

PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU KELAS

FICRIAH^{*1}, BAHARUDDIN², ANDI HALIMAH³

¹Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Fityan School Gowa, Indonesia

^{2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

*Corresponding Email: ficriah@gmail.com

Abstract: Implementation of Human Resource Management to Improve Classroom Teacher Performance

This study examines the implementation of human resource management in improving the performance of classroom teachers at SD Inpres Tinggimae, Gowa Regency. The research was conducted using a qualitative approach. Data were collected through observation and interview techniques. The informants in this study included the principal, teachers, students, and parents of students. Data processing and analysis were carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Technique and source triangulation were used to test the validity of the data. The results of the study indicate that the overall implementation of human resource management at SD Inpres Tinggimae, Gowa, has shown fairly good outcomes, with the availability of adequate teaching and educational staff in both quantity and quality, effective leadership support from the school principal, as well as clear task distribution and the implementation of performance appraisal that has a positive impact on improving school quality. Teacher performance is generally categorized as good; however, improvements are still needed in learning innovation, the utilization of technology, and the development of more comprehensive evaluation instruments. The implementation of various management aspects, such as teacher placement based on deliberation, continuous training through Teacher Working Groups (KKG) and government programs, as well as the provision of compensation in accordance with workload, also serves as driving factors in improving teacher performance. Nevertheless, limitations in facilities, budget, and variations in teacher competencies remain challenges that require attention. Therefore, the optimization of supporting factors and the mitigation of obstacles through targeted policies and continuous training are essential to support the improvement of educational quality at the school.

Keywords: Human Resources Management, Teacher Performance, Classroom Teacher.

Abstrak: Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru Kelas

Penelitian ini mengkaji tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru kelas di SD Inpres Tinggimae Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui teknik observasi dan wawancara. Informan dalam penelitian ini, meliputi kepala madrasah, guru, peserta didik, dan orang tua peserta didik. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian

data, dan penarikan kesimpulan. Triangulasi teknik dan sumber digunakan untuk menguji keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan penerapan manajemen sumber daya manusia di SD Inpres Tinggimae Gowa menunjukkan hasil yang cukup baik dengan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan yang memadai secara kuantitas maupun kualitas, dukungan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, serta pembagian tugas yang jelas dan pelaksanaan penilaian kinerja yang memberikan dampak positif bagi peningkatan mutu sekolah. Kinerja guru sudah tergolong baik, meskipun masih diperlukan peningkatan dalam inovasi pembelajaran, pemanfaatan teknologi, dan pengembangan instrumen evaluasi yang lebih komprehensif. Penerapan berbagai aspek manajemen seperti penempatan guru berdasarkan musyawarah, pelatihan berkelanjutan melalui KKG dan program pemerintah, serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja turut menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja. Walaupun demikian, keterbatasan sarana, anggaran, dan variasi kompetensi guru masih menjadi tantangan yang memerlukan perhatian, sehingga optimalisasi faktor pendukung dan penanggulangan hambatan melalui kebijakan terarah serta pelatihan berkelanjutan sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Kinerja Guru, Guru Kelas.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Manajemen SDM dilakukan untuk meningkatkan kontribusi orang-orang pada organisasi dengan cara-cara yang strategis, etis dan sosial serta dapat dipertanggungjawabkan untuk mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam peningkatan pelayanan. Dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas, pegawai harus memiliki strategi, yakni mempersiapkan diri untuk menjadi pelayan bagi seluruh masyarakat. Penerapan manajemen SDM yang dilakukan oleh organisasi tentu akan meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Panjaitan et al., 2023; Puspitasari, 2025). Dalam konteks pelayanan publik, manajemen SDM yang baik juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Nurmansyah et al., 2024; Suryadin & Badar, 2023).

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia sangatlah penting karena manusialah yang melakukan kegiatan pendidikan. Melalui pendidikan, manusia dapat mengetahui hal-hal yang belum diketahui dan melalui pendidikan manusia dapat membentuk jati dirinya. Pendidikan juga merupakan sarana yang sangat strategis untuk melestarikan sistem nilai yang berkembang di masyarakat. Proses pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan dan pemahaman (*transfer of knowledge and understanding*) kepada peserta didik, tapi diharapkan dapat melakukan pembentukan sikap, perilaku, dan kepribadian

peserta didik. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik 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” (Republik Indonesia, 2003).

