

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMA N 1 SUMBUL KABUPATEN
DAIRI PROVINSI SUMATERA UTARA**

Pardomuan Manullang^{1*}, Lilis Manurung², Albert Frinando Sitompul³,

Sondang Naibaho⁴, Korri Elvi Purba⁵

¹⁻⁵ Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

manullangpardomuan017@gmail.com, manurunglilis869@gmail.com ,

albert110892@gmail.com, sondangnaibaho2@gmail.com,

ramanaibaho740@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the implementation of human resource management in improving teachers' work motivation at SMA Negeri 1 Sumbul, Dairi Regency, North Sumatra Province. This study employed a qualitative approach with a descriptive method to obtain an in-depth description of the implementation of human resource management within the school environment. Data collection techniques were conducted through interviews, observations, and documentation involving the principal and teachers as informants. The results of the study indicate that the implementation of human resource management is carried out through teacher coaching and competency development, the provision of motivation and rewards, training programs, as well as effective leadership by the principal. In addition, good communication and a conducive work environment are supporting factors in improving teachers' work motivation. Effective implementation of human resource management has an impact on increasing teachers' enthusiasm, discipline, professionalism, and performance in carrying out educational duties. Therefore, human resource management plays an important role in supporting the achievement of better educational quality in schools.

Keywords: human resource management, work motivation, teacher performance, teacher professionalism.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengimplementasikan manajemen SDM dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA N 1 Sumbul Kabupaten Dairi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pelaksanaan manajemen SDM di lingkungan sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri atas kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM dilakukan melalui pembinaan dan pengembangan kompetensi guru, pemberian motivasi dan penghargaan, pelaksanaan pelatihan, serta penerapan kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah. Selain itu komunikasi harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor pendukung

dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Penerapan manajemen SDM yang baik berdampak untuk semangat kerja, kedisiplinan, profesionalitas, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Manajemen SDM memiliki peranan penting untuk mewujudkan pendidikan yang lebih baik di sekolah.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, kinerja guru, profesionalitas guru.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam dunia Pendidikan yakni sumber daya manusia. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal tidak hanya bergantung pada kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, terutama guru. Guru memiliki peran strategis dalam proses pendidikan karena guru merupakan pelaksana utama kegiatan pembelajaran yang berhubungan langsung dengan murid.

Upaya meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan terarah. Manajemen SDM dalam lingkungan sekolah meliputi berbagai aspek, seperti perencanaan tenaga pendidik, pembinaan, pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan kepada guru. Pengelolaan yang efektif akan membantu membangun suasana kerja yang kondusif sehingga guru bekerja secara optimal. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang baik dapat menimbulkan berbagai permasalahan yang berdampak pada menurunnya semangat kerja guru.

Motivasi kerja guru merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat guru dalam menjalankan tugasnya. Guru dengan motivasi kerja tinggi lebih disiplin, kreatif, bertanggung jawab, dan mampu menciptakan pembelajaran aktif dan inovatif. Motivasi kerja juga berdampak pada kualitas pelayanan pendidikan yang didapatkan murid. Oleh sebab itu, motivasi kerja guru merupakan unsur penting yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah.

Namun pada kenyataannya, masih terdapat berbagai permasalahan yang mampu menumbuhkan motivasi kerja guru di sekolah. Kenyataan saat ini, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, seperti penyusunan perangkat pembelajaran, administrasi sekolah, pelaksanaan kurikulum yang terus berkembang, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta tuntutan pencapaian hasil belajar peserta didik dihadapkan kepada guru. Beban kerja yang tinggi sering kali menyebabkan guru mengalami kelelahan dan

penurunan semangat kerja.

