



# Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keunggulan Kompetitif, dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah

Nina Wahyu Putri Siregar<sup>1</sup>✉, Animi<sup>1</sup>, Zulaspan Tupti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

✉ [nina.wahyuni.putri.srg@gmail.com](mailto:nina.wahyuni.putri.srg@gmail.com)

doi <https://doi.org/10.30601/humaniora.v%vi%i.4494>

Published by Universitas Abulyatama

## Abstract

### Artikel Info

Submitted:

25-02-2024

Revised:

25-03-2024

Accepted:

20-04-2024

Online first :

30-04-2024

The compensation given to teachers is still relatively low so it will have an impact on teacher performance which is not as expected. This research aims to answer the problem, namely, how to develop human resources, competitive advantage and compensation carried out by the Al Washliyah 3 Medan teacher school, Madrasah Aliyah SMK Business Management in improving performance teachers. This research is qualitative research with a case study type. The analysis technique in this research uses SWOT analysis to produce strategies that must be implemented by the three schools. The results of this research show that the human resource development carried out by the three schools has gone quite well but still has several shortcomings and requires improvement for future development. The compensation system established by the school is analyzed into a SWOT matrix which produces many things that need to be improved, such as improving the quality of the workforce, increasing the minimum education level of bachelor's degree, increasing the number of certified teachers, improving facilities and infrastructure, mastering IT, improving learning methods, and increasing nominal income, that the teacher will accept.  
**Keywords:** Teacher Human Resource Development, Competitive Advantage, Teacher Compensation

## Abstrak

Kompensasi yang diberikan kepada guru masih tergolong rendah sehingga akan berdampak pada kinerja guru yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yaitu bagaimana pengembangan sumber daya manusia, keunggulan kompetitif dan kompensasi yang dilakukan oleh sekolah guru Al Washliyah 3 Medan, Madrasah Aliyah SMK Manajemen Bisnis dalam meningkatkan guru pertunjukan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis SWOT sehingga menghasilkan strategi yang harus diterapkan oleh ketiga sekolah tersebut. Hasil yang penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang dilaksanakan oleh ketiga sekolah sudah berjalan cukup baik namun masih mempunyai beberapa kekurangan dan memerlukan perbaikan untuk pengembangan kedepannya. Sistem kompensasi yang dibentuk sekolah dianalisis ke dalam matriks SWOT yang menghasilkan banyak hal yang perlu ditingkatkan seperti peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan jenjang pendidikan minimal S1, peningkatan jumlah guru bersertifikat, peningkatan sarana dan prasarana, penguasaan IT, peningkatan metode pembelajaran, dan peningkatan nominal pendapatan yang akan diterima guru.

**Kata Kunci:** Pengembangan SDM Guru, Keunggulan Kompetitif, Kompensasi Guru



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting bagi pengembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan salah satu instrumen yang digunakan tidak hanya untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan. Pendidikan diyakini mampu menanamkan kapasitas baru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif. Pada sisi lain, pendidikan sebagai media perluasan akses dan mobilitas sosial dalam masyarakat baik secara horizontal maupun vertical (Idris, 2016).

Era pembangunan saat ini, terutama jika dihadapkan pada situasi kehidupan yang semakin mengglobal dan kompetitif, sangat membutuhkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas tinggi. Tanpa memiliki kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain di dunia, hanya akan membawa pada posisi yang tidak atau kurang dapat memanfaatkan situasi yang ada, terutama guna mencapai perbaikan hidup. Untuk itu berbagai pihak berpendapat bahwa dunia pendidikan memegang peran utama dalam menyiapkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang tinggi tersebut (Sari, 2018).

Guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik dan harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) secara efektif dan efisien, serta harus berpegang teguh kepada kode etik profesional, yaitu memiliki akhlak yang mulia. Oleh karena itu, guru yang baik adalah guru yang mampu berusaha memulai dengan mendidik dirinya, memperbaiki tingkah lakunya, meluruskan pikirannya dan menjaga kata-katanya terlebih dahulu sebelum menyampaikan kepada orang lain (Astuti et al., 2017). Melihat pentingnya peranan yang diaplikasikan guru, kepada guru perlu diberikan pendidikan, pelatihan, pengembangan dan pengalaman yang cukup bagi peningkatan kualitas mereka, agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Romadhon & Zulela, 2021).

Paradigma pembangunan yang berorientasi pada keunggulan komparatif dengan lebih mengandalkan sumber daya alam dan tenaga kerja yang murah, saat ini mulai mengalami pergeseran menuju pembangunan yang lebih menekankan keunggulan kompetitif. Dalam paradigma baru ini, kualitas SDM, penguasaan teknologi tinggi dan peningkatan peran masyarakat memperoleh perhatian (Nasution, 2018). Guru merupakan salah satu komponen

sumber daya manusia pendidikan yang harus dikelola dan dikembangkan terus-menerus. Hal ini dikarenakan tidak semua guru yang berada di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan memiliki kualifikasi yang baik (Paino et al., 2023). Potensi sumber daya guru itu perlu terus menerus bertumbuh dan berkembang agar dapat melaksanakan fungsinya secara profesional (Handayani & Rasyid, 2015).

Mengingat berat dan kompleksnya membangun pendidikan, maka sangat penting untuk melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan guru agar semakin profesional. Dalam kode etik guru dikatakan bahwa guru adalah seorang pendidik, jadi dia bukan sekedar sebagai pengajar. Sebagai seorang pendidik, maka keberadaan guru bukan hanya sekedar berkewajiban menyampaikan skill dan nilai (Hadiati, 2018). Untuk bisa memiliki skill guru harus memerlukan latihan, pembiasaan dan pendidikan yang cukup. Itulah sebabnya, upaya pengembangan guru memiliki peran yang cukup baik dalam meningkatkan kualitas pendidik dan profesionalisme pendidik. Apabila tenaga pendidik (guru) berkualitas dan profesional, maka berkembang pula lembaga pendidikannya (Asih & Sholeh, 2020). Permasalahan yang masih menghadang dan perlu untuk segera diatasi dalam penyelenggaraan pendidikan adalah masih rendahnya kualitas hasil pendidikan di segenap jenjang pendidikan. Pernyataan juga diarahkan pada pendidik/guru sebagai penyebab pencapaian hasil pendidikan tersebut, mengingat peran strategis guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran. Diperkirakan dengan rendahnya pencapaian hasil pendidikan akan dipengaruhi oleh kinerja pendidik/guru yang rendah (Sedarmayanti, 2016).

Pada saat ini sangat sedikit guru yang dapat memotivasi dan mendorong kemampuan internal untuk mengembangkan diri. Sebaliknya yang banyak dilihat kebanyakan guru pada pola pasif, rutinitas, kurang kreatif, monoton, dan lain sejenisnya. Kondisi itu pun sering distimulir oleh situasi eksternal yang kurang kondusif, yang kurang memberikan rangsangan dan dorongan pada guru untuk mengembangkan kemampuan diri terkait dengan menjalankan tugas utamanya. Bahkan unsur eksternal menjadi faktor penghambat bagi kemunculan kreativitas pengembangan diri guru (Fathurrohman, 2018). Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Siagian & Khair, 2018). Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Fachrezei & Khair, 2020).

Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya (Mulyani et al., 2020). Dalam mencapai semua keinginan itu, diperlukan beberapa strategi. Keunggulan kompetitif adalah kemampuan untuk memformulasi strategi pencapaian peluang dan minat konsumen melalui maksimisasi penerimaan dari investasi yang dilakukan. Sekurang-kurangnya ada dua prinsip pokok yang perlu dimiliki lembaga pendidikan untuk meraih keunggulan kompetitif yaitu adanya nilai pandang pelanggan dan keunikan produk. Strategi kompetitif dalam pendidikan adalah adanya inovasi, kreativitas dan ide yang baru (Kawauchi et al., 2017).

