

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar

Anastasya Millanisti Mutiara Runtulalo

Pascasarjana Universitas Negeri Manado

Email: tasyamillanisti@gmail.com

Abstract

The government continues to work to improve human resources. National commitment or awareness of the entire nation to improve quality must comply with the applicable regulations, ensuring a secure and regulated process. The purpose of this study is to gain a basic understanding of the development of human resource quality in elementary schools, performance and productivity of human resources in elementary schools; steps and efforts to develop human resources below national education standards; and the role, function, and responsibility of the principal in improving the productivity of human resources in elementary schools. This study shows that human resource development actually starts from the same problem: how to improve human resources to meet the challenges of the times and how our human resources can compete with foreign human resources. Thus, human resources can contribute maximally to improving the quality of education in Indonesia in terms of performance and productivity. As leaders of educational institutions, principals must participate in achieving this. With the roles, functions, and efforts they make, they are expected to work together to improve the human resources of educators and education personnel for effective and efficient performance and productivity.

Keywords quality development, human resource, primary school.

1. Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional Indonesia, undang-undang Pemerintah Republik Indonesia terus merevisi konsep dasar pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional bangsa Indonesia dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia (Notoadmodjo, 2009).

Sumber daya manusia pendidikan dan tenaga kependidikan adalah aset yang paling penting, dan mereka memiliki peran penting dalam menentukan konsep, inovasi, dan pelaksanaan program. Oleh karena itu, revisi ini dibuat oleh pemerintah untuk mengatasi tantangan yang timbul dari kebutuhan sumber daya manusia pendidikan dan tenaga kependidikan untuk terus berkembang mengikuti arus globalisasi saat ini.

Untuk posisi ini, pemimpin lembaga pendidikan harus melibatkan kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia. Karena dengan melakukan pengembangan seperti ini, diharapkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan akan berperan penting dalam mensukseskan sistem pendidikan Indonesia saat ini. agar sumber daya manusia lokal dapat bersaing dengan sumber daya manusia dari negara lain.

Berdasarkan hal ini, artikel ini disusun dengan mengangkat tema langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia di SD. Tujuannya adalah untuk meningkatkan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

pemahaman kita tentang pengembangan sumber daya manusia dan peran aktif kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan.

2. Tinjauan Literatur

Konsep Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) di SD. Konsep utama tentang pengembangan sumber daya manusia—khususnya dalam dunia pendidikan, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan—bergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dalam era kompetensi global saat ini, dianggap bahwa sumber daya manusia yang kurang berkualitas akan mampu tersingkir. Dalam situasi seperti ini, setiap sumber daya harus memiliki keahlian yang diperlukan. Di sinilah pendidikan harus mampu berinovasi dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas tinggi sebagai hasil dari proses yang berhasil (Jahari, 2014). Karena tuntutan ini, pemerintah, terutama menteri pendidikan, membuat peraturan perundang-undangan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan tenaga kependidikan yang terus meningkat. seperti UU No.32 tahun 2013, yang merevisi UU No.19 tahun 2005 tentang standar pendidikan nasional dan UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Bab IX, pasal 35 dari UU No. 20 tahun 2003 membahas standar pendidikan nasional. Standar nasional pendidikan digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan kurikulum, tenaga pengajar, sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan. Pencapaian diawasi dan dilaporkan secara nasional oleh lembaga yang bertanggung jawab untuk standardisasi, penjaminan, dan pengendalian kualitas pendidikan (UU No. 20, 2003). Dalam pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, pola dasar pengembangan inilah yang digunakan sebagai konsep dasar. Sumber daya manusia (SDM) sekolah adalah salah satu aset yang paling penting karena mereka bertanggung jawab untuk mengembangkan, menginovasikan, dan mengimplementasikan program-program yang akan diterapkan selama proses pembelajaran. Kemampuan SDM ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pendidikan (Jahari, 2014). Jika sumber daya manusia yang berkualitas diberikan dukungan, peningkatan kinerja dan produktivitas akan semakin maju. Sebaliknya, sarana apa pun yang ada, tanpa dukungan SDM yang berkualitas, akan diperkikan dan akan sulit untuk maju dan berkembang. Selain diskusi tersebut, pendidik dan tenaga kependidikan harus mempertimbangkan kode etik profesi mereka sendiri.

