

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA GURU DAN PEGAWAI SEKOLAH DASAR

Mutawaqil Bilah Tumanggor¹, Suhaila Husna Samosir², Adrial Falahi³, Nur'ain Harahap⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

Email: mutawaqilbilahatumnggor@umnaw.ac.id

ABSTRACT

One of the sciences that regulates labor force participation to effectively and efficiently support an organization's or company's goal fulfillment is human resource management, or HR. One type of educational facility that prepares students for secondary school, imparts information and skills, and fosters the fundamental values required by society is the Basic School (SD). According to the definition given above, it is anticipated that the head of school, officials, and teachers would play a significant role in raising the standard of school SDM. As a result, management becomes a crucial educational tool. In order to guarantee that every aspect of education functions as best it can, human resource development must be advanced in accordance with formal legal requirements, including qualifications and competences, as well as the demands of an increasingly competitive external environment. However, it is established that, according to the data gathered, a large number of teachers and staff still do not meet the requirements of the educational field for the subjects that are approved by each teacher in a number of SDs in the Labu Beach district, which has a substantial impact on the performance of the staff and teachers. Apart from that, there are some teachers who are less motivated in carrying out their obligations in terms of providing reports related to their performance to the Education Department so that all the burden is given to school employees to make them, where there is only one employee in each elementary school who is recruited to work in the school administration section. . In this research, the Research & Development (R&D) research model is used. It is hoped that the results of this research will be able to improve the performance of teachers and employees to become more productive.

Keywords: *Human Resources Development, Competency, Performance*

ABSTRAK

Salah satu ilmu yang mengatur partisipasi tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia, atau MSDM. Salah satu jenis fasilitas pendidikan yang mempersiapkan siswa untuk sekolah menengah, menyampaikan informasi dan keterampilan, dan mempromosikan nilai-nilai fundamental yang dibutuhkan oleh masyarakat adalah Sekolah Dasar (SD). Menurut definisi di atas, diharapkan bahwa kepala sekolah, pejabat, dan guru akan memainkan peran penting dalam meningkatkan standar SDM sekolah. Akibatnya, manajemen menjadi alat pendidikan yang penting. Untuk menjamin bahwa setiap aspek pendidikan berfungsi sebaik mungkin, pengembangan sumber daya manusia harus ditingkatkan sesuai dengan persyaratan hukum formal, termasuk kualifikasi dan kompetensi, serta tuntutan lingkungan eksternal yang semakin kompetitif. Namun, didapatkan bahwa, menurut data yang dikumpulkan, sejumlah besar guru dan staf masih tidak memenuhi persyaratan bidang pendidikan untuk subjek yang disetujui oleh masing-masing guru di sejumlah SD di distrik Labu Beach, yang memiliki dampak substansial pada kinerja staf dan guru. Selain itu, ada beberapa guru yang kurang termotivasi dalam melaksanakan kewajibannya dalam hal memberikan laporan terkait dengan kinerja mereka kepada Dinas Pendidikan sehingga semua beban tersebut diberikan kepada pegawai sekolah untuk membuatnya, yang dimana hanya terdapat satu orang pegawai disetiap SD yang direkrut untuk bekerja dibagian administrasi sekolah. Dalam penelitian ini digunakan model penelitian Reseach & Development (R&D). Hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dan pegawai menjadi lebih produktif.

Kata Kunci: *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diperlukan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk menyediakan perusahaan dengan unit kerja yang efektif. Penelitian manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana memilih, mengembangkan, mempekerjakan, bekerja dengan, mengevaluasi, dan mempertahankan jenis dan jumlah staf yang tepat untuk mencapai ini. Keterampilan manajemen adalah mengatur penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien, termasuk orang, untuk mencapai tujuan tertentu. Kompetensi sumber daya manusia, menurut Sudiarti (2020) adalah kemampuan seseorang dalam hal pengetahuan, kemampuan, dan atribut kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan kemampuan untuk mencapai tujuan.

Tujuan organisasi Marihot di Suntoyo (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan kinerja tinggi dalam organisasi. Sulistyowati (2021) mendefinisikan SDM sebagai manusia yang dipekerjakan di sebuah institusi sebagai motivator, pemikir, dan perencana untuk tujuan-tujuan ini. Ilmu manajemen hubungan dan peran sumber daya individu - tenaga kerja - sehingga mereka dapat digunakan secara efisien dan efektif untuk memenuhi tujuan bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat secara keseluruhan. Ini dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia, atau MSDM untuk singkat. Dasar dari MSDM adalah gagasan bahwa setiap karyawan adalah orang, bukan hanya mesin atau sumber daya untuk perusahaan.