Banyaknya pertumbuhan lembaga pendidikan dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan dinamisnya perkembangan sector pendidikan. Meningkatnya kesadaran akan pendidikan menjadi salah satu unsur yang mendorong tumbuh dan berkembangnya berbagai lembaga Pendidikan (Rosmiati, 2017). Namun demikian, kompetisi kualitas pendidikan menjadi penilaian utama dalam mengembangkan lembaga pendidikan yang semakin menjamur di lingkungan kita (Ardiansyah et al., 2022). Berdasarkan konsepsi tersebut, maka lembaga pendidikan dituntut mampu memilih dan menetapkan strategi yang dapat digunakan untuk menghadapi persaingan. Dengan adanya tekanan persaingan yang begitu ketat baik secara langsung atau tidak langsung, maka hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja segala organisasi bisnis, pendidikan, dan sosial baik dalam hal teknologi, kebutuhan pelanggan dan juga siklus perubahan (Negara, 2022).

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal yang dapat membawa dampak bagi kinerja guru. Faktor internal yang berpengaruh diantaranya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal diantaranya gaji, sarana dan prasarana serta lingkungan kerja fisik (Negara, 2022). Dalam bidang pendidikan pemerintah telah menetapkan kebijakan yang mendukung pemberian kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta tunjangan lain

yang berupa tunjangan profesi, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru/tenaga pendidik yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi/kinerja (Indrawati, 2015).

Sekolah Binaan Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan memiliki 5 unit sekolah yaitu Madrasah Aliyah (MA), SMA Al Washliyah, SMKT(teknologi) Al Washliyah 4, SMK BM Al Washliyah 3 (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) Al Washliyah, dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang masing- masing berdiri berdampingan di dalam satu lokasi yang berada di kampus b Yunus Karim di Jalan Garu II No. 2 A. SMA Al Washliyah 3, MA (Madrasah Aliyah), dan SMK BM Al Washliyah 3 merupakan salah satu sekolah binaan Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah yang di koordinatori oleh Bapak H. Darwis, M.Pd yang telah dipercayakan oleh Rektor Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah sebagai koordinator pengelola sekolah binaan.

Sistem pengembangan pada guru yang masih sangat rendah, seperti pengembangan diri yang diterapkan oleh guru masih sangat monoton dan tidak adanya keberlanjutan untuk mengikuti pelatihan lainnya serta belum adanya kesadaran untuk meningkatkan terus kompetensinya ,masih sedikitnya guru-guru yang ingin mengikuti pelatihan dan magang guna meningkatkan kompetensinya, sehingga sistem pembelajaran yang diterapkan pada siswa/siswi juga masih seperti pada umumnya tidak ada inovasi dalam metode pembelajaran, kurangnya kesadaran guru untuk meningkatkan kompetensinya, serta kesejahteraan guru yang masih kurang. Kurangnya fasilitas juga menjadi kendala bagi proses pembelajaran. Dimana diketahui seharusnya di setiap sekolah memiliki fasilitas yang lengkap seperti fasilitas laboratorium yang masih kurang memadai dan jarang digunakan dikarenakan kurangnya alat dan bahan guna menunjang pembelajaran. Sehingga dalam bidang proses atau pun metode pembelajaran belum terdapat keunggulan yang dapat bersaing akibatnya lulusan atau alumni belum memiliki nilai unggul dan bersaing , terlebih lagi minat siswa/siswi untuk melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi masih rendah.

Masih rendahnya imbalan/jasa yang diterima oleh guru-guru sehingga masih belum tersejahterakan terlebih lagi banyaknya jumlah guru dengan kategori honorer. Hal tersebut akan berdampak dalam kesungguhan dalam menjalankan tugasnya. Belum terdapatnya kinerja yang baik dan unggul pada guru seperti prestasi yang belum terdapat pada guru-guru yang mengajar di sekolah serta sehabis jam mengajar di kelas langsung pulang meninggalkan sekolah. Peneliti memilih lokasi penelitian di tiga sekolah yaitu SMA Al Washliyah 3 Medan, MA (Madrasah

Aliyah) Lab UMN, dan SMKBM Al Washliyah 3, peneliti memilih lokasi tersebut karena peneliti ingin mengeksplor strategi yang telah diterapkan di masing-masing unit sekolah dengan tuntutan kompetensi/skill guru yang berbeda-beda di tiap sekolah, keunggulan apa yang terdapat dari tiap sekolah, kompensasi yang diterapkan di tiap-tiap sekolah yang berbeda-beda yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Dan menurut peneliti, tiga sekolah tersebut sudah dapat mewakili dari 5 sekolah yang berada pada sekolah binaan UMN Al Washliyah.

Peneliti memilih tiga sekolah tersebut karena di tiga sekolah tersebut masih terdapat ketertinggalan dari segi jumlah siswa yang mendaftar dan bergabung untuk memperoleh ilmu ke masing-masing sekolah tersebut atau ketertarikan siswa memilih sekolah di tiga unit tersebut belum sesuai yang diharapkan untuk itu peneliti tertarik untuk menelaah dan memberikan masukan nantinya untuk kemajuan di masing-masing unit sekolah. SMA Al Washliyah 3 terbagi oleh dua jurusan yaitu: jurusan IPA (ilmu pengetahuan alam), dan IPS (ilmu pengetahuan sosial). Madrasah Aliyah (MA) hanya memiliki satu jurusan yaitu jurusan IPA (Ilmu Pengetahuan Alam) dan SMKBM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) terdiri dari beberapa jurusannya yaitu: Perkantoran, Akuntansi, dan TKJ (teknologi komputer jaringan). Pengembangan sumber daya yang diterapkan kepada setiap guru masih sangat sederhana dan belum ada pembaharuan/inovasi. Kompensasi/ upah yang diberikan kepada guru masih tergolong rendah sehingga akan berdampak pada kinerja guru yang belum sesuai dengan yang diharapkan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut (Uno, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrument pengumpul data tentang kinerja seseorang. Unjuk kerja tersebut berkaitan dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawab profesionalnya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Abdullah, 2014) mendefinisikan kinerja dilihat dari asal katanya kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja.

## **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Begitu juga dalam organisasi pendidikan, guru dan karyawan pendidikan juga berhak mendapatkan pengembangan, baik yang dilakukan oleh suatu lembaga tertentu maupun dalam organisasi pendidikan tersebut (Syukur, 2012). Pengembangan sumber daya manusia kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya (Bangun, 2012).

## **Keunggulan Kompetitif**

Keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas daya saing lembaga pendidikan sehingga mampu menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas dan diminati oleh para peserta didik. Sehingga strategi kompetitif menjadi salah satu solusi utama dalam melihat persaingan lembaga pendidikan. Dengan kata lain bahwa strategi yang dimaksud dalam hal ini yaitu kesatuan keputusan yang dirumuskan berdasarkan tinjauan terhadap faktor internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan suatu organisasi termasuk di dalamnya lembaga pendidikan.

## **Kompensasi**

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka memberikan sesuatu yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yang dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja (Bangun, 2012). Kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya (Rivai, 2013). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif dengan menggunakan data primer yaitu wawancara dan data sekunder. Instrumen penelitian dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan tersebut ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian. Sehingga yang menjadi informan dalam penelitian yaitu terdiri dari guru di SMA Al Washliyah 3, MA (Madrasah Aliyah), dan SMK BM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) yang berjumlah 53 orang yang terdiri dari Guru SMA Al Washliyah 3 yang berjumlah 19 orang, Guru MA (Madrasah Aliyah) berjumlah 15 orang, dan Guru SMK BM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) yang berjumlah 18 Orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan analisis *SWOT*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru Di SMA Al Washliyah 3 Medan**

Pengembangan memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang menjadikan kinerja yang ikut meningkat baik untuk saat ini dan masa yang akan datang. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penting demi mencapai tujuan organisasi. Rencana Kerja SMA AL Washliyah 3 Medan disusun mempertimbangkan keadaan sekolah, harapan masyarakat dan tantangan dalam dengan lingkungan strategis pendidikan di sekolah agar sarana dan program sekolah dalam satu tahun ke depan lebih realistis dan efisien serta konsisten dengan prinsi-prinsip pengelolaan pendidikan yang efektif, efisien, akuntabel dan demokratis.

