

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing Sekolah Di SDS Al-Huffazh Kota Payakumbuh

Human Resource Management and Improving a School's Competitiveness: The Case of Al-Huffazh Elementary School in Payakumbuh City

MUHAMMAD RIDHO*, DARUL ILMI, SUPRATMAN ZAKIR & YELFI DEWI¹

ABSTRACT

The success of an educational institution or organization is strongly influenced by human resource management. When human resources are professionally managed, it affects the progress of the institution or organization, but if it is not properly managed, then it can lead to setbacks in the educational institution. Al Huffazh Elementary School, which is located in Payakumbuh City, has attained several excellent hallmarks, such as achievements in the academic and non-academic fields, the optimum number of teachers and staff, excellent religious-based services, established memorization targets for students with 3 juz to Standard VI, excellent extra-curricular activities and won various national level competitions. This study aims to analyze and explore the human resource management system implemented in this school in order to augment the school's competitiveness and engineer several impactful outcomes, one being to establish a very high level of community satisfaction and trust in Al-Huffazh Elementary School, Payakumbuh. This qualitative study used a descriptive approach. The findings of the study indicate that the recruitment of teachers and school employees was carried out professionally in several stages according to the prescribed regulations, performance of teachers and employees is continuously improving and developed through various types of training. In addition, the performance of teachers and employees is periodically measured.

Keywords: *Management, Human Resources, al-Huffazh Elementary School*

PENGENALAN

Allah SWT menjadikan manusia sebagai khalifah di atas permukaan bumi untuk

¹ **Muhammad Ridho*** (Corresponding Author), Ph.D. candidate at the Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, West Sumatera, 26181, INDONESIA. Email: ridhomuhammadalso@gmail.com; **Darul Ilmi** Ph.D., Lecturer at the Faculty of Education, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, West Sumatera, 26181, INDONESIA. Email: darulilmi@gmail.com; **Supratman Zakir** Ph.D., Lecturer at the Faculty of Education, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, West Sumatera, 26181, INDONESIA. Email: supratmanzakir@gmail.com; **Yelfi Dewi** Ph.D., Lecturer at the Faculty of Education, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, West Sumatera, 26181, INDONESIA. Email: darulilmi123@gmail.com

memelihara dan mengelola segala sumber daya yang terdapat di dalamnya bahkan termasuk seluruh alam semesta agar manusia dapat hidup makmur dan sejahtera. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-qur'an surat Al-Jasiyah ayat ke- 13:

Dan Dia (Allah) menundukkan semua yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untuk kammu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu betul-betul terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang mau berpikir.[QS. Al-Jaziyah:13)

Pendidikan adalah faktor utama yang dapat melahirkan sumber daya manusia yang handal karena dengan proses pendidikan manusia dapat menuntu ilmu dan menambah wawasannya dalam berbagai bidang keilmuan. Dalam sebuah lembaga pendidikan agar program-program berjalan optimal sangat tergantung kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang terdapat di sebuah sekolah (Uno, 2007).

Sumber daya manusia unggul dapat menjadi kekuatan terbesar dalam pengelolaan sebuah lembaga pendidikan. Sumber daya manusia menjadi komponen utama yang mampu melakukan upaya peningkatan kualitas pelayanan di sebuah lembaga pendidikan (Arustei, 2013).

Apabila di dalam sebuah lembaga atau organisasi mempunyai modal yang cukup, teknologi memadai, sumber daya alam yang banyak, tetapi tidak didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan dan mengelolanya maka akan sulit untuk meraih kesuksesan dan meraih tujuannya (Shertian, 2008). Dengan demikian sumber daya manusia dalam sebuah lembaga sangat dibutuhkan sebagai komponen utama untuk mengendalikan keberhasilan lembaga termasuk lembaga pendidikan. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme sumber daya manusia di sebuah lembaga atau sekolah harus mendapat perhatian khusus untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi.

DEFINISI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya dan manusia. Dari keempat suku kata ada dua istilah penting yang harus dipahami yaitu manajemen dan sumber daya manusia yang maksudnya adalah manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia (Abdurrahman, 2006). Pengertian manajemen sumber daya manusia dinyatakan para ahli dalam berbagai versi. Mondy dan Martocchio sebagaimana yang dikutip oleh Suryani menyebutkan manajemen sumber daya manusia adalah proses pencapaian tujuan sebuah organisasi dengan cara penggunaan manusia atau individu yang ada didalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya (Ni Kadek, 2019).

