

Optimalisasi SDM dalam Pengembangan Model Kinerja Guru Berbasis PDCA di SMA Negeri 1 Baitussalam

***Nurussalami¹, Riyan Tarida Maulana²**

^{1,2} Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia

*Email: nurussalami@ar-raniry.ac.id

ABSTRACT

Effective human resource management (HRM) is necessary to ensure that teachers' competencies, motivation, and performance are in line with curriculum requirements and developments. However, teacher performance management in some schools is still administrative in nature, unstructured, and lacks follow-up. At Baitussalam 1 Public High School, teacher evaluation and guidance are not yet fully optimal, so that the utilization of potential and improvement of learning quality are not yet sustainable. This study aims to analyze the optimization of HRM in developing a PDCA (Plan-Do-Check-Act) based teacher performance model. The method used is descriptive qualitative with the subjects being the principal, teachers, and curriculum staff. Data were collected through interviews, observations, and documentation, then analyzed through data reduction, presentation, and verification. The results showed that the implementation of PDCA-based HRM has been structured, but there are still obstacles such as time constraints, differences in competence, facilities, motivation, and coordination. Optimization strategies were carried out through proper planning, systematic implementation, periodic evaluation, follow-up improvements, and increased teacher motivation. Consistent implementation of this model has been proven to support continuous improvement in teacher performance.

Keywords: *Human Resources, Teacher Performance, PDCA, Teacher Development*

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif diperlukan untuk memastikan kompetensi, motivasi, dan kinerja guru selaras dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan zaman. Namun, pengelolaan kinerja guru di beberapa sekolah masih bersifat administratif, kurang terstruktur, dan minim tindak lanjut. Di SMA Negeri 1 Baitussalam, evaluasi dan pembinaan guru belum sepenuhnya optimal sehingga pemanfaatan potensi dan peningkatan mutu pembelajaran belum berkesinambungan. Penelitian ini bertujuan menganalisis optimalisasi MSDM dalam pengembangan model kinerja guru berbasis PDCA (Plan-Do-Check-Act). Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan subjek kepala sekolah, guru, dan staf kurikulum. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis melalui reduksi, penyajian, dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan penerapan MSDM berbasis PDCA telah berjalan terstruktur, namun masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, perbedaan kompetensi, fasilitas, motivasi, dan koordinasi. Strategi optimalisasi dilakukan melalui perencanaan tepat, pelaksanaan sistematis, evaluasi berkala, tindak lanjut perbaikan, serta peningkatan motivasi guru. Penerapan konsisten model ini terbukti mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *SDM, Kinerja Guru, PDCA, Pengembangan Guru*

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, khususnya pada jenjang sekolah menengah, kualitas guru merupakan faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga berperan sebagai pendidik, pembimbing, fasilitator, motivator, sekaligus teladan bagi peserta didik. Keberhasilan peserta didik dalam mencapai kompetensi akademik maupun pembentukan karakter sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu, kinerja guru perlu dikelola secara sistematis dan profesional agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian visi, misi, serta tujuan strategis sekolah. (Purnama, 2016)

SMA Negeri 1 Baitussalam Aceh Besar sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Berbagai program pengembangan telah dilaksanakan, baik dalam bidang kurikulum, kesiswaan, maupun sarana prasarana. Namun demikian, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya guru, masih menjadi persoalan yang memerlukan perhatian serius. Pengelolaan kinerja guru belum sepenuhnya terintegrasi dalam suatu sistem manajemen yang terencana dan berkelanjutan. Dalam beberapa kasus, evaluasi kinerja masih cenderung bersifat administratif dan formalitas, sehingga belum sepenuhnya menyentuh aspek pembinaan dan pengembangan profesional guru secara mendalam (Sumaryanti & Lako, 2004).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif menjadi kebutuhan mendesak dalam konteks ini. MSDM tidak hanya berkaitan dengan penempatan dan pembagian tugas guru, tetapi juga mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian motivasi, hingga tindak lanjut pembinaan. Guru sebagai aset utama sekolah harus dikelola melalui pendekatan strategis yang berorientasi pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Tanpa sistem MSDM yang baik, potensi guru tidak akan berkembang secara maksimal, bahkan dapat menimbulkan stagnasi dalam mutu pembelajaran.

