

---

## **PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU SMA N 13 MUARO JAMBI**

Rizki Haryuda <sup>1</sup>, Evantri Septria <sup>1</sup>, Iqbal Syarwansyah <sup>1</sup>, Mustika <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jambi, Jambi, Indonesia

Rizki Haryuda : haryudarizki@gmail.com  
Evantri Septria : Evantriseptria@gmail.com  
Iqbal Syarwansyah : Iqbalsyarwansyah@gmail.com  
Mustika : mustikanabila81@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMAN 13 Muaro Jambi. Penelitian lapangan dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif merupakan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang diolah diperoleh melalui wawancara dengan informan, yaitu kepala sekolah dan guru di SMAN 13 Muaro Jambi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, verifikasi, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia di SMAN 13 Muaro Jambi dapat dikatakan baik atau cukup baik dari segi jumlah dan kualitas. Upaya peningkatan profesionalisme guru di SMAN 13 Muaro Jambi telah berjalan dengan baik, baik dari segi pemahaman terhadap tuntutan profesi, perolehan kredensial dan kompetensi, pembinaan hubungan antarteman sejawat yang positif dan luas melalui organisasi profesi, pembinaan etos kerja, serta penerapan inovasi teknologi komunikasi dan informasi. Kepala SMAN 13 Muaro Jambi telah melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan baik, khususnya dalam hal perekrutan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja melalui evaluasi kualitatif, serta pembayaran dan pemberian honorarium insentif.

Kata kunci: Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Profesionalisme

### **PENDAHULUAN**

Kualitas guru dapat ditinjau dari dua segi, dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara kreatif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran (Mahriza et al., 2023). guru dianggap berhasil jika mereka dapat melibatkan sebagian besar muridnya dalam proses pembelajaran dengan cara yang kreatif, mental, fisik, dan sosial. Proses peningkatan kualitas guru rumit dan terdiri dari sejumlah elemen yang saling terkait (Santoso, 2023). Akibatnya, selain keahlian teknis para profesional dalam pengembangan kompetensi guru, implementasinya memerlukan pemahaman tentang beberapa elemen yang memengaruhinya. Guru harus menjadi komunikator yang efektif untuk menegakkan berbagai kebijakan. Selain itu, pendidik berperan sebagai perancang, perencana, pelaksana, dan penilai pembelajaran. Guru harus menyenangkan, profesional, dan kreatif dengan cara ini. Menyortir, memilih, dan membuat materi standar untuk membantu siswa membangun kompetensi mereka membutuhkan kreativitas di pihak

guru. Ketika mengembangkan kemampuan siswa berdasarkan sifat unik setiap orang, guru harus bertindak secara profesional.

Guru profesional adalah guru harus mengutamakan mutu layanan dan produknya. Ia juga harus memaksimalkan kemampuan siswa berdasarkan potensi dan keahlian masing-masing (Sirait, 2021). Seorang guru harus: (1) berdedikasi kepada siswa dan perjalanan pendidikannya; (2) menguasai materi dan mata pelajaran yang diajarkannya serta mengetahui cara mengajarkannya; (3) bertugas melacak hasil belajar siswa dengan berbagai teknik penilaian; (4) mampu berpikir metodis tentang pekerjaannya dan mengambil pelajaran darinya; dan (5) menjadi bagian dari masyarakat di lingkungannya.