Pengembangan SDM telah diterapkan oleh pihak manajemen sekolah SMA Al Washliyah 3 selama lebih dari 10 tahun dan tetap melaksanakan pengembangan secara berkelanjutan hingga saat ini. Saat ini sekolah tersebut memiliki total jumlah siswa sebesar 167 siswa dengan pembagian peserta didik setiap kelasnya berjumlah 32 siswa di kelas X IPA, 22 siswa di kelas X



IPS, 28 siswa di kelas XI IPA, 15 siswa di kelas XI IPS, 24 siswa di kelas XII IPA-1, 21 siswa di kelas XII IPA-2, dan terakhir 25 siswa di kelas XII IPS. Kemudian SMA Al Washliyah 3 Medan juga memiliki beberapa guru dengan jenjang pendidikan yang berbeda-beda dengan total keseluruhan tenaga pengajar berjumlah 18 orang guru. Tenaga pendidik atau guru yang mengajar di SMA Al Washliyah 3 Medan berjumlah 18 orang dengan jenjang pendidikan yang berbeda-beda di mulai dari jenjang pendidikan S2 berjumlah 2 orang, jenjang pendidikan S1 berjumlah 13 orang dan untuk pengajar yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA berjumlah 3 orang serta tenaga pengajar yang dimiliki oleh SMA Al Washliyah 3 Medan 14 orang sudah memiliki sertifikasi dan 4 orang lagi belum sertifikasi.

Secara formal, guru profesional harus memenuhi kualifikasi akademik minimal S-1/D-IV dan bersertifikat pendidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru-guru yang memenuhi kriteria profesional inilah yang akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran seperti tujuan pendidikan nasional, yakni mengembangkan potensi peserta didik agar manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab (Fitriani, Murniati, Usman, 2014). Untuk memenuhi SDM yang berkualitas dibutuhkan suatu program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan dan mengembangkan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial.

Guru yang profesional sesungguhnya adalah guru yang di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bersifat otonom, menguasai kompetensi secara komprehensif dan daya intelektual tinggi. Untuk menjadi guru profesional tersebut, perlu perjalanan panjang. Dengan demikian, kebijakan pembinaan dan pengembangan guru harus dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan. Dalam segi hasil kinerja yang di cerminkan oleh pencapaian target yang diaplikasikan oleh setiap guru dalam peningkatan proses pembelajaran sudah cukup baik karena hampir seluruh guru-guru sudah mampu memajemen dirinya dengan baik karena guru yang ada di SMA Al Washliyah 3 Medan sudah diajari untuk disiplin waktu dalam KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) yang ada di sekolah dan persiapan untuk segala perangkat maupun media yang digunakan dalam pelaksanaan KBM sudah disediakan sebelum memulai aktivitas mengajar sehingga menunjang naiknya kinerja yang dihasilkan oleh para guru.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al Washliyah 3 Medan akan menimbulkan 2 faktor akan keberlangsungan atau keterkaitan program tersebut yaitu pada faktor pendukung dan penghambat yang dapat ditimbulkan dari

dalam ataupun dari luar pada objek yang terkait. Faktor pendorong dan penghambat ini dapat dianalisis dengan menggunakan rumus SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, and Threats*) atau analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*) namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). Peneliti akan menggunakan analisis SWOT untuk menganalisis strategi program pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al Washliyah 3 Medan yang dapat dilihat pada point dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

### **Keunggulan Kompetitif SMA Al Washliyah 3 Medan**

Keunggulan Kompetitif dalam Lembaga Pendidikan adalah adanya inovasi, kreatifitas, kualitas pendidikan, menjadi rujukan peminat para siswa, dan memiliki program unggulan yang berbeda sehingga mampu memberikan daya tarik bagi mereka yang menginginkan pendidikan yang berbeda dan berkualitas. Sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan telah menetapkan beberapa strategi guna meningkatkan keunggulan kompetitif yang dapat menaikkan minat para calon peserta didik untuk bergabung dan memilih sekolah tersebut sebagai tempat yang menurut mereka lebih sesuai dari segi kemampuan, kualitas, kreatifitas dan pematik atau nilai ciri khas tersendiri yang menjadi pembeda dengan sekolah lain seperti pemberian brand atau ciri khas kepada seluruh masyarakat yang kan menjadi cerminan pada kualitas yang akan diberikan oleh pihak sekolah kepada seluruh siswa atau peserta didiknya. SMA Al Washliyah 3 Medan telah menerapkan lima aspek branding untuk memberikan ciri khas dan menarik perhatian masyarakat mulai dari yang pertama yaitu branding sekolah, sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan memberikan dan menyediakan berbagai fasilitas pendukung pembelajaran dan kenyamanan sekolah serta pihak sekolah juga membranding manajemen keuangan sekolah dengan baik dan benar.

Aspek rebranding yang kedua adalah rebranding kepala sekolah mulai dari pembinaan, mengadakan rapat, mengadakan diklat, evaluasi, dan reward. Kemudian aspek yang ketiga yaitu rebranding guru mulai dari pendataan guru, pembinaan, pengadaan rapat, diklat, studi banding, evaluasi, peningkatan kemampuan soft skill maupun penguasaan IT. Aspek yang keempat yaitu rebranding siswa mulai dari pendataan siswa, pembinaan karakter siswa, program reward siswa prestasi (akademis karakter), program kegiatan siswa (ekskul,

perlombaan), dan Program Kepemimpinan Siswa (LKD, LKM, Pramuka, Leader Camp). Aspek yang kelima yaitu rebranding orang tua siswa melalui parenting.

SMA Al Washliyah 3 Medan juga memperkuat keunggulan kompetitifnya yang akan diberikannya kepada masyarakat sehingga mengakibat ia menempati pilihan dimata masyarakat dan menawarkan ciri khas tersendiri di mata peminatnya seperti pada aspek guru yang memiliki riwayat pendidikan minimal S1 dan hampir 85% guru sudah memiliki pembekalan keahlian dan kemampuan tenaga pengajar yang sudah disertifikasi dengan keterangan total tenaga pengajar yang sudah disertifikasi berjumlah 14 orang dari 18 orang tenaga pendidik. Kemudian SMA Al Washliyah 3 Medan juga menunjukkan keunggulan kompetitifnya kepada masyarakat dalam bentuk penyediaan ekstrakurikuler yang beragam. Saat ini tercatat pihak SMA Al Washliyah 3 Medan memiliki 6 aspek bidang ekstrakuler yang dimana seluruh aspek tersebut memiliki total ekstrakurikuler yang berjumlah dua puluh ekstakulikuler.