Ketika output pendidikan dapat bersaing di pasar global, pendidikan itu dianggap berkualitas tinggi. Tanpa metode khusus untuk memperbaikinya, kualitas pendidikan tidak bisa ada; oleh karena itu, negara ini harus memiliki perencanaan yang baik jika ia berharap memiliki pendidikan berkualitas tinggi. Pendidikan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan dan memainkan peran penting dalam meningkatkan standar SDM. Pemerintah Indonesia menggunakan berbagai metode yang terbuka untuk sektor publik dan komersial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Komitmen karyawan terhadap rencana, sistem, metode, dan tujuan perusahaan adalah apa yang membuat mereka menjadi bagian dari organisasi. Harus ada perbedaan antara orang yang bekerja dan mereka yang memiliki pekerjaan ketika membahas fungsi tenaga kerja. Ada empat kategori: kontraktor independen, pekerja, pemilik bisnis, dan investor. Pekerja adalah mereka yang bekerja untuk orang lain dengan menawarkan perusahaan waktu, usaha, dan layanan mental mereka sebagai imbalan untuk pembayaran. Namun, diskusi tentang tenaga kerja ini masih luas. Karena ada tiga kategori orang: mereka yang bekerja untuk diri mereka sendiri, orang lain, pemerintah, atau sektor komersial, dan mereka yang tidak bekerja sama sekali.

Seorang karyawan (mereka yang menjual jasa pikiran, tenaga dan waktu- kepada orang lain atau perusahaan) di MSDM ingin dijauhkan. Ini adalah kontrak atau obligasi yang menggambarkan hak dan tanggung jawab masing-masing pihak. Akan ada masalah dengan setiap kegiatan atau organisasi dari waktu ke waktu. Ada beberapa teknik, tergantung pada periode waktu, untuk mengatasi masalah yang muncul. Ini menunjukkan bahwa metode yang lebih terkini menunjukkan pemeriksaan yang lebih baru mengenai waktu. Tetapi eksekutif bisnis terus mengatasi masalah dengan metodologi yang usang hingga hari ini. Pendekatan mekanis, pendekatan paternalis, dan sistem sosial Appropriation adalah tiga metodologi yang tercantum di sini.

Metode Pendekatan klasik Efisiensi kerja berkembang sangat cepat sebagai hasil dari ekspansi sektor industri dan penggunaan mesin dan alat elektronik. Ketika ada

masalah tenaga kerja, pendekatan mekanis melihat elemen manusia dalam organisasi sebagai setara dengan variabel produksi lainnya. Akibatnya, eksekutif perusahaan kadang-kadang menekan karyawan untuk bekerja untuk upah rendah untuk menjaga biaya produksi turun. Pandangan metode ini menyiratkan bahwa tenaga kerja harus diklasifikasikan sebagai modal, yang merupakan elemen dalam produksi. Dalam pendekatan ini, upaya dilakukan untuk menemukan tenaga kerja murah yang dapat digunakan untuk potensi terbesarnya dan memberikan hasil yang lebih baik bagi perusahaan. Sampai tahun 1920-an, strategi ini digunakan secara luas di negara-negara industri Barat.

Pendekatan Paternalisme (Paternalistik) mengacu pada fakta bahwa pemikiran para pekerja semakin berkembang, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melepaskan diri dari ketergantungan pada manajemen atau jika pimpinan perusahaan bertindak sesuai dengan kebaikan para pekerja. Konsep paternalisme menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap para pekerja, dan pimpinan perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk memastikan bahwa para pekerja tidak mencari bantahan dari manajemen. Metode ini mulai hilang pada tahun 1930-an.

Pendekatan Sistem Sosial (*Human Relation*): Manajemen SDM atau personalia adalah proses yang kompleks. Pemimpin perusahaan mulai menggunakan pendekatan lain, pendidikan sistem sosial. Pendekatan ini mempertimbangkan faktor lingkungan saat memecahkan masalah. Setiap masalah yang muncul diupayakan untuk diselesaikan dengan cepat dan tanpa resiko yang signifikan bagi pemberi kerja dan tenaga kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diperlukan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk menyediakan perusahaan dengan unit kerja yang efisien. Penelitian manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana memilih, mengembangkan, mempekerjakan, bekerja dengan, mengevaluasi, dan mempertahankan jenis dan jumlah staf yang tepat untuk ini. Keterampilan manajemen adalah mengatur penggunaan sumber daya, termasuk orang, secara efisien dan efektif untuk tujuan tertentu. Kompetensi sumber daya manusia, menurut Sudiarti (2020), adalah kemampuan seseorang dalam hal pengetahuan, kemampuan, dan atribut kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan kemampuan untuk mencapai tujuan.