Kinerja dan Produktivitas Sumber daya Manusia di SD. Produktivitas pendidik dapat diukur melalui prestasi kerja, pelaksanaan kerja, dan pencapaian kerja. Dengan demikian, kinerja seorang pendidik dapat diukur melalui kinerja mereka dalam mengemban proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, dan memberikan tindakan lanjut atas evaluasi tersebut (Novitasari et al., 2012). Produktivitas pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses perencanaan, penataan, dan pendayagunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, konsep produktivitas pendidikan harus dipahami sebagai kerangka berpikir untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam satuan pendidikan (Jahari, 2014). Untuk lebih memahami tentang kinerja tenaga kependidikan, berikut disajikan beberapa pendapat menurut pengetahuan operasional (Mulyasa, 2004): (1) Model Vroomian: Vroom menjelaskan bahwa “performance = f (kemampuan x motivasi)”. Dalam model vroomian ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (ability) dan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa: jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah pula. (2) Model Lawler dan Porter: Lawler dan Porter (1976) menjelaskan bahwa: “performance = effort (energi) x Ability (kemampuan) x Role Perceptions (usaha)” effort adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, abilities adalah karakteristik individu seperti intelegensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sedangkan role perceptions adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan. Role perceptions merupakan hal yang baru sebagai jenis perilaku yang paling cocok dilakukan individu untuk mencapai sukses. (3) Model Ander Butzin: Ander dan Butzin (1982) mengajukan model kinerja sebagai berikut: “future performance = past performance + (motivation (motivasi) x ability (kemampuan))”. Jika teori mengenai kinerja diselidiki maka di dalamnya akan melibatkan dua komponen utama yakni “ability” dan “motivation”. Perkalian antara ability dan motivasi menjadi sangat populer, sehingga banyak sekali dikutip oleh para ahli dalam membicarakan kinerja kependidikan. Menurut formula terakhir, kinerja dipengaruhi oleh hubungan antara motivasi dan kemampuan. Seseorang yang memiliki kemampuan yang tinggi tetapi memiliki motivasi yang rendah, akan memiliki kinerja yang buruk (Mulyasa, 2004).

Balai pengembangan produktivitas daerah, mengemukakan enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yakni: (1) Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas, dan bekerja dalam satu tim. (2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri. (3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dengan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control cycles). (4) Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas. (5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. (6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Karena merupakan komponen penting dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dan menentukan kualitas lulusannya, kinerja dan produktivitas guru selalu menjadi perhatian utama dalam praktiknya. Akibatnya, berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas guru (Novitasari et al., 2012). Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru, guru harus memiliki empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dengan demikian, untuk dapat menilai kinerja dan produktivitas pendidik berdasarkan keempat kompetensi tersebut, seorang pendidik harus bekerja sama dengan seluruh kelompok pendidik, seperti kepala sekolah, pendidik yang lain, karyawan, dan siswa. Mereka harus bekerja sama untuk mencapai kinerja pendidik yang optimal.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membahas masalah menarik dan penting tentang langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia di MI/SD. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan metode studi pustaka, yang bergantung pada sumber referensi seperti buku dan artikel jurnal ilmiah yang berkaitan dengan subjek utama (Iskandar et al., 2019). pembacaan data pemikiran para akademisi menggunakan pendekatan konstruktifkritis dan analisis isi untuk memahami substansinya (Putri & Iskandar, 2020).

4. Hasil dan Pembahasan

Langkah-langkah dan Upaya Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di SD dalam Lingkup Standar Nasional Pendidikan. Di seluruh wilayah hukum negara kesatuan republik Indonesia, standar nasional pendidikan merupakan standar minimum untuk sistem pendidikan. Pemerintah telah menetapkan tujuan pendidikan nasional terbaru, UU No.32 tahun 2013, yang merevisi UU No.19 tahun 2005, untuk mengikuti perkembangan dunia. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing nasional, diperlukan komitmen kolektif atau kesadaran nasional. Pada Pasal 2, standar nasional pendidikan mencakup kompetensi lulusan, isi, proses, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. dimana standar kompetensi lulusan digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan standar lainnya (Peraturan Pemerintah Nomor 32, 2013).

Berikut disini saya akan memaparkan 8 SNP yang terdiri dari standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan dalam UU No.32 tahun 2013 pasal 1: (1) Standar kompetensi lulusan merupakan dasar penilaian mengenai keahlian yang diperlukan sebagai kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. (2) Standar Isi (SI) adalah dasar penilaian mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. SI yang dimaksud dalam ruang lingkup materi adalah batasan kedalaman materi yang dimasukkan ke dalam kurikulum setiap program pendidikan dan satuan pendidikan. (3) Standar proses merupakan dasar penilaian mengenai pelaksanaan proses pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. (4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan dasar penilaian mengenai pendidikan penjabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Pendidik juga harus memiliki 4 kompetensi dasar yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, professional dan sosial. (5) Standar sarana dan prasarana merupakan dasar penilaian mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berekreasi dan berekreasi serta sumber belajar lain, yang diperlukan dalam membantu kelancaran proses pembelajaran termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. (6) Standar pengelolaan pendidikan merupakan dasar penilaian tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan Pendidikan. (7) Standar pembiayaan merupakan dasar penilaian mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun. (8) Standar penilaian pendidikan merupakan dasar penilaian mengenai mekanisme, prosedur, dan instrument penilaian hasil belajar peserta didik.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, standar ini digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kurikulum. Evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi dilakukan untuk memastikan bahwa pendidikan berkualitas tinggi, dan standar nasional pendidikan terus direvisi dan diperbarui secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan untuk merespons perubahan di tingkat lokal, nasional, dan global.