Raymon A. Neo, dkk, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terkait kepada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta system-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan (Raymon, 2015). Gary Dessler, menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses untuk mendapatkan latihan, penilaian, kompensasi karyawan dengan memperhatikan hubungan kerja, kesamatan dan kesehatan mereka (Gary, 2013).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu atau kiat bagaimana mengelola dan mengatur hubungan antara sumber daya (tenaga kerja) yang terdapat pada masing-masing individu secara efisien dan efektif agar dapat diberdayakan secara baik dan maksimal untuk mencapai sasaran (*goal*) bersama karyawan, perusahaan dan masyarakat. Karyawan dalam manajemen sumber daya manusia diperlakukan sebagai manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia dapat dikelola secara profesional maka akan berefek kepada kemajuan lembaga atau organisasi tersebut sebagaimana ada ungkapan yang berbunyi: *“Human Resources Management responsibility includes not only the presence of staff but also meeting the health, manage needs of creativity, spiritual and staff skills”* (Reza, 2015)

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan yang sangat pesat sekarang dan yang akan datang, kemudian melaksanakan berbagai kreatifitas dalam rangka menjawab tantangan tersebut, terutama untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga dapat melahirkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkompeten. Selanjutnya diharapkan dapat mampu mencetak siswa yang berprestasi dan unggul, sehingga dengan sendirinya akan tercipta keunggulan kompetitif yang tidak ditemukan di lembaga pendidikan atau sekolah lain.

MANAGEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR AL-HUFFAZ PAYAKUMBUH

Sistem Rekrutmen Guru dan Karyawan

Rekrutmen SDM termasuk sebuah proses kegiatan yang urgen dalam sebuah sekolah, hal ini disebabkan karena awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi atau sekolah adalah mencari dan memikat orang yang untuk melamar kerja di lembaganya yaitu orang yang memiliki motivasi, kompetensi, keahlian, serta pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengisi kekurangan yang terlihat ketika melakukan perencanaan kepegawain (Henry, 1997). Jadi tujuan utama rekrutmen SDM adalah sebagai proses atau tindakan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan dalam rangka mendapatkan pegawai yang berkompeten untuk menempati posisi tertentu yang sedang dibutuhkan sekolah. Adapun sistem rekrutment tersebut dilaksanakan sesuai dengan SOP yang telah disepakati oleh lembaga supaya tidak muncul kesenjangan yang tidak diinginkan dan sesuai dengan apa yang diharapkan sekolah.

Kegiatan seleksi rekrutmen yang dilaksanakan SDS AL-Hufazh sepenuhnya menjadi tanggung jawab yayasan divisi SDI (Sumber Daya Insani). Yayasan akan menyebarkan informasi dengan memanfaatkan media sosial baik berupa aplikasi *facebook*, *whatshap*, surat kabar dan kantor pos serta ada juga melalui stekholder yang ada. Selanjutnya dilakukan beberapa proses seleksi oleh pihak yayasan, seperti: 1) seleksi administrasi, terkait dengan surat menyurat supaya persyaratan yang diminta dan dipenuhi oleh pelamar seperti *curriculum vitae*, transkrip nilai dan ijazah serta kualifikasi yang dimiliki para pelamar, 2) tes tertulis, dilakukan dalam rangka menguji

dan mengetahui kemampuan akademik serta bakat yang terdapat dalam diri para

pelamar, selanjutnya adalah psikotes sebagai cara untuk mengetahui tingkat intelegensi dan mengetes kepribadian calon pegawai, SDS Al-Huffazh Payakumbuh lebih cenderung memperhatikan kepribadian calon pegawai yang diharapkan mampu memberikan pelayanan yang maksimal berbasis religius dan dapat menjadi contoh bagi pemakai jasa pendidikan, 3) wawancara, pada tahap ini merupakan tahap akhir yang dilaksanakan untuk penentuan pegawai yang akan diterima. Dalam proses wawancara dilakukan *micro teaching* dan uji tahsin Al-qur'an terkait *makhorijul huruf*. Pada tahapan ini diikuti pimpinan sekolah disebabkan pimpinan sekolah yang nantinya akan mengatur SDM yang terpilih sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Pelamar yang dinyatakan lulus akan memasuki tahap sebagai pegawai baru yang diberikan kebijakan kerja sesuai aturan sekolah supaya dapat melakukan tugas menurut bidang keahlian yang dimiliki.