Bidang ekstarakulikuler yang pertama yaitu keagamaan yang dibagi kedalam dua ekstrakurikuler yaitu mujawad Al Qur'an dan pidato/ceramah. Bidang ekstrakurikuler yang kedua pada sekolah kami yaitu bidang olahraga yang didalamnya dibagi menjadi empat jenis ekstrakurikuler yaitu tersedia ekstrakurikuler basket, bulu tangkis, volly, dan silat. Bidang ekstrakurikuler yang ketiga pada bidang akademis/olimpiade yang didalamnya dibagi menjadi empat jenis ekstrakurikuler yaitu tersedia ekstrakurikuler olimpiade IPA, matematika, LKS, dan english club. Bidang ekstrakurikuler yang keempat pada bidang start up yang didalamnya dibagi menjadi dua jenis ekstrakurikuler yaitu tersedia ekstrakurikuler content creator dan digital marketing. Bidang ekstrakurikuler yang kelima pada bidang seni yang didalamnya dibagi menjadi empat jenis ekstrakurikuler yaitu tersedia ekstrakurikuler tari, vokal, gitar, dan hadroh. Bidang ekstrakurikuler yang keenam pada bidang ketangkasan yang didalamnya dibagi menjadi empat jenis ekstrakurikuler yaitu tersedia ekstrakurikuler paskibra, menjahit, mengelas, dan membuat souvenir.

Sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan juga telah menerapkan beberapa hal tambahan yang dapat dijadikan sebagai salah satu pembeda atau ciri khas dari sekolah ini yaitu sekolah memberikan penawaran pembentukan karakter siswa yang baik secara akhlak dan moral serta dapat mencintai dan peduli akan lingkungan sekitar serta menumbuhkan dan memperluas wawasan global yang seluruh strategi atau trik tersebut berlandaskan pada iman dan takwa. Kami juga memberlakukan kepada seluruh siswa sebelum masuk kelas siswa/i membaca surah2 pendek/juz amma, sehingga seluruh siswa/i yang kami didik bisa nyaman, hafal, dan menguasai

alQuran sebanyak 30 juz. Dengan diberlakukannya kegiatan tersebut secara berkelanjutan maka nantinya siswa/siswi akan hafal hingga 30 juz. Serta sekolah mewajibkan setiap lulusan siswanya harus hafal juz ke 30 yang diberlakukan sebagai salah satu syarat kelulusan siswa.

### **Sistem Kompensasi di SMA Al Washliyah 3 Medan**

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi. Menurut Susan (2019, hal. 960). Menjelaskan bahwa, salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka memberikan sesuatu yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yang dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

Kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya (Veithzal, 2004) dalam (Shofwani dan Hariyadi, 2019). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007) dalam (Roring, 2017). Sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan telah memberikan kompensasi berupa gaji bulanan yang memiliki standar gaji yang sama di setiap unit sekolah binaan Al Washliyah Medan. Adapun nilai kompensasi yang diberikan berdasarkan masa kerja, jumlah jam mengajar di SMA Al Washliyah, besaran yang diterima pada saat awal bekerja yaitu Rp. 26.000 per jam mengajar di kelas. Penerimaan guru di SMA Al Washliyah 3 adalah berupa gaji, menginval (menggantikan guru yang tidak hadir), transport dan GPH (Guru Piket Harian), adapun potongan yang dikeluarkan tiap bulannya berbeda-beda tetapi secara umumnya potongan yang dikeluarkan yaitu iuran koperasi, jula-jula, pengajian bulanan, angsuran koperasi, STM (Serikat Tolong menolong), serta di inval apabila tidak mengajar atau tidak masuk di kelas.

Total gaji yang diterima oleh guru perbulannya berbeda-beda. Sebagai contoh penerimaan gaji guru yang memiliki masa kerja 20 tahun dengan jumlah hari untuk kehadiran 17 hari dan

jumlah jam mengajar 17 jam, maka total yang diterima oleh guru sebesar Rp 568.000/ bulan dengan potongan koperasi sebesar Rp. 20.000, potongan pinjaman di unit sekolah sebesar Rp. 425.000. sedangkan untuk total gaji yang diterima guru untuk masa kerja 2 tahun dengan jumlah hari mengajar 5 hari dan jumlah jam mengajar 6 jam setiap bulannya, maka total gaji yang diterima oleh guru perbulannya sebesar Rp. 175.000 dengan tidak memiliki potongan-potongan seperti potongan koperasi dan lain-lain. Dari hal tersebut terlihat masih sangat rendahnya gaji yang diterima oleh guru-guru di sekolah binaan Al Washliyah.

Pelaksanaan kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan kepada para guru dalam meningkatkan kinerja guru disekolah akan menimbulkan 2 faktor akan keberlangsungan atau keterkaitan program tersebut yaitu pada faktor pendukung dan penghambat yang dapat ditimbulkan dari dalam ataupun dari luar pada objek yang terkait. Faktor pendorong dan penghambat ini dapat dianalisis dengan menggunakan rumus SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, and Threats*) atau analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*) namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). Peneliti akan menggunakan analisis SWOT untuk menganalisis kompensasi yang berikan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

### **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keunggulan Kompetitif Dan Kompensasi Yang Dilakukan SMA Al Washliyah 3 Medan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menggunakan Analisis SWOT**

Pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Begitu juga dalam organisasi pendidikan, guru dan karyawan pendidikan juga berhak mendapatkan pengembangan, baik yang dilakukan oleh suatu lembaga tertentu maupun dalam organisasi pendidikan tersebut (Syukur, 2012). Pengembangan memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang menjadikan kinerja yang ikut meningkat baik untuk saat ini dan masa yang akan datang. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penting demi mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan SDM telah diterapkan oleh pihak manajemen sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan selama lebih dari 10 tahun dan tetap melaksanakan pengembangan secara berkelanjutan hingga saat ini. Dalam segi hasil kinerja yang di cerminkan oleh pencapaian target yang diaplikasikan oleh setiap guru dalam peningkatan proses pembelajaran sudah cukup baik karena hampir seluruh guru sudah mampu memajemen dirinya dengan waktunya yang dapat dikondisikan. Pihak kepala sekolah telah menerapkan beberapa langkah yang dinilai dapat meningkatkan kinerja para guru dalam meningkat kan kualitas pengajaran seperti pemberian sosialisasi cara peningkatan kualitas pembelajaran yang baik dan benar, pelatihan kemampuan atau kompetensi guru, dan diklat pengembangan kompetensi secara lebih intens demi mendapatkan tujuan lebih maksimal serta memberlakukan kegiatan Musyawarah antar guru setiap mata pelajaran atau yang biasa disebut MGMP seluruh data dan fakta yang dikemukakan oleh peneliti berasal dari hasil wawancara kepada pihak responden yang dirasa dapat menjadi responden kunci pada penjabaran penyelesaian masalah yang diinginkan oleh pihak peneliti. Semua pernyataan tersebut telah diperkuat pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan responden.

Sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan telah menetapkan beberapa strategi guna meningkatkan keunggulan kompetitif yang dapat menaikkan minat para calon peserta didik untuk bergabung dan memilih sekolah tersebut sebagai tempat yang menurut mereka lebih sesuai dari segi kemampuan, kualitas, kreatifitas dan pemikat atau nilai ciri khas tersendiri yang menjadi pembeda dengan sekolah lain seperti pemberian brand atau ciri khas kepada seluruh masyarakat yang kan menjadi cerminan pada kualitas yang akan diberikan oleh pihak sekolah kepada seluruh siswa atau peserta didiknya. SMA Al Washliyah 3 Medan telah menerapkan enam aspek branding untuk memberikan ciri khas dan menarik perhatian masyarakat mulai dari yang pertama yaitu branding sekolah, sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan memberikan dan menyediakan berbagai fasilitas pendukung pembelajaran dan kenyamanan sekolah serta pihak sekolah juga membranding manajemen keuangan sekolah dengan baik dan benar.

Aspek rebranding yang kedua adalah rebranding kepala sekolah mulai dari pembinaan, mengadakan rapat, mengadakan diklat, evaluasi, dan reward. Kemudian aspek yang ketiga yaitu rebranding guru mulai dari pendataan guru, pembinaan, pengadaan rapat, diklat, studi banding, evaluasi, peningkatan kemampuan soft skill maupun penguasaan IT. Aspek yang keempat yaitu rebranding siswa mulai dari pendataan siswa, pembinaan karakter siswa, program reward siswa prestasi (akademis karakter), program kegiatan siswa (ekskul,

perlombaan), dan Program Kepemimpinan Siswa (LKD, LKM, Pramuka, Leader Camp). Aspek yang kelima yaitu rebranding orang tua siswa melalui parenting.

