia untuk bisa mengikuti ragam seri belajar serta berbagi ragam bentuk pembelajaran; dan 2) mengikuti MGMP yang mana melalui MGMP telah memacu semangat guru dalam menciptakan metode pengajaran yang inovatif dan efektif. Namun keberhasilan dalam MGMP itu tergantung guru itu sendiri yang memiliki minat, partisipasi dan implementasi segala ilmu yang didapat dari kegiatan MGMP tersebut.
4. Telah terjadi peningkatan setelah manajemen strategis kepala sekolah pengembangan SDM di SMKS Muhammadiyah 8 Medan yang dilihat dari jawaban sangat sering dan sering yang hampir seluruh responden menjawab dengan jawaban tersebut. Dimana jawaban sangat sering dan sering mengarah kepada hal yang positif..

DAFTAR PUSTAKA/REFERENSI

- Achmad, S. Rucky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja* PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Ardiana, E. T. 2017. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di kota Madiun. *Jurnal akuntansi dan pajak*, 17(2)
- Barthos, Barsir. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Bambang, Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sulita
- Bambang Soepeno, S. d. (2016). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sejarah Di Man Pajajaran Kabupaten Probolinggo*. *Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, Vol.53, 1- 10. Jember: Universitas Jember.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Visimedia.
- Ferdinand Augusty, 2002. SEM. *Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang. Indonesia.
- Firman. 2020. Peranan MGMP Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam SMA di Kota Balikpapan. *Jurnal Sains Terapan*, 2(1)
- Goomes, F.C 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT.Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kurniadin, Didin Dan Imam Machali. (2012). *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Muhson, Ali. (2014). *Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan*, *Jurnal Cendekia*, Vol. 2, No. 1, 1 Agustus 2014.
- Mulyasa, E, 2015, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Pata, R. (2017). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar*. Skripsi, I-126. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Rizal, S. A. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1)
- Sadili Samsudin, M.M.M.Pd (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti, (2010). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ke II, Bandung: Mandar Maju
- Schermerhorn, Jhon R. (2011). *Management*, New York.
- Srii Nurabaidah Pratiwi. 2016. *Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah*. *Jurnal Edutech*. Vol 2 No 1.
- Suprihatiningrum, JAMIL. (2013). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*. Cet. I; Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhartono, S. (2009) *Filsafat Pendidikan*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwijayanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Prasad

- Tim Dosen Jurusan Adminitrasi Pendidikan. (2010). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung:Jurusan Adminitrasi pendidikan Universitas pendidikan Indonesia.
- Usman, Effendi. (2014). *Ass Manajemen*. Cetakan ke II. Jakarta: Rajawali Pers
- Undang-Undang R.I Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cet.I; Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yamin, Martinis Dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press