Hubungan antara profesionalisme guru dengan manajemen SDM tidak dapat dipisahkan (Abdurrahim & Yahya, 2023). Penerapan program manajemen SDM untuk profesionalisme guru oleh kepala SMA Negeri 13 Kabupaten Muaro Jambi merupakan salah satu contoh bagaimana kemampuan pemberdayaan SDM di suatu lembaga pendidikan dapat memajukan profesionalisme guru di sekolah. SMAN 13 Muaro Jambi yang memiliki satu kepala sekolah dan dua belas guru tetap telah terakreditasi B berdasarkan hasil survei pertama. Terdapat tujuh guru honorer dan lima guru tetap yang sudah berstatus PNS. Peneliti menemukan permasalahan dalam manajemen SDM. Permasalahan tersebut antara lain kurangnya kedisiplinan sebagian guru saat datang ke sekolah, yang mengakibatkan masih ada guru baik PNS maupun non PNS yang masih sering datang terlambat. Guru-guru tersebut terkadang mengakui keterlambatannya tetapi memilih untuk datang ke kantor pada jam pelajaran sehingga mengakibatkan keterlambatan dan mempersingkat waktu belajar mengajar. Permasalahan ini terkait dengan kedisiplinan personalia. Selain itu, masih ada guru yang mengajar di luar bidang keahlian dan jurusannya. Karena ini menyangkut masalah penempatan dan seleksi, maka perlu diperhatikan ketika memilih calon guru yang akan mengajar di SMA Negeri 13 Muaro Jambi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bambang Soepeno, Sumarno, dan Nanin Handayani (2016), perencanaan sumber daya manusia diawali dengan perencanaan perekrutan, penempatan, dan pelatihan guru sejarah. Pengorganisasian dilakukan dengan cara mengintegrasikan sumber daya sekolah. Kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan gerakan, memberikan dorongan, dan berinteraksi secara efektif dengan guru sejarah. Supervisi administratif, supervisi akademik, monitoring siswa, dan evaluasi kinerja merupakan metode yang digunakan untuk melakukan pengendalian. Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa profesionalisme guru sejarah dapat ditingkatkan melalui manajemen sumber daya manusia.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sejalan dengan tujuan negara, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Pendidikan formal maupun informal dan nonformal merupakan bagian dari upaya untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan bangsa dan membentuk peradaban serta watak bangsa. Secara khusus, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi manusia agar menjadi warga negara yang sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis, serta bertanggung jawab, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Bahasa Indonesia: Rincian tambahan disediakan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen, yang mengatur bahwa guru harus merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu tinggi,

dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran sebagai bagian dari tanggung jawab profesionalnya. Salah satu cara guru menunjukkan profesionalismenya adalah melalui tanggung jawab utamanya, yang ditunjukkan dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian, hasil aktual dari seorang guru yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya adalah profesionalisme guru. Oleh karena itu, rasa tanggung jawab seorang guru dalam memenuhi tanggung jawab, misi, profesi, dan kewajiban moralnya dapat digunakan untuk mengukur tingkat profesionalismenya.

Pendidikan memiliki dampak langsung pada bagaimana masyarakat berkembang dan hidup, serta pada bagaimana setiap individu hidup dan bagaimana kehidupan kolektif. Jenis manusia yang akan diciptakan ditentukan oleh pendidikan. Selain itu, pendidikan memiliki peran penting dalam pembangunan suatu negara. Pendidikan diciptakan untuk terbebas dari keterpurukan; yakni pendidikan yang mampu meningkatkan potensi masyarakat, menumbuhkan kemauan dan mengobarkan gairah generasi bangsa untuk menggali potensi, serta mengembangkannya sebaik-baiknya demi kepentingan pembangunan masyarakat secara menyeluruh dan menyeluruh.

Salah satu komponen terpenting dalam kegiatan pendidikan adalah guru (Murtafiah, 2022). Guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam membantu peserta didik mencapai tujuan pendidikan. Guru berperan sebagai pembimbing peserta didik, pembimbing pembelajaran, dan perancang pembelajaran di kelas. Sedangkan di lingkungan masyarakat, guru berperan sebagai pembangun masyarakat (social developer), pembaharu masyarakat (social innovators), dan pelaku masyarakat (social agents). Di lingkungan keluarga, guru berperan sebagai pendidik. Keterampilan yang dibutuhkan untuk mengemban jabatan guru sangat erat kaitannya dengan tugas dan kewajiban yang diemban oleh pendidik.

Melihat permasalahan yang diangkat dari indikator-indikator tersebut, maka pihak sekolah khususnya kepala SMA Negeri 13 Muaro Jambi harus lebih memperhatikan sistem pengelolaan lembaga pendidikan yang sesuai dengan rencana yang telah disusun oleh sekolah agar visi, misi, dan tujuan sekolah dapat tercapai dengan jelas dan tepat sasaran. Oleh karena itu, untuk mencegah terjadinya kelalaian atau kesalahan dalam pengelolaan lembaga pendidikan, maka perlu adanya perhatian khusus dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia ini. Salah satu sekolah dasar di Kecamatan Mestong Kabupaten Muaro Jambi adalah SMA Negeri 13 Muaro Jambi. "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Kompeten dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMAN 13 Muaro Jambi di Kecamatan Mestong Kabupaten Muaro Jambi" merupakan judul penelitian yang penulis minati, berdasarkan uraian tersebut.