Sertifikasi adalah cara untuk memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan memenuhi standar pendidikan nasional. Pengembangan tenaga pendidik, khususnya guru SD/MI, memiliki dampak yang luas terhadap pendidikan secara keseluruhan. Justine T. Strait menyatakan bahwa dengan upaya pengembangan guru SD/MI melalui berbagai kegiatan atau program yang telah dirancang, diharapkan guru SD/MI dapat menyediakan waktu dan tenaga mereka untuk mencapai tujuan sekolah atau madrasah (Padil & Prasetyo, 2011).

Kesuksesan sekolah ditentukan oleh kemampuan pimpinannya dalam mengelola tenaga kependidikan yang ahli di bidangnya. Kegagalan dalam mengelola tenaga kependidikan dapat menyebabkan penurunan kualitas lembaga pendidikan.

Tenaga kependidikan, terutama guru, berfungsi sebagai garis terdepan dalam proses pendidikan. Tenaga kependidikan memiliki potensi besar untuk meningkatkan atau menurunkan institusi pendidikan, tetapi juga dapat menjatuhkan mereka. Ketika tenaga kependidikan bertindak sebagai profesional, mereka pasti akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka dan seringkali akan berinovasi untuk membantu peserta didik belajar dengan sukses. Namun, mereka akan menjadi penghalang dalam proses pendidikan jika mereka diabaikan atau ditelantarkan (Thoha, 2017).

Berikut Metode Pengembangan Guru SD/MI Menurut Castetter yang menyebutkan setidaknya lima metode pengembangan (Padil & Prasetyo, 2011):

No	Metode Pengembangan Guru SD	Keterangan
1	Individual guide staff development (Pengembangan guru SD yang dipadu secara individual)	Para guru SD dapat menilai kebutuhan belajar mereka dan secara mandiri digerakkan untuk belajar secara aktif mengembangkan kompetensinya
2	Observation/assessment (Observasi/penilaian)	Kegiatan observasi dan penilaian dilakukan kepada guru SD/MI dengan tujuan untuk mendapatkan data yang

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

		dapat direfleksikan dan dianalisis kelebihan dan kekurangan pada praktiknya tersebut dapat ditingkatkan dengan adanya kegiatan observasi lanjutan
3	Involment in a development or improvement process (keterlibatan dalam suatu proses pengembangan/ peningkatan)	Pengembangan guru SD lebih efektif ketika mereka dihadapkan untuk memecahkan suatu masalah Guru SD akan memperoleh pengetahuan/ keterampilan baru selama mmereka dilibatkan dalam proses pemecahan yang melingkupi sekolah
4	Trainning (pelatihan)	Pemberian teknik-teknik dan perilaku-perilaku tertentu dalam sebuah ruang kelas yang bertujuan menanamkan teknik- teknik dan perilaku tersebut ke dalam diri guru SD
5	Inquiry(penemuan)	Pengembangan profesionalisme guru SD/MI diselenggarakan berdasar atas inisiatif dan kerjasama di anantara para guru SD

Merumuskan Peran, Fungsi, Dan Tugas Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia di MI/SD. Selama bertahun-tahun, filosofi dan semangat produktivitas telah berkembang dalam peradaban manusia, yang mengandung arti "keinginan" dan "upaya" manusia untuk terus-menerus meningkatkan kualitas kehidupan di segala bidang. Efektivitas dan efisiensi adalah dua dimensi dari konsep produktivitas. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja secara maksimal, sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan cara pekerjaan dilakukan. Produksi sekolah dan produktivitas berkaitan dengan hal yang sama, yaitu menghasilkan lulusan secara kuantitatif dan kualitatif, yang pada gilirannya menghasilkan lulusan yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan tingkat satuan, dan mereka perlu memiliki dasar kepemimpinan yang kuat untuk melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akurat (Mulyasa, 2013).