Guru dan karyawan baru setelah mengikuti proses penerimaan dan dinyatakan lulus akan terlibat langsung dengan proses keseharian sekolah sesuai waktu yang telah ditetapkan. Pada awalnya memang mereka masih mengikuti guru pamong yang ditunjuk sampai dianggap sudah mampu untuk diberikan hak dan kewajiban penuh sebagai guru atau karyawan di SDS Al-Hufazh Payakumbuh. Mereka terikat penuh sebagaimana layaknya guru dan karyawan tetap.

Sistem rekrutmen pegawai baru SDS Al-Hufazh ini sesuai dengan penelitian Suyadi yang menyatakan bahwa sistem seleksi calon guru dan karyawan di SD Negeri I yang terdiri dari beberapa tahap yakni: 1) menganalisa formasi yang kosong, 2) menyebarkan pengumuman, 3) melaksanakan pemanggilan, 4) wawancara, 5) penerimaan dan penempatan (Suyadi, 2016).

Sistem rekrutmen guru atau karyawan SDS Al-Hufazh Kota Payakumbuh memiliki ciri sebagai berikut: (1) pola rekrutmen yang dilakukan sepenuhnya oleh manajemen yayasan divisi sumber daya insani, (2) yang menentukan pemetaan analisis jabatan serta kriteria calon pegawai yang akan diterima adalah pimpinan sekolah, (3) menetapkan sumber dan metode yang dipakai dalam proses rekrutmen serta (4) proses rekrutmen manajemen yang dilaksanakan berusaha untuk menerapkan prinsip transparansi dan profesionalisme.

Program rekrutmen yang dilaksanakan oleh manajemen yayasan divisi SDI menurut hemat penulis sudah tergolong cara cerdas dalam rangka meningkatkan mutu dan daya saing sekolah melalui tahapan penyeleksian sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan sehingga membuka peluang serta kesempatan yang baik bagi calon pelamar dalam berkompetisi masuk ke sekolah tersebut. Di samping itu, sekolah sudah memiliki kelebihan dan *differensiasi* dengan sekolah lain sehingga banyak dikagumi dan diminati oleh masyarakat, sehingga pada akhirnya sekolah ini menjadi sekolah yang unggul dan berdaya saing.

SDS Al-Hufazh Kota Payakumbuh merupakan sekolah yang banyak diminati oleh masyarakat saat ini, hasil penelitian yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa pada sekolah ini terdapat keunikan dan *differensiasi* yang berbeda dengan sekolah lain yang berada di kota Payakumbuh seperti dalam pelayanan prima berbasis religius yang diberikan oleh SDM dilingkungan sekolah terhadap siswa, orang tua dan tamu yang datang ke sekolah, melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan menyentuh hati siswa serta menjalin komunikasi dan tutur kata yang baik antar sesama rekan kerja atau teman sejawat dilingkungan sekolah sehingga siswa dan masyarakat merasa senang dengan hal tersebut dan akhirnya tertarik dan berbondong-bondong memasukkan anaknya ke sekolah tersebut

Kinerja Guru dan Karyawan Untuk Meningkatkan Daya Saing Sekolah

Kinerja karyawan SDS AL-Hufazh dapat dilihat dari hal berikut:

1) Administrasi Sekolah

Kinerja karyawan sekolah sebagai pengendali program dan rangkaian kegiatan kependidikan diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Administrasi sekolah walaupun tidak termasuk dalam proses pembelajaran, tetapi memegang peranan penting dalam pengendali rangkaian kegiatan sekolah supaya berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Sappaile menyatakan bahwa terdapat kompetensi yang harus dimiliki tenaga administrasi sekolah diantaranya yaitu: a) kompetensi generik dalam bentuk kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial terhadap semua tenaga administrasi sekolah, b) kompetensi spesifik untuk kepala tata usaha yang meliputi kompetensi manajerial dan kompetensi profesional, sedangkan kompetensi staff tata usaha meliputi kompetensi professional (Baso, 2007).