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia sangatlah penting karena manusialah yang melakukan kegiatan pendidikan. Melalui pendidikan, manusia dapat mengetahui hal-hal yang belum diketahui dan melalui pendidikan manusia dapat membentuk jati dirinya. Pendidikan juga merupakan sarana yang sangat strategis untuk melestarikan sistem nilai yang berkembang di masyarakat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa pendidikan merupakan instrumen utama dalam pembentukan karakter, nilai moral, dan identitas sosial peserta didik (Simanullang et al., 2024). Proses pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan dan pemahaman (*transfer of knowledge and understanding*) kepada peserta didik, tetapi juga diharapkan mampu membentuk sikap, perilaku, dan kepribadian peserta didik. Peran guru sebagai aktor utama dalam proses pembentukan karakter tersebut sangat menentukan melalui keteladanan, pembiasaan, serta integrasi nilai dalam pembelajaran (Lestari & Mahrus, 2025). Selain itu, integrasi pendidikan nilai dan karakter dalam kurikulum terbukti efektif dalam membangun kepribadian, tanggung jawab sosial, toleransi, serta etika peserta didik dalam kehidupan bermasyarakat (Gunawan & Najicha, 2022).

Pendidik adalah panutan dan teladan bagi peserta didik dalam segala hal. Peserta didik biasanya lebih mengikuti, menurut dan mempercayai gurunya daripada orang tuanya sendiri. Guru sebagai teladan (*role model*) memainkan peran sangat penting dalam membentuk karakter, perilaku, dan moral siswa. Kepribadian dan keteladanan guru yang baik dapat menjadi inspirasi dan motivator bagi siswa, membentuk karakter siswa secara konsisten (Kleden, 2023; Kurniati et al., 2025; Maslinda et al., 2024). Guru bukan hanya pengajar akademik, tetapi juga pembimbing moral dan karakter melalui interaksi sehari-hari, keteladanan dalam sikap dan perilaku, serta integritas sehingga siswa lebih mudah meniru dan menginternalisasi nilai-nilai positif (Abbas et al., 2024; Wati et al., 2022). Oleh karena itu, seorang pendidik harus mengetahui, memahami dan menjalankan tugas, fungsi dan peranannya dengan baik dalam hal menanamkan nilai spiritual pada peserta didik agar terbentuk sikap, perilaku atau kepribadian yang benar. Dengan demikian, kualitas pengajaran bukan hanya soal transfer ilmu pengetahuan, tetapi

juga soal keteladanan dan komitmen guru terhadap tugas mendidik secara menyeluruh; dan kinerja guru, baik dalam hal akademik maupun karakter, menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan.

Soekiman (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia dapat menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas, motivasi dan inovasi. (Periyono, 2022) menyatakan pendapat bahwa di tangan gurulah dihasilkan peserta didik yang berkualitas baik secara akademik, *skill* (keahlian), kematangan emosional, moral dan spiritual. Berdasarkan pendapat tersebut, guru selalu dijadikan contoh oleh peserta didik, dan berhasil tidaknya peserta didik tergantung pada gurunya. Olehnya itu, guru harus mempunyai kinerja yang baik, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Peningkatan kinerja guru, pasti ada saja hal-hal yang memengaruhinya seperti yang dikatakan Supardi (2014) dan Ritonga (2021) bahwa banyak faktor yang memengaruhi mutu kinerja seorang guru, antara lain partisipasi SDM, pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik, dan kebanggaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru juga harus selalu mendapat dukungan dan motivasi, baik guru itu sendiri maupun pihak lain seperti kepala sekolah, pengawas, maupun dinas terkait dengan mengadakan berbagai latihan dan pembinaan demi untuk peningkatan kinerja guru.

Fenomena di SD Inpres Tinggimae Kabupaten Gowa menunjukkan kurangnya perhatian dan dukungan kepala sekolah terhadap pendidik dan tenaga kependidikan sehingga menyebabkan kinerja para guru juga berjalan statis. Pembelajaran yang dilakukan kurang maksimal karena waktu mengajar guru sejak pagi sampai sore, guru jarang mengikuti pelatihan maupun KKG, guru sering izin karena urusan pribadi, dan adanya guru yang mengajar menggunakan media yang seadanya yaitu hanya mengandalkan buku paket. Hal tersebut menjadikan pembelajaran berlangsung satu arah dan pengevaluasian yang dilakukan guru masih ada yang bersifat unsur subjektif terhadap peserta didik.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk guru yang ada di sekolah tersebut masih tergolong rendah karena pelatihan yang diikuti meliputi pelatihan internal dan eksternal dengan cakupan kecil. Pelatihan internal yang diikuti guru SD Inpres Tinggimae adalah pelatihan dengan cara tutor sebaya, yaitu guru mendapat pelatihan dari antar sesama pendidik. Pelatihan eksternal, didapatkan oleh guru hanya dari K3S dan KKG. Penilaian kinerja di SD Inpres Tinggimae dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah tersebut. Hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas belum maksimal tersampaikan oleh guru. Guru tidak dijelaskan secara rinci kelebihan dan kekurangan kinerja dalam setiap semester di sekolah tersebut. Hal ini terbukti tidak adanya raport guru yang dapat dijadikan acuan untuk menilai kinerja guru secara objektif. Kinerja guru hanya disampaikan secara umum oleh pihak kepala sekolah.