Selain itu, kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja mempengaruhi rendahnya motivasi kerja. Beberapa guru merasa bahwa usaha dan kinerja yang mereka lakukan belum mendapatkan apresiasi yang memadai, baik dalam bentuk penghargaan, kesempatan pengembangan karier, maupun dukungan dari pihak sekolah. Kondisi tersebut dapat menyebabkan guru kurang terdorong untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Permasalahan lain yang sering terjadi adalah kurang optimalnya komunikasi dan pembinaan dari pihak manajemen sekolah. Dalam beberapa situasi, guru mengalami kesulitan dalam menyampaikan aspirasi maupun kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Selain itu, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi belum selalu merata bagi seluruh guru. Padahal, pengembangan kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kemampuan profesional guru agar mampu mengikuti perkembangan pendidikan yang terus berubah. Kondisi serupa juga ditemukan di SMA Negeri 1 Sumbul Kabupaten Dairi Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja guru. Guru yang kurang disiplin dalam kehadiran dan ketepatan waktu, kurang maksimal dalam memanfaatkan media pembelajaran, serta masih rendahnya partisipasi sebagian guru dalam kegiatan pengembangan profesional. Selain itu, beberapa guru mengeluhkan tingginya beban administrasi yang harus diselesaikan sehingga mengurangi fokus dalam proses pembelajaran.

Di sisi lain, sekolah juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti keterbatasan fasilitas pendukung kerja guru, perlunya peningkatan pembinaan dan supervisi, serta perlunya strategi yang lebih efektif dalam memberikan motivasi dan penghargaan kepada guru. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan Pendidikan di sekolah jika tidak ditangani dengan baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan penerapan manajemen SDM yang efektif agar motivasi kerja guru meningkat. Pengelolaan SDM yang baik, sekolah diharapkan mampu memberikan kenyamanan, dan mengembangkan profesionalisme guru, serta memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian mengenai penerapan manajemen SDM dalam motivasi kerja guru di SMA N 1 Sumbul Kab. Dairi Provinsi Sumatera Utara penting untuk digunakan mengetahui

bagaimana strategi pengelolaan SDM yang diterapkan sekolah serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru.

KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen SDM

a. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen SDM merupakan aspek penting dalam suatu organisasi karena berhubungan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja sebagai penggerak utama organisasi. Keberhasilan suatu lembaga, termasuk lembaga Pendidikan dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki serta bagaimana pengelolaannya dilakukan secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, manajemen sumber daya manusia bukan hanya berorientasi pada pengaturan tenaga kerja, melainkan pada upaya meningkatkan kualitas, kompetensi, profesionalisme, serta motivasi kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Pendapat ini menegaskan bahwa manajemen SDM bukan berfokus pada kepentingan organisasi, melainkan memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan tenaga kerja. Sementara itu, Gary Dessler menyatakan bahwa manajemen SDM yakni memperoleh, melatih, menilai, serta memberikan kompensasi kepada karyawan dan mengurus hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan keadilan kerja. Pendapat ini menunjukkan bahwa manajemen SDM merupakan proses pengelolaan tenaga kerja sejak perekrutan hingga pengembangan dan evaluasi kinerja.

Dalam perkembangan kajian modern, manajemen SDM dipandang sebagai strategi penting dalam meningkatkan kualitas organisasi melalui pengembangan potensi manusia. Penelitian terbaru bidang pendidikan menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik mampu meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Penelitian dimuat dalam *International Journal of Educational Management* tahun 2023 menjelaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik melalui pelatihan, supervisi, penghargaan, dan komunikasi organisasi dapat meningkatkan profesionalisme guru serta kualitas pembelajaran di sekolah. Selain itu, penelitian dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan* tahun 2024 menyatakan bahwa keberhasilan sekolah dalam mencapai mutu pendidikan sangat

dipengaruhi oleh kinerja kepala sekolah dalam menerapkan manajemen SDM secara baik, terutama dalam pembinaan dan motivasi kerja guru.

Manajemen SDM dalam konteks Pendidikan memiliki fungsi yang sangat penting karena guru pelaksana utama dalam proses pembelajaran. Pengelolaan guru yang baik akan berdampak pada meningkatnya kualitas pembelajaran, disiplin kerja, kreativitas, serta tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, pengelolaan yang kurang optimal dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja, menurunnya produktivitas, dan rendahnya kualitas pendidikan.

Perkembangan teknologi dan perubahan sistem pendidikan menuntut sekolah untuk menerapkan manajemen SDM yang lebih adaptif dan inovatif. Guru bukan hanya dituntut memiliki kompetensi pedagogik, tetapi juga kemampuan dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan kebutuhan murid. Oleh karena itu, manajemen SDM dalam pendidikan harus mampu memberikan dukungan berupa pelatihan, supervisi, dan pengembangan profesional secara berkelanjutan.

