



EVALUASI SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

Dwi Sari Swanti

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Lampung

Jl. Brigjen Sutiyoso No. 7 Kota Metro, Lampung

E-mail: dwisariswan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi guru, kepala sekolah, dan staf administrasi di beberapa sekolah menengah pertama dan atas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi guru sudah mempertimbangkan kualifikasi formal, namun masih perlu peningkatan dalam hal seleksi berbasis kompetensi. Program pelatihan guru yang ada sebagian besar belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi secara holistik, sementara sistem evaluasi kinerja guru masih bersifat formal dan berfokus pada hasil ujian siswa. Sistem insentif dan penghargaan yang diterapkan di sekolah juga masih belum optimal. Kesimpulannya, meskipun sistem manajemen SDM di sekolah sudah berjalan, terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki agar lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: manajemen SDM, kompetensi profesional guru, rekrutmen, evaluasi kinerja.

Abstract

This study aims to evaluate the Human Resources (HR) management system in schools in improving teacher professional competence. The approach used is qualitative descriptive research, with data collection techniques through in-depth interviews, observation, and documentation. The subjects of the study included teachers, principals, and administrative staff in several junior and senior high schools. The results of the study indicate that the teacher recruitment and selection process has considered formal qualifications, but still needs improvement in terms of competency-based selection. Most of the existing teacher training programs have not fully met the needs of holistic competency development, while the teacher performance evaluation system is still formal and focuses on student exam results. The incentive and reward systems implemented in schools are also still not optimal. In conclusion, although the HR management system in schools is already running, there are several areas that need to be improved to be more effective in improving teacher professional competence, which in turn can improve the overall quality of education.

Keywords: HR management, teacher professional competence, recruitment, performance evaluation.

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor pendidikan bukan hanya terbatas pada pengelolaan administrasi dan fasilitas, tetapi juga mencakup upaya strategis untuk mengelola potensi sumber daya manusia, khususnya para pendidik, yang berperan langsung dalam proses pembelajaran. Para guru, sebagai ujung tombak pendidikan, memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kualitas

pendidikan sangat bergantung pada bagaimana manajemen SDM dapat mengoptimalkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam hal pengelolaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional mereka (Kenny & Grotelueschen, 2011).

Sistem manajemen SDM yang baik di sekolah harus mampu menjawab kebutuhan dan tantangan yang ada, seperti perekrutan guru yang berkualitas, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan dunia pendidikan yang semakin kompleks, peran manajemen SDM dalam meningkatkan kompetensi profesional guru menjadi semakin signifikan. Hal ini tidak hanya melibatkan pelatihan teknis, tetapi juga pemahaman terhadap perkembangan metode dan pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif serta kemampuan guru dalam menyesuaikan diri dengan teknologi pendidikan yang terus berkembang.

Penelitian oleh Darling-Hammond (2000) menunjukkan bahwa kompetensi guru sangat berhubungan dengan kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat mengelola kelas dengan lebih efektif, menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, serta mampu memotivasi dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Oleh karena itu, sistem manajemen SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi guru akan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan hasil belajar siswa.

Peningkatan kompetensi ini tidak hanya melibatkan aspek pengetahuan (kognitif) yang diperoleh melalui pendidikan formal atau pelatihan, tetapi juga aspek keterampilan (psikomotor) dan sikap (afektif). Pendekatan holistik dalam pengembangan profesional guru sangat diperlukan agar mereka dapat beradaptasi dengan berbagai tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan modern (Fullan, 2007). Selain itu, sistem manajemen SDM yang efektif juga harus memperhatikan kesejahteraan guru, motivasi kerja, serta pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh para guru.