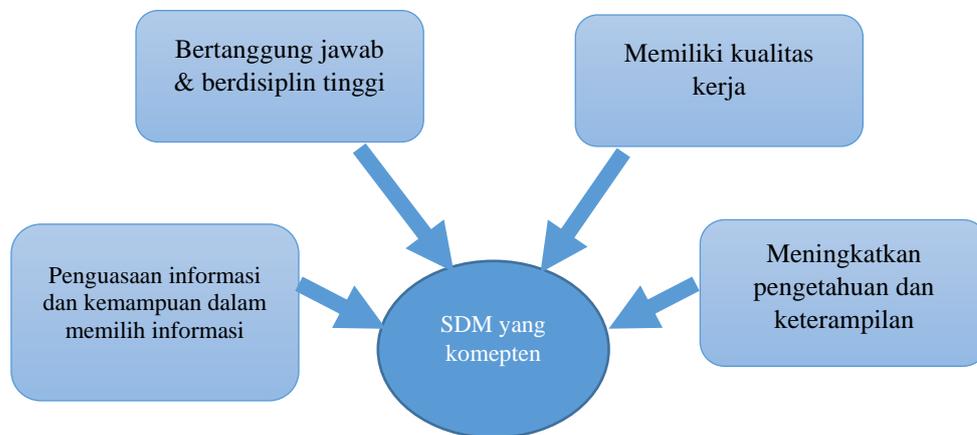
Kinerja dapat didefinisikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan kerja seseorang, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 2019). Menurut Armstong dan Baron (Poerwadarminta, 2019), kinerja berasal dari pengertian prestasi, yaitu hasil kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Proses kerja juga termasuk di dalamnya. Selain itu, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sangat terkait dengan tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut disebut kinerja. Ini mencakup apa yang dikerjakan dan bagaimana itu dilakukan (Wibowo, 2021).

Standar kinerja terdiri dari unsur kuantitatif dan kualitatif (Mangkunegara 2019). Akurasi dan kaliber pekerjaan, tingkat produktivitas, kemampuan untuk menganalisis informasi dan data, keahlian dengan mana mesin dan peralatan digunakan, kapasitas untuk menilai cacat dan keluhan, dan jenis layanan yang diberikan sepanjang proses kerja termasuk komponen kuantitatif.

Penelitian ini mengklaim bahwa masyarakat mengharapkan standar tinggi dari sekolah-sekolahnya, terutama mengingat kaliber instruktur yang disediakan untuk siswa mereka. Menggunakan informasi latar belakang ini, para peneliti akan menyelidiki kemampuan manajemen SDM dan bagaimana mereka berhubungan dengan kinerja keseluruhan sekolah dasar distrik di Labu Beach. Sampel dari penelitian ini terdiri dari

tujuh sekolah dasar di Kecamatan Pantai Labu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu pengelola lembaga pendidikan lain yang ingin menerapkan manajemen SDM di tempat kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah sumber daya manusia di beberapa sekolah dasar di Kecamatan Pantai Labu memiliki kompetensi di bidang tersebut dan seberapa besar korelasi antara pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dan kinerja dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Dibandingkan dengan sumber daya manusia di negara lain, manajemen sumber daya manusia (SDM) Indonesia masih kurang kompetensi. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia menjadi lebih sulit jika tidak didukung oleh keterampilan yang tepat untuk mengatasi tantangan industrialisasi, terutama digitalisasi dan teknologi. Dan, lagi-lagi, ketidakmampuan dan pencapaian pendidikan masih menjadi masalah. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk memecahkan masalah SDM termasuk menguasai informasi, kemampuan untuk memilih informasi, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Berikut ini adalah model pemecahan masalah tersebut:



Gambar 1. Skema Pemecahan Masalah

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dalam penelitian ini, informasi tentang pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dan hubungannya dengan kinerja dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur. Penelitian kualitatif memberikan penjelasan rinci dan mendalam tentang masalah melalui pengumpulan data yang akurat. Selain itu, karena penelitian kualitatif mengutamakan kedalaman data daripada kuantitas data, penelitian kualitatif tidak melakukan pengujian.

Lokasi penelitian ini adalah Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Pantai Labu. Terdiri dari 7 sekolah, termasuk UPT SPF SDN 106186 Kubah Sentang, UPT SPF SDN 105343 Ramunia, UPT SPF SDN 107421 Desa Tangah, UPT SPF SDN 104252 Sie Tuan, UPT SPF SDN 104250 Ramunia, UPT SPF SDN 105336 Rantau Panjang, dan UPT SPF SDN 105337 Pantai Labu Pekan. Penelitian ini berfokus pada kemajuan pendidikan dalam manajemen SDM. Bidang pendidikan dipilih karena tim peneliti ingin menjelaskan pengembangan Manajemen SDM dan hubungannya dengan kinerja guru dan staf saat ini di Sekolah-olah di Pantai Labu. Sebanyak 70 responden diwawancarai oleh guru dan karyawan. Metode purposive sampling digunakan untuk memilih responden melalui wawancara. Metode purposive sampling digunakan untuk menemukan karyawan dengan informasi yang luas tentang manajemen SDM di perusahaan ini. Metode ini digunakan

untuk menentukan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih representatif (Sugiyono, 2020).