SDS Al-Hufazh sudah memiliki tenaga administrasi yang memiliki kompetensi dibidangnya sehingga dapat bekerja sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga kepadanya. Karyawan dapat dikatakan sudah mampu menata administrasi secara teratur dan tertata rapi di sekolah yang bertujuan supaya dapat meningkatkan pelayanan dalam melaksanakan pengelolaan administrasi sekolah dengan baik, seperti administrasi surat menyurat, kepegawaian, administrasi kesiswaan dan administrasi pembelajaran.

Dalam meningkatkan daya saing dan mutu sekolah maka karyawan SDS AL-Hufazh sudah menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik antar sesama personil sekolah dan masyarakat sekitar yang membutuhkan informasi terkait sekolah. Pelayanan prima yang dilaksanakan karyawan mendapat apresiasi dari masyarakat sehingga menjadikan mereka tertarik untuk bergabung dengan lembaga SDS Al-Huffazh Kota Payakumbuh.

2) Kecakapan Kerja

Karyawan diwajibkan memiliki kecakapan dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk mengukur prestasi kerja yang dimiliki guru dan karyawan sehingga dapat dilihat diukur sejauh mana keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa pada umumnya ada beberapa elemen yang terdapat dalam hal kinerja karyawan antara lain yaitu: 1) Kuantitas hasil, diukur dari persepsi karyawan, terhadap aktivitas yang ditugaskan beserta hasil yang tercapai. 2) Kualitas hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan serta kesempurnaan tugas serta keterampilan dan kemampuan karyawan. 3) Ketepatan waktu dan hasil, diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap sebuah aktivitas yang dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia. 4) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dapat menentukan kinerja karyawan. 5) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam melakukan kerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya (Robert, 2011).

Kecakapan kerja yang terdapat pada karyawan di SDS AL-Huffazh dapat terlihat dari hasil kerja yang dilakukan dalam bentuk motivasi kerja, disiplin kerja, kerjasama dan pelayanan yang diberikan kepada stekholder di lingkungan sekolah maupun masyarakat yang datang berkunjung ke sekolah. Baik buruknya pelayanan yang diberikan oleh karyawan akan berdampak kepada kemajuan sekolah di masa kini dan masa yang akan datang.

Kesungguhan dan keseriusan dalam bekerja yang dimaksud akan terindikasi dari sejak guru merencanakan program pembelajaran dengan baik, teratur dan disiplin ketika menyajikan materi pelajaran serta dapat melakukan bimbingan kegiatan siswa dalam proses pembelajaran. Semua itu harus didukung dengan kelengkapan administrasi yang disiapkan karyawan untuk membantu kelancaran proses pembelajaran di sekolah. Dengan demikian kinerja guru dan karyawan akan menentukan mundurnya sebuah lembaga pendidikan. Apabila kinerja dilakukan dengan maksimal, Semakin baik kinerja yang dihasilkan niscaya akan semakin baik pula daya saing dan kualitas sekolah di mata masyarakat.

Informasi di atas menggambarkan tentang pentingnya kecakapan kerja dan hal ini secara umum sudah diimplementasikan dengan baik dalam pelayanan yang diberikan SDS AL-Huffazh yang terindikasi dari hal berikut ini:

