

Peran Fungsi Manajemen SDM dalam Mengoptimalkan Kinerja Profesional Guru dan Hasil Belajar Peserta Didik

Shaimaa Abdelmonem Ahmed¹, Waqiatul Masruroh²

Universitas Islam Negeri Madura^{1,2}

¹Shimaaahmed49@yahoo.com, ²wmasruroh7@gmail.com

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in ensuring the quality of student learning through the development of teachers' competencies. This study aims to analyze the most effective HRM strategies for enhancing teachers' professional, pedagogical, personal, and social competencies, as well as their impact on the quality of classroom interaction and learning outcomes. The research employs a literature review method by examining relevant scholarly sources related to educational HRM and teacher competency development. The findings indicate that effective HRM begins with structured planning, which includes identifying human resource needs in terms of both quality and quantity. Competency development should be conducted in a sustainable and needs-based manner through on-the-job training, mentoring programs, and the utilization of e-learning technologies. Furthermore, teachers' involvement in self-evaluation and the implementation of objective and continuous academic supervision serve as key mechanisms for monitoring progress and addressing competency gaps. The enhancement of teachers' competencies has a direct impact on the quality of learning, as reflected in the improvement of students' abilities, skills, and attitudes during the teaching and learning process.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Competency, Professional Development, Learning Quality, Academic Supervision

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran sentral dalam memastikan kualitas pembelajaran siswa melalui pengembangan kompetensi guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi MSDM yang paling efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial guru serta dampaknya terhadap mutu interaksi dan hasil belajar di kelas. Metode yang digunakan adalah *studi literatur*. Hasil analisis menunjukkan bahwa MSDM yang efektif dimulai dari perencanaan (planning) yang terstruktur, yang mencakup penetapan kebutuhan SDM secara kualitas maupun kuantitas. Pengembangan kompetensi harus berkelanjutan (*sustainable*) dan berbasis kebutuhan (*Needs-Based*), diimplementasikan melalui pelatihan *on-the-job*, *mentoring*, dan pemanfaatan teknologi *e-learning*. Keterlibatan guru dalam evaluasi diri (*Self-Evaluation*) dan Supervisi Akademik yang objektif dan berkelanjutan merupakan mekanisme kunci untuk memantau kemajuan dan menutup gap kompetensi. Peningkatan kompetensi ini secara langsung memengaruhi kualitas

pembelajaran karena tercermin dalam peningkatan potensi, keterampilan, dan sikap siswa.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Kompetensi Guru, Pengembangan Kompetensi, Kualitas Pembelajaran, Supervisi Akademik.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh merupakan prioritas utama bangsa, dan di dalamnya, peran Guru memegang posisi krusial sebagai agen perubahan utama di kelas. Realitas menunjukkan bahwa tuntutan kurikulum dan perkembangan teknologi yang begitu beragam memerlukan guru yang tidak hanya menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam (Kompetensi Profesional) tetapi juga mampu menerapkan metode pengajaran yang inovatif dan menggunakan teknologi dalam pembelajaran. Namun, seringkali terjadi gap kompetensi antara yang dimiliki guru saat ini dengan yang dibutuhkan oleh tuntutan zaman, dan kegagalan dalam menutup kesenjangan ini akan berdampak negatif pada mutu interaksi antara guru dan siswa serta pencapaian tujuan pembelajaran siswa.

Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di institusi pendidikan menjadi faktor penentu, di mana MSDM adalah proses penting untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja melalui serangkaian kegiatan yang terstruktur dan sistematis. Strategi pengembangan kompetensi harus secara spesifik dirancang untuk memastikan guru tidak hanya mampu mengelola aspek pedagogik tetapi juga memiliki kepribadian yang teladan dan sosial yang efektif. Proses ini melibatkan Perencanaan SDM yang matang, pengembangan berkelanjutan, dan didukung oleh Sistem Evaluasi dan Supervisi Akademik yang objektif dan bertanggung jawab.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis peran dan tahapan Manajemen SDM dalam merencanakan kebutuhan pengembangan Kompetensi Guru, (2) Mengidentifikasi bentuk-bentuk dan strategi pengembangan kompetensi guru yang paling efektif dan berkelanjutan, serta (3) Menganalisis mekanisme evaluasi dan supervisi yang dapat menjamin peningkatan kualitas pembelajaran siswa, sehingga dapat memberikan panduan komprehensif untuk mencapai pendidikan yang bermutu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian kepustakaan (library research), karena fokus kajian diarahkan pada analisis mendalam terhadap konsep-konsep manajemen pendidikan Islam dan integrasi nilai-nilai lingkungan berdasarkan landasan teoretis dan kajian ilmiah yang relevan. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber pustaka, seperti buku akademik, artikel jurnal nasional dan internasional, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen kebijakan pendidikan yang berkaitan dengan topik penelitian. Seluruh sumber tersebut dianalisis secara sistematis melalui proses seleksi, pengelompokan, dan interpretasi untuk menemukan pola pemikiran, prinsip manajerial, serta nilai-nilai lingkungan yang dapat diintegrasikan dalam kerangka pendidikan Islam, sehingga menghasilkan pemahaman konseptual yang komprehensif dan bernilai akademik.

PEMBAHASAN

MSDM dapat disimpulkan sebagai suatu proses penting yang dilakukan oleh atasan. Proses ini bertujuan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja. Tujuan utama dari MSDM adalah untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Hal ini pada gilirannya akan membantu mewujudkan tujuan organisasi, yang mencakup tujuan perusahaan/organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Aspek Kunci MSDM Secara komprehensif, MSDM adalah:

1. Proses Akuisisi dan Pengembangan: Proses yang memastikan tenaga kerja diperoleh, dipertahankan, dan dikembangkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
2. Pemanfaatan Efektif dan Efisien: Proses ini dilakukan agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Kumpulan Pengetahuan: MSDM merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya meliputi segi-segi perencanaan (*perencanaan*), pengorganisasian (*pengorganisasian*), pelaksanaan (*pelaksanaan*), dan pengendalian (*pengendalian*) fungsi-fungsi yang terkait dengan kepegawaian dalam pencapaian tujuan.
4. Aktivitas Terarah: MSDM adalah aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Dengan demikian, MSDM berfokus pada pengelolaan dan pendayagunaan SDM dalam organisasi untuk menjamin tercapainya tujuan strategis organisasi. (Fachrurazi, Kasmanto Rinaldi, et.al, 2021)

Peran Manajemen SDM di Sekolah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan sekolah memiliki peran krusial, dimulai dari fungsi Perencanaan (Planning). Perencanaan SDM merupakan serangkaian sub-proses yang saling terkait secara sistematis dan terarah menuju pencapaian tujuan pendidikan. Proses ini adalah urutan langkah yang berderet dan saling bergantung. Menurut Castetter, perencanaan SDM adalah rangkaian aktivitas untuk mengantisipasi kepentingan di masa depan dan tuntutan lingkungan, serta memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang tepat. Proses perencanaan ini mencakup penetapan kebutuhan tenaga kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, untuk periode tertentu.

Tahapan Inti Perencanaan SDM, Proses perencanaan SDM melibatkan beberapa langkah kunci yang berurutan:

1. Pengembangan Asumsi Perencanaan SDM (Developing SDM Planning Assumptions): Menetapkan dasar-dasar dan perkiraan yang digunakan dalam perencanaan.