Wawancara adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data. Menggunakan parameter dari wawancara sebelumnya, para peneliti melakukan wawancaranya mendalam dengan sumber-sumber yang signifikan, juga disebut sebagai informant. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi sebanyak mungkin tentang topik, dan dilakukan secara transparan dan fleksibel dalam menanggapi perubahan yang timbul selama wawancara. Untuk mengamati kebenaran dan realitas sosial, para peneliti kemudian melakukan pengamatan tangan pertama di lokasi penelitian. Hal ini dilakukan untuk menggabungkan informasi dari topik studi atau temuan wawancara dengan data tentang pengembangan sumber daya manusia staf departemen SDN dan instruktur.

Selanjutnya, dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif deskriptif. Ini berarti bahwa data yang dikumpulkan diuraikan, dihubungkan dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah, diinterpretasikan hasilnya, dan kemudian dibuat kesimpulan dan rekomendasi. Dalam penelitian ini, data yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guru dan karyawan di SDN di Kecamatan Pantai Labu dikumpulkan untuk dianalisis. Terdapat tiga (tiga) komponen analisis data interaktif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data reduction, data display dan mengambil kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Daerah Pantai Labu Sumatra Utara terletak di kabupaten Deli Serdang. Kecamatan pantai Labu mendapat namanya karena kedekatannya dengan pantai dan kelimpahan pohon-pohon labu yang besar dan produktif yang mengelilingi daerah tersebut. Karena nama Pantai labu adalah nama asli yang diberikan oleh orang tua. Lokasi lama kantor camat Labu Beach adalah di Pekan's Labu Coast Village. Namun, karena keterlibatan dalam proyek pembebasan lahan untuk pengembangan Bandara Kualanamu, kantor tersebut telah dipindahkan ke Kelambir Village sejak tahun 2000.

Desa itu pernah terletak sekitar 2 km dari pantai. Pada tahun 1890, Sultan Serdang, Sulaiman Syariful Alamsyah, memberi nama desa Sukaraja. Selanjutnya, desa Sukaraja, yang mencakup area + 300 ha, diubah namanya menjadi Pantai Labu Baru. Pada tahun 1952, Wakil Wedana (Mabei Tarigan), yang pada saat itu menjadi kepala desa, Muhammad Kasih Purba, mendirikan tempat ibadah pertama yang dikenal sebagai Langgar/Musholla. Setelah itu, Abdullah Law Purba menggantikan Muhammad Kaseh Purba sebagai kamp utama. Seiring waktu dan hal-hal berkembang, kantor desa dibangun pada tahun 1982 oleh komunitas, dan pada tahun 1985 desa Langgar / Mushala diatur untuk menjadi fasilitas semi permanen. Setelah pembangunan komunitas di desa yang ditunjuk sebagai New Blue Coast Village, jalan utama dibangun pada tahun 1987. New Labu Beach Village dibagi menjadi dua Dusun selama pemerintahan lama Syahluddin, dan jembatan itu dihancurkan di Dusun I pada tahun 1989. Seiring berjalannya waktu, pertumbuhan komunitas dipercepat sesuai dengan kemajuan zaman pada tahun 1990. Mushola diubah menjadi masjid dengan kondisi konstruksi permanen ketika Rehab dipulihkan. Muhammad Saleh berhasil membangun jalan yang menghubungkan desa-desa New Labu Beach dan Denai Sarang Birung ketika ia ditunjuk ke Departemen Syahluddin Kuno pada tahun 1994. Perbudakan Departemen Syahluddin kuno berakhir pada tahun 2004 ketika Drs. Fakhruddin mengambil alih. Selama masa jabatannya, ia berhasil membangun jembatan beton permanen yang menghubungkan desa-desa New Labu Coast dan Denai Sarang Bird, yang terletak di Dusun II. Pada tahun 2007, ia juga menyelesaikan

renovasi masjid dan mengeraskan jalan. Fakhruddin menjabat sebagai Kepala Desa Pantai New Labu selama lima tahun, dari 2004 hingga 2009. Setelah itu, ia terpilih kembali, dan posisi itu dipegang oleh Kantor Kepala Desa sampai saat ini, selama waktu itu konstruksi saat ini telah menjadi semakin permanen.