Manajemen SDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, dan pengendalian tenaga kerja agar dapat bekerja secara baik untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam bidang pendidikan, manajemen SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas guru, motivasi kerja, dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, fungsi manajemen SDM merupakan serangkaian kegiatan organisasi untuk mengelola tenaga kerja agar mampu bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dalam dunia pendidikan, fungsi-fungsi tersebut diterapkan dalam pengelolaan guru dan tendik supaya kegiatan pembelajaran berjalan secara optimal dan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Fungsi pertama adalah perencanaan (planning). Perencanaan merupakan proses menentukan kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam konteks sekolah, perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan menganalisis jumlah guru yang dibutuhkan, bidang studi yang diperlukan, serta kompetensi yang harus dimiliki guru. Perencanaan juga mencakup penyusunan program pengembangan

profesional guru, kebutuhan pelatihan, dan strategi peningkatan kualitas pembelajaran. Melalui perencanaan yang baik, sekolah dapat menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga pendidik sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan lebih efektif. Dalam praktiknya di sekolah, fungsi perencanaan terlihat melalui penyusunan pembagian jam mengajar, penyesuaian jumlah guru dengan jumlah peserta didik, serta penyusunan program kerja guru setiap semester dan tahun ajaran. Selain itu, sekolah juga merencanakan kegiatan pelatihan, workshop, seminar, dan pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan kualitas profesionalisme tenaga pendidik. Perencanaan yang baik akan membantu sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan secara lebih terarah.

Fungsi kedua adalah pengorganisasian (*organizing*). Pengorganisasian merupakan kegiatan mengatur dan membagi tugas, tanggung jawab, serta wewenang kepada setiap tenaga kerja agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara terkoordinasi. Dalam lingkungan pendidikan, pengorganisasian dilakukan dengan menetapkan struktur organisasi sekolah, pembagian tugas guru, wali kelas, guru piket, koordinator bidang studi, hingga tugas tambahan lainnya sesuai kemampuan dan kompetensi masing-masing guru. Pengorganisasian yang baik akan menciptakan kerja sama yang harmonis antarwarga sekolah karena setiap individu memahami tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengatur pembagian tugas secara adil dan proporsional agar tidak terjadi ketimpangan beban kerja. Selain itu, pengorganisasian juga bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja guru sehingga kegiatan pembelajaran dapat berjalan tertib dan terarah.

Fungsi ketiga adalah pengarahan (*directing*). Pengarahan merupakan upaya memberikan bimbingan, motivasi, arahan, serta komunikasi kepada tenaga kerja supaya mampu bekerja dengan baik sesuai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, pengarahan dilakukan oleh kepala sekolah melalui pembinaan guru, pemberian motivasi kerja, supervisi akademik, rapat kerja, serta pemberian dukungan dalam menyelesaikan permasalahan pembelajaran.

Pengarahan sangat penting karena guru memerlukan dukungan moral dan profesional agar tetap memiliki semangat kerja yang tinggi. Kepala sekolah selain pemimpin administratif, juga merupakan motivator dan pembimbing bagi guru. Bentuk pengarahan dapat berupa pemberian penghargaan kepada guru berprestasi, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, serta komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan guru, melalui

pengarahan yang baik, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Selain itu, pengarahan juga dilakukan melalui supervisi pendidikan yang bertujuan membantu guru meningkatkan kemampuan mengajar. Supervisi bukan hanya mencari kesalahan guru, melainkan memberikan solusi dan pembinaan agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan inovatif.

Fungsi keempat adalah pengendalian (controlling). Pengendalian merupakan proses pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai rencana dan tujuan organisasi. Dalam dunia pendidikan, pengendalian dilakukan melalui evaluasi kinerja guru, supervisi kelas, penilaian disiplin kerja, serta monitoring terhadap pelaksanaan pembelajaran. Pengendalian bertujuan untuk mengetahui guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah mengawasi kehadiran guru, kelengkapan perangkat pembelajaran, metode mengajar, hingga hasil belajar peserta didik. Dari hasil pengawasan tersebut, sekolah dapat mengetahui berbagai kendala yang dihadapi guru serta menentukan langkah perbaikan yang diperlukan.