Menurut dinas pendidikan, kepala sekolah juga harus mampu memenuhi tugasnya sebagai pendidik, manajer, administrator, supir, pemimpin, inovator, dan motivator (EMASLIM). Bagaimana seorang kepala sekolah dapat menerapkan ini di sekolah mereka adalah yang lebih penting. Kepala sekolah yang mempunyai ciri ciri EMASLIM di prediksi akan mampu mendorong visi menjadi sebuah aksi nyata dalam paradigm baru manajemen pendidikan, berikut disini saya akan memaparkan tentang EMASLIM: (1) Educator: Kepala sekolah sebagai

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

educator(pendidik), kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. (2) Manajer: Kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui tenaga kerja secara kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. (3) Administrator: Secara spesifik, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, personalia, sarana prasarana dan yang lainnya. Kegiatan tersebut harus dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas operasional. (4) Supervisor: Kepala sekolah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. (5) Leader: Kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan melimpahkan wewenang atau tugas. (6) Inovator: Kepala sekolah harus memiliki strategi yang inovatif dalam menjalankan hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. (7) Motivator: Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan, suasana kerja, disiplin, doongan, penghargaan, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Selanjutnya beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kependidikan, diantaranya adalah sebagai berikut: (1) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan Sebagai seorang kepala sekolah hendaknya harus mampu membangkitkan rasa disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin yang berasal dari dalam diri seorang tenaga kependidikan (self-discipline). Dalam kaitan ini Callahan and Clark mengatakan seorang kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal berikut: (a) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya; (b) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar prilakunya c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat; (c) Lebih lanjut lagi dikemukakan pentingnya disiplin untuk menanamkan a. Respect for authority (rasa hormat terhadap kewenangan). b. Co-operative effort (upaya untuk menanamkan kerjasama). c. The need for organization (kebutuhan untuk beorganisasi). d. Respect for others (asa hormat terhadap orang lain); (2) Pemberian Motivasi Tenaga kependidikan satu sama lain memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Dengan demikian hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari seorang pemimpin yaitu kepala sekolah, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga kependidikan tersebut bukan hanya berasal dari bentuk fisiknya, tetapi juga psikisnya misalnya motivasi. Oleh karena itu dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikan, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan. Motivasi merupakan tindakan atau proses memberi seseorang dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi ini dapat membangkitkan keinginan dan energi pada seseorang untuk melakukan pekerjaan, peran, atau subjek untuk

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan kekuatan atau daya yang timbul dari dalam sehingga menimbulkan seseorang ingin melakukan sesuatu (Srivastava, 2018). (3) Penghargaan (rewards) Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan diangsur untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi pendidik secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negative. (4) Persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan penafsiran pesan (Setiawan, 2016). Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memang bermula dari masalah yang sama: bagaimana meningkatkan sumber daya manusia kita agar sesuai dengan tantangan zaman dan bagaimana kita dapat bersaing dengan sumber daya manusia asing. Dengan demikian, sumber daya manusia dapat berkontribusi secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dalam proses kinerja dan produktivitasnya. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah juga harus berpartisipasi dalam mencapai hal ini. Dengan peran, fungsi, dan upaya mereka, kepala sekolah diharapkan dapat bekerja sama untuk meningkatkan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan untuk kinerja dan produktivitas yang efektif dan efisien.

Referensi

- Iskandar, W., Yusuf, M., & Anisa. (2019). Prototipe Supervisi Pendidikan Dan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 4(2), 163–180.
- Jahari, J. (2014). *Pengelolaan Pendidikan (Suatu Pendekatan Teori dan Praktik)*. Fajar Media.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2).
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/666>
- Padil, M., & Prasetyo, A. T. (2011). *Strategi Pengelolaan SD/MI Visioner*. UIN Maliki Press.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No16. (2007). Standar

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Peraturan Pemerintah Nomor 32. (2013). Standar Nasional Pendidikan.

Putri, F. A., & Iskandar, W. (2020). Paradigma thomas kuhn: revolusi ilmu pengetahuan dan pendidikan. *Nizhamiyah*, X(2), 94–106.

Setiawan, M. A. (2016). Pengaruh Bahan Ajar Multimedia Terhadap Hasil Belajar dan Persepsi Mahasiswa Pada Mata Kuliah Kimia Organik 1. *Jurnal Pendidikan Teori, Penelitian Dan Pengembangan*, 1(4).

Srivastava, S. (2018). Impact of Motivation on Management Student ' s Academic Performance in Relation to Overall Advancement. *International Journal of Advance Research, Ideas And Innovations In Technology*, 4(1), 214–217.

Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).

Undang-Undang Nomor 20, T. 2003. (2003). Sistem Pendidikan Nasional.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)