Menurut Armstrong (2012), manajemen SDM yang baik seharusnya tidak hanya berfokus pada penilaian kinerja semata, tetapi juga pada pemberdayaan guru melalui pengembangan kapasitas mereka. Hal ini bisa dilakukan melalui program pelatihan yang terstruktur, mentoring, serta peluang untuk pengembangan karir. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara reguler akan memberikan gambaran yang jelas mengenai pencapaian kompetensi profesional guru serta area yang masih memerlukan perbaikan atau peningkatan. Oleh karena itu, penelitian mengenai evaluasi sistem manajemen SDM di sekolah sangat penting untuk menilai sejauh mana kebijakan yang diterapkan berhasil dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Dengan melakukan evaluasi yang komprehensif, dapat ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem manajemen SDM serta rekomendasi untuk perbaikan yang dapat memperkuat kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Di Indonesia, kebijakan pendidikan telah berfokus pada upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satunya melalui peningkatan kompetensi guru. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menekankan pentingnya pengembangan profesionalisme guru melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Dalam implementasinya, sistem manajemen SDM di sekolah seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, kualitas pelatihan yang tidak merata, dan kurangnya evaluasi terhadap kinerja guru (Mulyasa, 2016).

Sistem manajemen SDM yang baik di sekolah dapat mencakup beberapa aspek penting, seperti seleksi dan rekrutmen guru, pengembangan profesional, penilaian kinerja, serta insentif dan penghargaan yang relevan. Menurut Robbins (2013), manajemen SDM yang efektif tidak hanya memperhatikan aspek administratif, tetapi juga berfokus pada pengembangan kompetensi dan kesejahteraan pegawai. Di sisi lain, pengelolaan kompetensi

profesional guru tidak hanya melibatkan aspek kognitif, tetapi juga aspek afektif dan psikomotor, yang memerlukan pendekatan holistik dalam proses pembinaan dan evaluasi.

Pentingnya evaluasi sistem manajemen SDM di sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru menjadi pokok utama dalam penelitian ini. Evaluasi tersebut bertujuan untuk menilai sejauh mana sistem yang diterapkan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem manajemen SDM di sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru, dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan ini dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengevaluasi sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Metode deskriptif kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam tentang implementasi dan dampak sistem manajemen SDM yang diterapkan di sekolah, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru.

Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai sistem manajemen SDM yang ada di sekolah dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman fenomena dalam konteks sosial yang terjadi di lapangan, dalam hal ini di lingkungan sekolah, serta menggali persepsi dan pengalaman guru terkait dengan sistem manajemen SDM yang ada.

Subjek dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di sekolah yang berada di wilayah kota Metro sebagai lokasi penelitian. Selain itu, kepala sekolah dan staf administrasi juga akan menjadi subjek pendukung dalam penelitian ini untuk mendapatkan pandangan lebih lengkap mengenai sistem manajemen SDM yang diterapkan. Peneliti akan memilih sekolah yang memiliki variasi dalam penerapan sistem manajemen SDM, baik dari segi kebijakan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru.

Untuk memperoleh data yang valid dan relevan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, sebagai berikut *Wawancara Mendalam* Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi sekolah. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pandangan dan pengalaman mereka mengenai implementasi sistem manajemen SDM dan pengaruhnya terhadap pengembangan kompetensi guru. Wawancara ini akan mencakup pertanyaan tentang proses seleksi guru, pelatihan yang diikuti, evaluasi kinerja, serta dukungan yang diberikan untuk pengembangan profesional. *Observasi* Peneliti akan melakukan observasi langsung di sekolah untuk melihat secara nyata bagaimana sistem manajemen SDM diterapkan dalam keseharian. Observasi ini akan mencakup kegiatan pembelajaran, pelatihan guru, serta interaksi antara guru dan siswa, untuk memperoleh data tentang pengaruh manajemen SDM terhadap praktik pendidikan di kelas. *Dokumentasi* Peneliti juga akan mengumpulkan data melalui dokumen yang relevan, seperti kurikulum pelatihan guru, laporan evaluasi kinerja, dan kebijakan sekolah terkait manajemen SDM. Dokumentasi ini akan membantu memberikan gambaran tentang kebijakan dan strategi yang diterapkan oleh sekolah.