Di SMA Negeri 1 Baitussalam, terdapat kecenderungan bahwa pelaksanaan evaluasi dan pembinaan guru belum dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan. Evaluasi kinerja sering kali hanya dilakukan pada momen tertentu, seperti saat supervisi

akademik atau penilaian administratif tahunan. Padahal, peningkatan kinerja guru membutuhkan proses pendampingan yang berkelanjutan, umpan balik yang konstruktif, serta program pengembangan profesional yang terarah. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya pemanfaatan potensi guru, baik dalam inovasi pembelajaran, pengembangan media ajar, maupun peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional.(Zulkarnain, 2022)

Dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam (MPI), pengelolaan sumber daya manusia seharusnya tidak hanya berorientasi pada aspek teknis dan administratif, tetapi juga menekankan dimensi nilai dan spiritualitas. Guru dipandang sebagai amanah yang harus dikelola dengan penuh tanggung jawab. Prinsip keterpaduan (integrated management), evaluasi berkelanjutan, serta pengembangan profesional berbasis nilai-nilai Islami menjadi landasan penting dalam pengelolaan kinerja guru. Konsep muhasabah (evaluasi diri) mendorong guru untuk senantiasa merefleksikan kinerjanya, sementara ishlah (perbaikan) menuntut adanya upaya perbaikan berkelanjutan. Nilai amanah mengingatkan bahwa tugas mendidik bukan sekadar pekerjaan, melainkan tanggung jawab moral dan spiritual.(Dewi, 2024)

Salah satu pendekatan manajemen yang relevan untuk diterapkan dalam pengembangan kinerja guru adalah siklus PDCA (Plan-Do-Check-Act). PDCA merupakan model manajemen yang menekankan proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut secara sistematis. Pada tahap perencanaan (Plan), sekolah bersama guru menyusun program kerja, menetapkan standar kinerja, serta merancang strategi peningkatan kompetensi. Tahap pelaksanaan (Do) dilakukan dengan mengimplementasikan rencana tersebut dalam kegiatan pembelajaran dan program pengembangan profesional. Selanjutnya, tahap evaluasi (Check) bertujuan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan telah sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan. Tahap terakhir, tindak lanjut (Act), dilakukan melalui perbaikan, penguatan, atau penyesuaian program berdasarkan hasil evaluasi.(Hasbiah et al., 2024)

Penerapan PDCA dalam pengelolaan kinerja guru memungkinkan terciptanya sistem yang lebih terstruktur dan partisipatif. Guru tidak hanya menjadi objek penilaian, tetapi juga subjek yang terlibat aktif dalam perencanaan dan evaluasi kinerjanya sendiri. Dengan demikian, proses manajemen kinerja tidak bersifat top-down semata, melainkan melibatkan komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru. Pendekatan ini juga

sejalan dengan prinsip-prinsip dalam pendidikan Islam yang menekankan musyawarah, keadilan, dan perbaikan berkelanjutan.(Dewi, 2024)

Implementasi model kinerja guru berbasis PDCA di SMA Negeri 1 Baitussalam dapat dimulai dengan penyusunan perencanaan yang jelas dan terukur. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengawasi pelaksanaan program. Perencanaan harus mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan guru, penetapan indikator kinerja, serta penyusunan jadwal supervisi dan evaluasi berkala. Selain itu, diperlukan sistem dokumentasi yang baik agar setiap tahap dalam siklus PDCA dapat dipantau dan dianalisis secara objektif.