Pentingnya manajemen SDM di lembaga pendidikan sangat nyata karena guru dan tenaga kependidikan merupakan aset utama yang menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Hal ini diungkapkan dalam penelitian Fadhilah et al. (2024) bahwa efektivitas pendidikan di suatu sekolah sangat bergantung pada bagaimana sekolah mengelola guru dan tenaga kependidikan secara profesional dari perencanaan, seleksi, penempatan, pelatihan, hingga penilaian kinerja. Tanpa manajemen SDM yang baik, mutu pengajaran, pelayanan pendidikan, serta pembentukan karakter dan kompetensi peserta didik bisa terabaikan, karena kualitas pengajar tidak dijamin dan pengembangan profesionalisme guru jarang dilakukan.

Manajemen SDM yang strategis di sekolah juga berfungsi sebagai fondasi untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan sehingga sekolah mampu bersaing, berinovasi, dan memelihara konsistensi kualitas. Penelitian Wahyuni (2025) menunjukkan bahwa ketika manajemen SDM diintegrasikan dengan visi-misi sekolah, diterapkan evaluasi kinerja berbasis kompetensi, serta diiringi pelatihan dan sistem penghargaan yang adil, maka hal ini mendorong budaya kerja produktif, profesionalisme guru, dan peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, manajemen SDM bukanlah sekadar urusan administratif, tetapi bagian strategis yang fundamental bagi keberhasilan dan keberlanjutan kualitas pendidikan di lembaga mana pun. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru kelas di SD Inpres Tinggimae Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SD Inpres Tinggimae yang terletak di jalan Masjid Raya Nomor 58, Tombolo, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian kualitatif yang digunakan adalah deskriptif. Menurut Sanjaya (2015), Pendekatan kualitatif digunakan mengetahui atau menggambarkan kenyataan atau kejadian yang diteliti dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan beberapa tahapan dengan mengacu pada pendapat Miles *et al.* (2014), yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru di SD Inpres Tinggimae Gowa

Kinerja guru di SD Inpres Tinggimae Gowa termasuk kategori cukup baik dengan melihat kegiatan yang dilakukan oleh para guru baik di dalam kelas ketika sedang mengajar maupun di luar jam mengajar. Ketika mengajar pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku dengan berpedoman pada CP dan Modul, walaupun masih ada guru yang tidak membawa perangkat pembelajarannya dengan alasan bahwa materi pembelajaran sudah dihapal di luar kepala.

Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Hasil observasi dalam hal perencanaan program kegiatan pembelajaran, guru pada umumnya telah melaksanakan perencanaan program kegiatan pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini tampak dari tersedianya perangkat pembelajaran seperti program tahunan (Prota), program semester (Promes), silabus, serta Modul Ajar yang disusun untuk setiap mata pelajaran.

Guru menyusun perencanaan program kegiatan pembelajaran dengan mengacu pada kurikulum yang berlaku, adaptasi Kurikulum Merdeka. Dokumen perencanaan tersebut memuat komponen penting, seperti: capaian pembelajaran, tujuan pembelajaran, materi pokok, metode pembelajaran, media, langkah-langkah kegiatan, serta penilaian. Hal ini menunjukkan bahwa secara administratif, guru telah berupaya memenuhi standar perencanaan pembelajaran yang ditetapkan pemerintah. Namun, dari hasil pengamatan lebih mendalam, masih ditemukan beberapa hal yang menjadi perhatian. Pertama, tidak semua guru menyusun perangkat pembelajaran secara mandiri dan kontekstual.