Selain itu, evaluasi kinerja guru juga menjadi bagian penting dalam fungsi pengendalian. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan, promosi, pelatihan, maupun pembinaan lebih lanjut. Dengan adanya pengendalian yang baik, kualitas kerja guru dapat terus ditingkatkan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa fungsi manajemen SDM memiliki peranan dalam mengelola tendik di sekolah. melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang baik, sekolah mampu memotivasi kerja, disiplin, profesionalisme, dan kualitas kinerja guru sehingga mutu pendidikan juga akan meningkat.

c. Manajemen SDM dalam Pendidikan

Manajemen SDM dalam Lembaga pendidikan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas tenaga pendidik agar mampu melaksanakan tugas pendidikan secara optimal. Guru dituntut memiliki kompetensi yang baik, baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di sekolah bukan berfokus pada administrasi tenaga kerja saja , melainkan juga pada pengembangan kemampuan dan potensi guru secara berkelanjutan.

Upaya peningkatan profesionalitas guru sangat penting karena kualitas guru berpengaruh langsung terhadap mutu pembelajaran dan keberhasilan murid.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen SDM di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertugas mengatur administrasi sekolah, melainkan mampu sebagai supervisor, motivator, dan pembina guru. Untuk terwujudnya fungsi tersebut, kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan motivasi agar guru mampu meningkatkan kompetensinya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan berdampak positif terhadap semangat kerja guru, kedisiplinan, serta kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif.

Menurut E. Mulyasa, pengelolaan sumber daya manusia di sekolah harus diarahkan pada peningkatan kompetensi guru agar mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan profesional. Pelatihan dan pengembangan profesional merupakan salah satu bentuk pengembangan kompetensi guru. Pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru dalam menghadapi perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, serta kebutuhan murid yang terus berkembang. Selain pelatihan, kepala sekolah juga melakukan supervisi akademik untuk membantu guru memperbaiki metode mengajar, penggunaan media pembelajaran, serta pengelolaan kelas untuk menciptakan pembelajaran lebih berkualitas, selain itu penghargaan kepada guru berprestasi dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Bentuk penghargaan dapat berupa pujian, sertifikat, kesempatan mengikuti pelatihan, maupun promosi jabatan tertentu. Pengelolaan SDM yang baik, guru lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Oleh karena itu, manajemen SDM di lembaga pendidikan menjadi faktor penting dalam menciptakan guru yang profesional dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Motivasi Kerja Guru

d. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow, motivasi manusia dipengaruhi oleh kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Hierarki kebutuhan merupakan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan fisiologis guru dapat berupa gaji yang cukup untuk memenuhi

kebutuhan hidup, sedangkan kebutuhan keamanan berkaitan dengan jaminan kerja dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kebutuhan sosial tercermin dalam hubungan yang harmonis antar sesama guru dan warga sekolah. Selanjutnya, kebutuhan penghargaan dapat berupa pengakuan atas prestasi dan kinerja guru, sementara kebutuhan aktualisasi diri terlihat dari kesempatan guru untuk mengembangkan potensi, kreativitas, dan profesionalismenya dalam dunia pendidikan.

Sementara itu, Frederick Herzberg menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh Faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, peluang berkembang, dan pencapaian kerja yang mampu memberikan kepuasan serta meningkatkan semangat kerja seseorang. Dalam lingkungan sekolah, faktor motivator dapat berupa penghargaan terhadap guru berprestasi, kesempatan mengikuti pelatihan, maupun kepercayaan yang diberikan kepada guru dalam melaksanakan tugas tertentu. Sedangkan faktor hygiene meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, kebijakan organisasi, dan keamanan kerja..

