

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH
SD AL – KHAIRAAT TOWU KABUPATEN POSO**



Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sintuwu Maroso

Oleh :
NURLAILA PAPUTUNGAN
92011404122098

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO POSO
2024**

NURLAILA PAPUTUNGAN : 92011404122098. **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah SD AI – Khairaat Towu Kabupaten Poso.** Dibimbing oleh Ibu Serlia R. Lamandasa dan Bapak Timotius Garatu Selaku dosen pembimbing I dan II.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap perkembangan kinerja guru di SD AI – Khairaat Towu Kabupaten Poso. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah metode survei lapangan yang menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Populasi utama dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 7 orang. Teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi, penyajian data dan verifikasi hasil.

Hasil penelitian dalam program pengembangan sumber daya manusia pada sekolah SD AI-Khairaat Towu yaitu dengan mengikuti beberapa pelatihan seperti kegiatan *workshop*, *public speaking* dan penggunaan teknologi (Aplikasi Pendidikan) untuk pembelajaran yang dilaksanakan dilembaga pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Berikutnya terkait dengan kinerja guru pada sekolah ini yaitu tenaga pendidik (Guru) sudah menguasai kompetensi diantaranya kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial dan professional. Meskipun beberapa guru disekolah ini belum tersertifikasi.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Guru



Nurlaila Paputungan NIM:92011404122098. **The Influence of Human Resource Development on Teacher Performance at Al - Khairaat Elementary School of Towu, Poso Regency.** Supervised by Serlia R. Lamandasa and Timotius Garatu.

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the influence of human resource development on the development of teacher performance at Towu Al - Khairaat Elementary School, Poso Regency. This study used descriptive qualitative method. The data used are primary and secondary data. The data collection technique for this research is a field survey method that uses observation, interview and documentation techniques. The main population and sample in this study were all 7 teachers. Data analysis techniques include data collection, reduction, data presentation and result verification.

The results of research in the human resource development program at the Al-Khairaat Elementary School of Towu include attending several trainings such as workshops, public speaking and the use of technology (Educational Applications) for learning carried out in educational and training institutions in order to improve the quality of teacher performance. Next, related to the performance of teachers at this school, namely that the teaching staff (teachers) have mastered competencies including pedagogic, personality, social and professional competencies. Although some of the teachers at this school are not certified yet.

Keywords: *Human Resource Development and Teacher Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN SURAT PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	8
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Pengertian Pengembangan	9
2.1.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.5 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.1.6 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.7 Indikator Kinerja	12
2.1.8 Kinerja Guru	13
2.1.9 Indikator Kinerja Guru	16
2.1.10 Penilaian Kinerja Guru.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
BAB III	24
METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	24

3.1.1	Tempat Penelitian	24
3.1.2	Waktu Penelitian.....	24
3.2	Metode Penelitian.....	24
3.3	Jenis Dan Sumber Data	24
3.3.1	Data Primer.....	24
3.3.2	Data Sekunder	25
3.4	Teknik Pengumpulan data	25
3.4.1	Teknik Observasi	25
3.4.2	Teknik wawancara	26
3.4.3	Teknik Dokumentasi.....	26
3.5	Populasi Dan Sampel	27
3.6	Teknik Analisis data	27
3.7	Definisi Operasional	28
3.7.1	Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	28
3.7.2	Kinerja Guru.....	29
BAB IV		30
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		30
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	30

4.1.1	Riwayat Singkat SD Al – Khairaat Towu	30
4.1.2	Visi, Misi Dan Tujuan SD Al – Khairaat Towu	31
4.1.3	Struktur Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Guru	32
4.1.4	Keadaan Siswa.....	33
4.1.5	Sarana Dan Prasarana	35
4.1.6	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah SD Al – Khairaat Towu.....	35
4.2	Pembahasan	43
4.2.1	Pengembangan Sumber Daya Manusia pada sekolah SD Al – Khairaat Towu	44
4.2.2	Kinerja Guru Pada Sekolah SD Al – Khairaat Towu.....	45
4.2.2.1	Kompetensi Pedagogic.....	45
4.2.2.2	Kompetensi Kepribadian.....	46
4.2.2.3	Kompetensi Sosial.....	46
4.2.2.4	Kompetensi Profesional	46
BAB V	47
KESIMPULAN DAN SARAN	47
5.1	Kesimpulan.....	47