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis tematik. Langkah-langkah analisis data kualitatif yang akan dilakukan antara lain:

1. Penyusunan Kode dan Kategori:

Data dari wawancara dan observasi akan dikategorikan dan diberi kode berdasarkan tema-tema yang muncul. Misalnya, tema yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi guru, penilaian kinerja, dan pelatihan yang diadakan.

2. Identifikasi Pola dan Tema

Peneliti akan mengidentifikasi pola-pola yang muncul dari data yang telah dikelompokkan dan menghubungkannya dengan teori yang ada. Ini bertujuan untuk mencari keterkaitan antara sistem manajemen SDM dan peningkatan kompetensi guru.

3. Penyusunan Narasi Tematik

Berdasarkan analisis tema yang ditemukan, peneliti akan menyusun narasi yang menggambarkan bagaimana manajemen SDM berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesional guru di sekolah yang diteliti.

Untuk memastikan keabsahan data yang dikumpulkan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik verifikasi, yaitu *Triangulasi Sumber* Menggunakan berbagai sumber data, seperti wawancara dengan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi, untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh konsisten. *Triangulasi Teknik* Membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk melihat apakah hasilnya saling mendukung dan memberikan gambaran yang utuh.

Penelitian ini akan dilaksanakan di beberapa sekolah menengah pertama (SMP) dan sekolah menengah atas (SMA) di Kota Metro, yang telah dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti keberagaman dalam penerapan sistem manajemen SDM dan ketersediaan data yang memadai. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama tiga bulan, mulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan hasil penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Berdasarkan analisis data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan beberapa temuan utama yang akan dijelaskan pada bagian ini.

a. Proses Rekrutmen dan Seleksi Guru

Sebagian besar sekolah yang diteliti menerapkan sistem rekrutmen yang berbasis pada kualifikasi formal, seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar. Namun, beberapa sekolah juga memberikan perhatian khusus terhadap aspek wawancara dan tes keterampilan mengajar untuk memilih guru yang memiliki potensi terbaik. Meskipun demikian, dalam beberapa kasus, kurangnya standar seleksi yang jelas dapat mempengaruhi kualitas SDM yang direkrut (Sari, 2015).

b. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Guru

Sebagian besar sekolah telah melaksanakan berbagai program pelatihan untuk pengembangan kompetensi guru, namun frekuensi dan kualitas pelatihan tersebut bervariasi. Beberapa sekolah memberikan pelatihan rutin yang mencakup berbagai aspek, seperti penguasaan teknologi dalam pembelajaran, pendekatan pedagogik terbaru, dan pengembangan soft skills. Namun, ada juga sekolah yang pelatihannya masih terbatas pada pelatihan administrasi atau hanya fokus pada peningkatan pengetahuan mata pelajaran tertentu. Berdasarkan temuan ini, ada kebutuhan untuk memperkuat pelatihan yang lebih holistik dan berbasis pada kebutuhan praktis di lapangan (Mulyasa, 2016).

c. Evaluasi Kinerja Guru

Sistem evaluasi kinerja guru di sebagian besar sekolah dilakukan secara tahunan, namun mekanisme evaluasi yang digunakan masih bersifat umum dan cenderung

formal. Beberapa sekolah menggunakan penilaian berbasis instrumen yang lebih mendalam, seperti penilaian observasi kelas, namun belum diterapkan secara konsisten. Evaluasi ini lebih sering mengacu pada hasil ujian siswa dan bukan pada pengembangan profesional guru secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan pentingnya penilaian kinerja yang lebih komprehensif dan berbasis pada kompetensi yang relevan (Robinson, 2013).

d. Insentif dan Penghargaan

Sebagian besar sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi luar biasa, baik dalam hal pengajaran maupun dalam kegiatan non-akademik. Insentif tersebut berupa penghargaan simbolik atau peningkatan gaji yang bersifat insidental. Namun, sistem insentif di beberapa sekolah masih belum cukup optimal dan terstruktur dengan baik untuk mendorong guru agar terus meningkatkan kompetensi mereka. Diperlukan mekanisme yang lebih jelas dan adil dalam memberikan penghargaan dan insentif berdasarkan prestasi dan pengembangan diri guru (Armstrong, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, sistem manajemen SDM di sekolah menunjukkan beberapa kekuatan dan kelemahan yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru.