Pada tahap pelaksanaan, sekolah perlu memastikan bahwa program yang telah direncanakan benar-benar dijalankan sesuai dengan prosedur dan standar yang ditetapkan. Dukungan berupa fasilitas, waktu, serta motivasi sangat penting agar guru dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Tahap evaluasi dilakukan melalui supervisi kelas, penilaian kinerja, serta refleksi bersama. Hasil evaluasi hendaknya disampaikan secara terbuka dan konstruktif, sehingga menjadi bahan pembelajaran bagi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Tahap tindak lanjut merupakan kunci keberhasilan model PDCA. Tanpa tindak lanjut yang jelas, evaluasi hanya akan menjadi formalitas. Oleh karena itu, hasil evaluasi harus diikuti dengan program perbaikan, seperti pelatihan lanjutan, pendampingan individu, atau penyempurnaan metode pembelajaran. Siklus ini kemudian berulang secara terus-menerus, sehingga tercipta budaya mutu dan perbaikan berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Dengan demikian, optimalisasi manajemen sumber daya manusia melalui pengembangan model kinerja guru berbasis PDCA di SMA Negeri 1 Baitussalam menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat sistem manajemen sekolah, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya profesional, reflektif, dan bertanggung jawab di kalangan guru. Melalui pengelolaan yang terencana, sistematis, dan berlandaskan nilai-nilai Islami, sekolah diharapkan mampu mewujudkan peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan serta menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkarakter.(Anis et al., 2024).

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam fenomena pengembangan kinerja guru berbasis siklus PDCA (Plan–Do–Check–Act) dalam konteks alami sekolah. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, pengalaman, persepsi, dan interaksi sosial para guru serta pihak manajemen sekolah dalam implementasi manajemen sumber daya manusia. Data dikumpulkan secara deskriptif melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, studi dokumen, dan focus group discussion (FGD) guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai proses, dinamika, dan tantangan pengembangan kinerja guru.

Subjek penelitian meliputi guru, kepala sekolah, staf tata usaha atau koordinator kurikulum, serta tim pengembang sekolah atau mentor guru yang terlibat langsung dalam pelaksanaan dan evaluasi program pengembangan kinerja berbasis PDCA di SMA Negeri 1 Baitussalam. Pemilihan subjek dilakukan secara purposif dengan kriteria memiliki pengalaman minimal satu siklus PDCA dan bersedia berpartisipasi aktif dalam penelitian. Guru menjadi subjek utama karena mengalami langsung proses pengembangan kinerja, sementara kepala sekolah dan staf terkait berperan sebagai pengambil kebijakan, pengelola program, serta penyedia data administratif dan evaluatif.

Analisis data dilakukan secara induktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan koding tematik untuk menemukan pola, tema, serta makna yang muncul dari realitas lapangan. Validitas dan kredibilitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Dengan demikian, penelitian kualitatif ini tidak hanya menekankan hasil akhir pengembangan kinerja guru, tetapi juga proses dan pengalaman implementasi PDCA, sehingga temuan dan rekomendasi yang dihasilkan bersifat kontekstual, realistis, dan aplikatif bagi pengembangan manajemen SDM di sekolah.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen SDM Pendidikan Islam Berbasis Nilai Keislaman dan Perbaikan Berkelanjutan (PDCA)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan salah satu faktor fundamental dalam menentukan mutu dan keberhasilan lembaga pendidikan. SDM, khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memegang peranan strategis karena mereka terlibat langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi

pembelajaran. Kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas manusia yang mengelolanya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif, terencana, dan berkelanjutan menjadi kebutuhan utama dalam menghadapi tantangan pendidikan di era globalisasi dan digitalisasi. (Rimalivia, 2023)

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, manajemen SDM memiliki karakteristik yang lebih komprehensif karena tidak hanya berorientasi pada pencapaian kompetensi profesional, tetapi juga pada pembentukan karakter dan spiritualitas. Perspektif Manajemen Pendidikan Islam (MPI) memandang SDM sebagai amanah yang harus dikembangkan sesuai dengan potensi fitrah manusia. Dengan demikian, pengelolaan SDM diarahkan pada keseimbangan antara penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan profesional, dan pembinaan akhlak mulia. Integrasi nilai-nilai keislaman seperti amanah, keadilan, keikhlasan, ta'awun (kerja sama), ihsan (kualitas kerja terbaik), dan mas'uliyah (tanggung jawab) menjadi landasan etik dalam praktik manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. (Anggraeni et al., 2025)

