



**PELAKSANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PROFESIONALITAS
GURU DI SMP NEGERI 24 MEDAN
TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

Dewi Sri Indriati Kusuma^{1*}

¹Penulis adalah Guru SMP Negeri 24 Medan

Keywords:

Human Resource Management,
Teacher Professionalism

***Correspondence Address:**

Medan

Abstract: This study aims to determine how the implementation of human resource management and efforts to improve the quality of teacher professionalism at SMP Negeri 24 Medan. This study uses a qualitative approach. Collecting data using interviews, observation, and documentation. As the subject of this research is the Deputy Head of Curriculum, and teachers. Data was collected through data collection, data reduction, data presentation, conclusion drawing, and verification. From the results of the study, it was found that the process of implementing human resource management functions in improving the quality of teacher professionalism, namely: 1). HR planning at SMP Negeri 24 Medan is good, one of the indications is that it is based on the government and is added by the independence of the principal. 2) Job analysis in the organization to determine the tasks, goals, skills, knowledge, and abilities needed for teachers. 3) Performance Assessment From the results of the improvement in the quality of workers and the work environment here. Improvements in the quality of workers and the work environment. 4) Achievement of the effectiveness of working relations in carrying out their respective duties and professions that have been determined by the Government. 5) Provide the motivation to support the performance of teachers In providing motivation is very important for teachers/educators and staff who take shelter in this school, especially the government system. 6) Enforcing Discipline on teacher performance Discipline is a function of human resources where human resources are very important, because the more disciplined the teachers are, the higher the achievement intended for this school. 7) Holding a meeting In holding this meeting in order to continue the mission and vision that exists in this school to improve the performance of teachers and employees so that in the process of running it, the goals that have been set are achieved. 8) Give rewards to educators and education staff in the form of awards for advancing this school. The conclusion that can be drawn from this research is that the implementation of human resource management has been carried out well and the existing programs are given to this school, but there are several efforts by the principal in improving teacher professionalism. the quality of teacher professionalism.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam upaya peningkatan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan diharapkan mampu membentuk peserta didik yang dapat mengembangkan sikap, keterampilan dan kecerdasan intelektual agar menjadi manusia yang terampil, cerdas serta berakhlak mulia. Salah satu tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 alenia keempat adalah untuk ‘mencerdaskan kehidupan anak bangsa’. Dalam hal ini, pendidikan merupakan manifestasi dari satuan tujuan bangsa kita

sebagaimana dalam Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dijelaskan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan Nasional adalah sebagai berikut:

Pendidikan menjadi faktor pendukung manusia mengatasi segala persoalan kehidupan baik di lingkungan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Sistem pendidikan yang baik dan berkualitas merupakan salah satu faktor penentu tingkat kemajuan suatu negara semakin baik dan berkualitas sistem pendidikan di suatu negara, maka semakin baik dan berkualitas pula sumber daya manusia di negara tersebut. Dalam hal ini, lembaga pendidikan merupakan salah satu wadah pembangunan nasional yang kaitannya sangat erat dengan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) untuk meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan sudah seharusnya dijalankan dan dikelola secara profesional dengan manajemen yang baik oleh seluruh stakeholder yang ada, khususnya para pendidik dan tenaga kependidikan tersebut.

Manajemen sendiri dapat dimaknai sebagai proses bekerja sama dan melalui individu atau kelompok serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasinya. Tanpa manajemen yang tersistem dengan baik, akan sulit untuk mencapai tujuan dan target-target yang telah direncanakan.

Manajemen SDM harus terlihat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsif menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis.

Lembaga pendidikan yang berkualitas akan termanajemen dengan baik, baik manajemen kurikulumnya, manajemen sarana prasarannya, manajemen pembiayaan, dan sebagainya. Keberhasilan manajemen tersebut dalam mencapai tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan seorang manajer dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia di lembaga pendidikan tersebut. Sebagai manajer di lembaga pendidikan, Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan mutu kinerja sumber daya manusia yang ada di sekolah / lingkungan sekolah, khususnya kinerja guru. Selain itu, beliau juga bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka diharapkan dapat meningkatkan mutu profesionalitasnya.