5.2 Saran 48

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dan tidak terpisahkan dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM merupakan salah satu faktor terpenting dalam perkembangan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi dan berperan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sulistyowati (2021), “SDM adalah orang-orang yang bekerja pada suatu instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi”.

Organisasi secara sistematis dan berkelanjutan berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja stafnya melalui program pelatihan dan pengembangan. Sumber daya manusia (SDM) harus lebih produktif dalam bekerja. Menurut Lamandasa (2011), “Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dapat dicapai melalui pelatihan, baik formal maupun informal”. Pelatihan tambahan ini lebih menekankan pada pemberian pengetahuan, keterampilan dan keahlian terkait metode pembelajaran yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Peningkatan pendidikan diharapkan akan meningkatkan jumlah masyarakat yang masih kurang produktif dalam dunia kerja. Lamandasa (2011) mengatakan,

“Pentingnya manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.”.

Pada sekolah SD Al – Khairaat Towu Kecamatan Poso Pesisir Kabupaten Poso, kinerja pengajar (guru) dalam melakukan pekerjaan masalah yang sering terjadi seperti ketidakpatuhan terhadap peraturan, ketidakhadiran dan penyalahgunaan waktu kerja dapat berdampak buruk pada organisasi termasuk sekolah. Ketika guru tidak mematuhi peraturan yang berlaku dan sering tidak masuk kerja, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Ketidakpatuhan terhadap peraturan dan ketidakhadiran ini mencerminkan ketidakseriusan dalam menjalankan tugas sebagai pengajar, yang pada akhirnya berdampak negatif pada efektivitas pembelajaran di sekolah. Selain itu ketika tenaga pengajar (guru) memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan aktivitas diluar tanggung jawab pekerjaan mereka, hal ini menunjukkan kurangnya dedikasi terhadap tugas utama mereka sebagai pengajar. Akibatnya kinerja mereka menurun karena perhatian mereka terbagi dan lebih banyak tercurah pada aktivitas diluar pekerjaan. Hal ini tidak hanya merugikan sekolah dalam hal efektivitas pembelajaran, tetapi juga merugikan siswa yang tidak mendapatkan pendidikan yang optimal.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Guru Republik Indonesia menyatakan : “Guru adalah pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, memimpin, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini dan dasar. dan pendidikan menengah.” Untuk meningkatkan kesetaraan satuan pendidikan, tugas

utama tersebut bertujuan untuk mengubah penyelenggara pembelajaran menjadi profesional. Unit pelatihan adalah sekelompok layanan pelatihan yang menyelenggarakan pelatihan formal pada semua tingkatan dan jenis pelatihan. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen Republik Indonesia Tahun 2005, mengatur sebagai berikut: “Seorang guru berstatus sebagai tenaga kependidikan resmi yang diangkat menurut peraturan yang ditetapkan untuk jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini.”

Guru adalah seorang profesional yang bertanggung jawab terhadap tugas pokok pembelajaran, meliputi membesarkan, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan menilai peserta didik dalam rangka pendidikan formal, termasuk pendidikan dasar, menengah, dan anak usia dini. Seperti yang dikemukakan Lamandasa (2010), : “Guru dipandang sebagai pemimpin dalam meningkatkan kualitas layanan dan hasil pendidikan.”

Pembelajaran adalah komponen penting dari aktivitas belajar dan mengajar selain proses belajar. Pembelajaran adalah semua hal yang menghasilkan pengetahuan melalui interaksi guru-siswa. Rorimpandey (2020), menjelaskan bahwa : “Kinerja mencakup kemampuan, dorongan untuk berkembang, kemampuan untuk mengelola lingkungan sekitar, dan keinginan untuk menyelesaikan tugas”.