Secara konseptual, manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pengakhiran hubungan kerja tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam lembaga pendidikan, manajemen SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis karena berfungsi mengembangkan potensi pendidik agar mampu berkontribusi maksimal terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Fungsi-fungsi manajemen SDM dalam pendidikan meliputi perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi dan integritas moral, pengembangan profesional melalui pelatihan dan supervisi, penilaian kinerja yang objektif dan berkelanjutan, serta pemberian kompensasi dan penghargaan yang adil. Perencanaan SDM bertujuan memastikan kesesuaian antara kebutuhan sekolah dan kualifikasi tenaga kerja. Rekrutmen dan seleksi dilakukan untuk memperoleh pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki kepribadian dan etika profesional yang baik. Pengembangan SDM diarahkan pada peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sehingga guru

mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan.(Yolanda Widya Valiria & Suhroji Adha, 2024)

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari manajemen SDM karena berfungsi sebagai alat evaluasi sekaligus motivasi. Melalui penilaian kinerja, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hasil penilaian kinerja selanjutnya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pelatihan lanjutan, promosi, atau pemberian penghargaan. Dalam perspektif Islam, penilaian kinerja tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas, tetapi juga sebagai bentuk muhasabah (evaluasi diri) untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dan peningkatan kualitas amal kerja.

Optimalisasi manajemen SDM dalam pendidikan menuntut adanya sistem pengelolaan yang adaptif dan inovatif. Tantangan globalisasi, kemajuan teknologi informasi, serta tuntutan peningkatan mutu pendidikan menuntut lembaga pendidikan untuk menerapkan model manajemen yang mampu menjamin perbaikan berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang relevan adalah penerapan siklus PDCA (Plan–Do–Check–Act) sebagai kerangka kerja pengembangan kinerja SDM, khususnya guru. Model ini menekankan pentingnya perencanaan yang berbasis kebutuhan, pelaksanaan program yang terstruktur, evaluasi kinerja yang sistematis, serta tindak lanjut perbaikan secara berkelanjutan.(Lusiawati, 2017)

Dalam konteks pendidikan Islam, penerapan PDCA dalam manajemen SDM dapat dipadukan dengan nilai-nilai keislaman sehingga proses pengembangan kinerja guru tidak hanya berorientasi pada hasil (output), tetapi juga pada proses dan keberkahan kerja. Tahap perencanaan (plan) dilakukan dengan mempertimbangkan visi dan misi pendidikan Islam, kebutuhan kompetensi guru, serta nilai-nilai moral dan spiritual. Tahap pelaksanaan (do) menekankan pada implementasi program pengembangan melalui pelatihan, mentoring, dan praktik pembelajaran yang mencerminkan profesionalisme dan keteladanan. Tahap evaluasi (check) dilakukan secara objektif dan adil sebagai bentuk tanggung jawab profesional, sedangkan tahap tindak lanjut (act) diarahkan pada perbaikan berkelanjutan demi peningkatan kualitas pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik.

Dengan demikian, landasan teoretis manajemen SDM dalam pendidikan menegaskan bahwa pengelolaan tenaga pendidik merupakan faktor kunci dalam

peningkatan mutu pendidikan. Integrasi antara prinsip manajemen modern, nilai-nilai keislaman, dan pendekatan perbaikan berkelanjutan seperti PDCA akan menghasilkan sistem manajemen SDM yang holistik, efektif, dan berdaya saing. Melalui pengelolaan SDM yang profesional dan berlandaskan nilai moral-spiritual, lembaga pendidikan diharapkan mampu mencetak guru yang kompeten, berintegritas, dan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan serta kemajuan peradaban. (Annisa et al., 2024)

2. Kinerja Guru dan Model PDCA

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan mutu pendidikan di lembaga pendidikan formal. Guru memiliki peran strategis karena secara langsung terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dipahami sebagai hasil kerja atau unjuk kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Secara konseptual, kinerja guru mencakup kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, menilai hasil belajar peserta didik, serta melakukan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Guru yang berkinerja baik tidak hanya mampu mentransfer pengetahuan, tetapi juga mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru bersifat multidimensional karena mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. (Hairul Huda, 2018)

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi, motivasi kerja, komitmen profesional, sikap, dan kepribadian guru. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik dan profesional yang baik, disertai motivasi dan tanggung jawab yang tinggi, cenderung menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi, kurangnya penguasaan materi, atau lemahnya komitmen terhadap profesi dapat berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran. Selain itu, kesehatan fisik dan mental juga menjadi faktor internal penting yang memengaruhi konsistensi dan efektivitas kinerja guru.

Faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kebijakan pendidikan, sarana dan prasarana, serta dukungan masyarakat dan orang tua. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, khususnya yang berperan sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader), dapat memberikan bimbingan, supervisi, dan motivasi kepada guru sehingga mendorong peningkatan kinerja. Kebijakan pendidikan, seperti sistem penilaian kinerja guru dan pemberian tunjangan profesi, juga memengaruhi motivasi dan profesionalisme guru. Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menuntut guru untuk terus beradaptasi agar tetap relevan dalam melaksanakan pembelajaran. (Zhafira et al., 2022)

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru secara sistematis dan berkelanjutan, diperlukan suatu model pengembangan yang terstruktur dan berorientasi pada perbaikan terus-menerus. Salah satu model yang relevan adalah siklus PDCA (Plan–Do–Check–Act). Model PDCA merupakan pendekatan manajemen kualitas yang menekankan proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut sebagai satu kesatuan siklus yang berulang. Penerapan PDCA dalam pengembangan kinerja guru memungkinkan sekolah untuk melakukan peningkatan kualitas secara berkelanjutan berdasarkan data dan hasil evaluasi yang objektif.

Tahap pertama dalam siklus PDCA adalah Plan (perencanaan). Pada tahap ini, sekolah bersama guru melakukan analisis kebutuhan kinerja berdasarkan standar kompetensi guru, hasil evaluasi kinerja sebelumnya, serta tuntutan kurikulum dan perkembangan pendidikan. Perencanaan mencakup penetapan tujuan pengembangan kinerja guru, penyusunan program pelatihan, workshop, mentoring, serta penentuan indikator keberhasilan yang jelas dan terukur. Perencanaan yang matang menjadi dasar penting agar program pengembangan kinerja guru tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan (Maarif et al., 2019).

Tahap kedua adalah Do (pelaksanaan), yaitu implementasi dari rencana pengembangan yang telah disusun. Pada tahap ini, guru mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional seperti pelatihan pedagogik, peningkatan kompetensi teknologi pembelajaran, mentoring oleh guru senior, serta praktik penerapan metode pembelajaran inovatif di kelas. Pelaksanaan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga pada penguatan keterampilan dan sikap profesional guru dalam

menjalankan tugasnya. Partisipasi aktif guru dalam tahap pelaksanaan menjadi faktor kunci keberhasilan pengembangan kinerja.

Tahap ketiga adalah Check (pemeriksaan atau evaluasi). Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas program pengembangan kinerja guru yang telah dilaksanakan. Penilaian dapat dilakukan melalui observasi kelas, analisis hasil belajar peserta didik, penilaian diri (self-assessment), serta umpan balik dari kepala sekolah atau rekan sejawat. Tahap ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat pencapaian indikator kinerja, menemukan kekuatan dan kelemahan guru, serta menilai kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan program pengembangan. (Chusnul Rahmawati et al., 2023)

Tahap terakhir adalah Act (tindak lanjut atau perbaikan). Berdasarkan hasil evaluasi, sekolah dan guru melakukan perbaikan dan penyempurnaan program pengembangan kinerja. Tindak lanjut dapat berupa penyesuaian metode pelatihan, pemberian pendampingan tambahan bagi guru yang membutuhkan, atau pengembangan program lanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja. Tahap ini menegaskan bahwa pengembangan kinerja guru bersifat berkelanjutan dan tidak berhenti pada satu siklus saja.