- 1) *Tangible* maksudnya terbukti secara langsung dari SDS AL-Huffazh yang telah menyiapkan fasilitas pendidikan yang meliputi gedung, pengembangan keterampilan dan bakat, ruang belajar, memberikan rasa aman, nyaman, tenang dan tenteram sehingga siswa dapat lebih fokus dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah serta memberikan kenyamanan bagi orang tua siswa ketika meninggalkan anaknya di lingkungan sekolah.
- 2) *Reability* maksudnya SDS AL-Huffazh sudah menciptakan *differensiasi* yang menjadi ciri khas dan keunggulan dengan adanya pembelajaran *talaqqy, tahfiz Al-qur'an* setiap hari pada pagi hari dan pengembangan keagamaan yang diadakan tiap minggunya berupa halaqah qur'an, pengajian agama, dan juga bahasa Inggris. Kegiatan ini dapat menjadi sebuah keunggulan yang dapat diuji kualitasnya dibandingkan dengan sekolah lain.
- 3) *Responsive* maksudnya sekolah menciptakan pelayanan yang ramah kepada semua pelanggan dengan memberikan pelayanan *full time* kepada siswa dan orang tua siswa dengan menggunakan layanan melalui group pagayuban sehingga setiap orang tua siswa akan mendapatkan informasi secepatnya tentang perkembangan yang diperoleh anaknya setiap hari dan apabila orang tua memiliki keluhan dalam proses pembelajaran bisa langsung dapat mengkonsultasikan kepada guru kelas dalam group pagayuban tersebut.
- 4) *Assurance* maksudnya memberikan jaminan produk yang dimiliki SDS AL-Huffazh seperti dengan adanya pembelajaran *talaqqy, tahfiz Al-qur'an* dan pengembangan keagamaan yang diberikan maka sekolah memberikan jaminan bagi pengguna jasa pendidikan seperti kondisi lingkungan yang asri, nyaman, aman dari jangkauan keramaian, adanya bimbingan pendampingan hampir selama 24 jam dengan adanya group pagayuban dan diberikan *halaqoh* bahasa Arab dan bahasa Inggris dengan harapan siswa bisa mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-

hari.

- 5) *Emphaty* maksudnya SDM yang selalu siap untuk memberikan pelayanan kepada setiap pelanggannya. Dalam hal ini SDS Al-Hufazh selalu berupaya memberikan kepuasan terhadap seluruh orang yang berkunjung baik orang tua maupun masyarakat yang berkunjung.

Guru ataupun karyawan SDS AL-Hufazh adalah ruh pendidikan sehingga kualitas kerja yang diterapkan harus mampu mengikuti kemajuan zaman saat ini atau dengan kata lain harus mampu menjadi tenaga profesional. Upaya untuk menjadikan tenaga yang profesional dan meningkatkan kompetensi dilakukan melalui pelatihan, workshop maupun memberikan kesempatan untuk belajar dan menambah pendidikan. Di samping itu yang harus diperhatikan adalah masalah kedisiplinan kerja, motivasi, bimbingan bahkan yang lebih penting adalah memberikan insentif dan gaji yang layak agar bisa menjalani kehidupan yang baik dan berkecukupan.

Penjelasan di atas memberikan informasi bahwa SDS AL-Hufazh memiliki *differensiasi* dengan sekolah lain, baik dari segi akademik ataupun dari segi non akademik termasuk juga dalam hal kinerja guru dan karyawannya yang berbasis religius dan pelayanan prima yang berada di lingkungan sekolah tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sekolah ini memberikan kepuasan terhadap kebutuhan masyarakat. Di samping itu SDS Al-Huffazh termasuk sekolah yang telah terakreditasi dengan predikat baik (A), pegawai yang loyal, memiliki kedisiplinan, dan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi serta budaya sekolah yang bernuansa Islami sehingga menciptakan mutu dan daya saing sekolah yang tinggi di lingkungan masyarakat.

Kinerja guru dalam proses pembelajaran sejalan dengan kompetensi yang dimiliki berupa kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi pribadi serta kompetensi profesional. Selain itu guru dituntut harus menuntaskan administrasi sekolah sebelum proses pembelajaran berlangsung sesuai dengan pedoman PKG agar terwujud pembelajaran yang menyenangkan dan menarik sesuai dengan kurikulum yang sudah ditetapkan. Adapun kinerja karyawan terkait bagian administrasi dalam bentuk surat menyurat, administrasi kepegawaian, masalah pembelajaran serta kesiswaan. Di samping itu juga diperhatikan kecakapan kerja yang dimiliki karyawan serta terkait dengan motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kerjasama dan loyalitas terhadap profesi yang digeluti.

Program Pengembangan Guru dan Karyawan Dalam Meningkatkan Mutu Dan Daya Saing Sekolah

Program pengembangan karyawan dan guru yang diselenggarakan oleh SDS Al- Huffazh mengacu kepada program yang sudah dirancang oleh pengelola atau manajemen sekolah dalam rangka upaya mewujudkan sekolah yang bermutu dan berdaya saing. Program pengembangan ini sangat dibutuhkan apalagi di zaman yang penuh dengan tantangan dan persaingan yang ketat. Jika sebuah lembaga tidak ada program pengembangannya, maka akan sulit untuk meningkatkan kualitas dan eksistensinya di masa yang akan datang.

