



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 5363-5369

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Manisrenggo)

Evyليا Ratna Arjanti, Muh Nur Azis Yusuf, Ghuftron Ahmad Al Muzakki, Wegang Sri Sulanjari, Lukit Adi Syam Ari, Sugiyono, M. Yusup Supriyadi, Masduki, Achmad Fathoni
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta
q100250045@student.ums.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis kompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Manisrenggo. Profesionalisme guru menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, terarah, dan berbasis kompetensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pelaksanaan MSDM berbasis kompetensi di lingkungan sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan melibatkan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan sebagai informan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi MSDM berbasis kompetensi dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, pelatihan dan pengembangan profesional, serta evaluasi kinerja yang disesuaikan dengan standar kompetensi guru. Penerapan strategi tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, yang terlihat dari meningkatnya kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru dalam proses pembelajaran maupun interaksi di lingkungan sekolah. Selain itu, guru menjadi lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan. Namun demikian, implementasi MSDM berbasis kompetensi masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu pelatihan, minimnya sarana pendukung, serta kesiapan sebagian guru dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pembelajaran modern. Oleh karena itu, diperlukan penguatan program pengembangan profesional berkelanjutan, peningkatan fasilitas pendukung, serta dukungan kebijakan yang memadai agar implementasi MSDM berbasis kompetensi dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

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

1. Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan yang sangat vital dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di tengah arus globalisasi yang semakin kompleks dan kompetitif. Pandangan ini sejalan dengan H.A.R. Tilaar (2002) yang menegaskan bahwa pendidikan merupakan sarana utama dalam membangun peradaban serta meningkatkan kualitas suatu bangsa. Pendidikan menjadi pondasi utama dalam menciptakan masyarakat yang maju, mandiri, dan mampu menghadapi berbagai tantangan perkembangan zaman. Dalam konteks pembangunan nasional, keberhasilan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang dimiliki. Negara yang memiliki sistem pendidikan berkualitas cenderung mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, kreatif, inovatif, dan produktif. Oleh karena itu, pendidikan tidak hanya dipandang sebagai kebutuhan individu, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang bagi kemajuan bangsa dan negara.

Dalam konteks yang lebih luas, pendidikan tidak hanya dimaknai sebagai proses penyampaian pengetahuan semata, melainkan sebagai suatu usaha terencana dan sistematis untuk membentuk karakter, keterampilan, serta kemampuan berpikir kritis peserta didik. Hal tersebut diperkuat oleh John Dewey (1916) yang memandang pendidikan sebagai proses pengalaman yang berkontribusi terhadap pembentukan individu secara menyeluruh. Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk kepribadian dan moral peserta didik agar mampu menjadi individu yang bertanggung jawab dan berintegritas. Selain itu, pendidikan juga berfungsi sebagai sarana pengembangan potensi manusia sehingga peserta didik dapat mengembangkan kemampuan intelektual,

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Manisrenggo)

emosional, dan sosial secara seimbang. Melalui proses pendidikan yang baik, peserta didik diharapkan tidak hanya mampu menguasai ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan sosial yang terus berkembang.

Selain itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat menuntut dunia pendidikan untuk terus beradaptasi agar mampu menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Alvin Toffler (1980) juga menekankan pentingnya kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan. Perubahan yang terjadi pada era globalisasi dan revolusi industri telah membawa dampak besar terhadap berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah pola pembelajaran dari yang bersifat konvensional menuju pembelajaran berbasis digital. Kondisi ini menuntut lembaga pendidikan untuk mampu melakukan inovasi dalam proses pembelajaran agar tetap relevan dengan kebutuhan masyarakat modern. Pendidikan dituntut mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga keterampilan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kolaborasi, dan literasi digital. Oleh sebab itu, peningkatan mutu pendidikan menjadi suatu keharusan yang perlu diwujudkan melalui berbagai aspek, termasuk peningkatan kualitas tenaga pendidik sebagai pelaksana utama proses pendidikan di sekolah.