Dengan demikian, kerangka teoretis kinerja guru yang dipadukan dengan model PDCA memberikan pendekatan yang sistematis dan komprehensif dalam meningkatkan profesionalisme guru. Model ini tidak hanya menekankan pencapaian hasil akhir, tetapi juga proses refleksi dan perbaikan berkelanjutan. Penerapan PDCA dalam pengembangan kinerja guru diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang reflektif, inovatif, dan berorientasi pada mutu pendidikan secara berkelanjutan. (Widodo, 2022)

3. Sintesis Temuan: Implementasi, Kendala, dan Strategi Optimalisasi Manajemen SDM Berbasis PDCA

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pengembangan kinerja guru di SMA Negeri 1 Baitussalam menunjukkan pola pengelolaan yang relatif sistematis dan terarah dengan mengacu pada prinsip siklus PDCA (Plan–Do–Check–Act). Manajemen SDM tidak hanya dipahami sebagai fungsi administratif, tetapi telah diarahkan sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran. Hal ini tercermin dari adanya tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta tindak lanjut yang saling terintegrasi dalam proses pengembangan kinerja guru.

Pada tahap perencanaan (Plan), sekolah melakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi guru dengan mempertimbangkan standar kompetensi nasional, hasil evaluasi kinerja sebelumnya, serta tuntutan peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah bersama tim kurikulum menyusun program pengembangan yang mencakup pelatihan pedagogik, peningkatan kompetensi teknologi pembelajaran, workshop profesional, dan kegiatan mentoring. Perencanaan ini dirancang untuk menjawab kebutuhan nyata guru di lapangan sehingga pengembangan kinerja tidak bersifat umum, melainkan kontekstual dan relevan dengan kondisi sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SMA Negeri 1 Baitussalam telah berorientasi pada peningkatan kualitas, bukan sekadar pemenuhan program formal. (Sekarsari & Sunarni, 2025)

Tahap pelaksanaan (Do) diwujudkan melalui implementasi berbagai program pengembangan kinerja guru yang telah direncanakan. Guru secara aktif mengikuti pelatihan dan workshop, baik yang bersifat internal maupun eksternal, serta terlibat dalam kegiatan mentoring dan diskusi profesional. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa guru merasakan manfaat langsung dari kegiatan tersebut, terutama dalam peningkatan variasi metode pembelajaran, pengelolaan kelas, dan pemanfaatan teknologi pendidikan. Pelaksanaan pengembangan kinerja juga disertai dengan praktik langsung di kelas, sehingga guru dapat menguji dan menyesuaikan strategi pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik. Hal ini memperlihatkan bahwa tahap pelaksanaan tidak berhenti pada transfer pengetahuan, tetapi berorientasi pada perubahan praktik mengajar.

Tahap evaluasi (Check) dilakukan melalui monitoring dan penilaian kinerja guru secara berkala. Evaluasi dilaksanakan dengan berbagai metode, seperti observasi kelas, analisis hasil belajar peserta didik, penilaian diri (self-assessment), serta telaah dokumen pembelajaran. Evaluasi ini berfungsi sebagai alat refleksi untuk menilai efektivitas program pengembangan yang telah dilaksanakan dan mengidentifikasi aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan. Guru menyatakan bahwa proses evaluasi memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu mereka memahami kekuatan serta kelemahan dalam praktik pembelajaran. Dengan demikian, evaluasi tidak dipersepsikan sebagai alat kontrol semata, tetapi sebagai sarana pembinaan profesional. (Muhlisin & Suprojo, 2017)

Tahap tindak lanjut (Act) menjadi bukti bahwa penerapan siklus PDCA di SMA Negeri 1 Baitussalam bersifat berkelanjutan. Berdasarkan hasil evaluasi, sekolah melakukan penyesuaian dan penyempurnaan program pengembangan kinerja guru. Guru yang masih mengalami kesulitan, misalnya dalam penggunaan teknologi pembelajaran, diberikan pelatihan tambahan dan pendampingan khusus. Sementara itu, guru yang telah menunjukkan kinerja baik didorong untuk berbagi pengalaman melalui workshop internal atau diskusi kelompok. Pendekatan ini menunjukkan bahwa manajemen SDM tidak bersifat seragam, tetapi adaptif terhadap perbedaan kompetensi dan kebutuhan guru. (Sholihah, 2018)

Meskipun implementasi manajemen SDM berbasis PDCA telah berjalan cukup efektif, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah kendala yang memengaruhi optimalisasi pengembangan kinerja guru. Kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu. Beban mengajar yang tinggi menyebabkan guru kesulitan mengikuti seluruh program pengembangan secara optimal, terutama jika kegiatan pelatihan dilaksanakan di luar jam mengajar. Kondisi ini berdampak pada tingkat partisipasi guru yang tidak merata dan berpotensi mengurangi efektivitas program pengembangan.