Kualitas kinerja seorang guru tercermin dalam kemampuannya menguasai kompetensi yang dimiliki sebagai seorang profesional pendidikan. Kinerja yang rendah bisa terlihat dari ketidak sesuaian proses pengajaran dengan kompetensi

yang dimiliki, serta dari kekurangan dalam struktur tugas yang diberikan. Tentu kehadiran guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) disekolah tanpa kinerja yang sesuai dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan. Lamandasa (2010), menjelaskan bahwa : “Sebagai agen pembelajaran, kompetensi bertujuan untuk menilai kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. “Efisiensi kerja seorang guru dapat dinilai dalam empat dimensi: kompetensi pedagogik, personal/pribadian, profesional, dan sosial.”

Septiawan dkk. (2020) : “Motivasi kerja seorang guru menambah tenaga dalam bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menjadikan guru memahami bahwa ada tujuan yang bermakna antara visi dan misi sekolah dengan tujuan pribadinya.”

SD Al-Khairaat Towu berdiri pada tahun 2007, sekolah ini juga masih belum berstatus negeri (swasta). Pada sekolah ini faktor utama permasalahannya yaitu kurangnya pengajar guru yang bekerja di sekolah tersebut, bukan hanya kurangnya tenaga kerja, di sekolah ini memiliki banyak keterbatasan dalam fasilitas yang diantaranya kursi, meja yang masih kurang memadai. Hal ini mengakibatkan kurangnya minat dan semangat siswa untuk belajar.

Berikut ini tabel jumlah siswa yang ada disekolah SD Al – Khairaat Towu Kabupaten Poso :

Tabel 1.1
Jumlah Murid pada sekolah SD Al – Khairaat Towu Kabupaten Poso

	Jumlah Murid
Kelas 1	9
Kelas 2	8
Kelas 3	19
Kelas 4	14
Kelas 5	9
Kelas 6	16

Sumber Data : SD AL – KHAIRAAT TOWU.

Adapun tenaga pengajar di sekolah SD Al – Khairaat Towu berjumlah tujuh orang (7) orang yaitu empat (4) diantaranya guru non – PNS. Jumlah guru dari tahun 2007 yaitu berjumlah delapan (8) orang sedangkan jumlah guru pada tahun 2024 yaitu berjumlah tujuh (7) orang tenaga pengajar.

Berikut ini tabel tingkat pendidikan guru (tenaga pengajar) yang ada disekolah SD Al – Khairaat Towu Kabupaten Poso :

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Guru di SD Al – Khairaat Towu

No	Guru	Tingkat pendidikan	PNS / Honorer	Masa Kerja
1.	“SR”	S1 (Sarjana Pendidikan SD)	PNS	≤ 1 thn
2.	“HN”	S1 (Sarjana Pendidikan)	PNS	≥ 7 thn
3.	“SVM”	DII (Ahli Muda Pendidikan)	Honorer	≥ 12 thn
4.	“EVS”	S1 (Sarjana Pendidikan)	Honorer	≤ 1 thn
5.	“ME”	S1 (Sarjana Pendidikan)	PNS	≥ 12 thn
6.	“EPI”	S1 (Sarjana Pendidikan)	Honorer	≤ 1 thn
7.	“SK”	SLTA	Honorer	≤ 1 thn

Sumber Data : SD Al – Khairaat Towu.