Faktor pendorong dan penghambat ini dapat dianalisis dengan menggunakan rumus SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, and Threats*) atau analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*) namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). Peneliti akan menggunakan analisis SWOT untuk menganalisis strategi program pengembangan SDM, keunggulan kompetitif dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru.

**Tabel 1. Strategi Pengembangan SDM, Keunggulan Kompetitif dan Kompensasi Yang Dilakukan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berdasarkan Analisis SWOT**

	<b>Kekuatan (S)</b>	<b>Kelemahan (W)</b>
<b>INTERNAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan kerjasama yang baik antar pimpinan dan pengajar.</li> <li>- Komunikasi yang terjalin secara baik.</li> <li>- Diklat dan seminar untuk para guru.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sarana dan prasarana pembelajaran berkualitas minim.</li> <li>- Alat Pembelajaran yang tidak up to date.</li> </ul>
<b>EKSTERNAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode mengajar yang terpaku pada prioritas agama.</li> <li>- Tenaga pengajar minimal tamatan S1.</li> <li>- 85% tenaga pengajar sudah memiliki sertifikasi.</li> <li>- Ekstrakurikuler yang beragam.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode pengajaran yang ketinggalan zaman.</li> <li>- Konsep belajarnya yang masih monoton.</li> <li>- Kurangnya para guru untuk melek IT.</li> <li>- Gaji guru yang kurang dan tidak sesuai.</li> <li>- Gaji guru yang kecil.</li> </ul>
	<b>S-O</b>	<b>W-O</b>
<b>Peluang (O)</b> Banyak kompetitor dan tenaga pengajar yang hanya membekali siswanya dengan prestasi duniawi tanpa menselaraskan dengan agama dan takwa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memperkuat kerjasama antara pimpinan dan guru.</li> <li>- Meningkatkan kualifikasi tenaga pengajar mulai dari pendidikan duniawi dan yang berhubungan dengan agama.</li> <li>- Membuat program pendidikan dan pelatihan buat guru-guru muda terkait tentang penguasaan e-learning dan digital marketing.</li> <li>- Mempertahankan pendidikan guru minimal S1.</li> <li>- Meningkatkan jumlah sertifikasi guru yang telah tersertifikasi.</li> <li>- Peningkatan pengelolaan ekstrakurikuler.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana.</li> <li>- Tingkatkan alat pembelajaran yang terbaru dan up to date.</li> <li>- Peningkatan konsep pembelajaran yang interaktif.</li> <li>- Perbarui metode pengajaran setiap semesternya secara up to date dan mengikuti tren pembelajaran.</li> <li>- Tingkatkan pemahaman dan penguasaan IT guru.</li> <li>- Tingkatkan nominal gaji guru.</li> <li>- Tingkatkan nominal uang tambahan guru.</li> </ul>

Ancaman (T)	S-T	W-T
Era globalisasi dan MEA menciptakan persaingan yang ketat pada segala bidang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan koordinasi seluruh staf dan tenaga pengajar.</li> <li>- Meningkatkan mutu pendidikan dari pendidikan agama dan pendidikan duniawi.</li> <li>- Meningkatkan kualifikasi pendidikan guru.</li> <li>- Meningkatkan jumlah sertifikasi.</li> <li>- Pengelolaan ekstrakurikuler.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Upgrade sarana dan prasarana.</li> <li>- Perbarui Konsep pembelajaran yang lebih relevan, menarik dan up to date.</li> <li>- Penguasaan IT setiap guru.</li> <li>- Tingkatkan nominal pendapatan guru.</li> </ul>

Berdasarkan tabel 1. analisis SWOT diatas, yang telah di olah oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa dengan adanya analisis diatas maka dapat memberikan masukan dan strategi kepada para pengelola atau manajemen sekolah yang bersangkutan, agar meningkatkan point kekuatan dan memperbaiki point kelemahan dari program yang telah mereka terapkan, agar dapat bertahan melewati ancaman agar tetap memiliki nilai lebih di mata masyarakat dan tidak kalah saing dengan para kompetitor. Seperti pada program pengembangan sumber daya manusia, program tersebut memiliki kelemahan, kekuatan, peluang, dan ancaman untuk mempertahankan keberlangsungan program tersebut.

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia Guru Di SMA Al Washliyah 3 Medan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti Sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pelajaran yang dapat dipetik dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsabangsa di negara-negara tersebut didukung oleh SDM yang berkualitas. Pihak kepala sekolah telah menerapkan beberapa langkah yang dinilai dapat meningkatkan kinerja para guru dalam meningkat kan kualitas pengajaran seperti pemberian sosialisasi cara peningkatan kualitas pembelajaran yang baik dan benar, pelatihan kemampuan atau kompetensi guru, dan diklat pengembangan kompetensi secara lebih intens demi mendapatkan tujuan lebih maksimal serta memberlakukan kegiatan Musyawarah antar guru setiap mata pelajaran atau yang biasa disebut MGMP, dan memberikan motivasi untuk peningkatan kualitas guru.

Penerapan pengembangan SDM dilingkungan sekolah memiliki beberapa trik ataupun hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan dan keberlangsungan program tersebut mulai dari faktor kedisiplinan guru, perangkat pembelajaran, sarana dan prasarana. Pada sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan telah menerapkan beberapa peraturan untuk meningkatkan dan memperkuat keberhasilan pengembangan SDM guru yang akan berdampak pada naiknya hasil



pembelajaran siswa dan membawa aura yang lebih positif kepada para peserta didik dengan pemberian pencerminan yang sesuai, seperti peraturan mengenai kedisiplinan guru 15 menit sebelum pembelajaran dimulai guru atau pengajar sudah harus berada didalam ruangan sebelum pembelajaran dimulai dan seluruh guru harus menggunakan pakian yang sopan dalam mengajar.

Pihak Sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan telah memiliki perangkat pembelajaran yang cukup lengkap yang telah disesuaikan dengan perkembangan acuan atau pedoman pembelajaran seperti kurikulum yang dikeluarkan oleh pihak kementrian pendidikan. Pihak Sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan telah memberlakukan penetapan silabus dan penjabaran perangkat yang dihasilkan oleh masing-masing guru dalam proses pembelajaran yang akan diajarkan kepada para peserta didik dengan cara silabus selalu uptodate dengan segala perubahan kurikulum atau pergantian perangkat setiap tahunnya. Berdasarkan penjabaran diatas maka dapat diketahui bahwa pengembangan SDM yang diterapkan oleh pihak manajemen sekolah SMA Al Washliyah 3 Medan dalam meningkatkan kinerja guru kurang memenuhi standar dan target yang telah ditentukan oleh pihak sekolah dalam segi strategi dan hasil pencapaian yang ingin di dapatkan.

