

## Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru SMPN 51 Jakarta

Itsna Fahitna<sup>1</sup>, Yeni Suryani<sup>2</sup>, Chandra Sagul Haratua<sup>3</sup>

<sup>1-8)</sup> Pascasarjana Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

Email: 1)ItsnaFahitna@gmail.com

### HISTORI ARTIKEL

Diterima : 2023.02.22

Revisi : 2022.03.05

Terbit : 2022.05.31

### KATA KUNCI

Education

Professionalism

teacher

### Abstract

*Education has an important role in efforts to improve human resources in a better direction. Education is very helpful and is expected to be able to form students who can develop attitudes, skills and intellectual intelligence so that they become human beings who are skilled, intelligent and have good morals. The professionalism of an educator can be seen from his mastery in the field of science he teaches. The teacher's technical ability and high moral commitment to his duties. The purpose of this study is to describe the supporting and inhibiting factors in the implementation of human resource management in improving the quality of professionalism at SMP Negeri 51 Jakarta. This study uses a qualitative method, namely research aimed at describing and analyzing phenomena, events, social activities, attitudes, beliefs, perceptions, thoughts individually and in groups. The results of this study state that human resource development is an effort to improve teacher professionalism by conducting training, training, seminars, KKG, group studies between MGMP teachers, conducting supervision and class visits and conducting assessments. In addition, it also provides motivation aimed at broadening teacher insight, providing job opportunities for teachers to increase the spirit of discipline and teacher skills.*

Copyright © 2023 Author.  
 All rights reserved.

### A. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran penting dalam upaya peningkatan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan sangat membantu dan diharapkan mampu membentuk peserta didik yang dapat mengembangkan sikap, keterampilan dan kecerdasan intelektual agar menjadi manusia yang terampil, cerdas dan memiliki ahlak yang baik. Adapun tujuan negara Indonesia yang ada pada pembukaan Undang-undang Dasar 1945 pada alenia keempat yaitu “mencerdaskan kehidupan anak bangsa”. Dimana pendidikan merupakan tujuan utama bangsa Indonesia sebagaimana dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional adalah sebagai berikut:

Pendidikan menjadi faktor utama manusia dalam mengatasi segala persoalan ke-hidupan baik di lingkungan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Sistem pendidikan yang baik dan berkualitas merupakan salah satu faktor penentu tingkat kemajuan suatu negara se-makin baik dan berkualitas sumber daya manusianya. Dalam hal ini lembaga pendidikan merupakan salah satu wadah pembangunan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan sudah seharusnya dijalankan dan dikelola secara profesional dengan manajemen yang baik oleh seluruh stakeholder yang ada, khususnya untuk para pendidik dan tenaga kependidikan.

Manajemen dapat diartikan sebagai proses bekerja sama dan melalui individu atau kelompok serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasinya. Tanpa manajemen yang memiliki sistem yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan dan target-target yang telah direncanakan.

Manajemen sumber daya manusia harus terlihat aktif baik mulai dari perencanaan, pengelolaan dan pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumber daya manusia. Merubah sistem kerja yang responsif menjadi proaktif dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis. (Amri & Sofyan, n.d.)

Lembaga pendidikan yang berkualitas memiliki manajemen yang baik, mulai dari manajemen kurikulum, manajemen sarana dan prasarana, manajemen pembiayaan dan lain-lain. Keberhasilan manajemen tersebut akan mencapai tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan seorang manajer dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia di lembaga pendidikan tersebut. Sebagai manajer di lembaga pendidikan, Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan mutu kinerja sumber daya manusia yang ada di sekolah atau lingkungan sekolah, khususnya kinerja guru. Kepala sekolah juga bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan mem-berdayakan guru, meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya, diharapkan dapat meningkatkan mutu profesionalitasnya.

Peran seorang guru dalam dunia pendidikan sangatlah penting, maka seharusnya para guru mendapatkan perhatian yang lebih dari Kepala sekolah sebagai pemimpin pada sebuah lembaga pendidikan. Perhatian tersebut dapat diberikan melalui proses koordinasi, pengarahan, pembinaan, pendampingan, pengawasan, evaluasi, motivasi dan apresiasi-apresiasi lainnya serta penghargaan atas apa yang telah dilakukan oleh para guru tersebut. Sehingga guru-guru mampu meningkatkan kualitas profesionalitasnya. Karena guru yang profesional adalah guru yang tahu akan perannya, mampu menerapkan metode-metode mengajar yang baik sehingga akan tercipta kegiatan belajar mengajar yang berkualitas akan berpengaruh bagi peserta didik. Hal ini menjadikan guru profesional merupakan implikasi dari Kepala sekolah dalam mana-jemenseluruh komponen yang ada di sekolah tersebut. Oleh sebab itu upaya menciptakan profesional kepada guru dibutuhkan peran Kepala sekolah dalam menerapkan tahapan demi tahapan kegiatan manajemen pendidikan. Profesionalitas seorang pendidik dapat dilihat dari penguasaannya dalam bidang ilmu yang diajarkannya.