2. Proyeksi Persyaratan Struktur Organisasi dan SDM (Projection of Organizational Structure and SDM Requirements): Memperkirakan kebutuhan posisi dan personel di masa depan.
3. Persiapan Investasi SDM (Preparation of SDM Investment): Mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk SDM.
4. Ramalan dalam menghadirkan SDM (Forecasting in Providing SDM): Memperkirakan ketersediaan personel yang diperlukan.
5. Implementasi SDM (SDM Implementation): Pelaksanaan rencana, termasuk proses rekrutmen untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.
6. *Control* rencana SDM (SDM Plan Control): Pengawasan dan evaluasi terhadap rencana yang telah diterapkan.

Perencanaan SDM ini terbagi menjadi dua fase utama: jangka pendek dan jangka panjang. Rencana jangka panjang memiliki fokus pada pengendalian masa depan, posisi penuh dalam struktur organisasi, dan kebutuhan personel untuk mendapatkan posisi tersebut. Selain itu, proses perencanaan jangka panjang ini saling bergantung dengan rencana fungsional jangka panjang lainnya.

Dengan menerapkan tahapan Manajemen SDM ini, sekolah dapat memastikan bahwa mereka memiliki Guru dan staf administrasi dengan kompetensi yang sesuai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. (Nasri, 2020)

Kompetensi Guru adalah inti dari profesi kependidikan, yang merupakan penguasaan terhadap suatu tugas yang meliputi mengajar dan mendidik. Kompetensi ini diartikan sebagai penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan proses pendidikan yang dilakukan.

Secara ringkas, kompetensi guru adalah kelayakan untuk menjalankan tugas mengajar karena merupakan faktor penting bagi guru agar kualitas dan produktivitas kerja guru mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu.

Aspek-Aspek Utama Kompetensi Guru

Kompetensi guru dikembangkan secara utuh dan terintegrasi dalam kinerja guru. Guru profesional harus memiliki empat kompetensi utama, sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan:

1. Kompetensi Pedagogik (*Pedagogik*): Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
2. Kompetensi Kepribadian (*Kepribadian*): Kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
3. Kompetensi Sosial (*Sosial*): Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat.
4. Kompetensi Profesional (*Profesional*): Kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya, dan kompetensi tersebut terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. (Feralys Novauli. M, 2015)

Macam-Macam Kompetensi Guru

Kompetensi Guru merupakan faktor penting yang menentukan kualitas dan produktivitas kerja guru, yang pada gilirannya mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Kompetensi ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yang terintegrasi dalam kinerja guru.

Berikut adalah empat jenis kompetensi utama yang harus dimiliki oleh setiap guru:

1. Kompetensi Pedagogik (*Pedagogik*)
Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru yang berkaitan dengan penguasaan teoretis dan proses aplikasinya dalam proses pembelajaran. Kompetensi ini merupakan keterampilan atau kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru dalam melihat karakteristik siswa dari berbagai aspek kehidupan, baik moral, emosional, maupun intelektualnya.
2. Kompetensi Kepribadian (*Kepribadian*)
Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, berwibawa, dewasa, arif, dan teladan bagi peserta didik.
3. Kompetensi Sosial (*Sosial*)
Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dan santun.
4. Kompetensi Profesional (*Profesional*)
Kompetensi profesional merupakan kemampuan, keahlian, dan kecakapan yang harus dikuasai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru

Meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan membutuhkan fokus yang besar pada pengembangan kompetensi guru dalam pembelajaran. Guru yang memiliki keterampilan yang baik tidak hanya berdampak pada pembelajaran yang berhasil, tetapi juga berperan penting dalam kemajuan siswa.

Pengembangan kompetensi guru ini menjadi semakin penting dan tidak dapat dihindari karena harus terhubung dengan peningkatan karier dalam jabatan fungsional mereka. Jika guru tidak melibatkan diri dalam pengembangan diri yang terus menerus, maka akan sulit, bahkan hampir tidak mungkin, bagi mereka untuk mencapai jabatan fungsional yang lebih tinggi.

Melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, ada beberapa aspek kunci dalam proses pembelajaran yang dapat ditingkatkan:

1. Menerapkan Metode Pengajaran yang Inovatif:
 - o Kompetensi guru melibatkan metode pengajaran yang inovatif sesuai dengan kebutuhan peserta didiknya.