### **Keunggulan Kompetitif MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan Medan**

Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan telah menetapkan strategi guna meningkatkan keunggulan kompetitif yang dapat menaikkan minat para calon peserta didik untuk bergabung dan memilih sekolah tersebut sebagai tempat yang menurut mereka lebih sesuai dari segi kemampuan, kualitas, kreatifitas dan pemikat atau nilai ciri khas tersendiri yang menjadi pembeda dengan sekolah lain seperti pemberian brand atau ciri khas kepada seluruh masyarakat yang kan menjadi cerminan pada kualitas yang akan diberikan oleh pihak sekolah kepada seluruh siswa atau peserta didiknya. Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan telah menerapkan enam aspek branding dan keenam aspek tersebut sama dengan aspek branding SMA Al Washliyah 3 Medan dan aspek branding pada SMK BM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) Al Washliyah Medan dikarenakan ketiga sekolah ini dibawah naungan Sekolah Binaan Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan. Aspek branding pada SMK BM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) Al Washliyah Medan yaitu yang pertama aspek rebranding sekolah seperti penyediaan fasilitas yang terbaik, kemudian menerapkan majemen keuangan yang baik. Kemudian aspek rebranding kedua untuk kepala sekolah untuk pengembangan kemampuan seperti pembinaan, pertemuan rapat, diklat, dll. Lalu

aspek ketiga yaitu rebranding pada guru mulai dari pendataan, pembinaan, rapat, diklat, studi banding, peningkatan kemampuan soft skill maupun penguasaan IT. Aspek rebranding yang keempat yaitu rebranding pada siswa mulai dari pendataan, pembinaan karakter, program kegiatan siswa prestasi akademis karakter, pemberian program ekstrakurikuler, dan pembentukan kepemimpinan siswa. Aspek yang kelima atau yang terakhir adalah rebranding pada orang tua siswa melalui studi parenting.

Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan juga memperkuat keunggulan kompetitifnya yang akan diberikannya kepada masyarakat dengan aspek riwayat pendidikan guru minimal S1 dan seluruh guru MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan yang berjumlah 15 orang memiliki riwayat pendidikan terakhir yang memenuhi syarat dan ketentuan yang telah diterapkan oleh pihak sekolah serta dari segi pembekalan keahlian dan kemampuan tenaga pengajar seluruhnya telah lulus dan memiliki sertifikasi.

Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan juga menunjukkan keunggulan kompetitifnya kepada masyarakat dalam bentuk penyediaan ekstrakurikuler yang beragam. Saat ini tercatat pihak MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan memiliki 6 aspek bidang ekstrakurikuler yang dimana seluruh aspek tersebut memiliki total ekstrakurikuler yang berjumlah dua puluh ekstrakurikuler, ke dua puluh ekstrakurikuler tersebut merupakan ekstrakurikuler yang sama dengan SMA Al Washliyah 3 Medan dan aspek branding pada SMK BM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) Al Washliyah Medan. Bidang ekstrakurikuler yang pertama yaitu keagamaan yang dibagi kedalam dua ekstrakurikuler yaitu mujawad Al Qur'an dan pidato/ceramah. Bidang ekstrakurikuler yang kedua pada sekolah kami yaitu bidang olahraga yang didalamnya dibagi menjadi empat jenis ekstrakurikuler yaitu tersedia ekstrakurikuler basket, bulu tangkis, volly, dan silat. Bidang ekstrakurikuler yang ketiga pada bidang akademis/olimpiade yang didalamnya dibagi menjadi empat jenis ekstrakurikuler yaitu tersedia ekstrakurikuler olimpiade IPA, matematika, LKS, dan english club. Bidang ekstrakurikuler yang keempat pada bidang start up yang didalamnya dibagi menjadi dua jenis ekstrakurikuler yaitu tersedia ekstrakurikuler content creator dan digital marketing.

Bidang ekstrakurikuler yang kelima pada bidang seni yang didalamnya dibagi menjadi empat jenis ekstrakurikuler yaitu tersedia ekstrakurikuler tari, vokal, gitar, dan hadroh. Bidang ekstrakurikuler yang keenam pada bidang ketangkasan yang didalamnya dibagi menjadi empat jenis ekstrakurikuler yaitu tersedia ekstrakurikuler paskibra, menjahit, mengelas, dan membuat souvenir. Pada kegiatan ekstrakurikuler pada sekolah kami telah banyak menghasilkan

beberapa penghargaan dalam pencapaiannya dan kami juga memberlakukan yang berbaur agama kepada para siswa untuk membaca surah2 pendek/juz amma setiap mau masuk kedalam kelas, sehingga seluruh siswa/i yang kami didik bisa nyaman, hafal, dan menguasai alQuran sebanyak 30 juz. Dengan diberlakukannya kegiatan tersebut secara berkelanjutan maka nantinya siswa/siswi akan hafal hingga 30 juz. Serta sekolah mewajibkan setiap lulusan siswanya harus hafal juz ke 30 yang diberlakukan sebagai salah satu syarat kelulusan siswa.

Pelaksanaan Keunggulan kompetitif yang dilakukan oleh pihak sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan dalam meningkatkan kinerja guru akan menimbulkan 2 faktor akan keberlangsungan atau keterkaitan program tersebut yaitu pada faktor pendukung dan penghambat yang dapat ditimbulkan dari dalam ataupun dari luar pada objek yang terkait. Faktor pendorong dan penghambat ini dapat dianalisis dengan menggunakan rumus SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, and Threats*) atau analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*) namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). Peneliti akan menggunakan analisis SWOT untuk menganalisis keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

### **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keunggulan Kompetitif Dan Kompensasi Yang Dilakukan MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menggunakan Analisis SWOT**

Secara formal, guru profesional harus memenuhi kualifikasi akademik minimal S-1/D-IV dan bersertifikat pendidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru-guru yang memenuhi kriteria profesional inilah yang akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran seperti tujuan pendidikan nasional, yakni mengembangkan potensi peserta didik agar manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab (Usman, 2012). Untuk memenuhi SDM yang berkualitas dibutuhkan suatu program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan dan mengembangkan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial.

Guru yang profesional sesungguhnya adalah guru yang di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bersifat otonom, menguasai kompetensi secara komprehensif dan daya

intelektual tinggi. Untuk menjadi guru profesional tersebut, perlu perjalanan panjang. Dengan demikian, kebijakan pembinaan dan pengembangan guru harus dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan.

Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan adalah salah satu sekolah islami yang telah menerapkan strategi pengembangan SDM, keunggulan kompetitif, dan kompensasi guna meningkatkan kinerja guru akan tetapi dalam pelaksanaan strategi dan pengaplikasiannya pada seluruh guru menimbulkan beberapa hal mulai dari hambatan, kekurangan, pendukung, dan pencapaian yang telah dicapai selama pemberlakuan strategi tersebut seperti kurangnya perhatian pihak sekolah terhadap kesejahteraan guru (upah, gaji, fasilitas, dll) sebenarnya kinerja yang dihasilkan oleh para guru di Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan bernilai baik akan tetapi dapat menghasilkan suatu output atau keluaran yang lebih maksimal jika kenyamanan dan hak para guru dapat diberikan oleh pihak sekolah.

Peningkatan kinerja guru juga harus di dukung oleh beberapa langkah agar dapat menjadi bekal oleh para guru dalam mensukseskan program pengembangan SDM guru, seperti yang diterapkan oleh pihak sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan mereka mengambil langkah dalam segi penyediaan pelatihan dan workshop kepada para guru agar menghasilkan guru yang lebih profesional dalam menjalankan tugas. Keberlangsungan dan keberhasilan program pengembangan SDM pada Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan dapat dipengaruhi oleh bagaimana sekolah tersebut mengatur atau manajemen penerapan kedisiplinan guru karena jika guru tersebut disiplin dan mengikuti segala peraturan yang diberlakukan oleh pihak sekolah maka akan mempengaruhi dan meningkatkan hasil kinerja yang ingin diperoleh. Beberapa langkah-langkah yang diberlakukan oleh pihak Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan dalam manajemen dan mengontrol kedisiplinan para guru agar tetap bertahan selama mereka memegang jabatan atau posisi yang mereka emban seperti memberikan motivasi, sanksi, menaikkan tingkat kesejahteraan guru, dan memperdulikan segala kesusahan dan hambatan yang terjadi pada keberlangsungan pengembangan SDM dan juga pada proses KBM.