Sebagian guru masih cenderung mengambil rancangan pembelajaran dari internet atau sumber lain tanpa melakukan penyesuaian dengan kondisi nyata sekolah dan kebutuhan peserta didik. Kedua, dalam perencanaan program kegiatan, aspek diferensiasi pembelajaran belum terakomodasi secara optimal, sehingga belum mampu mengakomodasi perbedaan kemampuan, minat, dan gaya belajar siswa. Selain itu, guru juga belum sepenuhnya mengintegrasikan media pembelajaran inovatif dalam rancangan programnya, terutama media berbasis teknologi yang dapat meningkatkan interaksi siswa. Akibatnya, rancangan pembelajaran yang disusun kadang masih monoton dan belum sepenuhnya mendukung pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. Meskipun demikian, ada juga guru yang menunjukkan inisiatif baik dalam menyusun perencanaan pembelajaran dengan menambahkan contoh kegiatan praktis, penggunaan benda konkret, dan strategi pembelajaran kolaboratif. Hal ini menjadi indikator positif bahwa kesadaran untuk meningkatkan kualitas perencanaan sudah mulai tumbuh, meskipun masih perlu pendampingan lebih lanjut.

Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Pada tahap pelaksanaan, guru di SD Inpres Tinggimae sudah berusaha melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perangkat yang telah disusun. Proses pembelajaran dilakukan dengan menggunakan metode ceramah, tanya jawab, diskusi, serta pemberian tugas. Beberapa guru mulai mencoba menerapkan model pembelajaran aktif seperti *cooperative learning* dan *problem-based learning*, meskipun belum konsisten.

Dalam hal menilai dan mengevaluasi, guru selalu menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran seperti yang tertulis dalam Modul, guru juga selalu melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian selain penilaian formal yang dilaksanakan di sekolah, dan terkadang mengumumkan hasil dan implikasinya kepada peserta didik tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan yang akan dipelajari. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama Kepala SD Inpres Tinggimae Gowa yang menjelaskan bahwa:

“Dalam proses pembelajaran guru melakukan penilaian dengan berbagai cara atau teknik baik langsung maupun tidak langsung. Penilaian tersebut bukan hanya pada pengetahuan peserta didik saja tetapi juga menilai perilaku dan sikap yang dilakukan oleh peserta didik. Apalagi sekarang menggunakan kurikulum Merdeka, setiap guru diharuskan memiliki buku catatan harian untuk menilai semua yang terjadi di dalam kelas selama proses pembelajaran berlangsung” (Wawancara, 2024).

Dalam memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya dan dapat membuktikannya melalui catatan, rancangan pembelajaran dan materi tambahan terkadang dilakukan oleh guru. Dalam menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi tujuan pembelajaran yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan selalu dilakukan oleh guru agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Sedangkan dalam hal memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya kadang-kadang dilakukan oleh guru.

Guru di SD Inpres Tinggimae melaksanakan evaluasi secara rutin melalui ulangan harian, tugas, ujian tengah semester, dan ujian akhir semester. Instrumen evaluasi yang digunakan umumnya berupa tes tertulis, baik pilihan ganda maupun uraian singkat. Aspek positif yang dapat dicatat adalah guru melaksanakan penilaian secara teratur sesuai jadwal akademik. Nilai hasil evaluasi digunakan sebagai bahan laporan perkembangan siswa kepada orang tua. Namun, masih terdapat beberapa kelemahan, yaitu: Evaluasi lebih menekankan pada aspek kognitif, sementara penilaian sikap dan keterampilan belum optimal.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Inpres Tiggimae Gowa

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa kegiatan seperti yang telah dijelaskan dalam tinjauan teoretis, tetapi dalam penelitian yang dilakukan di SD Inpres Tiggimae ini meliputi beberapa kegiatan saja, diantaranya: penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Untuk kegiatan perencanaan, rekrutmen dan seleksi SDM sekolah tersebut hanya melaporkan kepada Dinas Pendidikan tentang kekurangan guru dan menunggu guru PNS yang akan ditempatkan di sekolah tersebut, Kepala Sekolah sudah tidak menerima lagi guru honor karena terbatas pada biaya yang akan dikeluarkan untuk membayar gajinya.

Penempatan Sumber Daya Manusia

Penempatan SDM di sekolah ini berkaitan dengan pembagian wali kelas yang dilakukan setiap awal tahun pelajaran. Penempatan yang tepat diyakini dapat meningkatkan motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja, sekaligus memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Schuler & Jackson, 1997). Dalam hal ini selalu dirapatkan bersama antara kepala sekolah dengan guru. Pergantian wali kelas dari kelas rendah ke kelas tinggi dan begitu pula sebaliknya wali kelas tinggi ke kelas rendah, atau terkadang ada juga wali kelas yang tetap di kelasnya semula. Penempatan ini juga dilakukan dengan memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Wali Kelas IIIB menyatakan bahwa:

“Penempatan wali kelas di sekolah ini disesuaikan dengan kemampuan dan juga keinginan guru yang ingin pindah kelas dan dibicarakan dalam rapat bersama di awal tahun ajaran baru” (Wawancara, 2024).