Dalam sistem pendidikan, guru merupakan komponen kunci yang sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas. E. Mulyasa (2013) menyatakan bahwa guru menjadi faktor dominan dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru memiliki peran strategis karena secara langsung berinteraksi dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Keberhasilan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif. Guru yang berkualitas akan mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan sehingga peserta didik lebih termotivasi dalam belajar. Sebaliknya, rendahnya kualitas guru dapat berdampak pada rendahnya mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi, tetapi juga meliputi fungsi sebagai fasilitator, motivator, dan inspirator dalam mengembangkan potensi peserta didik secara optimal, sebagaimana dijelaskan oleh Sardiman A.M. (2011). Guru harus mampu memahami karakteristik peserta didik yang beragam agar dapat menerapkan metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Selain itu, guru juga berperan dalam membentuk karakter dan nilai-nilai moral peserta didik melalui keteladanan dan pembiasaan yang baik. Guru yang profesional tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga memperhatikan perkembangan sikap, perilaku, dan keterampilan sosial peserta didik. Dengan demikian, guru memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan generasi yang berkualitas dan berkarakter.

Profesionalisme guru menjadi elemen penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, karena guru yang profesional mampu merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan, sebagaimana dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2011). Guru profesional memiliki kemampuan untuk menyusun perangkat pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta mampu menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran secara tepat. Selain itu, guru profesional juga mampu melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif untuk mengetahui tingkat keberhasilan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Hasil evaluasi tersebut kemudian digunakan sebagai bahan refleksi untuk memperbaiki proses pembelajaran agar lebih efektif pada masa yang akan datang.

Di samping itu, guru juga dituntut memiliki kemampuan beradaptasi terhadap berbagai perubahan, termasuk dalam pemanfaatan teknologi dan inovasi pembelajaran, sebagaimana ditegaskan oleh Trilling dan Fadel (2009). Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam dunia pendidikan sehingga guru perlu memiliki kemampuan literasi digital yang baik. Guru harus mampu memanfaatkan teknologi sebagai media pembelajaran yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar. Penggunaan platform pembelajaran daring, media interaktif, dan aplikasi pendidikan menjadi bagian penting dalam mendukung proses pembelajaran modern. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme guru menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Profesionalisme guru tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran, tetapi juga mencakup sejumlah kompetensi yang harus dimiliki secara terpadu dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menetapkan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan memahami karakteristik peserta didik. Kompetensi

profesional berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran secara mendalam. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru dalam menjalin komunikasi dan interaksi sosial yang baik dengan peserta didik, rekan kerja, maupun masyarakat. Sementara itu, kompetensi kepribadian berkaitan dengan kemampuan guru dalam menunjukkan sikap yang dewasa, bijaksana, dan berintegritas.

Menurut Mulyasa (2013), keempat kompetensi tersebut menjadi indikator utama dalam menilai tingkat profesionalisme seorang guru. Guru yang profesional diharapkan mampu mengelola pembelajaran secara efektif, menjalin hubungan sosial yang harmonis, serta menunjukkan kepribadian yang mencerminkan integritas dan tanggung jawab, sebagaimana diungkapkan oleh Kunandar (2014). Guru juga dituntut memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Selain itu, profesionalisme guru juga terlihat dari kemampuan dalam mengembangkan inovasi pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selain itu, profesionalisme juga tercermin dari kemampuan guru dalam melakukan refleksi serta pengembangan diri secara berkelanjutan, yang menurut Schön (1983) merupakan bagian penting dalam praktik profesional. Guru perlu terus meningkatkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional seperti pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan ilmiah lainnya. Pengembangan profesional secara berkelanjutan sangat penting agar guru mampu mengikuti perkembangan kurikulum, metode pembelajaran, serta teknologi pendidikan yang terus mengalami perubahan. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem yang mampu mendukung pengembangan kompetensi guru secara sistematis dan berkelanjutan.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan pendekatan berbasis kompetensi. Armstrong (2009) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dalam mengelola individu sebagai aset utama organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam lembaga pendidikan, guru merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik harus dilakukan secara terencana agar mampu menghasilkan guru yang berkualitas dan profesional.

Dalam konteks pendidikan, MSDM berperan dalam mengelola tenaga pendidik mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Pengelolaan yang baik akan membantu sekolah dalam memperoleh guru yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendekatan berbasis kompetensi menitikberatkan pada kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, sebagaimana dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993) bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Dengan pendekatan ini, pengembangan guru dapat dilakukan secara lebih terarah sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang harus dimiliki.

Selain itu, pendekatan ini juga mendorong pengembangan kompetensi secara berkelanjutan melalui berbagai program pelatihan dan pembinaan profesional. Dengan demikian, penerapan MSDM berbasis kompetensi diharapkan mampu meningkatkan kualitas guru secara komprehensif. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menghadapi berbagai tantangan pembelajaran dan memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik.

Dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21, penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi menjadi semakin relevan, terutama dalam merespons perkembangan teknologi yang semakin pesat. Trilling dan Fadel (2009) menyatakan bahwa keterampilan abad ke-21 menuntut guru untuk mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya dituntut menguasai materi ajar, tetapi juga harus mampu memanfaatkan teknologi informasi secara efektif dan inovatif. Hal ini sejalan dengan pendapat Mishra dan Koehler (2006) yang menekankan pentingnya integrasi antara teknologi, pedagogi, dan konten dalam pembelajaran. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di sekolah perlu diarahkan pada peningkatan kompetensi guru agar selaras dengan perkembangan zaman.

SMP Negeri 1 Manisrenggo sebagai salah satu lembaga pendidikan formal telah berupaya menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam pengelolaan tenaga pendidiknya. Berbagai program telah dilaksanakan, seperti pelatihan berbasis kebutuhan, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, yang menurut Glickman (2007) merupakan bagian penting

dalam meningkatkan profesionalisme guru. Program tersebut menunjukkan adanya komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik melalui pendekatan yang terencana dan berkesinambungan.

Namun demikian, dalam implementasinya masih terdapat berbagai kendala, seperti keterbatasan waktu, perbedaan kemampuan guru, serta tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Fullan (2001) yang menyatakan bahwa perubahan dalam pendidikan sering kali menghadapi hambatan struktural dan kultural. Sebagian guru masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi pembelajaran, sementara keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, implementasi MSDM berbasis kompetensi masih memerlukan penguatan agar dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan penelitian yang mengkaji secara mendalam mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik yang terjadi di lapangan serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya. Creswell (2014) menyatakan bahwa penelitian yang baik harus mampu memberikan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti melalui pendekatan yang sistematis. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen pendidikan yang lebih efektif dengan berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat dalam mengatasi berbagai kendala yang dihadapi dalam implementasi MSDM berbasis kompetensi di sekolah.

2. Metode Penelitian

Penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang berfokus pada fenomena penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Manisrenggo. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai kondisi nyata di lapangan, khususnya terkait praktik pengelolaan tenaga pendidik serta dinamika profesionalisme yang berkembang di lingkungan sekolah. Sementara itu, penggunaan studi kasus dimaksudkan agar peneliti dapat mengeksplorasi data secara komprehensif dan kontekstual pada satu lokasi tertentu, sehingga mampu menyajikan gambaran yang utuh mengenai implementasi kebijakan serta praktik MSDM berbasis kompetensi. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami makna, persepsi, dan pengalaman subjek penelitian secara lebih mendalam tanpa terbatas pada data kuantitatif semata.

Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 1 Manisrenggo yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki keterlibatan langsung serta pemahaman yang memadai terkait implementasi manajemen sumber daya manusia di sekolah. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, guna memperoleh data yang saling melengkapi dan komprehensif. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mengenai kebijakan, strategi, serta hambatan yang dihadapi dalam penerapan MSDM berbasis kompetensi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses pembelajaran serta tingkat profesionalisme guru di lingkungan sekolah. Adapun dokumentasi dimanfaatkan sebagai data pendukung melalui berbagai arsip, seperti program kerja, data tenaga pendidik, serta dokumen evaluasi kinerja yang relevan dengan fokus penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga mencapai titik kejenuhan data. Proses analisis meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data diseleksi dan difokuskan pada informasi yang relevan dengan tujuan penelitian sehingga lebih terorganisir dan sistematis. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan pemahaman serta menggambarkan keterkaitan antar temuan secara logis. Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan dilakukan melalui proses interpretasi data dengan mengacu pada teori yang relevan, sehingga menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menerapkan teknik triangulasi baik sumber maupun metode, yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi guna meningkatkan kredibilitas serta objektivitas hasil penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Manisrenggo secara umum berada dalam kategori baik. Hal ini tercermin dari kemampuan guru dalam memenuhi empat kompetensi utama, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru telah mampu merancang pembelajaran secara sistematis, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Selain itu, guru juga menunjukkan kemampuan dalam membangun komunikasi yang baik dengan peserta didik maupun rekan kerja sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif. Temuan ini sejalan dengan pandangan Mulyasa (2013) yang menegaskan bahwa profesionalisme guru tercermin dari kemampuan dalam mengelola pembelajaran secara komprehensif. Jika dibandingkan dengan perspektif Spencer dan Spencer (1993), kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru telah cukup selaras dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal dalam praktik pembelajaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di sekolah telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Dari aspek pedagogik, kemampuan guru dalam merancang pembelajaran yang interaktif dan berpusat pada peserta didik menunjukkan adanya peningkatan kualitas praktik mengajar. Guru telah memanfaatkan berbagai metode pembelajaran yang lebih variatif, seperti diskusi kelompok, pembelajaran berbasis proyek, dan penggunaan media digital dalam proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan teori pendidikan progresif yang dikemukakan Dewey (1916), yang menekankan pentingnya pengalaman belajar aktif dalam proses pendidikan. Pembelajaran yang berpusat pada peserta didik memberikan kesempatan kepada siswa untuk lebih aktif dalam mengeksplorasi pengetahuan serta mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif. Selain itu, guru juga menunjukkan kemampuan dalam menyesuaikan strategi pembelajaran dengan karakteristik peserta didik sehingga proses belajar menjadi lebih efektif dan bermakna.