Proses rekrutmen guru yang dilakukan oleh sebagian besar sekolah memang sudah memperhatikan faktor-faktor penting seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar. Hal ini merupakan langkah awal yang baik dalam memastikan kualitas guru yang diterima. Namun, pendekatan seleksi yang masih terlalu bergantung pada kualifikasi akademik saja belum sepenuhnya menjamin bahwa guru yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia pendidikan yang terus berkembang. Mulyasa (2016) menyarankan bahwa proses seleksi guru sebaiknya tidak hanya mengandalkan kualifikasi akademik semata, tetapi juga harus memperhatikan aspek kompetensi profesional yang lebih terukur dan aplikatif, yang mencakup kemampuan pedagogik, keterampilan komunikasi, serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi dan metode pembelajaran yang berkembang.

Pemilihan guru yang berbasis pada kompetensi akan memastikan bahwa calon guru tidak hanya memiliki pengetahuan yang memadai dalam mata pelajaran yang diajarkan, tetapi juga memiliki keterampilan dalam mengelola kelas, merancang strategi pembelajaran yang efektif, serta mampu memotivasi siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Kompetensi pedagogik ini sangat penting, mengingat tugas utama seorang guru adalah mengubah pengetahuan menjadi pengalaman belajar yang efektif dan bermakna bagi siswa. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen, selain mengukur latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar, perlu adanya alat seleksi yang lebih terstandarisasi untuk mengukur kompetensi guru dalam hal pengajaran, seperti tes keterampilan mengajar (*teaching skills test*) dan simulasi pengajaran yang dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya di kelas.

Selain itu, dalam konteks yang lebih luas, sistem rekrutmen yang berbasis kompetensi juga harus mencakup aspek kemampuan guru untuk beradaptasi dengan berbagai teknologi pendidikan yang saat ini semakin berkembang pesat. Guru yang kompeten harus memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi digital dalam proses pembelajaran, mengingat semakin banyaknya alat bantu pembelajaran berbasis teknologi yang digunakan di kelas (Purnama, 2017). Oleh karena itu, sekolah harus memastikan bahwa proses seleksi juga mencakup pengujian terhadap kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung pembelajaran yang lebih interaktif dan efektif.

Pelatihan yang diberikan kepada guru seharusnya berfungsi sebagai sarana untuk memperbarui dan meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan dinamika dan tuntutan dunia pendidikan yang terus berkembang. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi ini,

kebutuhan akan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi guru semakin mendesak. Namun, kenyataannya, tidak semua program pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah mampu merespons perkembangan terbaru dalam pendidikan, baik dari segi pendekatan pedagogis maupun penggunaan teknologi.

Darling-Hammond (2000) dalam penelitiannya menekankan bahwa pengembangan profesional guru yang efektif harus mencakup tiga aspek penting: kompetensi pedagogi, kemampuan dalam penggunaan teknologi pendidikan, dan keterampilan sosial. Kompetensi pedagogi mencakup pemahaman yang mendalam tentang bagaimana cara mengajar yang efektif, menciptakan lingkungan belajar yang positif, serta menyusun materi ajar yang dapat dipahami dengan mudah oleh siswa. Keterampilan ini sangat penting, karena selain menguasai materi pelajaran, guru juga harus mampu mentransfer pengetahuan tersebut dengan cara yang memfasilitasi pembelajaran yang mendalam dan bermakna bagi siswa.