Kemampuan teknis keguruan dan komitmen moral yang tinggi terhadap tugasnya. Penguasaan yang pendidik ajarkan merupakan suatu hal yang sangat mendasar, sehingga memungkinkan seorang pendidik untuk mentransfer ilmu kepada peserta didiknya. Kemampuan teknis keguruan mencakup keterampilan mengajar, contohnya dalam metode menguasai pembelajaran, persiapan mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap evaluasi pengajaran, komitmen seorang pendidik terhadap profesi keguruannya, disiplin dalam bertugas, obyektif, kreatif pada setiap pandangan dan penilaian.

Pendidik merupakan elemen yang sangat penting dan sangat berpengaruh besar dalam keberhasilan sekolah, terutama dalam mendidik peserta didik ke arah yang baik yaitu kerah yang di cita-citakan UUD 1945 adalah mencerdaskan kehidupan anak bangsa. Dengan demikian peran kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk membantu meningkatkan mutu profesional pendidik mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan memanfaatkan hasil temuan dari observasi lapangan sebagai teknik pengumpulan data yang didukung dengan metode MDLC (*Multimedia Development Life Circle*) untuk membuat aplikasi realitas virtual. Metode MDLC yang ditulis oleh Akbar, et all. (2023) adalah konsep, perancangan, pengumpulan bahan, pembuatan, percobaan dan distribusi (hal. 66).

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan serta menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran saecara individu maupun

kelompok. (Sukmadinata, 2009) Dengan metode kualitatif peneliti bisa mendapatkan data dan informasi lebih detail dan mendalam. Pemilihan penelitian deskriptif didasarkan atas alasan untuk menggambarkan dan memaknai sesuatu dan mengungkapkan pelaksanaan MSDM dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMP N 51 Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 51 Jakarta Jl. Kejaksaan Kavling Pondok Bambu Jakarta Timur. Adapun waktu penelitian ini berlangsung pada tahun pelajaran 2022/2023. Sumber data tangan pertama (primer) diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung kepada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Adapun yang dimaksud sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan beberapa guru. Adapun Teknik pengumpulan datanya adalah sebagai berikut : Pengamatan (observasi), Wawancara, dan Dokumentasi

Setelah semua data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Penelitian ini menggunakan analisis data berdasarkan model Analisa interaktif aktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (Sugiono, 2014) Adapun Analisa pada model ini terdiri dari 4 komponen yang saling berinteraksi yaitu: Pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan data dan Verifikasi

### Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan MSDM dalam Peningkatan Profesionalitas Guru saat melakukan dan merangkum hasil observasi dan wawancara yang berkaitan dengan pelaksanaan MSDM dan upaya-upaya dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru. Hasil penelitian di SMP Negeri 51 Jakarta terdapat hasil observasi dan wawancara mendalam dengan objek yang diteliti dan didukung oleh studi dokumentasi, dapat dipaparkan temuan-temuan pokok yang berkaitan dengan MSDM, yaitu : “Perencanaan merupakan proses pemikiran yang dilakukan secara matang untuk menetapkan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dimasa yang akan datang, perencanaan dapat menolong pencapaian suatu target atau sasaran secara lebih ekonomis dan SDM elemen yang sangat penting dalam suatu perencanaan.

Dari hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 51 Jakarta mengenai pelaksanaan MSDM dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru memberikan keterangan sebagai berikut: “Jika berbicara tentang manajemen selalu membahas tentang perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Dan saya sebagai kepala sekolah juga berperan dalam penyusunan perencanaan-perencanaan dan melaksanakan tugas saya sebagai pemimpin di sekolah ini, saya membuat organisasi untuk para guru di sekolah agar semua guru mempunyai hubungan yang baik dan dapat bekerja sama dengan baik dalam jangka pendek, menengah dan jangka Panjang. Pada saat proses pelaksanaan MSDM saya memberikan arahan dan menyusun program untuk para guru agar jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini di sekolah. Ada beberapa usaha untuk mengembangkan kompetensi guru, yakni mengadakan rapat (pembinaan) rutin, mengikutsertakan guru dalam pelatihan, diklat, seminar, studi kelompok antar guru (MGMP), supervisi dan kunjungan kelas serta mengadakan penilaian. Oh iya..terkait dengan supervisi individual dilakukan dengan cara kunjungan ke kelas. Akan tetapi sebelum berkunjung ke kelas terlebih dahulu waka kurikulum membuat jadwal supervisi kunjungan kelas tujuannya agar guru mempunyai persiapan”.