Mengingat pentingnya peran seorang guru itu dalam dunia pendidikan, maka sudah seharusnya para guru mendapatkan perhatian yang lebih dari kepala sekolah selaku pimpinan dalam suatu lembaga pendidikan. Perhatian tersebut bisa diberikan melalui proses koordinasi, pengarahan, pembinaan, pendampingan, pengawasan, evaluasi motivasi, serta apresiasi-apresiasi lainnya dan penghargaan atas apa yang dilakukan para-guru tersebut, sehingga guru-guru mampu meningkatkan kualitas profesionalitas, sebab guru yang profesional ialah guru yang tahu akan peran nya dan mampu menerapkan metode-metode mengajar yang baik dan sehingga akan terciptanya kegiatan belajar dan mengajar berkualitas dan berpengaruh untuk peserta didik. Hal ini berarti

guru profesional merupakan implikasi dari kepala sekolah dalam manajemen seluruh komponen yang ada di sekolah tersebut. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan profesional kepada guru maka dibutuhkan peran kepala sekolah dalam menerapkan tahapan demi tahapan kegiatan manajemen pendidikan.

Profesionalitas seorang guru dapat dilihat dari penguasaannya dalam bidang ilmu yang diajarkannya, Kemampuan teknis keguruan, dan komitmen moral yang tinggi terhadap tugasnya. Penguasaan yang guru ajarkan merupakan suatu hal yang sangat mendasar, sehingga memungkinkan seorang guru tersebut untuk mentransfer ilmu kepada peserta didiknya, Adapun kemampuan teknis keguruan mencakup keterampilan mengajar, misalnya dalam metode menguasai pembelajaran, persiapan mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, sampai kepada tahap evaluasi pengajaran. Sedangkan komitmen moral seorang guru terhadap profesi keguruannya, disiplin dalam bertugas, dan objektif, kreatif dan setiap pandangan dan penilaian.

Guru merupakan elemen yang sangat penting dan sangat berpengaruh besar dalam keberhasilan sekolah, terutama dalam mendidik peserta didik ke arah yang baik yaitu kearah yang di cita-citakan dalam UUD 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan anak bangsa. Dengan demikian, peran kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk membantu peningkatan mutu profesional guru guna mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pelaksanaan Manajemen Sumber daya manusia dalam Meningkatkan Mutu Profesionalitas Guru di SMP Negeri 24 Medan”.

KAJIAN TEORETIS

Menurut George *Management is distinct process off planning, organizing, actuating, controlling, performed ti determine and accomplish stated objective these human beings and other resources.* Menurut Syaiful Sagala (2016:14) Manajemen diartikan sebagai suatu proses yang nyata mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan menyelesaikan sasaran yang telah ditetapkan dengan menggunakan orang dan sumber-sumber daya lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganissian, pengarahan, dan pengawasas usaha-usaha para anggota orgaisasi dan penggunaan sumber daya manusia oranisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, SDM selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Ada empat klasifikasi pentingnya sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Ermaya dalam Fathoni, yaitu:

- a. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan, dan menggerakkan percapia tujuan yang disebut administrator.
- b. Manusia tau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian sesuai dengan rencana, disebut manajer.
- c. Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

Manakalah kita berbicara tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia, maka kita tidak akan lepas upaya kita untuk mengembangkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan bukan hanya atif melainkan kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan sudah aktif, artinya bukan karena dipaksa, dan itulah yang sebenarnya hakikat peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan yang diharapkan.

Manajemen sumber daya manusia juga mempunyai peran penting dalam mengendalikan dan memajukan suatu organisasi melalui usaha manusia untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dalam konteks pendidikan, menurut kementerian pendidikan nasional, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan merupakan sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan demi kelangsungan suatu proses. Sementara proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Selanjutnya, aotput pendidikan merupakan kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dari perilaku sekolah. Oleh sebab itu, mutu dalam dunia pendidikan dapat dinyaakan lebih mengutamakan pada keberadaan siswa. Dengan kata lain program perbaikan sekolah dilakukan secara lebih kreatif dan konstruktif (Aminatu Zohrah, 2014:8).