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun dari dalam diri guru itu sendiri., Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memberikan arahan, motivasi, pembinaan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis di lingkungan sekolah. Kepemimpinan yang baik akan membuat guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki semangat untuk bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis antar guru, komunikasi yang baik, serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang positif sehingga guru lebih fokus dan bersemangat dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Salah satu upaya yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta perubahan kurikulum pendidikan. Guru yang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, pelatihan juga membantu guru menemukan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan efektif sehingga kualitas

pembelajaran di kelas dapat meningkat. Selain pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi juga menjadi salah satu bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi atas usaha dan pencapaian guru dalam melaksanakan tugasnya. Bentuk penghargaan dapat berupa pujian, sertifikat, insentif, kesempatan mengikuti pelatihan, maupun promosi jabatan tertentu. Dengan adanya penghargaan, guru akan merasa dihargai dan diakui keberhasilannya sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, kurangnya apresiasi terhadap kinerja guru dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan kepuasan kerja guru di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dilakukan di SMAN 1 Sumbul. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan beberapa guru sebagai informan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: 1. Wawancara, 2. Observasi, 3. Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data tertulis yang berkaitan dengan kegiatan dan program sekolah, seperti struktur organisasi sekolah, data guru, jadwal kegiatan pembinaan, dokumen supervisi, program pelatihan guru, notulen rapat, serta berbagai arsip yang mendukung penelitian. Data dokumentasi tersebut digunakan sebagai pelengkap dan penguat data hasil wawancara dan observasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Teknik analisis data dilakukan melalui tiga tahap yaitu: 1. Reduksi data, 2. Penyajian data, 3. Penarikan kesimpulan, dilakukan setelah seluruh data dianalisis dan disusun secara sistematis, peneliti memberikan makna terhadap data yang telah diperoleh dan menarik kesimpulan berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan. Selain itu peneliti melakukan pengecekan ulang terhadap data yang diperoleh agar kesimpulan yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian, penerapan manajemen sumber daya manusia di SMA N 1 Sumbul dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan motivasi kerja

guru. Pengelolaan sumber daya manusia di sekolah diarahkan pada pembinaan, pengembangan kompetensi, pengawasan kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung proses pembelajaran. Kepala sekolah mampu mengatur dan mengarahkan seluruh guru agar mampu melaksanakan tugas dengan baik melalui penerapan manajemen SDM yang baik, sekolah berupaya menciptakan guru yang disiplin, aktif, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Salah satu bentuk penerapan manajemen SDM di sekolah adalah pembinaan guru secara rutin oleh kepala sekolah. Pembinaan dilakukan melalui rapat guru, pengarahan sebelum kegiatan belajar mengajar, diskusi terkait permasalahan pembelajaran, serta pemberian motivasi kepada guru. Kepala sekolah memberikan arahan mengenai pentingnya disiplin kerja, tanggung jawab dalam mengajar, serta peningkatan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah mampu berkomunikasi yang baik dengan guru untuk terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Melalui pembinaan tersebut, guru merasa mendapatkan perhatian dan dukungan dari pimpinan sekolah sehingga lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Penerapan manajemen SDM juga dilakukan melalui supervisi pembelajaran. Supervisi dilakukan oleh kepala sekolah untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan proses pembelajaran. Dalam kegiatan supervisi, kepala sekolah mengamati cara guru mengajar, penggunaan metode dan media pembelajaran, pengelolaan kelas, serta interaksi guru dan murid. Setelah supervisi dilakukan, kepala sekolah memberikan masukan, saran, dan solusi dari yang dihadapi guru saat proses pembelajaran. Supervisi mampu meningkatkan kemampuan guru profesionalnya agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan berkualitas.

Selain pembinaan dan supervisi, sekolah melaksanakan pengembangan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan pelatihan, seminar, workshop, dan MGMP. Kegiatan tersebut bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi pendidikan dan perubahan kurikulum. Melalui kegiatan pelatihan, guru dapat memperoleh wawasan baru mengenai strategi pembelajaran, penggunaan media digital, serta metode evaluasi pembelajaran yang lebih inovatif. Pengembangan kompetensi ini mampu meningkatkan profesionalisme guru

Penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah menjadikan guru lebih disiplin dalam kehadiran, lebih aktif mengikuti kegiatan sekolah, serta lebih bertanggung

jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, guru juga menunjukkan peningkatan dalam kreativitas mengajar dan kemampuan bekerja sama dengan sesama guru. Walaupun demikian masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya, seperti keterbatasan fasilitas tertentu dan tingginya beban administrasi guru. Namun secara umum, penerapan manajemen sumber daya manusia di SMA N 1 Sumbul telah berjalan cukup baik dalam mendukung peningkatan motivasi dan kinerja guru.

A. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, SMA N 1 Sumbul melakukan berbagai upaya nyata untuk melaksanakan tugas secara optimal. Upaya tersebut dilakukan melalui pemberian penghargaan, pengembangan profesional, pembangunan komunikasi yang baik, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Berbagai program tersebut bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme guru.

Salah satu upaya yang dilakukan sekolah adalah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Bentuk penghargaan yang diberikan tidak hanya berupa materi, tetapi juga penghargaan nonmaterial yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja guru. Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru yang disiplin, aktif dalam kegiatan sekolah, memiliki prestasi dalam pembelajaran, maupun guru yang berhasil membimbing siswa meraih prestasi akademik dan nonakademik. Penghargaan tersebut diberikan dalam bentuk piagam penghargaan, ucapan apresiasi saat rapat sekolah, penunjukan sebagai guru teladan, serta pemberian kesempatan mengikuti pelatihan dan seminar di luar sekolah. Selain itu, guru yang menunjukkan kinerja baik juga diberikan kepercayaan untuk menjadi koordinator kegiatan sekolah atau pembina ekstrakurikuler tertentu. Bentuk penghargaan tersebut membuat guru merasa dihargai atas usaha dan pengabdianya sehingga meningkatkan motivasi kerja mereka.

Sekolah juga melaksanakan pelatihan dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Upaya ini dilakukan melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop kurikulum, seminar pendidikan, pelatihan penggunaan teknologi pembelajaran, serta pelatihan penyusunan perangkat ajar. Kepala sekolah memotivasi guru untuk aktif mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi baik yang dilaksanakan oleh sekolah maupun oleh dinas pendidikan. Selain itu, sekolah juga mengadakan kegiatan berbagi pengalaman antar guru, seperti diskusi kelompok dan evaluasi pembelajaran bersama untuk saling bertukar ide dan metode mengajar untuk meningkatkan pengetahuan

dan keterampilan guru untuk diterapkan saat proses pembelajaran kepada murid.

Upaya lain yang dilakukan sekolah adalah menciptakan komunikasi yang baik antara Kepala sekolah dan guru. Untuk membangun hubungan kerja yang baik melalui komunikasi terbuka dan pendekatan yang bersifat kekeluargaan. Bentuk nyata dari upaya ini terlihat melalui pelaksanaan rapat rutin, diskusi bersama, serta pemberian kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat, kritik, maupun kendala yang dihadapi dalam pembelajaran. Kepala sekolah juga melakukan pendekatan personal kepada guru yang mengalami kesulitan atau penurunan semangat kerja dengan memberikan arahan dan motivasi secara langsung. Komunikasi yang baik tersebut membuat guru merasa diperhatikan dan dihargai. Selain itu, sekolah berupaya mendukung kegiatan guru, lingkungan kerja yang nyaman diwujudkan melalui kerja sama antar guru yang baik, suasana sekolah yang tertib, dan fasilitas pendukung pembelajaran seperti ruang guru yang menyennagkan, akses internet, media pembelajaran, dan kebersihan lingkungan sekolah. Sekolah juga membangun budaya kerja yang disiplin namun tetap harmonis sehingga guru dapat bekerja dengan tenang dan fokus. Dalam beberapa kegiatan sekolah, guru dilibatkan secara aktif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program sekolah agar mereka merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap kemajuan sekolah. Lingkungan kerja yang positif tersebut memberikan pengaruh besar terhadap meningkatnya semangat dan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas pendidikan.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat

Salah satu faktor yang berperan aktif dalam mengarahkan, motivasi, dan pembinaan kepada guru agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya yakni Kepala Sekolah. Dukungan tersebut terlihat melalui perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan guru, pemberian solusi terhadap kendala pembelajaran, serta apresiasi terhadap kinerja guru yang baik. Kepala sekolah juga sering memberikan motivasi dalam rapat maupun kegiatan sekolah agar guru tetap memiliki rasa tanggung jawab dan semangat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Sikap kepala sekolah yang terbuka dan komunikatif membuat guru merasa dihargai. Faktor pendukung lainnya adalah hubungan kerja yang harmonis seluruh warga sekolah. Hubungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga guru dapat bekerja dengan lebih tenang dan bersemangat. Kerja sama antar guru terlihat dalam kegiatan diskusi pembelajaran, saling membantu dalam

menyusun perangkat ajar, berbagi metode pembelajaran, serta bekerja sama dalam kegiatan sekolah. Komunikasi yang baik antara guru dan pimpinan sekolah juga membantu mengurangi kesalahpahaman serta menciptakan rasa kekeluargaan di lingkungan sekolah.