- Pelatihan mengenai metode, teknik, dan strategi pembelajaran yang baru dan berbasis teknologi dapat meningkatkan daya tarik pembelajaran.
2. Meningkatkan Kemampuan dalam Manajemen Kelas:
 - Guru yang berkompeteren harus mampu mengelola kelas secara efektif.
 - Hal ini mencakup kemampuan dalam disiplin aturan dalam kelas, berkomunikasi, dan menciptakan lingkungan yang kondusif.
3. Memahami Keanekaragaman Peserta Didik:
 - Setiap peserta didik memiliki kebutuhan dan gaya belajar yang berbeda.
 - Sebagai pendidik, penting untuk memahami keanekaragaman ini dan mampu mengadaptasi metode pengajaran untuk memenuhi kebutuhan dengan adanya keberanekaragaman peserta didiknya.
4. Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran:
 - Di era yang memasuki teknologi yang begitu beragam, guru harus bisa menerapkan teknologi dalam proses pembelajaran.
 - Pelatihan terkait penggunaan perangkat lunak pendidikan, *platform* media sosial, dan alat teknologi lainnya sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pengajaran.
5. Keterlibatan dalam Pengembangan Profesional:
 - Pengembangan kompetensi guru tidak hanya terjadi di awal karier, tetapi juga selama masa jabatannya.
 - Guru yang berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional, seperti workshop, seminar, dan kursus lanjutan, akan lebih unggul dalam praktik pembelajaran.
6. Pentingnya Evaluasi Diri:
 - Keterlibatan dalam proses evaluasi, termasuk evaluasi kinerja, merupakan hal penting untuk pendidik.
 - Adanya evaluasi kinerja akan dapat meningkatkan praktik pembelajaran bagi guru secara keseluruhan.

Dengan memberikan perhatian lebih pada pengembangan kualifikasi guru, kita bisa menciptakan suasana pembelajaran yang lebih menarik bagi siswa, serta lebih responsif dan sesuai dengan kebutuhan pendidikan. Hal ini tidak hanya berguna bagi guru secara perseorangan, tetapi juga bagi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. (Tasya Wislim, Yelfa Desica Jusman, Zefanya Fathiha Waldina, 2024)

Bentuk-Bentuk Pengembangan Kompetensi Guru

Pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan (*sustainable*) adalah serangkaian strategi yang dirancang untuk memastikan guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pengembangan ini harus adaptif terhadap perubahan lingkungan belajar yang terus berkembang.

Berikut adalah bentuk-bentuk pengembangan kompetensi guru yang dapat diterapkan:

1. Perencanaan dan Desain Program yang Tepat (*Program Planning dan Design*)
 - Berbasis Kebutuhan (*Needs-Based*): Program pengembangan harus didasarkan pada hasil evaluasi kebutuhan yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini untuk memastikan program benar-benar mengatasi gap kompetensi yang ada pada guru dan memenuhi kebutuhan sekolah.