Dari hasil penelitian di lokasi ditemukan metode atau pola pelatihan yang diselenggarakan oleh pengelola SDS Al-Hufazh Payakumbuh dalam dua bentuk yaitu: a) *on the job training*, maksudnya program pengembangan yang dilaksanakan ketika jam dinas

sedang berjalan baik dengan cara formal ataupun secara informal, b) *off the job training*, maksudnya program pengembangan yang dilaksanakan di luar jam dinas secara khusus Model pelatihan yang dilaksana SDS Al-Huffazh diantaranya dalam mode training motivasi, pengembangan mutu guru. Melonia Arizona memberikan pandangan bahwa sekolah harus melaksanakan pelatihan mengenai cara membuat media pembelajaran dan teknik pengelolaan kelas yang efektif. Di samping itu di SDS Al-Huffazh SDM juga dituntut mengikuti pelatihan dalam bentuk kajian Fiqih dan Tahsin al-Qur'an disebabkan setiap guru harus punya keterampilan dalam mampu mengajarkan ibadah dan Al-Qur'an kepada peserta didik

SDS Al-Hufazh Payakumbuh juga menyelenggarakan kegiatan berupa workshop untuk pengembangan kurikulum yang akan menjadi materi ajar dan cara menyusun perangkat mengajar dan *quantum teaing* yang biasanya dilaksanakan di awal semester ketika libur sekolah. Workshop juga dilaksanakan untuk merealisasikan kurikulum yang ditetapkan Kementerian Pendidikan tentang penerapan kurikulum yang sedang berlaku.

Adapun workshop terkait implementasi kurikulum dari hasil observasi yang peneliti lakukan di SDS Al-Huffazh memiliki tujuan supaya guru mampu menyusun rencana pembelajaran secara optimal dan mampu memilih metode yang tepat dalam pelaksanaan pembelajaran serta dapat menggunakan media yang sesuai dengan perkembangan teknologi supaya pembelajaran menjadi menarik dan siswa mudah memahami materi pelajaran

SDS Al-Huffazh juga melakukan kegiatan seminar. Kegiatan seminar yang telah dilakukan oleh SDS Al-Hufazh Payakumbuh dalam bentuk seminar *parenting* antara orang tua siswa dan guru. Kegiatan *parenting* ini dilaksanakan sekolah untuk melancarkan komunikasi antara pihak sekolah dengan orang tua siswa dan lebih tepatnya untuk mempererat silaturahmi. Selain itu tujuannya juga untuk menyingkronkan pembelajaran siswa di sekolah dengan pendidikan yang dilaksanakan di rumah. Acara tersebut diharapkan mampu meningkatkan keilmuan dan wawasan dalam bidang yang ditentukan, sehingga dengan sendirinya akan mewujudkan sekolah yang unggul dan memiliki daya saing yang tinggi khususnya di Kota Payakumbuh

SDS Al-Huffazh juga melakukan Kelompok Kerja Guru (KKG). KKG yang dilakukan oleh guru SDS Al-Hufazh Payakumbuh dalam bentuk pelatihan yang rutin diselenggarakan, ada yang sekali seminggu, dua kali dalam sebulan dan terkadang sekali sebulan. Setiap pertemuan biasanya ditunjuk guru senior sebagai pemateri dan terkadang diundang nara sumber dari luar. Kegiatan KKG ada yang diselenggarakan di sekolah dan ada juga yang diadakan di luar sekolah. Adapun KKG yang bertempat di sekolah biasanya pertemuan guru antar kelas dan antar tingkat kelas, sedangkan KKG yang dilaksanakan di luar sekolah biasanya dalam bentuk sesama guru yang ada di lingkungan sekitar ada yang se-Kecamatan dan ada yang se-Kota Payakumbuh.