Mutu dalam pendidikan bukanlah barang akan tetapi layanan, dimana mutu harus memenuhi kebutuhan, harapan dan keinginan sesama ihak atau pemakai dengan fokus utamanya terletak pada peserta didik (leaner). Sofyan Amri mengatakan bahwa mutu pendidikan berkembang seiring dengan tuntutan kebutuhan hasil pendidikan (output) yang berkaitan dengan kemajuan ilmu dan teknologi yang melekat pada wujud pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Manajemen akan berhasil apabila di pimpin oleh seorang manajer yang profesional dalam mengatur para pendidik. Termasuk dalam membuat suatu perencanaan dan upaya-upaya yang dilakukan untuk pendidik dan staff agar menciptakan guru-guru yang profesional dalam mengajar. Dan sumber daya manusia yang ada di sekolah/lingkungan sekolah, khususnya kinerja guru. Selain itu, beliau juga bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka diharapkan dapat meningkatkan mutu profesionalitasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif ialah rangkaian kegiatan atau proses menjaring informasi dari kondisi sewajarnya dalam kehidupan objek, dihubungkan dengan masalah, baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini bersifat dekarya tulis ilmiah. Penelitian dekarya tulis ilmiah adalah penelitian tentang fenomena yang terjadi saat ini. Proses yang dilakukan adalah pengumpulan data penyusunan data, serta melakukan analisis dan penafsiran data tersebut.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 24 Medan di Jln. Bangunan/Metal Tanjung Mulia Medan Kecamatan Medan Deli Kota Madya Medan. Adapun waktu penlitian ini berlangsung pada tahun pelajaran 2016/2017.

Sumber Data Penelitian

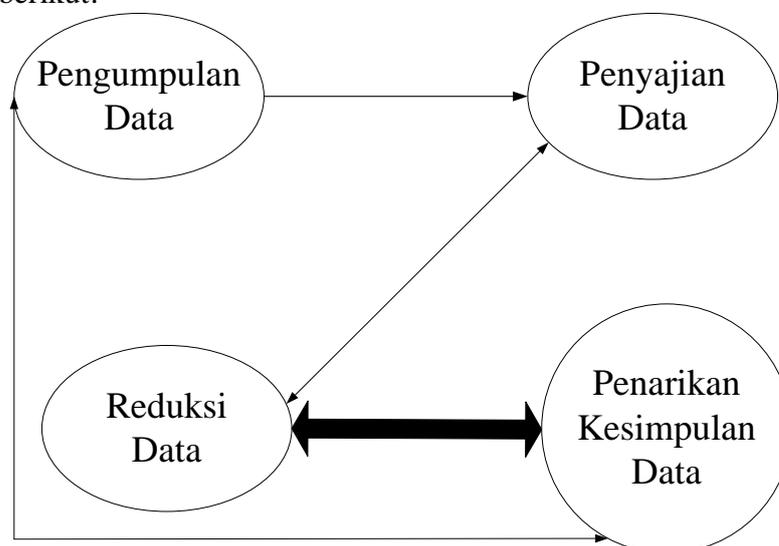
Sumber data primer atau tangan pertama, adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung kepada subjek sebagai sumber informasi yang di cari. Adapun yang dimaksud sebagai sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, dan beberapa guru.

Teknik pengumpulan data

- 1) Pengamatan (observasi); 2) Wawancara; 3) Dokumentasi

Teknik Analisa Data

Setelah semua data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Penelitian ini menggunakan nalisis data berdasarkan model anaisa interaktif aktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Analisa pada model ini terdiri dari empat komponen yang saling berinteraksi, yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses siklusnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Analisis Data Interaktif Model Miles dan Huberman

HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Saat melakukan dan merangkum Hasil observasi dan wawancara yang berkaitan dengan Pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia dan upaya-upaya dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru.

Manajemen Sumber daya Manusia di SMP Negeri 24 Medan

Dari hasil observasi dan wawancara mendalam dengan para Objek yang di teliti dan di dukung oleh studi Dokumentasi, dapat dipaparkan temuan-temuan pokok yang berkaitan dengan Manajemen sumber daya Manusia (MSDM) sebagai berikut :

“Perencanaan merupakan proses pemikiran yang dilakukan secara matang untuk menetapkan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang, Perencanaan dapat menolong pencapaian suatu target atau sasaran secara lebih

ekonomis, dan sumber daya manusia elemen yang sangat penting dalam suatu perencanaan

Dari hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri Medan Mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru, beliau memberikan keterangan sebagai berikut.