- Berorientasi pada Tujuan Jangka Panjang: Program harus dirancang dengan mempertimbangkan tujuan jangka panjang sekolah. Artinya, program tidak hanya memenuhi kebutuhan guru saat ini, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk perubahan masa depan dan menghadapi tantangan yang akan datang.
 - *Holistic Development*: Program harus mencakup pengembangan keterampilan teknis, kepemimpinan, *soft skills*, serta peningkatan kemampuan interpersonal. Pendekatan ini memastikan guru tidak hanya kompeten dalam pekerjaan mereka saat ini, tetapi juga siap untuk berperan lebih besar di masa depan.
 - Fleksibilitas dan Adopsi Berkelanjutan: Program harus dirancang dengan cara yang memungkinkan fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Ini termasuk mengintegrasikan umpan balik secara teratur dan mengubah program sesuai dengan perubahan kebutuhan atau teknologi.
2. Metode Pengembangan Individu
- Penyusunan Rencana Pengembangan Individu: Berdasarkan analisis gap kompetensi guru, dibuat rencana pengembangan individu untuk setiap guru atau kelompok guru. Rencana ini harus fokus pada pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan tersebut.
 - Pemilihan Metode Pembelajaran yang Tepat: Metode pembelajaran harus sesuai dengan kebutuhan pengembangan, seperti pelatihan formal, pelatihan *on-the-job*, *mentoring*, atau kursus *online*.
 - Integrasi Program Pengembangan: Program pengembangan diintegrasikan ke dalam kegiatan sehari-hari guru, seperti melalui rotasi pekerjaan, proyek khusus, atau pengembangan kepemimpinan.
3. Pemanfaatan Teknologi dan Inovasi
- *Platform E-learning* dan Digitalisasi: Memanfaatkan teknologi digital untuk menyediakan akses ke materi pembelajaran yang terstruktur dan mandiri. *Platform e-learning* memungkinkan guru untuk belajar sesuai dengan waktu dan kecepatan mereka sendiri, sambil tetap terhubung dengan instruktur dan rekan kerja.
 - Simulasi dan *Virtual Reality (VR)*: Menggunakan teknologi simulasi dan VR untuk memberikan pengalaman praktik yang realistis tanpa risiko langsung pada lingkungan kerja. Ini sangat berguna untuk pelatihan dalam situasi yang berisiko atau mahal secara biaya.
 - *Mobile Learning (M-learning)*: Mengintegrasikan pembelajaran melalui perangkat mobile untuk memungkinkan akses yang mudah dan cepat ke informasi terbaru dan pelatihan yang relevan di mana pun dan kapan pun diperlukan.
 - Inovasi dalam Desain Kurikulum: Menerapkan pendekatan inovatif dalam desain kurikulum untuk memastikan relevansi dengan tren terbaru dalam industri dan teknologi. Ini dapat mencakup penggunaan studi kasus aktual, proyek berbasis tim, atau pembelajaran berbasis tantangan.
 - *Mentoring* dan *Coaching Digital*: Menggunakan teknologi untuk mendukung program mentoring dan coaching, seperti *platform virtual* untuk sesi mentoring jarak jauh, diskusi kelompok *online*, atau konseling karier yang terintegrasi. (Irawan, S.Pd., M.M, Farida Idayati, S.E., M.SA. , et.al, 2024)

Sistem & Mekanisme Evaluasi dan Supervisi Kompetensi Guru

Evaluasi dan supervisi merupakan komponen penting dalam Manajemen SDM yang bertujuan untuk memantau kemajuan kompetensi guru dan memastikan efektivitas program pengembangan. Mekanisme ini dapat dibagi menjadi dua fokus utama:

A. Pemantauan dan Evaluasi Program Pengembangan, dan (B) Implementasi Supervisi Akademik.

Pemantauan dan Evaluasi Program Pengembangan, Langkah ini bertujuan untuk menentukan metrik yang tepat guna mengukur kemajuan guru dalam menutup gap kompetensi.

- Pemantauan dan Evaluasi Progres (*Progress Monitoring and Evaluation*): Perlu dilakukan pemantauan secara berkala dan evaluasi untuk memastikan efektivitas strategi pengembangan yang diimplementasikan.
- Evaluasi Diri (*Self-Evaluation*): Keterlibatan guru dalam proses evaluasi, termasuk evaluasi kinerja, merupakan hal penting. Adanya evaluasi kinerja akan dapat meningkatkan praktik pembelajaran bagi guru secara keseluruhan.
- Pentingnya Keterlibatan dalam Pengembangan Profesional: Evaluasi tidak hanya terjadi di awal, tetapi juga selama masa jabatan. Guru yang berpartisipasi dalam kegiatan profesional (seperti *workshop*, *seminar*, dan kursus lanjutan) akan lebih unggul dalam praktik evaluasi pembelajaran.