Hal senada juga dikemukakan oleh Wali Kelas V B yang menyatakan bahwa:

“Penempatan wali kelas itu usulan dari kepala sekolah yang dirapatkan secara bersama dan hasil keputusan itulah yang dilaksanakan, dan kalau ada yang keberatan boleh mengajukan permintaan dengan alasan yang dapat diterima oleh pihak lain, tetapi sebenarnya kita harus siap ditempatkan di kelas manapun karena memang kita ini adalah guru wali kelas” (Wawancara, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa penempatan wali kelas di sekolah tersebut dilakukan dengan rapat bersama untuk menentukan siapa-siapa yang akan menjadi wali kelas dengan mempertimbangkan kemampuan dari masing-masing guru, dan memperhatikan kondisi individu tiap guru khususnya untuk guru kelas I yang betul-betul harus sabar dalam menghadapi peserta didik yang baru masuk tersebut. Penempatan tenaga pendidik sebagai praktik mengalokasikan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya (Susan, 2019). Penempatan posisi yang tidak tepat mengakibatkan pegawai tidak sesuai dengan posisinya sehingga berdampak pada pelayanan yang diberikan

(Made, 2023), dalam melaksanakan penempatan tenaga pendidik, baiknya memastikan aspek-aspek seperti 1) Pendidikan; 2) Pengetahuan praktis; 3) Keterampilan profesional; dan 4) Pengalaman kerja (Sawad & Idris, 2023).

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan SDM sangat penting bagi guru karena perkembangan berbagai sektor kehidupan khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat sehingga mengharuskan guru meningkatkan kompetensinya. Program pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SD Inpres Tinggimae Gowa dilakukan berdasarkan program Pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan dan Kelompok kerja guru (KKG). Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan dapat tampil lebih professional. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh salah seorang guru SD Inpres Tinggimae Gowa bahwa:

“Untuk pendidikan bagi guru alhamdulillah sudah sarjana lengkap kecuali 2 orang, sedangkan untuk pelatihan guru berdasarkan program Dinas Pendidikan. Bila ada pelatihan, kepala sekolah mengutus guru yang sesuai dengan materi pelatihan yang dilaksanakan. Selain itu juga selalu melaksanakan kegiatan KKG tingkat kecamatan, walaupun sekarang ini belum dilaksanakan sebagaimana biasanya mungkin karena pengurus KKG ada banyak kegiatan yang menyebabkan pelaksanaannya tertunda” (Wawancara, 2024).

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan dan pelaksanaan program pelatihan disusun oleh pemerintah dan bentuk partisipasi SD Inpres Tinggimae Gowa dalam program tersebut hanya sebagai peserta yakni dengan mengirimkan beberapa orang pendidik dan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan materi pelatihan ke dalam kegiatan tersebut. Kegiatan tersebut sengaja dirancang dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik dalam mengajar, baik yang terkait dengan materi ajar ataupun metodologi dan juga kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka mengelola administrasi sekolah.

Terdapat juga forum KKG yang dibentuk sebagai media bagi guru untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas mengajar, menjadi media untuk saling tukar menukar wawasan dan pengetahuan serta informasi tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan metodologi pengajaran di samping juga menjadi forum *sharing* ide dan problem yang dihadapi oleh para guru agar mendapatkan solusi bersama. Namun sepengamatan peneliti pelaksanaan KKG tersebut belum berjalan sesuai dengan rencana yang telah dijadwalkan.

Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja di SD Inpres Tinggimae Gowa dilakukan secara formal dan informal terhadap prestasi personal dalam bekerja. Penilaian secara informal

dilakukan oleh kepala sekolah secara terus menerus mengenai kinerja bawahannya secara subyektif atau sebaliknya, atasan dapat menggunakan teknik-teknik penilaian formal dalam menilai kinerja bawahan, dan penilaian ini diusahakan untuk lebih objektif.