Tabel 1.**Batas Wilayah dan Letak Geografi Desa Pantai Labu Baru**

Sebelah Utara	Desa Paluh Sibaji dan Desa Denai Sarang Burung Kec.Pantai Labu
Sebelah Selatan	Bandara Kuala Namu
Sebelah Barat	Desa Pantai Labu Pekan Kec. Pantai Labu
Sebelah Timur	Desa Perkebunan Ramunia Kec. Pantai Labu

Topografi

1. Bentangan Wilayah
Desa Dataran Rendah/Pinggiran Pantai.
2. Letak Desa
Perbatasan dengan Kecamatan Lain Desa Kawasan Pertanian

Orbitasi

1. Jarak ke ibu kota kecamatan terdekat : 7 Km
Lama jarak tempuh ke Kota Kec.dgn ken.bermotor : 15 menit
Lama jarak tempuh ke Kota Kec.dgn berjalan kaki : 1,5 Jam
2. Jarak ke ibu kota kabupaten : 15 Km
Lama jarak tempuh ke Kota Kec.dgn ken.bermotor : 30 menit
Lama jarak tempuh ke Kota Kec.dgn berjalan kaki : 4 Jam
3. Jarak ke ibu kota Propinsi : 33 Km
Lama jarak tempuh ke Kota Kec.dgn ken.bermotor : 90 menit
Lama jarak tempuh ke Kota Kec.dgn berjalan kaki : 7 Jam
Nama – Nama Camat yang pernah bertugas di Kecamatan Pantai labu adalah:
 1. Syahmardan Harahap, BA
 2. Suryati Tanjung, BA
 3. Drs. Arlan Nasution
 4. Drs. Risno Johannes
 5. Zainuddin
 6. M. Thahir Siagian, SE
 7. Ahmad Efendy Siregar, S.Sos, M.Ap
 8. M. Ayub, S.Sos
 9. A. Fitriyan syukri, S.STP, MAP
 10. Rahmat Azahar Siregar, S.STP, MM
 11. Muhammad Faisal Nasution, S.STP, MAP

Tabel 3.**Nama Desa dan Kepala Desa Kecamatan Pantai Labu**

NO	NAMA DESA	NAMA KEPALA DESA
1	BAGAN SERDANG	IMRAN
2	BINJAI BAKUNG	T O P A N
3	DENAI KUALA	SWARDI
4	DENAI LAMA	PARNU
5	DENAI SARANG BURUNG	SURIYAT
6	DURIAN	SUPIADI
7	KELAMBIR	SAHRIAL.SE

8	KUBAH SENTANG	IHWAN HIDAYAT
9	PALUH SIBAJI	ABDUL HAFIZ
10	PANTAI LABU BARU	MUHAMMAD YUSUP
11	PANTAI LABU PEKAN	ZULKARNAIN
12	PEMATANG BIARA	ZULKIFLI
13	PERKEBUNAN RAMUNIA	NGADINO
14	RAMUNIA I	MUHAMMAD HUDRI
15	RAMUNIA II	MULIONO
16	RANTAU PANJANG	MUHAMMAD YUSNI
17	RUGEMIUK	SOFYAN EDRIAN
18	SEI TUAN	PARNINGOTAN MARBUN
19	TENGAH	IRWANSYAH

Kecamatan Pantai Labu adalah salah satu wilayah di Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Jumlah Sekolah Dasar (SD) yang berada di Kecamatan Pantai Labu adalah sebanyak 24 sekolah. Adapun SD tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Nama-Nama Sekolah Kecamatan Pantai Labu

No.	Nama Satuan Pendidikan	Alamat	Status
1.	UPT SPF SD-N 101925 Pantai Labu	Pantai Labu	Negeri
2.	UPT SPF SD-N 105341 Desa Durian	Desa Durian	Negeri
3.	UPT SPF SD-N 105342 Durian	Desa Durian	Negeri
4.	UPT SPF SD-N 105344 Denai Lama	Dusun III Denai Lama	Negeri
5.	UPT SPF SD-N 105343 Ramunia	Jl. Pantai Labu Gang Besi Timur	Negeri
6.	UPT SPF SD-N 106186 Kubah Sentang	Kubah Sentang	Negeri
7.	UPT SPF SD-N 106448 Bagan Serdang	Dusun II	Negeri
8.	UPT SPF SD-N 106827 Desa Durian	Pasar XII Desa Durian	Negeri
9.	UPT SPF SD-N 107420 Desa Tengah	Dusun I Desa Tengah	Negeri
10.	UPT SPF SD-N 105339	Desa Binjai Bakung	Negeri
11.	UPT SPF SD-N 105338 Denai Kuala	Dusun I Denai Kuala	Negeri
12.	UPT SPF SD-N 105340 Denai Sarang Burung	Denai Sarang Burung	Negeri
13.	UPT SPF SD-N 105336 Rantau Panjang	Dusun III Desa Kelambir	Negeri
14.	UPT SPF SD-N 104255	Pantai Labu	Negeri
15.	UPT SPF SD-N 105337 Pantai Labu Pekan	Pantai Labu Pekan	Negeri
16.	UPT SPF SD-N 104258 Pematang Biara	Dusun I Pematang Biara	Negeri
17.	UPT SPF SD-N 104250	Pantai Labu	Negeri
18.	UPT SPF SD-N 101928 Rantau Panjang	Jl. Raya Rantau Panjang No.3	Negeri
19.	UPT SPF SD-N 104256 Regemuk	Jl. Rantau Panjang	Negeri
20.	UPT SPF SD-N 104252 Seituan	Dusun I Seituan	Negeri
21.	UPT SPF SD-N 106447 Desa Durian	Desa Durian	Negeri
22.	SD Harapan	Dusun IV	Swasta
23.	SD Methodist Indonesia	Jl. Besar Pantai Labu No. 1	Swasta
24.	SD Swasta Setia Pantai Labu	Denai Lama	Swasta