Selain kemampuan dalam merancang pembelajaran, guru juga menunjukkan kompetensi yang baik dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan. Evaluasi tidak hanya dilakukan melalui tes tertulis, tetapi juga melalui penilaian sikap, keterampilan, dan partisipasi siswa dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini menunjukkan adanya pemahaman guru terhadap pentingnya evaluasi sebagai alat untuk mengukur keberhasilan pembelajaran sekaligus memperbaiki proses pembelajaran di masa mendatang. Temuan ini sejalan dengan pendapat Bloom (1956) yang menekankan bahwa evaluasi merupakan bagian penting dalam proses pendidikan karena dapat memberikan informasi mengenai tingkat pencapaian hasil belajar peserta didik. Dengan adanya evaluasi yang sistematis, guru dapat mengidentifikasi kelemahan maupun kebutuhan belajar siswa sehingga pembelajaran dapat disesuaikan secara lebih tepat.

Dalam perspektif yang lebih mutakhir, Hattie (2020) menegaskan bahwa strategi pembelajaran yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan hasil belajar siswa. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam menciptakan interaksi pembelajaran yang lebih aktif dan kolaboratif. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator yang membantu peserta didik dalam membangun pemahaman secara mandiri. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran juga mulai diterapkan untuk mendukung efektivitas proses belajar mengajar. Dengan demikian, kompetensi pedagogik guru di sekolah ini mencerminkan perpaduan antara pendekatan klasik dan praktik pembelajaran modern. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru melalui pendekatan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara lebih adaptif dan relevan dengan tuntutan pendidikan abad ke-21.

Pada aspek profesional, sebagian besar guru telah menunjukkan penguasaan materi yang cukup baik serta mampu mengaitkannya dengan konteks kehidupan nyata. Hal ini sesuai dengan pendapat Kunandar (2014) yang menegaskan bahwa kompetensi profesional berkaitan erat dengan kedalaman penguasaan materi ajar. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya kendala terkait ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu. Kondisi ini berpotensi menghambat penguasaan materi secara optimal. Jika dikaitkan dengan konsep Pedagogical Content Knowledge (PCK) dari Shulman (1986), ketidaksesuaian tersebut dapat mengganggu integrasi antara penguasaan materi dan strategi penyampaian, sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran. Selain itu, Schleicher (2022) juga menegaskan bahwa kualitas sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh relevansi kompetensi guru dengan bidang ajarnya, sehingga isu linieritas menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan.

Selanjutnya, pada dimensi sosial dan kepribadian, guru menunjukkan kemampuan yang baik dalam membangun hubungan interpersonal yang positif dengan peserta didik maupun rekan kerja. Hal ini mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Temuan ini sejalan dengan pendapat Uno (2011) yang menyatakan bahwa

kompetensi sosial dan kepribadian berperan penting dalam keberhasilan pembelajaran. Jika dibandingkan dengan teori kepribadian Allport (1961), perilaku profesional guru juga dipengaruhi oleh karakter dan integritas individu dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks pendidikan kontemporer, Hargreaves (2020) menambahkan bahwa hubungan emosional antara guru dan siswa memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan pembelajaran. Dengan demikian, kompetensi sosial dan kepribadian guru tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap, tetapi menjadi faktor kunci dalam mendukung efektivitas pembelajaran.