Penilaian terhadap kinerja guru di SD Inpres Tinggimae pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan (*performance*) kinerja guru itu sendiri dan terhadap potensi guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor dominan yaitu kemampuan atau *ability* dan motivasi atau “*motivation*” (Ardiana, 2017). Obyek penilaian pendidik dan tenaga kependidikan SD Inpres Tinggimae adalah dalam rangka peningkatan mutu di samping terus mengevaluasi hal-hal yang masih kurang, kemudian obyek penilaian kinerja tersebut dituangkan dalam bentuk standar kinerja yang meliputi kedisiplinan, ketahanan kerja, motivasi, loyalitas, kecakapan, kemampuan umum dan sebagainya. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Kepala Sekolah menjelaskan bahwa:

“Penilaian kinerja guru yang berstatus PNS biasanya diwujudkan dalam bentuk DP 3 atau yang sekarang disebut PKG dan yang menjadi unsur atau sasaran penilaiannya adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, kedisiplinan, dan kecakapan, selain itu juga dilakukan penilaian dalam mengajar dengan mengadakan supervisi administrasi dan supervise kelas setiap semester dan yang menjadi penilaian adalah cara mengajar, dan kelengkapan administrasi pembelajaran seperti daftar hadir peserta didik, prota dan prosem, pemetaan CP dan ATP, TP, Modul Ajar, dan penilaian” (Wawancara, 2024).

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa selain penilaian tersebut, dilakukan pula penilaian yang berkaitan dengan proses pembelajaran tentang penguasaan materi, metode serta strategi pembelajaran yang sering digunakan, kedisiplinan dalam mengajar serta ketepatan waktu dalam memasuki kelas.

Pembinaan dalam peningkatan kinerja guru dilakukan dengan supervisi secara periodik. Baik kepala sekolah ataupun pengawas melakukan supervisi akademik dengan memeriksa kelengkapan administrasi pembelajaran maupun supervisi kunjungan kelas. Hal ini juga dikemukakan oleh Wali Kelas III B bahwa:

“Bahwa penilaian kinerja guru dilakukan oleh Kepala Sekolah yang sasaran penilaiannya terdapat di dalam DP 3 atau PKG seperti kedisiplinan, ketekunan dan lainnya, selain itu juga dilakukan supervisi kelas dan pemeriksaan administrasi pembelajaran” (Wawancara, 2024).

Hasil wawancara tersebut memberikan informasi bahwa penilaian dilakukan sebagai tolak ukur terhadap kinerja untuk perbaikan dan pengembangan kinerja para guru, sebagai bahan motivasi setiap individu setelah melihat ukuran kinerjanya masing-masing, menjadi dasar pertimbangan untuk proses pembinaan dan

pengembangan selanjutnya terhadap personel dalam memperbaiki kinerjanya, dan juga sebagai penentu kenaikan pangkat bagi guru yang berstatus PNS. Sedangkan untuk non PNS penilaian kinerja dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan honor atau insentif yang akan diberikan.

Kompensasi Sumber Daya Manusia

Kompensasi/insentif di SD Inpres Tinggimae Gowa minimal memberikan ungkapan penghargaan atau pernyataan terima kasih kepada tenaga pendidik dan kependidikan terkait dengan tugas yang telah mereka lakukan, selanjutnya diberikan kesejahteraan dalam bentuk finansial dengan memperhatikan beban kerja atau sesuai tugas yang diberikan. Berikut hasil wawancara bersama Kepala Sekolah SD Inpres Tinggimae Gowa bahwa:

“Masalah kompensasi atau insentif yang diberikan selain penghargaan dan ucapan terima kasih, yang utama adalah dalam bentuk materi. Gaji diberikan kepada guru disesuaikan dengan beban kerja, tugas yang diberikan, ataupun kegiatan yang dilaksanakan yang diambil dari dana BOS dan dana GRATIS khususnya honor untuk non PNS, sedangkan untuk PNS insentifnya diberikan sesuai dengan tambahan jam dan kegiatan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerjanya” (Wawancara, 2024).

Hal senada diungkapkan oleh Wali Kelas V B bahwa:

“Kompensasi/gaji yang diberikan oleh Kepala Sekolah sesuai dengan harapan saya sebagai guru honor dan juga disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada kami khususnya guru non PNS, kalau untuk guru PNS sesuai dengan tugas tambahan atau kegiatan yang dilakukan dan pemberian honor yang demikian menjadi motivasi kami dalam meningkatkan kinerja kami” (Wawancara, 2024)..