“Kalau sudah berbicara soal manajemen pasti tidak terlepas dari kata perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, di dalam suatu SDM dalam menjalani manajemen saya selaku Kepala sekolah ini saat berperan dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dimana saya ikut adil dalam penyusunan perencanaan-perencanaan tersebut, dan melaksanakan tugas saya sebagai pemimpin di sekolah ini, saya membuat organisasi untuk para pendidik/guru yang ada di sekolah ini. agar sesama guru mempunyai hubungan yang baik dan dapat bekerja sama dengan baik. dan membuat Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang, dan di dalam proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia saya memberikan arahan dan menyusun program untuk para guru agar jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini sekolah ini.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa dalam proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia ditetapkan apa tujuan dalam melakukan perencanaan jangka panjang.

Peneliti juga mewawancarai Wakil Kepala bidang kurikulum mengenai Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu profesionalitas.

“Dalam pelaksanaan SDM yang dilakukan harus berdasarkan program kerja yang telah di dibuat dan ditetapkan oleh Kepala sekolah untuk dapat dilaksanakan dalam memenuhi standar kualifikasi guru dan pendidik agar dapat mengajar sesuai dengan bidangnya masing-masing.

“Perencanaan adalah suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Di dalam membuat suatu perencanaan apapun harus memikirkan hal-hal yang baik. Agar mampu meningkatkan kemampuan-kemampuan para guru, dimana kegiatan ini memotivasi dan mengembangkan kemampuan guru.

Peneliti juga mewawancarai Guru Bahasa Indonesia mengenai Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu profesionalitas.

“Manajemen sumber daya manusia itu pemikiran-pemikiran atas dasar kecerdasan dalam mewujudkan perencanaan dalam melaksanakan tujuan biasanya perencanaan ini dilakukan oleh Kepala sekolah untuk memajukan sekolah, dan saya selaku guru dan juga guru-guru selalu dilibatkan dalam rapat mengenai perencanaan dan program sekolah kedepannya antara lain adalah tentang perencanaan profesional guru”.

Peneliti juga mewawancarai Guru Pendidikan Islam mengenai Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu profesionalitas.

“Saya selaku guru, Melihat susunan program perencanaan yang diberikan Kepada sekolah,dalam hal ini perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia ini memberikan kami para guru agar dapat mengikuti dan melaksanakan kegiatan yang diberikan oleh Bapak kepala sekolah, dan setiap guru harus bisa melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, apalagi dalam profesinya”.

Peneliti juga mewawancarai Guru Pendidikan Islam mengenai Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu profesionalitas.

“Manajemen sumber daya manusia ada beberapa, perencanaan, perencanaan ini biasanya dilakukan rapat Tahunan, dimana melihat data jumlah Pendidik dan staff masa yang lalu dan memprediksi kebutuhan sumber daya manusia yang ada di sekolah ini yang akan datang.”

Upaya dalam meningkatkan mutu profesionalitas

Setelah perencanaan yang telah ditentukan dalam penyusunan program. Prosedur dalam Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, peran Kepala sekolah sangat penting dalam proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Sebagai manajer di lembaga pendidikan, Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia yang ada di madrasah / lingkungan sekolah, khususnya kinerja guru. Selain itu, beliau juga bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Mulai dari menyusun, organisasi, dan mampu menggerakkan staff dan guru-guru yang berada di SMP Negeri 24 Medan.

Dari hasil wawancara Kepala Sekolah SMP Negeri 24 Medan Mengenai Upaya dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru, beliau memberikan keterangan sebagai berikut:

“Upaya dalam meningkatkan profesionalitas guru lakukan adalah melakukan Supervisi terhadap guru-guru dan para staff,dan memberitahukan kepada seluruh guru-guru , baik secara individual naupun secara kolektif, agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern. Tujuan supervisi yang saya lakukan untuk mengukur potensi yang dimiliki oleh pendidik. Karena supervisi sekolah ini memperkembangkan situasi belajar mengajar. dan saya berupaya membina terhadap kepribadian guru yaitu berkelakuan baik, serta moral yang baik. dan saya mengadakan KKG yaitu suatu bentuk kerjasama yang mempertemukan para guru-guru agar memiliki kesempatan berfikir dan bekerja sama antara kelompok dimana mereka bisa memperbaiki dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini saya berusaha dalam meningkatkan profesionalitas guru dan para guru bisa saling tukar pikiran dalam proses pengajaran di kelas.