Selanjutnya, kemampuan dalam penggunaan teknologi pendidikan menjadi kunci dalam memastikan bahwa pengajaran tetap relevan di tengah perubahan zaman yang serba digital. Teknologi telah mengubah cara kita mengakses informasi dan berkomunikasi, dan pengajaran pun tidak boleh tertinggal dalam pemanfaatan alat-alat digital. Guru yang kompeten harus mampu memanfaatkan teknologi untuk mendukung pembelajaran yang lebih interaktif dan efektif, seperti penggunaan media pembelajaran berbasis aplikasi, platform pembelajaran daring, serta alat bantu interaktif lainnya yang dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar.

Selain itu, keterampilan sosial yang dimaksud dalam penelitian Darling-Hammond (2000) adalah kemampuan guru dalam membangun hubungan yang positif dengan siswa, rekan sejawat, serta orang tua siswa. Keterampilan sosial ini mencakup kemampuan untuk bekerja dalam tim, berkomunikasi secara efektif, serta menciptakan suasana belajar yang inklusif dan mendukung bagi seluruh siswa. Keterampilan ini juga penting dalam pengelolaan kelas dan membantu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar.

Dengan mempertimbangkan ketiga aspek ini, penting bagi sekolah untuk menyusun program pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan nyata guru di lapangan. Program pelatihan seharusnya tidak hanya bersifat sesaat atau terbatas pada peningkatan pengetahuan mata pelajaran saja, tetapi juga mencakup peningkatan keterampilan yang mendalam dalam mengelola proses belajar mengajar secara lebih dinamis. Selain itu, pelatihan perlu dirancang dengan pendekatan berbasis praktik dan pengalaman langsung, seperti pelatihan berbasis simulasi, kolaborasi antar guru, serta penggunaan teknologi yang sudah terbukti dapat membantu meningkatkan keterampilan pedagogi dan mengoptimalkan pembelajaran.

Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan untuk secara terus-menerus menilai efektivitas program pelatihan yang ada dan melakukan perbaikan berkelanjutan agar pelatihan yang diberikan benar-benar dapat membantu guru dalam menjawab tantangan dan kebutuhan pendidikan yang semakin kompleks.

Penilaian terhadap kinerja guru merupakan salah satu komponen penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Namun, penilaian yang hanya berfokus pada hasil ujian siswa seringkali tidak dapat memberikan gambaran yang utuh tentang kompetensi seorang guru. Evaluasi yang sempit ini cenderung mengabaikan banyak aspek penting dari tugas dan tanggung jawab seorang guru, seperti kemampuan dalam mengelola kelas, merancang strategi pembelajaran yang efektif, serta menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa secara holistik. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah sistem penilaian yang lebih menyeluruh dan komprehensif untuk menggambarkan seluruh kemampuan seorang guru secara objektif.

Menurut Fullan (2007), evaluasi yang efektif terhadap kinerja guru seharusnya tidak hanya melihat hasil akhir dari proses pembelajaran, tetapi juga mencakup beberapa aspek

penting yang lebih mendalam, di antaranya: observasi kelas, penilaian terhadap metode pembelajaran yang diterapkan, dan kemampuan guru dalam menciptakan iklim belajar yang positif. Setiap elemen ini memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang kualitas pengajaran dan kontribusi guru terhadap pembelajaran siswa.