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di SD Inpres Tinggimae Gowa dilakukan dengan cara pemberian penghargaan dan pemberian gaji berdasarkan tugas yang diemban dan sesuai dengan kegiatan yang telah dilakukan. Kompensasi tersebut juga sesuai dengan harapan pendidik dan tenaga kependidikan sehingga menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan lebih profesional, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting untuk pengembangan karir mereka (Nurhana & Murtafiah, 2022). Hal ini dapat dikategorikan baik Honor yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan berupa tunjangan atau insentif untuk setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh guru di luar jam mengajar. Khusus untuk non PNS biasanya honor diberikan tiga bulan sekali apabila dana BOS sudah cair ditambah dengan dengan insentif dari dana gratis.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Menerapkan Sumber Daya Manusia di SD Inpres Tiggimae Gowa

Hasil penelitian yang dilakukan memberikan informasi bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah memiliki sejumlah faktor pendukung di sekolah memiliki sejumlah faktor pendukung maupun penghambat yang secara langsung memengaruhi kinerja guru serta kualitas proses pembelajaran.

Faktor Pendukung menurut Kepala Sekolah, beberapa faktor yang menjadi kekuatan dalam penerapan MSDM di SD Inpres Tiggimae antara lain: 1) Dukungan Pemerintah dan Dinas Pendidikan. Sekolah mendapatkan perhatian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, baik dalam bentuk regulasi, supervisi, maupun penyediaan pelatihan peningkatan kompetensi guru. Adanya program-program pelatihan, *workshop*, dan bimbingan teknis menjadi sarana penting bagi guru untuk mengembangkan kompetensinya. 2) Komitmen Guru dan Tenaga Kependidikan. Guru di SD Inpres Tiggimae memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun terdapat keterbatasan. Semangat kebersamaan dan keinginan untuk terus belajar menjadi modal besar dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. 3) Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepala sekolah berperan penting sebagai manajer dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah. Kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan mampu memotivasi guru menjadi faktor pendukung yang signifikan. Kepala sekolah juga berusaha mendorong inovasi serta mengapresiasi kinerja guru. 4) Lingkungan Sekolah yang Kondusif. Suasana kerja yang harmonis, hubungan baik antar guru, serta dukungan komite sekolah dan orang tua murid memberikan iklim positif bagi penerapan MSDM di sekolah.

Selain faktor pendukung, beberapa kendala yang dihadapi dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia di SD Inpres Tiggimae, yaitu: 1) Keterbatasan Sarana dan Prasarana. Beberapa fasilitas pembelajaran masih terbatas, baik dari segi ketersediaan ruang kelas, media pembelajaran, maupun perangkat teknologi. Hal ini berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja guru dalam mengimplementasikan rancangan pembelajaran. 2) Keterbatasan Anggaran. Dana yang tersedia untuk pengembangan sumber daya manusia masih terbatas, sehingga tidak semua program pelatihan atau kegiatan peningkatan kompetensi dapat diikuti oleh seluruh guru. 3) Variasi Kompetensi Guru. Tingkat kemampuan dan keterampilan guru masih beragam. Ada guru yang sudah cukup adaptif dengan teknologi pembelajaran, namun ada juga yang masih kesulitan mengikuti perkembangan. Hal ini membuat proses peningkatan kinerja berjalan tidak merata. 4) Beban Administratif Guru. Guru masih terbebani dengan berbagai tugas administratif di luar kegiatan mengajar, seperti laporan dan dokumen lain yang menyita waktu. Kondisi ini seringkali mengurangi fokus guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

PENUTUP

Kinerja guru di SD Inpres Tinggimae Gowa secara umum berada pada kategori cukup baik, ditinjau dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, serta tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Guru telah menyusun perangkat pembelajaran sesuai dengan Kurikulum Merdeka, melaksanakan pembelajaran dengan berbagai metode, serta melakukan evaluasi secara rutin. Namun, masih ditemukan beberapa kelemahan, seperti pemanfaatan media pembelajaran yang belum optimal, kurangnya penerapan pembelajaran berdiferensiasi, serta dominannya penilaian pada aspek kognitif dibandingkan afektif dan psikomotorik. Penerapan manajemen sumber daya manusia di SD Inpres Tinggimae Gowa yang meliputi penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kompensasi telah dilaksanakan, meskipun belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat keterbatasan dalam pelaksanaan pelatihan, sistem penilaian yang belum terdokumentasi secara rinci, serta pemberian kompensasi yang masih terbatas khususnya bagi guru non-PNS.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas pendidikan di SD Inpres Tinggimae Gowa sangat bergantung pada penguatan manajemen sumber daya manusia secara lebih terstruktur dan berkelanjutan. Sekolah perlu meningkatkan intensitas pelatihan guru, khususnya dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran, penyusunan perangkat pembelajaran yang kontekstual, serta penerapan pembelajaran berdiferensiasi. Selain itu, sistem penilaian kinerja guru perlu diperjelas dan didokumentasikan secara objektif agar dapat menjadi dasar pembinaan dan pengembangan profesional guru. Dari sisi kebijakan, diperlukan dukungan yang lebih besar dari pemerintah dan Dinas Pendidikan, baik dalam penyediaan anggaran, sarana prasarana, maupun program pengembangan kompetensi. Dengan optimalisasi faktor pendukung dan penanganan kendala secara tepat, diharapkan kinerja guru dapat meningkat secara signifikan sehingga berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas lulusan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, N., Khasanah, A. N., Sari, F. R., & Agustin, R. (2024). Peran Guru dalam Membentuk Karakter Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Anak Dan Pendidikan Umum*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.59966/pandu.v2i2.950>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14–23. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/11>
- Fadhilah, I. N., Ratnaningsih, S., & Maftuhah. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 8(2), 96–107. <https://doi.org/10.37012/jipmht.v8i2.2381>