Pihak Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan telah memiliki perangkat pembelajaran yang sudah cukup lengkap dan jelas karena telah menempuh pembuatan berdasarkan musyawarah dan memberlakukan pelatihan pembuatan silabus dengan mendatangkan orang yang lebih profesional di bidangnya guna mendapatkan hasil silabus yang kuat dan dapat meningkatkan motivasi para guru dalam memenuhi pencapaian yang telah

dipaparkan pada silabus. Sebelum silabus ditetapkan para guru harus melakukan cross check atas kegiatan yang mereka ambil apakah keputusannya telah sesuai dan dapat dijalani atau mungkin mengakibatkan masalah baru. Berdasarkan penjabaran yang dikemukakan oleh peneliti dan bukti dari responden terkait maka dapat diketahui bahwa pengembangan SDM yang diterapkan oleh pihak manajemen sekolah dalam meningkatkan kinerja guru telah memenuhi standar dan target yang telah ditentukan oleh pihak sekolah dalam segi strategi dan hasil pencapaian yang ingin di dapatkan secara maksimal.

Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan telah menetapkan strategi guna meningkatkan keunggulan kompetitif yang dapat menaikkan minat para calon peserta didik untuk bergabung dan memilih sekolah tersebut sebagai tempat yang menurut mereka lebih sesuai dari segi kemampuan, kualitas, kreatifitas dan pemikat atau nilai ciri khas tersendiri yang menjadi pembeda dengan sekolah lain seperti pemberian brand atau ciri khas kepada seluruh masyarakat yang kan menjadi cerminan pada kualitas yang akan diberikan oleh pihak sekolah kepada seluruh siswa atau peserta didiknya. Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan telah menerapkan enam aspek branding dan keenam aspek tersebut sama dengan aspek branding SMA Al Washliyah 3 Medan dan aspek branding pada SMK BM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) Al Washliyah Medan dikarenakan ketiga sekolah ini dibawah naungan Sekolah Binaan Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan mulai dari aspek branding sekolah, rebranding kepala sekolah, rebranding guru, rebranding siswa, dan rebranding orang tua siswa.

Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan juga memperkuat keunggulan kompetitifnya yang akan diberikannya kepada masyarakat dengan aspek tenaga pendidik atau tenaga pengajar dalam segi pembekalan keahlian dan kemampuan tenaga pengajar yang sudah disertifikasi dengan keterangan total tenaga pengajar seluruhnya telah lulus dan memiliki sertifikasi. Sekolah MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan juga menunjukkan keunggulan kompetitifnya kepada masyarakat dalam bentuk penyediaan ekstrakurikuler yang beragam. Saat ini tercatat pihak MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan memiliki 6 aspek bidang ekstrakuler yang dimana seluruh aspek tersebut memiliki total ekstrakurikuler yang berjumlah dua puluh ekstakulikuler, ke dua puluh ekstakulikuler tersebut merupakan ekstrakuler yang sama dengan SMA Al Washliyah 3 Medan dan aspek branding pada SMK BM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) Al Washliyah Medan.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, keunggulan kompetitif dan kompensasi

yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Meda akan menimbulkan 2 faktor akan keberlangsungan atau keterkaitan program tersebut yaitu pada faktor pendukung dan penghambat yang dapat ditimbulkan dari dalam ataupun dari luar pada objek yang terkait. Faktor pendorong dan penghambat ini dapat dianalisis dengan menggunakan rumus SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, and Threats*) atau analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*) namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). Peneliti akan menggunakan analisis SWOT untuk menganalisis strategi program pengembangan SDM, keunggulan kompetitif dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru.

**Tabel 2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keunggulan Kompetitif Dan Kompensasi Yang Dilakukan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berdasarkan Analisis SWOT**

	<b>Kekuatan (S)</b>	<b>Kelemahan (W)</b>
<b>INTERNAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pihak sekolah dan tenaga pengajar membentuk siswa dengan landasan iman dan takwa.</li> <li>- Kepala sekolah selalu menerapkan <i>quality control</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prasarana dan sarana kurang up to date.</li> <li>- Pembentukan silabus pembelajaran cukup lama.</li> </ul>
<b>EKSTERNAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Program yang dibentuk atau dicetuskan berjalan dengan baik dan matang.</li> <li>- SDM memiliki kualitas dan keterampilan yang tinggi.</li> <li>- Pengajar menguasai IT yang cukup baik.</li> <li>- Seluruh tenaga pengajar minimal tamatan S1.</li> <li>- 100% tenaga pengajar sudah tersertifikasi,</li> <li>- Ekstrakurikuler yang beragam.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji guru yang relatif kecil.</li> <li>- Kurangnya pendapatan yang diterima oleh guru.</li> </ul>
	<b>S-O</b>	<b>W-O</b>
<b>Peluang (O)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memperkuat kerjasama antara pimpinan, guru, dan staf koordinator sekolah dalam pengembangan SDM.</li> <li>- Memperkuat <i>quality control</i>.</li> <li>- meningkatkan kualifikasi tenaga pengajar mulai dari pendidikan duniawi dan yang berhubungan dengan agama.</li> <li>- Meningkatkan pemahaman dan adaptasi mengenai IT dan e-larning secara up to date.</li> <li>- Mempertahankan taraf pendidikan guru minimal S1.</li> <li>- Mempertahankan dan meningkatkan jumlah tenaga pengajar yang bersertifikasi,</li> <li>- Pengelolaan dan perhatian untuk seluruh ekstrakurikuler.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaharui kualitas sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran secara up to date.</li> <li>- Peningkatan kecepatan pembuatan silabus.</li> <li>- Penambahan pelatihan untuk para guru mengenai langkah-langkah pembuatan silabus.</li> <li>- Peningkatan nominal pendapatan guru.</li> </ul>

Ancaman (T)	S-T	W-T
Era globalisasi dan MEA menciptakan persaingan yang ketat pada segala bidang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan koordinasi seluruh staf dan tenaga pengajar.</li> <li>- Meningkatkan <i>quality control</i>.</li> <li>- Meningkatkan mutu pendidikan dari pendidikan agama dan pendidikan duniawi.</li> <li>- Meningkatkan pemahaman dan adaptasi mengenai IT dan e-larning secara up to date.</li> <li>- Meningkatkan kualifikasi pendidikan guru.</li> <li>- Meningkatkan jumlah guru yang bersertifikasi,</li> <li>- Meningkatkan perhatian dalam pengelolaan seluruh ekstrakurikuler.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Upgrade ke sarana dan prasarana yang lebih modern.</li> <li>- Peningkatan kecepatan waktu pembuatan silabus.</li> <li>- Peningkatan pembelajaran dan arahan pembuatan silabus kepada para guru.</li> <li>- Meningkatkan nominal atau angka pendapatan guru.</li> </ul>

Berdasarkan tabel 2 analisis SWOT diatas, yang telah di olah oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa dengan adanya analisis diatas maka dapat memberikan masukan dan strategi kepada para pengelola atau manajemen sekolah yang bersangkutan, agar meningkatkan point kekuatan dan memperbaiki point kelemahan dari program yang telah mereka terapkan, agar dapat bertahan melewati ancaman agar tetap memiliki nilai lebih di mata masyarakat dan tidak kalah saing dengan para kompetitor. Seperti pada program pengembangan sumber daya manusia, program tersebut memiliki kelemahan, kekuatan, peluang, dan ancaman untuk mempertahankan keberlangsungan program tersebut.