Kendala berikutnya adalah perbedaan kompetensi awal guru. Guru memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kemampuan yang beragam, sehingga tingkat pencapaian pengembangan kinerja juga berbeda. Guru yang sudah memiliki kompetensi tinggi dapat dengan cepat mengikuti program pengembangan, sementara guru dengan kompetensi awal rendah memerlukan waktu dan pendampingan lebih intensif. Selain itu, keterbatasan sumber daya dan fasilitas, khususnya perangkat teknologi dan sarana pelatihan, turut menjadi hambatan dalam pelaksanaan program pengembangan kinerja secara optimal.

Faktor motivasi dan partisipasi guru juga menjadi kendala yang perlu diperhatikan. Meskipun sebagian besar guru menunjukkan antusiasme tinggi, masih terdapat guru yang memandang kegiatan pengembangan sebagai beban tambahan. Selain itu, koordinasi dan komunikasi manajemen yang belum sepenuhnya optimal menyebabkan informasi terkait jadwal dan teknis pelaksanaan program tidak selalu tersampaikan secara merata.

Berdasarkan kendala tersebut, penelitian ini merekomendasikan beberapa strategi optimalisasi manajemen SDM dalam pengembangan kinerja guru berbasis PDCA.

Strategi pertama adalah memperkuat perencanaan yang tepat sasaran melalui analisis kebutuhan kompetensi guru secara berkala dan penjadwalan program yang mempertimbangkan beban kerja guru. Strategi kedua adalah pelaksanaan program yang lebih terstruktur dengan pembagian peran yang jelas, termasuk pelibatan guru senior sebagai mentor untuk meminimalkan kesenjangan kompetensi. Strategi ketiga adalah penguatan evaluasi dan monitoring yang berkelanjutan dengan pemberian umpan balik yang konstruktif dan mendukung pengembangan profesional guru. Selain itu, peningkatan motivasi dan keterlibatan guru perlu menjadi perhatian utama melalui pemberian penghargaan, pengakuan prestasi, dan kesempatan pengembangan karier. Partisipasi guru dalam perencanaan program pengembangan juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keberhasilan program. Dengan penerapan strategi-strategi tersebut secara konsisten, manajemen SDM berbasis PDCA diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Baitussalam. (Sebayang et al., 2025)

D. KESIMPULAN

Implementasi manajemen SDM di SMA Negeri 1 Baitussalam telah berjalan efektif dengan memanfaatkan siklus PDCA (Plan, Do, Check, Act) sebagai kerangka pengembangan kinerja guru. Penerapan yang sistematis dan terintegrasi ini mendorong peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru secara berkelanjutan, meskipun masih dihadapkan pada sejumlah kendala seperti keterbatasan waktu, variasi kompetensi dan motivasi guru, keterbatasan fasilitas, serta koordinasi manajerial yang belum optimal. Oleh karena itu, optimalisasi manajemen SDM perlu didukung melalui strategi terpadu yang mencakup perencanaan yang tepat sasaran, pelaksanaan terstruktur, evaluasi berkala, tindak lanjut perbaikan, serta penguatan motivasi dan partisipasi guru, agar pengembangan model kinerja guru berbasis PDCA dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, D., Ningrum, D. K., Almas Salsabila, N., & Nafis, A. W. (2025). Optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pelayanan publik: Studi Pengabdian di