- Gunawan, R. Z., & Najicha, F. U. (2022). Peran Pendidikan Kewarganegaraan dalam Membangun Karakter Moral Pelajar di Era Modern. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 422–427. <https://doi.org/10.31316/jk.v6i1.2507>
- Kleden, G. E. (2023). Peran Guru dalam Penguatan Karakter Siswa. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(4), 2516–2519. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.21992>
- Kurniati, E., Haifaturrahmah, & Muhdar, S. (2025). Peran Guru Sebagai Teladan dalam Membangun Budaya Positif di Lingkungan Sekolah Dasar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4), 214–227. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.35035>
- Lestari, P., & Mahrus, M. (2025). Peran Guru dalam Pendidikan Karakter untuk Membentuk Tanggung Jawab dan Disiplin Siswa Sekolah Dasar. *Journal of Nusantara Education*, 4(2), 32–45. <https://doi.org/10.57176/jn.v4i2.137>
- Maslinda, R., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2024). Peran Pengembangan Kepribadian Guru Sebagai Pembentuk Karakter Siswa Pada Tingkat Sekolah Dasar. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(5), 4836–4844. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i5.4222>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). United States, America: SAGE Publications, Inc.
- Nurhana, & Murtafiah, N. H. (2022). Konsep Kompensasi untuk Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Muftadiin*, 8(2), 1689–1699. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/muftadiin>
- Nurmansyah, A., Rachmat, T. A., Mere, K., Nawangwulan, I. M., & Afiat, M. N. (2024). Edukasi Manajemen SDM untuk Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. *Communnity Development Journal*, 5(5), 9359–9365. <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i5.33388>
- Panjaitan, E. H. H., Rupianti, R., Sukomardojo, T., Astuti, A. R. T., & Sutardjo, A. (2023). The Role of Human Resource Management in Improving Employee Performance in Private Companies. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 225–233. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23958>
- Periyono, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Guru dalam Upaya Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Satap Kalibening Banjarnegara. In *Thesis*. IAIN Kebumen.
- Pratiwi, N. M. N., Aprinica, N. P. I., & Ekasani, K. A. (2023). Dampak Proses Rekrutmen, Orientasi dan Penempatan Kerja terhadap Kelancaran Operasional di Bintang Bungalow. *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)*, 2(2), 582–594. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i2>
- Puspitasari, W. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 1631–1638. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7527>
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Yayasan Peduli Anak Negeri.
- Ritonga, T. N. (2021). Pengalaman dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 195–216.

<https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i2.463>

- Sanjaya, W. (2015). *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sawad, & Idris. (2023). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Manakara Sakti Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 9(2), 157–164. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3556798>
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1997). *MSDM Menghadapi Abad 21, Jilid I*. Jakarta Erlangga.
- Simanullang, R. F., Saragi, D., & Ndona, Y. (2024). Peran Pendidikan Nilai dalam Pembentukan Kepribadian Peserta Didik. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 263–278. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i4.18890>
- Soekiman, J. F. X. S. (2023). The Role of Human Resource Management in Organizations. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i1.10861>
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suryadin, & Badar, M. (2023). Peran Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Bima. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 105–124. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.193>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Wahyuni, I. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pilar Strategis dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 256–261. <https://doi.org/10.55352/mudir.v5i1.2145>
- Wati, F. K., Maulana, G. A., & Sislan, M. (2022). Keteladanan Guru dalam Pembentukan Karakter Siswa. *Fikri: Jurnal Kajian Agama, Sosial Dan Budaya*, 7(2), 195–201. <https://doi.org/10.25217/jf.v7i2.6018>