Dalam konteks pendidikan abad ke-21, sebagian guru telah menunjukkan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi sebagai media pembelajaran. Penggunaan platform digital dan media interaktif mencerminkan adanya upaya adaptasi terhadap perkembangan zaman. Hal ini sejalan dengan pandangan Trilling dan Fadel (2009) yang menekankan pentingnya penguasaan teknologi sebagai bagian dari kompetensi abad ke-21. Jika dikaitkan dengan kerangka TPACK dari Mishra dan Koehler (2006), kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi, pedagogi, dan konten menjadi indikator penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun demikian, tingkat penguasaan teknologi masih belum merata di antara guru, sehingga memerlukan penguatan melalui pelatihan yang berkelanjutan.

Implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di sekolah ini juga tercermin melalui berbagai program pengembangan profesional guru yang dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan teori Armstrong (2009) yang menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, konsep organisasi pembelajar yang dikemukakan oleh Senge (1990) juga relevan, di mana sekolah sebagai organisasi perlu terus belajar dan beradaptasi terhadap perubahan. Dalam konteks yang lebih mutakhir, Reimers (2021) menekankan bahwa pengembangan profesional guru menjadi sangat penting dalam menghadapi transformasi digital di bidang pendidikan. Dengan demikian, program pelatihan yang dilakukan sekolah telah menunjukkan arah yang sesuai dengan tuntutan global.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam implementasi MSDM berbasis kompetensi, terutama terkait keterbatasan sumber daya manusia yang berdampak pada ketidaksesuaian bidang ajar. Kondisi ini memaksa sekolah untuk melakukan penyesuaian dalam penugasan guru, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan pendapat Fullan (2001) yang menyatakan bahwa perubahan dalam pendidikan seringkali dihadapkan pada hambatan struktural dan kultural. Selain itu, kesiapan guru dalam mengadopsi teknologi juga masih bervariasi, sehingga memerlukan pendampingan yang lebih intensif. OECD (2021) menegaskan bahwa salah satu tantangan utama pendidikan saat ini adalah kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih komprehensif dan berkelanjutan agar implementasi MSDM berbasis kompetensi dapat berjalan secara optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di SMP Negeri 1 Manisrenggo telah memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam menguasai dan mengimplementasikan empat kompetensi utama, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru menunjukkan kemampuan dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran secara sistematis dan berkelanjutan, serta mampu membangun hubungan sosial yang efektif di lingkungan sekolah. Selain itu, sebagian guru juga telah memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran sebagai bentuk respons terhadap tuntutan pendidikan abad ke-21. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan proses pembelajaran. Namun demikian, implementasi tersebut masih menghadapi beberapa tantangan yang perlu mendapat perhatian serius. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya manusia yang menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan bidang yang diajarkan. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya penguasaan materi serta efektivitas penyampaian pembelajaran. Di samping itu, kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran juga belum merata, sehingga memerlukan peningkatan melalui program pelatihan dan pendampingan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis yang lebih komprehensif, seperti penataan tenaga pendidik berbasis kompetensi, penguatan pengembangan profesional guru, serta dukungan kebijakan yang adaptif, agar implementasi MSDM berbasis kompetensi dapat berjalan lebih optimal dan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Referensi

1. Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Rinehart & Winston.
2. Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (11th ed.). Kogan Page.
3. Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals*. Longmans, Green and Co.
4. Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
5. Darling-Hammond, L. (2021). *The right to learn: A blueprint for creating schools that work*. Jossey-Bass.
6. Dewey, J. (1916). *Democracy and education*. Macmillan.
7. Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change* (3rd ed.). Teachers College Press.
8. Glickman, C. D. (2007). *Supervision of instruction: A developmental approach* (7th ed.). Pearson.
9. Hargreaves, A. (2020). *Moving: A memoir of education and social mobility*. Solution Tree Press.
10. Hattie, J. (2020). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
11. Kunandar. (2014). *Guru profesional: Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*. Rajawali Pers.
12. Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.
13. Mulyasa, E. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Remaja Rosdakarya.
14. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing.
15. Reimers, F. M. (2021). *Primary and secondary education during COVID-19: Disruptions to educational opportunity during a pandemic*. Springer.
16. Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Rajawali Pers.
17. Schleicher, A. (2022). *World class: How to build a 21st-century school system*. OECD Publishing.
18. Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
19. Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
20. Shulman, L. S. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational Researcher*, 15(2), 4–14.
21. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
22. Tilaar, H. A. R. (2002). *Pendidikan, kebudayaan, dan masyarakat madani Indonesia*. Remaja Rosdakarya.
23. Toffler, A. (1980). *The third wave*. Bantam Books.
24. Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey-Bass.
25. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
26. Uno, H. B. (2011). *Profesi kependidikan: Problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Bumi Aksara.