Pelatihan dan pengembangan profesional juga menjadi faktor pendukung meningkatnya motivasi kerja guru. Sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti workshop, seminar, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pelatihan kurikulum, serta pelatihan penggunaan teknologi pembelajaran. Melalui kegiatan tersebut, guru memperoleh tambahan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan yang dapat mendukung proses pembelajaran di kelas. Kesempatan mengikuti pelatihan membuat guru merasa diperhatikan dan diberikan peluang untuk berkembang secara profesional. Selain meningkatkan kompetensi, kegiatan pengembangan profesional juga mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Salah satu faktor penghambat adalah keterbatasan sarana dan prasarana sekolah. Beberapa fasilitas pembelajaran masih belum sepenuhnya memadai untuk mendukung proses belajar mengajar secara optimal. Misalnya, keterbatasan media pembelajaran tertentu, fasilitas teknologi yang belum merata, serta kurangnya alat pendukung pembelajaran pada beberapa mata pelajaran. Kondisi tersebut menyebabkan guru harus berupaya lebih keras dalam menyampaikan materi pembelajaran sehingga terkadang mempengaruhi semangat dan efektivitas kerja guru.

Selain keterbatasan sarana dan prasarana, beban kerja guru yang cukup tinggi merupakan faktor penghambat motivasi kerja. Selain bertugas mengajar di kelas, guru juga harus menyelesaikan tugas administrasi seperti penyusunan perangkat pembelajaran, penilaian hasil belajar, pengisian laporan pendidikan, serta keterlibatan dalam berbagai kegiatan sekolah. Banyaknya tugas administrasi sering kali membuat guru merasa kelelahan dan memiliki keterbatasan waktu untuk mempersiapkan pembelajaran secara maksimal. Selain itu, beberapa guru juga memiliki tugas tambahan seperti wali kelas, pembina ekstrakurikuler, maupun panitia kegiatan sekolah yang semakin menambah beban kerja mereka. Kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan fokus guru dalam melaksanakan proses pembelajaran apabila tidak dikelola dengan baik.

Secara keseluruhan, faktor pendukung seperti dukungan kepala sekolah, hubungan

kerja yang harmonis, dan kesempatan pengembangan profesional memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Namun di sisi lain, faktor penghambat seperti keterbatasan fasilitas dan tingginya beban kerja masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan oleh pihak sekolah. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan dalam memperbaiki sarana prasarana, mengelola beban kerja guru secara proporsional, serta terus meningkatkan pembinaan dan dukungan kepada guru agar motivasi kerja mereka tetap tinggi dan kualitas pendidikan di sekolah semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen SDM mampu meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Sumbul. Upaya Pembinaan dari kepala sekolah, supervisi pembelajaran, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi, upaya tersebut mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, kesempatan mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional juga membantu guru meningkatkan kemampuan dan kualitas pengajarannya.

Selain program pembinaan dan pengembangan kompetensi, komunikasi yang baik antara Seluruh warga sekolah. Hubungan kerja yang harmonis menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga guru termotivasi untuk lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu penerapan manajemen SDM yang efektif harus ditingkatkan melalui pembinaan yang berkelanjutan, penyediaan fasilitas yang memadai, serta Pengembangan profesional guru

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Rahmatullah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Peran Motivasi Guru terhadap Kreativitas Siswa. *Jurnal Ta'limuna*.
- Rudiansyah, R., Wicaksono, L., & Waruwu, M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Melalui Motivasi untuk Optimalisasi Kinerja Guru yang Berkelanjutan. *Jurnal Cendekia Ilmiah*.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.