Program pengembangan guru melalui kegiatan KKG diikuti oleh seluruh guru mata pelajaran dengan waktu yang sudah diatur supaya tidak serenta. Adapun untuk topik materi yang akan dibahas akan disesuaikan dengan kebutuhan. Sebagai contoh ada KKG guru matematika, KKG bahasa Indonesia dan sebagainya. Melalui kegiatan KKG diharapkan semua guru memiliki persepsi yang sama tentang materi pelajaran dan dalam menyajikan materi kepada siswa.

Pelaksanaan KKG memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan menambah keilmuan guru terkait materi yang akan disajikan dan sekaligus membuat persepsi yang sama tentang pelajaran tersebut.

Kegiatan studi banding yang sudah dilaksanakan SDS Al-Hufazh Payakumbuh adalah dalam bentuk kunjungan edukasi (kunjed). Studi banding diadakan untuk pembelajaran bagi siswa di lapangan atau di alam. Program ini adalah salah satu bentuk diferensiasi yang dimiliki

SDS Al-Huffazh karena kunjed yang dilakukan sampai ke luar negeri seperti kunjed ke negara Malaysia dan negara Singapura.

Kunjed juga dilakukan dengan berkunjung ke sekolah- sekolah unggul yang terdapat di Sumbar dan Riau. Kunjungan edukasi dilaksanakan sebagai pengganti proses pembelajaran dalam kelas. Kunjed yang sudah pernah dilakukan ada yang mengunjungi perpustakaan daerah, rumah adat minang kabau, melihat monument bung Hatta, dan sebagainya.

Dari paparan di atas terlihat adanya upaya dari pihak sekolah untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru dan karyawan, sehingga terwujud sekolah yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Hal ini terlihat dengan prestasi yang diraih guru dan siswa sekolah, di samping itu juga terlihat dari semakin banyaknya masyarakat yang ingin memasukkan anaknya ke SDS Al-Huffazh Kota Payakumbuh.

Evaluasi Kinerja Guru dan Karyawan Untuk Meningkatkan daya Saing Sekolah

Kegiatan evaluasi terhadap kinerja SDM dilakukan untuk mengetahui ketuntasan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja guru dapat diketahui dari hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh masing-masing guru atau karyawan. Dengan diadakannya evaluasi kinerja SDM di SDS Al-Hufazh Payakumbuh maka akan ada penilaian terkait sukses atau gagal nya suatu pencapaian sasaran kerja. Di samping itu juga akan terlihat pelaksanaan program dan kegiatan apakah sudah sesuai dengan prosedur dan perencanaan yang sudah dirancang atau ada yang tidak sesuai dengan apa yang sudah direncanakan serta terkait dengan waktu pelaksanaan apakah sudah sesuai jadwal atau belum.

Yang melaksanakan evaluasi kinerja SDM adalah pimpinan sekolah terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dan guru melalui beberapa tahap sebagai berikut:

Perencanaan, dalam hal ini dilaksanakan langsung oleh kepala sekolah tiap awal semester. Hal ini dilaksanakan supaya kegiatan dilaksanakan oleh SDM yang ada di lingkungan sekolah tidak menyimpang dari rancangan program yang sudah ditetapkan. Pelaksanaan, dalam hal ini kepala sekolah menentukan jadwal untuk pelaksanaan supervisi dan monitoring ke dalam kelas terhadap guru yang sedang melaksanakan proses pembelajaran dalam kelas. Supervisi dan monitoring dilakukan secara berkala ada yang dalam bentuk mingguan, bulanan dan persemester. Kegiatan ini berhubungan dengan pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan guru dalam kelas dan juga berkaitan dengan kelengkapan administrasi pembelajaran sebagaimana yang tertera dalam form penilaian guru.

Tindak lanjut, dalam hal ini setelah kepala sekolah melaksanakan supervisi dan monitoring terhadap guru dalam pembelajaran di kelas, sebagai kelanjutannya maka akan diberikan tindak lanjut dari hasil penilaian kepala sekolah. Tujuan tindak lanjut adalah sebagai penyempurnaan dan perbaikan atas kekurangan dari pembelajaran selama ini. Jadi akan ada catatan dari kepala sekolah. Di samping itu juga ada penghargaan terhadap guru yang berprestasi dan mampu melakukan tugasnya secara maksimal.