- BKPSDM. *Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 599–605.
- Anis, M., Dewi, Y., & Ismail, I. (2024). Optimalisasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 2(12), 3031–5220.
- Annisa, Q., Chaerul Rizky, Kesuma Asri, M. K. A., Daniel Siallagan, A. D. S., & Antonio Pesch4, M. (2024). OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK KESEJAHTERAAN STAKEHOLDER : KONSEP DAN IMPLEMENTASI. *Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal*, 4(2), 103–110. <https://doi.org/10.58890/eleste.v4i2.226>
- Chusnul Rahmawati, Erika Nurhayani, Hilwa Karimah, Quanita Elisya, & Yayat Suharyat. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research*, 1(4), 42–56. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i4.2213>
- Dewi, R. K. (2024). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mendukung Koperasi dan UMKM Berbasis Potensi Lokal Kabupaten Seluma Bengkulu. *Dinamis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 153–162. <https://doi.org/10.33752/dinamis.v4i2.8450>
- Hairul Huda. (2018). Optimalisasi Manajemen Sumberdaya Pendidik (Ustad) Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledokombo Jember. *Jurnal Al-Ta'dib*, 11(1), 1–18. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Hasbiah, H., Prasodjo, T., Saifuloh, N. I., Daud, A., & Awaluddin, M. (2024). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Administrasi Publik Untuk Meningkatkan Efisiensi Layanan Publik. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(6), 46–53. <https://doi.org/10.31004/jh.v4i6.1690>
- Lusiawati, I. (2017). Pengembangan otak dan optimalisasi sumber daya manusia. *Tedc*, 11(2), 162–171.
- Maarif, M. I., Arismayanti, N. K., Putra, A. M., Goris, J. R., & Denpasar, N. (2019). Strategi perencanaan manajemen sumber daya manusia di hotel the patra resort and villas bali kabupaten badung bali. *Kepariwisata Dan ...*, 3(1), 211–225.
- Muhlisin, & Suprojo, A. (2017). Optimalisasi Pemberdayaan Masyarakat Pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(3), 67–71.
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 27–36.
- Rimalivia, N. (2023). Analisis Ketersediaan Sumber Daya Manusia di Bidang Kesehatan : Optimalisasi dan Strategi Manajemen Sumber Daya Analisis Ketersediaan Sumber Daya Manusia di Bidang Kesehatan : Optimalisasi dan Strategi Manajemen Sumber Daya Abstrak. *Jurnal Universitas Indonesia*, 1(12).
- Sebayang, A. A., Suwandi, S., Harahap, A., Salsabillah, A., & Ningsih, A. K. (2025). OPTIMALISASI MANAJERIAL SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN STRATEGI KEUANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN PESANTREN: STUDI PENGABDIAN MASYARAKAT DI PESANTREN AR-

RAUDLATUL HASANAH 2 LUMUT TAPANULI TENGAH. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 772–778.

- Sekarsari, N. A., & Sunarni, S. (2025). Optimalisasi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Pengelolaan dan Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus di SMP Negeri 01 Pakis). *Proceedings Series of Educational*
- Sholihah, H. (2018). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MAN YOGYAKARTA III. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>
- Sumaryanti, A., & Lako, A. (2004). Optimalisasi Kinerja Korporasi Melalui Audit Kinerja. *Manajemen & Usahawan Indonesia*, 10(10), 37–43.
- Widodo, W. (2022). Optimalisasi keterbatasan sumber daya manusia dalam program pendaftaran tanah sistematis lengkap (PTSL) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*.
- Yolanda Widya Valiria, & Suhroji Adha. (2024). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja di Lingkungan Debidikpimkatnas Lemhannas RI. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3), 154–165. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2690>
- Zhafira, N. H., Husen, T. I., Mandaraira, F., Yusnaidi, Y., & Ertika, Y. (2022). OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI PELAKU USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH. *Jurnal Pengabdian Agro and Marine Industry*, 2(2), 30. <https://doi.org/10.35308/jpami.v2i2.6277>
- Zulkarnain, F. W. (2022). Optimasi Manajemen Talenta di Sektor Publik: Kajian Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Governance and Administrative Reform*, 2(2), 128–150. <https://doi.org/10.20473/jgar.v2i2.33468>