A. Implementasi Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah upaya pembinaan guru yang memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kompetensi mengajar mereka.

1. Perencanaan Pelaksanaan Supervisi

Perencanaan supervisi akademik melibatkan kegiatan menetapkan apa yang diinginkan dicapai, bagaimana mencapainya, berapa lama, berapa orang yang diperlukan, dan berapa banyak biayanya.

- Tujuan Perencanaan: Perencanaan program supervisi akademik adalah penyusunan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.
- Prinsip-Prinsip Perencanaan: Supervisi harus didasarkan pada prinsip objektif (data apa adanya), bertanggung jawab, berkelanjutan, didasarkan pada Standar Nasional Pendidikan, serta pada kebutuhan dan kondisi sekolah/madrasah.
- Persiapan Supervisor: Seorang supervisor harus menyiapkan hal-hal terkait pelaksanaan supervisi, seperti kesesuaian instrumen, kejelasan tujuan dan sasaran, objek, metode, teknik, dan pendekatan yang direncanakan.

2. Teknik dan Pendekatan Supervisi

Supervisi dapat dikelompokkan menjadi dua teknik, yaitu Teknik Supervisi Individual dan Teknik Supervisi Kelompok.

- ##### **A. Teknik Supervisi Individual (Kunjungan Kelas):** Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah, pengawas, atau pembina lainnya. Tujuannya adalah membantu guru mengatasi kesulitan atau masalah di dalam kelas melalui pengamatan pelaksanaan proses belajar

mengajar. Melalui kunjungan kelas, guru dibantu melihat masalah yang mereka alami, menganalisisnya secara kritis, dan didorong untuk menemukan alternatif pemecahannya. Kunjungan ini dapat dilakukan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, atau atas dasar undangan dari guru itu sendiri.

B. Pendekatan Supervisi:

- 1) Pendekatan Direktif (*Directive Orientation*): Pendekatan ini mengasumsikan bahwa mengajar terdiri dari sejumlah keterampilan teknis yang sesuai. Supervisor menjelaskan (*clarifying*), menunjukkan (*presenting*), dan menetapkan standar (*setting the standard*), dan memberikan penilaian (*reinforcing*).
- 2) Pendekatan Non-Direktif (*Non-Directive Orientation*): Perilaku supervisi yang berorientasi tidak langsung lebih banyak diserahkan kepada guru untuk menganalisa dan memecahkan masalah pengajarannya sendiri. Supervisor bertindak sebagai fasilitator.
- 3) Pendekatan Kolaboratif (*Collaborative Orientation*): Mencakup perilaku pokok berupa mendengarkan, mempresentasikan, pemecahan masalah, dan negosiasi.

Mekanisme evaluasi dan supervisi ini memastikan bahwa pengembangan kompetensi yang dilakukan (pelatihan, *mentoring*, dan *workshop*) benar-benar diterjemahkan menjadi praktik pembelajaran yang efektif di kelas, yang pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan. (Faiz Azizi, 2017)

Kualitas Pembelajaran adalah faktor krusial dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Kualitas bukanlah sesuatu yang mutlak, melainkan penilaian terhadap kualitas yang dapat dianggap baik oleh satu orang namun belum tentu oleh orang lain.