Kegiatan evaluasi dilaksanakan secara transparan dan tidak tertutup supaya ada umpan balik terhadap hasil evaluasi yang dilakukan. Hasil evaluasi akan disampaikan oleh kepala sekolah kepada guru yang bersangkutan. Apabila ada guru yang belum lengkap perangkat mengajarnya, maka akan diberikan arahan dan pembinaan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja guru dan karyawan tersebut di semester yang akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan sebagaimana berikut: *Pertama*, proses seleksi dalam rekrutmen ini dilaksanakan secara penuh oleh yayasan dengan menyebarkan informasi lewat media cetak maupun sosial seperti *whatsapp*, *facebook*, dan juga melalui relasi sekolah. Sistem penerimaan ini ada yang dilaksanakan dengan sumber internal dan seringkali dari sumber eksternal. Adapun tahapan seleksi yang ditempuh pelamar adalah seleksi administrasi, ujian tertulis, psikotes, *microteaching* dan terakhir tes wawancara. Rekrutmen yang dilaksanakan sudah sesuai dengan kategori dan *differensiasi* yang terdapat di sekolah dalam rangka meningkatkan daya saing sekolah.

Kedua, kinerja guru dalam proses pembelajaran sejalan dengan kompetensi yang dimiliki berupa kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi pribadi serta kompetensi profesional. Selain itu guru dituntut harus menuntaskan administrasi sekolah sebelum proses pembelajaran berlangsung sesuai dengan pedoman PKG agar terwujud pembelajaran yang menyenangkan dan menarik sesuai dengan kurikulum yang sudah ditetapkan. Adapun kinerja karyawan terkait bagian administrasi dalam bentuk surat menyurat, administrasi kepegawaian, masalah pembelajaran serta kesiswaan. Di samping itu juga diperhatikan kecakapan kerja yang dimiliki karyawan serta terkait dengan motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kerjasama dan loyalitas terhadap profesi yang digeluti.

Ketiga, program pengembangan terhadap guru dan karyawan untuk meningkatkan daya saing sekolah dilandasi oleh pada program kerja yang telah disepakati oleh manajemen sekolah. Adapun bentuk pengembangan yang sudah dilaksanakan sekolah adalah dalam bentuk pendidikan, workshop, pelatihan, seminar, rotasi jabatan, *upgrading* SDI, kegiatan kegamaan, KKG, serta studi banding. Kegiatan pengembangan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kompetensi guru dan karyawan, sehingga terwujud sekolah yang berdaya saing tinggikan kualitas yang mengikuti perubahan zaman.

Keempat, evaluasi kinerja guru dan karyawan dilaksanakan secara berkala dan berkesinambungan. Ada evaluasi mingguan, bulanan dan sekali per semester yang langsung pimpinan sekolah yang mengkoordinirnya. Kegiatan evaluasi tersebut dilaksanakan dengan cara monitoring yang diikuti dengan supervisi kelas oleh pimpinan pada waktu yang sudah disepakati. Hasil supervisi kelas dan monitoring terhadap guru mengindikasikan bahwa guru sudah menuntaskan perangkat pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang telah menjadi ketetapan dan peraturan sekolah, walaupun ada yang belum lengkap maka itu jarang sangat jarang dijumpai.

RUJUKAN

- Agama, Kementerian RI. (2009), *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Penerbit Diponegoro.
- Alami, Reza dan kawan kawan. (2015). *The Effectiveness of Human Resource Management on Improving the Performance of Education Staff*, International Journal of Business and Social Science Malaysia: Branch Iran, Vol. 6, No. 5, Mei.
- Arustei, Carmen Claudia. (2013). *The Quality Of Human Resources A Request For Hotel Industry Development. A Theoretical Approach, Annals of the Constantin Brancusi University of Targu Jiu, Economy Series, Issue 2*.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management*. Florida: Florida International University.
- Fatoni, Abdurrahmat Fatoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Hamzah B., Uno B. (2007). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Neo, Raymon A.dkk. (2014). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sappaile, Baso Intang. (2007). *Pengembangan Standar Tenaga Kependidikan*, dalam BNSP: Media Komunikasi dan Dialog Standar Pendidikan. Vol. II/No.2/Mei.
- Shertian, (2008). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Simamora, Henri. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Suyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri I Delanggu*. Surakarta: Penerbit PPS IAIN Surakarta.
- Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Penerbit Nila Cakra Publishing House.