Sehingga dapat memecahkan masalah bersama-sama antar guru dan berupaya dalam meningkatkan profesionalis guru. dari kompetensi yang sudah dimiliki tetap di tuntut harus mampu mengaitkan pemikiran, pengetahuan, kecakpan, keahlian pada bidangnya dan serta keterempilannya karena saya tidak mau memaksa kan, dan saya

tidak marah kepada guru dan saya berusaha agar para guru bisa melakukan kerjanya dengan baik dan sesuai kemampuannya karena filsafat saya mengatakan jika guru di marahi jadi dia merasa bersalah, tidak semua orang mau dimarahi”. Ada beberapa upaya yang saya lakukan yaitu:

a. Memberikan motivasi untuk mendukung Kinerja Para Guru

Didalam memberikan motivasi sangat penting untuk para guru/pendidik dan para staff yang bernaung di sekolah ini. dan yang paling terpenting yaitu motivasi yang bersifat intrinsik, yng mana motivasi ini yang lahir dari diri seorang individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar atau lingkungan sekolah ini.

b. Menegakkan Kedisiplinan terhadap kinerja guru

Kedisiplinan merupakan fungsi dari sumber daya manusia dimana sumber daya manusia sangat penting, karena semakin disiplinnya para guru maka semakin tinggi pula prestasi yang dituju untuk sekolah ini. inilah yang disebut dengan Kompetensi kepribadian yang dimiliki seorang guru yang profesional

c. Mengadakan rapat

Dalam mengadakan rapat ini guna untuk melanjutkan Misi dan visi yang ada di sekolah ini untuk meningkatkan Kinerja guru dan pegawai sehingga dalam proses menjalankannya mudah tercapai tujuan yang sudah ditetapkan.hal ini terkait dengan kehadiran para guru dan pegawai dan para staff yang ada di lingkungan sekolah

d. Memberikan Reward

Didalam hal reward ini saya memberikan suatu penghargaan kepada pendidikan atau tenaga kependidikan, karena setiap suatu tujuan pasti akan ada hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan yang dilaksanakan disekolah. Maka dari itu saya memberikan penghargaan untuk guru yang berprestasi dalam pengajaran dan selalu profesional dalam bekerja . dan saya juga memberikan teguran terhadap guru yang kurang baik kualitas profesional nya .

Adapun reward yang saya berikan yaitu berupa ucapan gerima kasih dan berupa kata-kata penghargaan agar yang lain bisa dapat menirunya untuk memajukan sekolah ini.da untuk yang kualitas/tugasnya tidak baik akan diberikan teguran yang tegas.

Dari hasil wawancara dengan guru SMP Negeri 24 Negeri Medan Mengenai Upaya sekolah dan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru, beliau memberikan keterangan sebagai berikut:

“Saya sebagai pendidik, saya melihat upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu profesional guru sangat baik, bapak kepala sekolah selalu mendisiplinkan kami para guru untuk selalu tepat waktu, walaupun masih ada guru yang tidak tepat waktu, kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada kami para pendidik, agar bisa melaksanakan kewajiban kami agar menjadi guru yang profesional”.

Dari hasil wawancara dengan guru SMP Negeri 24 Negeri Medan Mengenai Upaya sekolah dan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru, beliau memberikan keterangan sebagai berikut:

“Biasanya upaya guru harus datang dan pulang tepat waktu atau sesuai jadwalnya dan harus disiplin. Dimana disiplin diterapkan untuk menunjukkan guru yang berprofesional dan bentuk tanggung jawab dalam mengajar”

Dari hasil wawancara dengan Ibu guru SMP Negeri 24 Negeri Medan Mengenai Upaya sekolah dan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru, beliau memberikan keterangan sebagai berikut:

“Upaya, bicara soal upaya berarti usaha dalam meningkatkan guru profesional, usaha yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan pembinaan, pelatihan dan disiplin. Dimana usaha tersebut memberitahukan kepada para guru agar mengerjakan pekerjaannya sesuai keinginan, misalnya silabus, RPP, media pembelajaran, penilaian hasil siswa dan lain-lain. Pemberitahuan terkadang tidak secara langsung, karena kepala sekolah selain sebagai kepala sekolah disini tetapi bertugas juga menjadi kepala sekolah di tempat lain”.