Berdasarkan paparan yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SMAN 13 Muaro Jambi".

## **METODE PENELITIAN**

### **Data Informan**

Data informan merupakan data yang dikumpulkan dari aktor-aktor atau informan yang terlibat didalamnya (RAMADANI, 2024), dalam hal ini saya menggunakan teknik sampling yang mana para responden merupakan guru yang telah mengabdikan kurang lebih 10 tahun di SMAN 13 Muaro Jambi. yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah 5 orang guru dan 1 orang kepala sekolah dari SMAN 13 Muaro Jambi.

Tabel 1. Data Informan

NO. Informan		Bidang	Jumlah	Jenis
1.	Kepala sekolah	Kepala sekolah SMAN 13 Muaro Jambi.	1	PNS
2.	Guru	Guru SMAN 13 Muaro Jambi	3	PNS
3.	Guru	Guru SMAN 13 Muaro Jambi	2	Honoror

**Metode Penelitian**

Fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan, karena adanya landasan teori yang menjadi pedoman pendekatan penelitian kualitatif ini, yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berlandaskan pada suatu metode untuk menyelidiki suatu fenomena sosial dan permasalahan manusia(Fitri & Syahputra, 2024).

Analisis deskriptif kualitatif adalah proses meneliti data dan informasi yang bersifat deskriptif atau eksplanatif, kemudian menghubungkannya dengan teori dan konsep yang mendukung pembahasan yang relevan. Penjelasan tersebut berlandaskan pada metode kualitatif, dan simpulan diambil dari permasalahan penelitian. Untuk memahami fenomena sosial yang terjadi di lingkungan SMAN 13 Muaro Jambi, penelitian ini memadukan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

**Metode Pengumpulan Data**

Tahap berikutnya adalah metode pengumpulan data yang merupakan cara mendapatkan data yang valid dan akurat untuk memperoleh tujuan.bahwa secara umum terdapat 3 macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi (ASIH, 2024).

1. Wawancara

Dilakukan terhadap kepala sekolah dan beberapa guru untuk mendapatkan informasi mengenai penerapan manajemen SDM dan dampaknya terhadap profesionalisme guru.

2. Observasi

Pengamatan langsung di lingkungan sekolah mengenai aktivitas guru, pola kerja, serta keterlibatan mereka dalam kegiatan akademik dan non-akademik.

3. Dokumentasi

Pengumpulan dokumen terkait seperti data kepegawaian, kebijakan sekolah, serta hasil evaluasi kinerja guru.

**Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dianalisis dengan metode analisis interaktif yang meliputi tiga tahap:

### 1. Reduksi Data

Proses pemilihan, penyederhanaan, dan pemusatan pada data mentah yang diterima dikenal dengan istilah reduksi (Mustapsiroh & Warsiyah, n.d.). Setelah itu, data yang terkumpul didokumentasikan secara cermat dan menyeluruh. Reduksi data meliputi peringkasan, pemilihan ide-ide kunci, pemusatan pada hal-hal yang penting, dan identifikasi hal-hal yang dianggap relevan dengan efektivitas guru dan manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, data yang direduksi akan menyajikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan pengumpulan data selanjutnya. Penyederhanaan dan pemilihan informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

### 2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, data tersebut harus disajikan, yaitu mengumpulkan informasi yang kompleks ke dalam suatu struktur metodis yang membuatnya selektif dan mudah dipahami, sehingga kesimpulan dapat ditarik dan tindakan dapat diambil. Menyusun informasi secara deskriptif agar lebih mudah dipahami. (PATA, n.d.).

### 3. Penarikan Kesimpulan

Setelah analisis proses dan pengumpulan data, verifikasi dan penyusunan kesimpulan dilakukan. Selama pengumpulan data, peneliti membuat kesimpulan awal berdasarkan analisis data, dan kesimpulan ini kemudian dikonfirmasi untuk mendukung temuan penelitian. Jika masih ada masalah, temuan yang dicapai akan disertakan, menafsirkan temuan berdasarkan hasil analisis untuk memberikan solusi bagi rumusan masalah.

Pendekatan ini digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana manajemen SDM diterapkan di SMAN 13 Muaro Jambi serta dampaknya terhadap peningkatan profesionalisme guru.

## HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMAN 13 Muaro Jambi telah menerapkan beberapa strategi dalam manajemen SDM guna meningkatkan profesionalisme guru, di antaranya:

### **Penempatan SDM**

Guru ditempatkan berdasarkan kompetensi mereka agar sesuai dengan bidang keahliannya. Namun, masih terdapat beberapa kasus di mana mata pelajaran yang diajarkan tidak sepenuhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan guru, sehingga perlu adanya peningkatan dalam proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik.

### **Pelatihan dan Pengembangan**

Sekolah secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru. Pelatihan yang diberikan mencakup pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, peningkatan keterampilan pedagogik, serta pengembangan metode pembelajaran yang inovatif. Namun, partisipasi guru dalam pelatihan masih perlu ditingkatkan agar semua tenaga pendidik memperoleh manfaat yang maksimal.

### **Penilaian Kinerja Guru**

Evaluasi dilakukan secara berkala dengan menggunakan metode penilaian kualitatif dan kuantitatif. Indikator yang digunakan meliputi kedisiplinan, kualitas pengajaran, serta keterlibatan dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan sekolah.

Hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk memberikan umpan balik serta rekomendasi bagi pengembangan profesional guru.

### **Pemberian Kompensasi**

Pemberian honor dan insentif dilakukan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja guru. Guru yang berstatus PNS menerima gaji dan tunjangan sesuai dengan regulasi pemerintah, sedangkan guru honorer diberikan insentif tambahan berdasarkan hasil evaluasi kinerja mereka. Meskipun demikian, masih terdapat keluhan terkait keterlambatan pencairan insentif bagi tenaga honorer.

Upaya peningkatan profesionalisme guru juga dilakukan melalui berbagai strategi tambahan, seperti partisipasi dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), seminar pendidikan, serta pengembangan etos kerja yang lebih baik. Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa masih terdapat kendala dalam implementasi manajemen SDM, seperti kurangnya kedisiplinan guru dalam kehadiran, keterbatasan sarana pelatihan, serta kurangnya supervisi dalam penerapan kebijakan manajemen SDM.

### **KESIMPULAN**

Penerapan manajemen SDM yang baik di SMAN 13 Muaro Jambi telah berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru. Melalui strategi yang meliputi penempatan SDM yang sesuai, pelatihan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi, sekolah dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidiknya. Namun, diperlukan pengawasan yang lebih ketat, peningkatan partisipasi guru dalam pelatihan, serta peningkatan fasilitas agar implementasi manajemen SDM dapat berjalan lebih efektif.

### **REFERENSI**

- Abdurrahim, A., & Yahya, F. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMK NW WANASABA. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3(1), 59–75.
- ASIH, T. M. (2024). PEMANFAATAN VIDEO SEBAGAI MEDIA PEMBELAJARAN TERHADAP MOTIVASI BELAJAR PESERTA DIDIK KELAS III DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Fitri, N., & Syahputra, M. R. (2024). Konsep Kafā'ah dalam Hukum Islam:(Analisis Kafā'ah Ampon dan Pocut di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya). *Al-Qawānīn: Jurnal Ilmu Hukum, Syariah, Dan Pengkajian Islam*, 1(1), 1–22.
- Mahriza, D., Febriyanni, R., & Syahputra, I. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang. *Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 128–137.
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 4613–4618.
- Mustapsiroh, S., & Warsiyah, W. (n.d.). Strategi Guru PAI Dalam Menanamkan Sikap Toleransi Siswa di SMK Negeri Jumo Kabupaten Temanggung. *BUDAI: MULTIDISCIPLINARY JOURNAL OF ISLAMIC STUDIES*, 3(1), 8–13.
- PATA, S. (n.d.). PENGGUNAAN MEDIA AUDIO VISUAL DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR BACAAN DAN GERAKAN SHALAT DI KELAS II SDN 260 PATAMPANUA.
- RAMADANI, W. (2024). IMPLEMENTASI TUGAS POKOK DAN FUNGSI KECAMATAN KOTA MEDAN.

Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik, Universitas Islam Sumatera Utara.

Santoso, H. B. (2023). Metode Pembobotan Simplified Pivot Pairwise Relative Criteria Importance Assessment dan COPRAS Dalam Penentuan Seleksi Penerimaan Guru. *Journal of Artificial Intelligence and Technology Information*, 1(4), 154–163.

Sirait, J. E. (2021). Analisis pengaruh kompetensi guru terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah dasar Bethel Tanjung Priok Jakarta Utara. *Diegesis: Jurnal Teologi*, 6(1), 49–69.