### **Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keunggulan Kompetitif Dan Kompensasi Yang Dilakukan MA (Madrasah Aliyah) Al Washliyah Medan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah (MA) Al Wasliyah Medan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Kepribadian dan dedikasi yang tinggi menentukan keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya yang tercermin dari sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didik
- 2) Profesional pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting karena tugas dan peranannya bukan hanya memberikan informasi ilmu pengetahuan melainkan membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetensi
- 3) Faktor kemampuan mengajar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan pencerminan penguasaan pendidik dan tenaga kependidikan atas kompetensinya
- 4) Faktor hubungan dan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja memberikan dukungan bagi kelancaran tugas pendidik dan tenaga kependidikan dimadrasah
- 5) Faktor hubungan dengan masyarakat, peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam

mendukung kegiatan hubungan madrasah dengan masyarakat dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang tujuan serta sasaran yang ingin direalisasikan madrasah

- 6) Faktor kedisiplinan, suatu pekerjaan akan menuai hasil yang memuaskan semua pihak bila pendidik dan tenaga kependidikan mampu mentaati rambu-rambu yang ditentukan melalui penerapan sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya
- 7) Faktor tingkat kesejahteraan, memberikan insentif yang pantas sebagai wujud memperbaiki tingkat kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan guna mencegah pendidik dan tenaga kependidikan melakukan kegiatan membolos karena mencari tambahan diluar untuk memenuhi kebutuhan hidup
- 8) Faktor iklim kerja yang kondusif memberikan harapan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja lebih tenang sesuai dengan tujuan madrasah.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah (MA) Al Wasliyah Medan tersebut dilaksanakan dengan beberapa perinsip antara lain:

- 1) Pengembangan dilakukan untuk semua pendidik dan tenaga kependidikan yang ada
- 2) Orientasi tujuannya untuk perubahan tingkah laku dan keprofesionalan dalam tugas yang di emban atau sesuai dengan kedudukan jabatan bahkan sebelum menduduki jabatan
- 3) Pengembangan dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi terhadap kemajuan pendidikan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Program Keluarga Harapan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kecamatan Ingin Jaya maka dapat ditarik

1. Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di SMA Al Washliyah 3, MA (Madrasah Aliyah) dan SMK BM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) Al Washliyah 3 Medan sudah dapat dikatakan cukup memenuhi standart oleh pihak sekolah dengan kualifikasi kemampuan yang dimiliki oleh setiap pengajar dalam menerapkan pembelajaran kepada siswa.
2. Keunggulan kompetitif yang terdapat pada SMA Al Washliyah 3, MA (Madrasah Aliyah) dan SMK BM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) Al Washliyah 3 Medan memiliki nilai keunggulan yang sama karena ketiga sekolah ini berada di bawah nauangan yayasan yang sama sehingga struktur rebranding, ekstrakurikuler, dan kualifikasi



pendidikan tenaga pengajar yang dibentuk oleh ketiga sekolah ini adalah sama yaitu ketiga sekolah ini memiliki 6 aspek rebranding, 6 bidang ekstrakurikuler dengan total 20 ekskul, dan kualifikasi pendidikan yang terdapat pada ketiga sekolah tersebut adalah minimal S1.

3. Sistem kompensasi yang diterapkan di SMA Al Washliyah 3, MA (Madrasah Aliyah) dan SMK BM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) Al Washliyah 3 Medan. Pada sistem kompensasi yang diterapkan oleh ketiga sekolah ini memiliki kesamaan dan perbedaan satu sama lain diantaranya pada letak kesamaannya ketiga sekolah ini sama-sama memberikan pendapatan kepada para staff pengajar hanya berdasarkan gaji bulanan dan uang tambahan pembuatan soal ujian persemesternya yang ternyata pada pemberian kompensasi atau upah yang diberikan oleh pihak sekolah kepada para staf pengajar sangat-sangat minim dan terlalu kecil dengan biaya kebutuhan si guru. Untuk pemberian gaji yang ditetapkan oleh masing-masing sekolah memiliki nominal yang berbeda-beda itu lah perbedaan kompensasi yang diberikan oleh ketiga sekolah ini yaitu dari segi nominal tapi masih terdapat persamaan dari point ini yaitu seluh gaji yang diterima oleh pengajar di ketiga sekolah ini memiliki pendapatan yang kecil.
4. Strategi pengembangan sumber daya manusia, keunggulan kompetitif dan kompensasi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al Washliyah 3, MA (Madrasah Aliyah) dan SMK BM (Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen) Al Washliyah 3 Medan. Dengan menggunakan analisis SWOT dapat diketahui pada ketiga sekolah ini menghasilkan berbagai strategi untuk meningkatkan kekuatan dan memperkecil kelemahan dalam pengembangan sumber daya manusia, keunggulan kompetitif dan kompensasi yang diterapkan oleh pihak sekolah. Ketiga sekolah ini memiliki hasil SWOT yang hampir sama di karenakan masih di dalam satu naungan yang sama seperti pada aspek kekuatan yang masing-masing sekolah sudah memiliki tenaga pengajar yang cukup berkompeten dibidangnya, kualifikasi pendidikan tenaga pengajar yang sudah cukup bagus dengan kriteria standart minimum S1, 70% staf pengajar dari masing-masing sekolah sudah disertifikasi, setiap sekolah memiliki 6 aspek branding, dan 6 bidang ekskul dengan total 20 jenis ekstrakurikuler pada setiap sekolah. Akan tetapi dari segi kekuatan ketiga sekolah ini masih memiliki kelemahan yaitu dari segi sarana dan prasarana yang kurang mendukung, penguasaan TI yang kurang oleh para guru, dan gaji yang diberikan oleh pihak sekolah tergolong pada angka yang sangat kecil. Berdasarkan pemaparan aspek kekuatan dan kelemahan pada analisis SWOT diberikan gambaran atau strategi seperti apa yang harus

dilakukan oleh ketiga sekolah ini untuk meningkatkan kekuatan dan memperkecil kelemahan pada sekolah mereka masing-masing.

### Saran

1. Ada baiknya kalau pihak pimpinan setiap sekolah yang peneliti teliti lebih memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan para guru mulai dari nominal gaji, persentase tugas, persentase kualifikasi, dan fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan oleh pihak sekolah kepada para guru untuk mempermudah proses belajar mengajar karena bagi setiap guru nyaman dan keuangan adalah sesuatu hal yang penting untuk keberlangsungan hidup dan keberlangsungan program pengembangan SDM.
2. Pihak sekolah perlu untuk mempertimbangkan aspek IT untuk pembekalan para guru dalam meningkatkan kualifikasi dan tingkat kualitas pengajaran para guru.
3. Ada baiknya kalau pihak sekolah meningkatkan dan mengupgrade metode atau model pembelajaran kearah yang lebih interaktif, unik, dan *up to date*

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A., Fandy, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 125–138.
- Asih, E. R., & Sholeh, M. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Yayasan Muhammadiyah Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8(2), 89–99.
- Astuti, H., Rokhmat, J., & Sudirman. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Aikmel Kabupater Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1), 112–135.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Fachrezei, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Jurnal SAP*, 3(1), 10–17.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50–65.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Idris, W. (2016). Interaksi antara pendidikan dan peserta didik dalam pandangan islam. *Jurnal Studi Islam*, 11(2), 132–153.
- Indrawati, I. (2015). Perbedaan kinerja guru taman kanak-kanak yang bersertifikat dan tidak bersertifikat pendidik profesional se-kecamatan turi kabupaten sleman. *Jurnal Pendidikan Guru PAUD*, 1(1), 1–12.
- Kawauchi, E., Inoue, R., & Ohashi, K. (2017). Relationship of High Work Engagement among Staff Midwives with Their Immediate Superiors' Burnout on Maternity and Labor Wards in Japan. *Open Journal Of Nursing*, 7(1), 39–49.
- Mulyani, S., Nasution, E. S., & Pratiwi, I. W. (2020). Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-kanak. *JP3SDM*, 9(1), 74–89.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Negara, D. S. (2022). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Pencapaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 817–825.
- Paino, P., Utari, W., & Indrawati, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Employee Engagement Di Smk Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 20–30.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Raja Grafindo Persada.
- Romadhon, M., & Zulela, M. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 478–489.
- Rosmiati, N. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA PGRI 1 Kota Sukabumi. *SWANTARA*, 15(2), 199–208.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *EKLEKTIK: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*.