KESIMPULAN

Pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru di SMP Negeri 24 Medan melalui Manajemennya yaitu Perencanaan adalah fungsi manajemen yang menentukan secara jelas pemilihan pola-pola pengarah untuk para pengambil keputusan sehingga terdapat koordinasi dari demikian banyak keputusan dalam waktu kurun waktu tertentu dan mengarah kepada tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Seperti dalam perencanaan dalam jangka pendek atau panjang. Pengawasan merupakan suatu konsep yang luas yang dapat diterapkan pada manusia, benda, dan organisasi. Dan melaksanakan Kompetensi MSDM yaitu : Kompetensi Pedagogik melalui MSDM dilakukan briefing setiap pagi, Kompetensi kepribadian ialah melalui MSDM dilakukan penilaian diri, baik untuk kedisiplinan, Dan menampilkan pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, Kompetensi Sosial mengadakan rapat-rapat para guru untuk memajukan tujuan sekolah, dan kemampuan untuk komunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, Kompetensi Profesional mengembangkan materi pembelajaran melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan seperti pelatihan workshop, seminar, diklat, dan melanjutkan Visi dan Misi.

SARAN

Guru adalah pendidik dalam proses belajar di kelas. Guru harus bisa tepat waktu dalam kehadiran proses pengajaran. Karena apabila keterlambatan masuk kelas akan membuat para siswa ribut dikelas, agar guru yang profesional adalah guru yang mampu tepat waktu dan lebih meningkatkan lagi kemampuannya dalam segala hal tanpa harus menunggu program yang diberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian Edisi Baru*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Agus Heruanto Hadna dan Hadriyunus Suharyanto dan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Grha Guru dan Media Wacana, 2005.

- Amri, Sofyan, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah dasar dan Menengah: Dalam teori, Konsep dan Analisis*. Cet. I. Jakarta:PT. Prestasi Pustakaraya.
- Anzizhan dan Syafaruddin, *Sistem Pengambilan Keputusan dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2004.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Bafadal Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Danim Sudarwan, *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media Gruop, 20150, Cet 3.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta:Rineka Cipta, 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* , Jakarta:Bumi Aksara, 2007.
- J. Moleong, Lexy, *Metedologi Penelitian Kalitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005.
- Komariah Aan dan Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Kunandar, *Guru Profesional*, Rajagrafindo Persada, 2005.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2005.
- Manulang M., *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 1996., cet. 15.6.
- Nuraini Rachmawati, eka, *Paradigma Baru Manaajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif* , Yogyakarta Ekonisia, 2004.
- Putra Daulay, Haidir, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidkan Nasional di Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Gruop.
- PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Rachmawati, Eka Nuraini, *Paradigma Baru Manaajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta Ekonisia, 2004.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta:Kalam Mulia,2008.
- Rosyada Dede, *Kreatif Thinking, dalam Kolom Rektor UIN*, Syarifhidayatullah, Edisi 3 Mei 2015

- Sagala, Syaiful, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat*, Jakarta: PT. Nimas Multima, 2016.
- Shaleh, Chairul, *Metodologi Penelitian Sebuah Petunjuk Praktis*, Yogyakarta: CV. Jaya Abadi, 2008.
- Sugiyono, *Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suryadi, A.C dan Tilar, H.A.R, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 1993.
- Syafaruddin dan Anzizhan, *Sistem Pengambilan Keputusan dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2004.
- Syafruddin, 2005, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press.
- Tilar, H.A.R dan A.C Suryadi, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar* , Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1993.
- Undang-Undang Republik Indonesia Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Usman Moh. Uzer, *Menjadi Guru profesional*, Bandung:Remaja Rosdakarya, 2006.