Sistem penilaian yang lebih komprehensif seperti ini tidak hanya memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja seorang guru, tetapi juga memungkinkan untuk memberikan feedback yang lebih konstruktif. Umpan balik yang diberikan berdasarkan penilaian yang menyeluruh akan lebih efektif dalam membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam praktik mengajarnya. Selain itu, evaluasi yang berbasis kompetensi ini juga dapat mendorong pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, karena memberikan kesempatan bagi guru untuk terus belajar dan beradaptasi dengan kebutuhan siswa yang dinamis. Pentingnya evaluasi yang menyeluruh juga sejalan dengan perkembangan teori kepemimpinan pendidikan yang menekankan pada peran kepala sekolah sebagai penggerak utama dalam peningkatan kualitas pendidikan. Kepala sekolah, sebagai bagian dari sistem manajemen SDM, harus memastikan bahwa evaluasi guru tidak hanya dilaksanakan secara rutin, tetapi juga dilakukan dengan pendekatan yang lebih reflektif dan berbasis pada hasil nyata yang dicapai dalam proses pembelajaran.

Sistem insentif dan penghargaan yang diterapkan sekolah perlu lebih diperjelas dan disesuaikan dengan pencapaian kompetensi guru. Dalam konteks ini, Armstrong (2012) menekankan pentingnya pemberian penghargaan yang berbasis pada kinerja yang objektif dan terukur. Pemberian insentif yang tepat tidak hanya meningkatkan motivasi guru, tetapi juga mendorong guru untuk terus berkembang secara profesional. Hal ini menjadi penting untuk menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di dalam lingkungan sekolah. Secara keseluruhan, sistem manajemen SDM di sekolah sudah mulai menunjukkan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi profesional guru, namun masih banyak aspek yang perlu diperbaiki untuk memastikan bahwa pengelolaan SDM dapat mendukung secara maksimal peningkatan kualitas pendidikan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Meskipun terdapat berbagai kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh sekolah, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa area yang masih memerlukan perbaikan agar sistem manajemen SDM dapat lebih efektif dalam mendukung pengembangan kompetensi guru.

Proses rekrutmen dan seleksi guru di beberapa sekolah sudah sesuai dengan standar kualifikasi formal. Namun, sistem seleksi berbasis kompetensi yang lebih terstruktur dan terukur masih perlu diperkuat agar guru yang terpilih memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Pelatihan yang diberikan kepada guru sudah mencakup beberapa aspek penting, namun belum sepenuhnya merespons kebutuhan praktis di lapangan. Program pelatihan yang lebih holistik dan relevan dengan perkembangan teknologi serta pendekatan pedagogi yang terbaru sangat diperlukan untuk mendukung pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Sistem evaluasi kinerja guru yang diterapkan di sekolah sebagian besar masih bersifat formal dan lebih berfokus pada hasil ujian siswa. Penilaian yang lebih komprehensif yang mencakup observasi kelas, keterampilan pengajaran, dan pengelolaan lingkungan belajar akan memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kompetensi guru. Sistem insentif dan penghargaan yang ada di sebagian besar sekolah masih terbatas dan kurang terstruktur. Pemberian insentif yang berbasis pada pencapaian kompetensi dan kinerja yang jelas dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Secara keseluruhan, meskipun sistem manajemen SDM di sekolah sudah berjalan dengan baik, ada banyak peluang untuk meningkatkan efektivitasnya dalam mengembangkan kompetensi guru. Peningkatan kualitas manajemen SDM yang lebih terstruktur, sistematis, dan berbasis pada kebutuhan nyata di lapangan akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Darling-Hammond, L. (2000). *Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence*. Education Policy Analysis Archives, 8(1).
- Drucker, P. F. (2007). *The Practice of Management*. Harper Business.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press
- Kenny, M., & Grotelueschen, A. (2011). *Teacher Professional Development and Teacher Quality: Effects on Classroom Practices and Student Achievement*. Educational Leadership, 68(3), 1-6.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2016). *Manajemen Pendidikan: Menyongsong Era Globalisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purnama, M. (2017). *Pengembangan Kompetensi Guru di Era Digital*. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 10(2), 90-104.
- Robinson, V. (2013). *The Impact of Leadership on Student Outcomes: Making Sense of the Evidence*. Australian Council for Educational Research.
- Sugiyono, M. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.