Latar Belakang Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dan Hubungannya terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SDN Kecamatan Pantai Labu.

Proses pembelajaran adalah inti dari semua kegiatan di suatu institusi pendidikan. Rencana ini seharusnya mengarahkan proses pembelajaran. Namun, jika elemen-elemen yang diperlukan tidak dipenuhi, proses pembelajaran sering menjadi membosankan bagi siswa. Ada banyak kemungkinan yang dapat menyebabkan hal ini. Ini bisa menjadi hasil dari sarana dan prasarana, lingkungan belajar, atau bahkan pendidiknya sendiri. Bagaimana guru mempersiapkan diri untuk mengajar hingga evaluasi digunakan sebagai ukuran keberhasilan pembelajaran dan evaluasi bagaimana guru berprestasi.

Untuk meningkatkan kinerja guru dan staf di SDN Kecamatan Pantai Labu, kegiatan pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memenuhi beberapa tujuan. Salah satunya adalah untuk meningkatkan kualitas SDM atau kualitas profesional seorang guru, memenuhi persyaratan administratif, dan memberikan motivasi bagi para guru untuk lebih antusias dalam pengajaran. menurut Nur Aini, S.E., S.Pd., kegiatan dilakukan khususnya dengan pendekatan institusional untuk meningkatkan SDM kualitas.

Selain itu, ibu Henny mengatakan bahwa tujuan dari kegiatan peningkatan kinerja guru adalah agar dunia pendidikan dapat menyesuaikan dengan perkembangan kehidupan. Untuk menghadapi perkembangan saat ini, atasan harus meningkatkan kinerja guru untuk menjaga kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, pendidik dapat menghasilkan siswa yang berkualitas tinggi yang dapat bersaing di kancah internasional. Peningkatan kinerja guru adalah salah satu cara untuk mencapai kualitas pendidikan, karena guru selalu menjadi komponen terpenting yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan pendidikan. "Latar belakang diadakannya kegiatan pengembangan kinerja guru ini menurut saya adalah dunia pendidikan selalu mengalami perubahan sesuai dengan tuntutan perkembangan kehidupan masyarakat." Untuk mengatasi ketidakpastian ini, kepala sekolah harus meningkatkan kinerja guru untuk menjaga kepercayaan masyarakat dan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Hasil wawancara peneliti dengan ibu Ade memperkuat pernyataan ibu Henny di atas. Para peneliti menambahkan bahwa tujuan kegiatan adalah untuk meningkatkan efektivitas instruktur melalui pendekatan institusi atau individu. Konteksnya adalah bahwa kepala sekolah diminta untuk meningkatkan kinerja guru menggunakan pendekatan institusi dan pribadi untuk meningkatkan kepercayaan publik bahwa sekolah dapat menghasilkan lulusan kaliber yang diinginkan publik.

Ibu Sukma, S.Pd, menjelaskan alasan kegiatan tersebut. Menurutnya, "Latar belakang diadakannya kegiatan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru adalah karena mutu pendidikan merupakan tolak ukur yang menentukan martabat dan kemajuan suatu bangsa dengan mencermati mutu pendidikan suatu bangsa", Untuk menentukan peringkat negara. Instruktur terus tampil buruk di semua bidang, termasuk evaluasi dan persiapan pengajaran, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, dan penggunaan konten yang tidak sesuai dengan kredensial mereka. Ibu Isna Irawati, S.Pd., Kepala Sekolah di salah satu SDN Kecamatan Pantai Labu, menyatakan, "Jadi kalau latar belakang dilakukan kegiatan ini, menurut saya ini terkait dengan masalah kinerja guru karena adanya perubahan kurikulum dan kebijakan baru dari pemerintah, sehingga guru SD masih kurang memahami kebijakan yang berlaku."

Ibu Hidayati Gunanti juga menyampaikan masalah kinerja guru di SDN Kecamatan Pantai Labu, mengatakan bahwa beberapa guru tidak memenuhi tuntutan, materi yang diajarkan tidak sesuai, dan belum bisa menyampaikan materi pelajaran dengan baik. Akibatnya, anak didik tidak dapat menerima materi yang diberikan.