Peneliti juga mewawancarai wakil kepala bidang kurikulum mengenai perencanaan pelaksanaan MSDM dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru:

“Pelaksanaan SDM yang dilakukan harus berdasarkan program kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh kepala sekolah untuk dapat dilaksanakan dalam memenuhi standar kualifikasi guru agar dapat mengajar sesuai dengan bidangnya masing-masing. Perencanaan adalah suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Didalam membuat perencanaan apapun harus memikirkan hal-hal yang baik. Agar dapat meningkatkan kemampuan-kemampuan para guru dimana kegiatan itu memotivasi dan mengembangkan kemampuan guru”.

Hal senada juga disampaikan oleh guru IPS, mengatakan: “Sebagai manajer kepala sekolah juga rutin mengadakan rapat sebagai evaluasi, mendorong para guru untuk mengikuti pelatihan, diklat atau seminar, studi kelompok (MGMP sekolah maupun kecamatan)”. Kegiatan utama Pendidikan di sekolah dalam mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi Pendidikan bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran oleh karena itu salah satu tugas kepala sekolah sebagai manajer harus memberikan layanan dan bantuan kepada guru, agar guru menjadi unggul, berkualitas dan professional. Peserta didik dapat menjadi unggul dan berkualitas berkat guru yang unggul, berkualitas dan professional tidak terlepas dari dukungan sekolah.

Guru memiliki 4 kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Upaya kepala sekolah dapat berhasil dan meningkat jika seorang guru dapat menguasai dan memahami kompetensi tersebut. Upaya dalam meningkatkan mutu profesionalitas

Setelah perencanaan yang telah ditentukan dalam penyusunan program kerja, langkah selanjutnya adalah dalam pelaksanaan MSDM, peran kepala sekolah sangat penting dalam proses pelaksanaan MSDM. Sebagai manajer di sekolah, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan mutu SDM yang ada di sekolah, khususnya kinerja guru. (Sagala, 2011) Kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru serta meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, mulai dari menyusun organisasi dan mampu menggerakkan staff dan guru-guru yang ada di SMP Negeri 51 Jakarta.

Dari hasil wawancara kepala sekolah SMPN 51 Jakarta mengenai upaya dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru, memberikan keterangan sebagai berikut: “Upaya dalam meningkatkan profesionalitas yang guru lakukan adalah melakukan su-pervisi terhadap guru-guru dan para staff agar lebih memahami dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian guru-guru mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat. Tujuan supervisi yang saya lakukan untuk mengukur potensi yang dimiliki oleh guru dan mengembangkan situasi kegiatan belajar mengajar dan saya berupaya membina kepribadian guru agar berkelakuan dan mempunyai moral yang baik, Saya pun mengadakan KKG (Kelompok Kerja Guru) yang berfungsi sebagai wadah untuk melakukan berbagai kegiatan penunjang kegiatan belajar mengajar, antara lain merencanakan strategi belajar mengajar, membuat alat pelajaran, membuat lembar kerja, lembar tugas, dan mendiskusikan masalah-masalah yang dijumpai di kelas masing-masing dan mempertemukan para guru-guru agar memiliki kesempatan berfikir dan bekerjasama antara kelompok dimana mereka bisa memperbaiki dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini saya berusaha untuk meningkatkan profesionalitas guru dan para guru bisa saling bertukar pikiran dalam proses pengajaran di kelas.

Dalam hal ini guru-guru dapat memecahkan masalah secara bersama-sama dan berusaha untuk meningkatkan profesionalitas guru, dari kompetensi yang sudah dimiliki oleh para guru dituntut

untuk mampu mengaitkan pemikiran, pengetahuan, kecakapan, keahlian pada bidangnya dan keterampilan. Ada beberapa upaya yang saya lakukan diantaranya yaitu :

1. Memberikan motivasi untuk mendukung kinerja para guru  
Memberikan motivasi untuk para guru dan staff sangat penting khususnya motivasi yang bersifat intrinsik dimana motivasi ini lahir dari diri seorang individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar atau lingkungan sekolah ini.
2. Menegakan kedisiplinan terhadap kinerja guru  
Kedisiplinan adalah fungsi dari sumber daya manusia dimana SDM haruslah mempunyai kedisiplinan yang baik. Semakin tinggi disiplin para guru maka prestasi yang dimiliki sekolah ini semakin baik. Disiplin tinggi harus dimiliki oleh seorang guru untuk menunjang kompetensi kepribadian guru yang profesional.
3. Mengadakan rapat  
Rapat yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru adalah untuk melanjutkan Misi dan Visi yang ada di sekolah ini dan meningkatkan kinerja guru dan pegawai sehingga dalam proses menjalankannya mudah tercapai tujuan yang sudah ditetapkan.
4. Memberikan *reward*  
Reward yang saya berikan adalah suatu penghargaan kepada para guru yang berprestasi dalam pengajaran dan selalu profesional dalam bekerja serta memberikan teguran terhadap guru yang kurang disiplin dan kurang baik kualitas profesionalnya.