Fenomena masalah kinerja guru teramati oleh penulis selama observasi awal di SD Al – Khairaat Towu Kecamatan Poso Pesisir Kabupaten Poso, Hasil observasi menunjukkan bahwa guru menghadapi masalah dengan Pengembangan SDM. Guru – guru tertentu gagal memenuhi tugas utama dan tanggung jawab seorang guru, seperti merencanakan dan melaksanakan program pengajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian, melakukan ulangan harian, mengembangkan dan melaksanakan program perbaikan, dan mengembangkan bidang pengajaran. Hal ini menunjukkan bahwa SD Al-Khairaat Towu memiliki kekurangan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat jelas bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah menghasilkan siswa yang lebih kompeten. Oleh karena itu peneliti memilih judul penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SD Al-Khairaat Towu Kabupaten Poso”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini didasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas:

Bagaimana kinerja guru di SD Al-Khairaat Towu di Kecamatan Poso Pesisir Kabupaten Poso dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia (SDM)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap efektivitas guru di SD Al-Khairaat Towu Kecamatan Poso Pesir Kabupaten Poso.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat :

- 1.4.1 Sebagai bantuan bagi sekolah, yaitu untuk menentukan kebijakan pemberdayaan manusia yang tepat dengan melihat bagaimana pengembangan sumber daya manusia berdampak pada seberapa baik kinerja guru.
- 1.4.2 Untuk peneliti, menyelesaikan strata satu (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso Poso
- 1.4.3 Bagi para pembaca, penelitian ini dimaksudkan sebagai referensi atau rujukan terhadap penelitian-penelitian lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2021), *Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Peranannya Pada Organisasi*, Artikel Fakultas ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Ahmad Rijali, (2018). *Analisis Data Kualitatif*. UIN Antasari Banjarmasin.
- Anggito, & Setiawan. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Candra Lutfi Habibah. (2020), *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Praktek Kewirausahaan Kaligrafi (Studi Kasus Santri Pondok Pesantren Riyadlatul 'Ulum)*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) METRO.
- Hendrawati Niken Widagdorini. (2017), *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kurikulum 2013 Di SD Negeri Timpil 01 Tahun 2017*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Indah Enggal Rahayu. (2021), *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponogoro.
- Kemendikbud. (2014), *Pentingnya Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Pengembangan Karir Guru*, <https://bpmpria.u.kemdikbud.go.id/2014/01/pentingnya-penilaian-kinerja-guru-pkg-untuk-pengembangan-karir-guru/>
- Mala Sari. (2018), *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Muhammad Athaya Zhafran. (2022), *Selayang Pandang Sistem Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, artikel Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Munawir, et al. (2023). *Jurnal ilmiah profesi pendidikan guru Rorimpandey*,
- Sereliciouz. (2020), *Penilaian Kinerja Guru: Fungsi, Syarat & Mekanisme*, jurnal Quipper blog. <https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/penilaian-kinerja-guru>
- Serlia R. Lamandasa (2010) *Kinerja guru sebelum dan sesudah sertifikasi guru di SMU NEGERI 1 Poso*, jurnal ekomen
- _____,(2011), *Analisis sumber daya manusia (SDM) Pada sekretariat DPRD Kabupaten Una-Una*, Jurnal Ekomen
- Sharpe, R.W. (1997). *Differential Geometry: Cartan's Generalization of Klein's Erlangen Program*. New York: Springer-Verlag. Wikipedia. <https://www.google.com/search?kgmid=/m/02pzxp8&hl=id-ID&q=>

Pengembangan &kgs= 7217f9420d14503f&
shndl=17&source=sh/x/kp/osrp/m5/4

Shinta Devi Apriliana., & Ertien Rining Nawangsari. (2021) . *Pelatihan dan pengembangan sumber manusia (SDM) berbasis kompetensi.* ' jurnal FEB UNMUL, Jawa Timur. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI> .

Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabet

_____, (2018). *Metode penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung CV Alfabeta.

_____, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,* Bandung : Alfabeta.

Sulistiyowati, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas.*

Undang-undang Republik Indonesia. (2005), [https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/UndangUndang/UU%2014-2005% 20 Guru %20dan%20Dosen.pdf](https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/UndangUndang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf).

W. H. F. (2020). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (1st ed.). Malang: Ahlimedia Press.