Di bawah ini akan dibahas latar belakang pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Kecamatan Pantai Labu dan tujuan diadakannya kegiatan tersebut. Salah satu tujuan dari program pengembangan SDM ini adalah untuk membangun kemitraan kerja antara kepala sekolah dan guru, serta guru dengan guru, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dan untuk meningkatkan komitmen guru terhadap fungsi dan tanggung jawab mereka sebagai tenaga profesional. Berikut adalah komentar Ibu Zubaidah tentang tujuan acara tersebut: "Untuk tujuan diadakannya acara ini, menurut saya begini bu... kegiatan ini bertujuan untuk membangun kemitraan kerja antar kepala sekolah dengan guru ataupun guru dengan guru." Meminimalkan potensi masalah.

Karena kegiatan-kegiatan tersebut dirancang untuk meningkatkan kinerja guru, diharapkan guru memiliki kualitas yang tinggi, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan mendorong guru untuk melakukan tugas dan fungsi sehari-hari. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ibu Hidayati Gunanti dan ibu Wulan tentang tujuan kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat di sini. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas guru dan sekolah di Indonesia. Kegiatan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi atau semangat guru selama proses pembelajaran.

Pendapat ibu Sukma berikut mendukung hasil wawancara sebelumnya: Tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia di SDN Kecamatan Pantai Labu adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Tindakan-tindakan ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru, meningkatkan komitmen guru untuk melaksanakan tanggung jawab dasar mereka sebagai pendidik, meningkatkan prestasi siswa, dan mengamankan instruktur atau sumber daya pendidikan yang diperlukan.

Mendapatkan guru yang kompeten, meningkatkan profesionalisme guru, menciptakan bahan pengajaran berkualitas tinggi, meningkatkan kinerja guru, dan meningkatkan dedikasi guru terhadap tanggung jawab utama mereka adalah tujuan dari inisiatif ini.

Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia dan hubungannya terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SDN Kecamatan Pantai Labu.

Tingkat perencanaan sangat mempengaruhi bagaimana tindakan dilakukan. Oleh karena itu, ketika suatu kegiatan direncanakan dengan benar, ia dimulai dengan baik. Ketika datang ke pengembangan sumber daya manusia pendidikan, tidak ada pengecualian. Seorang guru harus dilengkapi dengan keterampilan yang melengkapi pekerjaan dan karirnya. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala dan waka kurikulum SDN Kecamatan Pantai Labu harus menyusun rencana program untuk meningkatkan kinerja guru.

Selanjutnya, rencana program disampaikan ke tempat pertemuan. Perencanaan jenis kegiatan, menentukan tujuan dan tujuan, jadwal waktu dan lokasi, anggaran untuk kegiatan, dan RTL adalah topik diskusi selama pertemuan ini. Setelah pertemuan perencanaan ada waka, TU, guru, dan kepala sekolah. Menurut Ibu Zubaidah, seorang guru di salah satu SDN di Kecamatan Pantai Labu, "Perencanaan pengembangan SDM guna meningkatkan kinerja guru SDN Kecamatan Pantai Labu diawali den Forum rapat akan digunakan untuk membahas kemudian. Kepala sekolah, guru, waka, dan staf administrasi hanya memiliki sedikit waktu untuk merencanakan pertemuan forum.

Pernyataan yang sama yang dibuat oleh Ibu Hidayati Gunanti, yang merupakan guru di lokasi tersebut, memperkuat hal ini. "Sebelum diadakan kegiatan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah hendaklah menyusun perencanaan yang berkaitan dengan program-program kerja atau ide-ide yang bersifat strategis dalam rangka meningkatkan kinerja guru di lembaga mereka." Rapat guru membahas persiapan ini. Kepala sekolah, guru, staf, komite, dan yayasan yang menaungi berpartisipasi dalam pertemuan ini.

Determinasi alokasi waktu Selain itu, perlu direncanakan program kerja, pelaksanaan kegiatan, perangkat pembelajaran dan tindak lanjut, jadwal kegiatan, dan perangkat pembelajaran.

Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Sukma, seorang guru di salah satu SDN yang ada di Kecamatan Pantai Labu, menunjukkan bahwa sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan, kepala sekolah dan semua waka menyusun rancangan atau program yang terkait dengan kegiatan tersebut. Program-program ini kemudian disampaikan ke forum rapat guru, di mana kepala sekolah, waka, guru, dan siswa terlibat. Dan kemudian menentukan alokasi waktunya.