Dari hasil wawancara dengan guru PPKn SMPN 51 Jakarta mengenai upaya sekolah dan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu profesionalitas adalah sebagai berikut : “Guru harus datang dan pulang tepat waktu serta sesuai dengan jadwalnya dan harus disiplin. Karena disiplin yang diterapkan setiap bekerja menunjukkan bahwa guru tersebut profesional dan memiliki dedikasi tinggi dan tanggung jawab dalam memberikan pengajaran kepada peserta didik.

Berikutnya wawancara dengan guru Bahasa Inggris SMPN 51 Jakarta mengenai upaya sekolah dan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru yaitu sebagai berikut: “Upaya dalam meningkatkan guru profesional adalah usaha yang selalu dilakukan kepala sekolah adalah melakukan pembinaan, pelatihan dan disiplin. Serta selalu mengingatkan kepada para guru untuk selalu bertanggung jawab pada pekerjaannya sebagai pendidik”.

## Simpulan

Berdasarkan analisis penulis dalam merancang aplikasi realitas virtual untuk pemutaran film “Jerat” adalah adanya potensi besar dari realitas virtual. Realitas virtual memberikan pengalaman menonton yang menarik sekaligus menambah keberagaman sinema yang selalu terbuka dengan berbagai elemen-elemen maupun media baru. Bisa dibayangkan pandemi Covid-19 mempunyai pengaruh besar pada industri film, khususnya festival film sehingga mulai memasuki ranah digital dan memanfaatkannya dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa banyak festival-festival besar yang membuka kategori video 360 derajat sebagai ajang kompetisi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan dapat disimpulkan, hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia guru di SMPN 51 dilaksanakan dengan mengadakan analisis kebutuhan untuk melihat dan memprediksi kebutuhan SDM di masa yang akan datang.

Langkah yang dilakukan, yaitu :

- Mengadakan rapat untuk menganalisis kebutuhan
  - Membuat analisis pekerjaan yang mencerminkan tugas pokok dan fungsi semua komponen sekolah mulai dari kepala sekolah hingga level bawah yang ada pada analisis jabatan.
2. Pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru dengan mengadakan pelatihan, diklat, seminar, KKG, studi kelompok antar guru MGMP, melakukan supervisi dan kunjungan kelas dan mengadakan penilaian. Selain itu juga memberikan motivasi dengan tujuan untuk menambah wawasan guru, memberikan kesempatan kerja kepada guru-guru untuk meningkatkan semangat disiplin dan keterampilan guru. Disamping upaya yang dilakukan sekolah ada juga upaya yang dilakukan guru seperti aktif di MGMP, mengikuti pelatihan secara daring atau mengikuti webinar dan diskusi dengan guru senior.
  3. Penilaian kinerja guru melalui evaluasi dan supervisi, yaitu :
    - a. Penilaian kinerja guru melalui evaluasi dilakukan dalam bentuk rapat, evaluasi bulanan, rapat evaluasi tengah tahun dan akhir semester serta akhir tahun pelajaran.
    - b. Penilaian kinerja melalui supervisi dalam bentuk supervisi terhadap administrasi dan supervisi terhadap pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

### Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sarankan berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan secara keseluruhan, yaitu:

1. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu dan profesional hendaknya mekanisme dalam sebuah perencanaan yang dilaksanakan dalam sebuah rapat baru dituangkan dalam notulen. Manfaat adanya notulen sebagai pedoman untuk rapat selanjutnya.
2. Untuk Penilaian Kinerja Guru (PKG) hendaknya diberikan kepada semua guru termasuk guru non PNS.
3. Guru harus bisa tepat waktu dalam kehadiran proses pengajaran. Apabila keterlambatan masuk kelas akan membuat para peserta didik ribut dikelas, karena guru yang profesional adalah guru yang mampu tepat waktu dan lebih meningkatkan lagi kemampuannya dalam segala hal tanpa harus menunggu program yang diberikan.

### Daftar Pustaka

- Sagala, S. (2011). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, Pemberdayaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Masyarakat dalam Manajemen Sekolah*. Alfabeta.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2009). *Metode Penelitian*. Rosda Karya.