Seluruh civitas akademika, yang dibagi menjadi kelompok-kelompok yang berpartisipasi dalam inisiatif dan peserta, berpartisipasi dalam kegiatannya yang mandiri. Jika kegiatannya digabungkan dengan lembaga lain, madrasah mengirimkan beberapa staf untuk bidang-bidang tertentu. Di bawah ini adalah pernyataan yang diperoleh peneliti dari beberapa guru: Pelaksanaan dilakukan sesuai dengan waktu yang disepakati bersama. semua anggota sekolah. Ketika para guru menghadiri acara tersebut, saya sangat antusias. Antara kendala pelaksanaan adalah gaya manajemen yang tidak sesuai, keterampilan komunikasi yang buruk, kurangnya motivasi, dan pelatihan yang dilihat hanya dari sudut pandang atasan atau bawahan. Seluruh civitas akademika berpartisipasi dalam kegiatannya, yang mandiri dan dibagi menjadi peserta dan kepanitiaan. Jika kegiatannya digabungkan dengan lembaga lain, sekolah dasar mengirimkan beberapa staf untuk bidang yang diinginkan. Semangat dan profesionalisme guru terlihat dalam tindakan mereka. Mungkin ada masalah dengan narasumber yang ada, tetapi biasanya masalah ini dapat diatasi.

Untuk meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Pantai Labu, para peneliti mengumpulkan data tentang penilaian pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengevaluasi kinerja guru yang mengikuti program pengembangan sumber daya manusia, tingkat evaluasi ini melibatkan kepala sekolah yang mengunjungi setiap kelas. Selain itu, penilaian akan dilakukan dalam forum pertemuan kolaboratif, atas permintaan ibu Zubaidah: Memantau dan mengevaluasi kinerja masing-masing guru dalam hal pengiriman konten dan manajemen kelas dapat menginspirasi siswa.

Ini diperkuat oleh pendapat bapak Amrin sebagai berikut: Untuk evaluasi, kepala sekolah harus selalu melihat kunjungan kelas untuk menilai kegiatan pembelajaran. Ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar dan mencegah kekosongan kelas. Selain itu, evaluasi dilakukan bersama dengan rapat pleno PG untuk mengevaluasi program, memberikan umpan balik, dan meminta penasihat. Saya akan mengatakan bahwa 85% dari program bekerja seperti yang dimaksudkan. Salah satu batasan adalah kepala pengawasan sekolah instruktur, bantuan dengan kegiatan lokakarya, dan kemampuan dewan guru untuk berpartisipasi dalam MGMP. Selain itu, tugas yang dihasilkan oleh workshop harus dikumpulkan dan diberikan, sehingga rencana dapat dibuat dengan cepat dan cermat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa meningkatkan sumber daya manusia dapat membantu anggota staf dan instruktur di Departemen Luar Negeri Labu Pantai berfungsi lebih baik. Secara singkat, pengembangan sumber daya manusia dapat berfokus pada meningkatkan keterampilan pribadi melalui pembelajaran, yang merupakan salah satu pendekatan untuk meningkatkan kinerja dan memberdayakan orang untuk beradaptasi dengan perubahan keadaan dan tantangan.

Oleh karena itu, pengembangan SDM yang direncanakan dengan baik akan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, yang akan memungkinkan mereka untuk

meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas mereka. Kontribusi dan peran mitra dalam penelitian ini adalah mitra sebagai penyedia sarana dan prasarana, memberikan kemudahan dan kesediaan waktu serta kesempatan kepada peneliti dalam berlangsungnya kegiatan penelitian ini. Mitra dengan senang hati meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dan memberi kesempatan guna berjalannya penelitian ini sesuai sebagaimana mestinya. Pelaksanaan penelitian ini mengalami kendala, antara lain penentuan jadwal interview/wawancara. Harus menunggu responden dalam hal ini yaitu guru dan pegawai SDN yang ada di Kecamatan Pantai Labu. Ada beberapa dari guru dan pegawai yang hadir dan sebahagian tidak hadir walaupun di awal sudah membuat janji, dalam menganalisis data, tidak semua data-data yang dibutuhkan terkumpul secara lengkap dari beberapa sekolah sehingga data yang diberikan sekolah masih belum akurat, luaran penelitian tidak sesuai dengan yang telah dirancang pada awal membuat penelitian yaitu akan terbit dibulan Februari 2024. Akan tetapi mundur sampai dengan waktu yang belum bisa ditentukan karena dalam menyelesaikan penelitian sedikit lewat dari waktu yang sudah ditentukan. Sehingga dalam mensubmit jurnal penelitian juga terlambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Poerwadarminta, W.J.S. (2019). *Kamus Umum Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudiarti. (2020). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo. (2019). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sulystiowati.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pernada Media
- Wibowo. (2021). *Managemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yendrawati. (2020). Pengaruh Gender, Pengalam Auditor, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Kemampuan Kerja dan Pengetahuan Auditor Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan. Volume 4, Nomor 1: 1- 8.*