Berbagai Perspektif Kualitas Pembelajaran

1. Kualitas sebagai Hasil Integrasi Komprehensif:
 - a. Kualitas pembelajaran merupakan hasil dari integrasi yang efektif antara asesmen (penilaian), pengajaran, dan kurikulum.
 - b. Kualitas pembelajaran juga merupakan hasil dari integrasi menyeluruh antara berbagai aspek dalam proses pendidikan, seperti metode pengajaran yang efektif, asesmen yang bermakna, penggunaan teknologi yang tepat, dan lingkungan belajar yang mendukung.
 - c. Kualitas pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh materi yang diajarkan, tetapi juga oleh metode pengajaran dan cara mengevaluasi keberhasilan siswa.
2. Kualitas sebagai Pencapaian Tujuan dan Potensi Siswa:
 - a. Kualitas pembelajaran mengacu pada sejauh mana tujuan pembelajaran tercapai dalam konteks pendidikan.
 - b. Hal ini mencakup peningkatan potensi, kecakapan atau keterampilan, dan pembentukan sikap yang diperoleh melalui proses pembelajaran yang terstruktur.
 - c. Kualitas pembelajaran tercermin dari sejauh mana tujuan pembelajaran tercapai, baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotorik.

3. Kualitas Pembelajaran dan Interaksi:
 - a. Kualitas pembelajaran merupakan indikator yang mencerminkan sejauh mana mutu interaksi antara guru dan siswa di ruang kelas dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran.
 - b. Interaksi bermutu antara guru dan siswa, suasana kelas yang kondusif, serta dukungan fasilitas dan sarana yang memadai menjadi faktor penting yang memengaruhi tinggi rendahnya mutu pembelajaran.
4. Fokus Pembelajaran:
 - a. Pembelajaran yang baik bukan hanya tentang mentransfer pengetahuan, tetapi juga tentang membangun keterampilan dan sikap siswa secara menyeluruh.
 - b. Fokus utama bukan sekadar pada transfer pengetahuan, melainkan pada pembentukan keterampilan dan sikap peserta didik secara menyeluruh.

Aspek Pembelajaran dalam Konteks Kualitas

Pembelajaran adalah proses di mana pengetahuan atau keterampilan disampaikan kepada siswa melalui pengajaran. Proses pembelajaran melibatkan tiga aspek utama, yaitu:

1. Domain Kognitif (Kognitif): Kemampuan untuk berpikir, memahami, menganalisis, mengevaluasi, dan menciptakan.
2. Domain Afektif (Afektif): Sikap, nilai, dan emosi yang memengaruhi proses belajar.
3. Domain Psikomotorik (Psikomotorik): Keterampilan fisik dan kemampuan melakukan tugas yang melibatkan koordinasi tubuh.

Kualitas pembelajaran yang tinggi berkontribusi langsung terhadap kemajuan sistem pendidikan secara menyeluruh dan menyiapkan siswa untuk menghadapi tantangan zaman dengan kompetensi yang utuh dan relevan. (Indra Wahyuni Firli Fangestu, 2025)

Pembahasan ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sistematis antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pengembangan Kompetensi Guru, dan dampaknya terhadap Kualitas Pembelajaran Siswa, berdasarkan sintesis data dari berbagai literatur ilmiah.

1. Peran Strategis MSDM dalam Perencanaan Kompetensi Guru

Manajemen SDM di sekolah memainkan peran krusial yang diawali oleh fungsi Perencanaan (Planning). MSDM adalah kumpulan pengetahuan mengenai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi kepegawaian untuk mencapai tujuan organisasi.

- a. Integrasi Tujuan: Perencanaan MSDM yang efektif memastikan kebutuhan tenaga kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, selaras dengan tujuan pendidikan jangka panjang sekolah.
- b. Identifikasi Kesenjangan (*Gap*): Proses perencanaan ini menjadi landasan untuk mengidentifikasi gap kompetensi guru saat ini, sehingga program pengembangan yang dirancang benar-benar berbasis kebutuhan (*Needs-Based*) dan terarah.

- c. Fokus Kompetensi: Perencanaan harus memastikan pengembangan seluruh empat kompetensi utama guru (Pedagogik, Profesional, Kepribadian, dan Sosial).
2. Bentuk Pengembangan Kompetensi Guru yang Berkelanjutan
Pengembangan kompetensi harus bersifat berkelanjutan (*sustainable*) dan fleksibel untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
 - a. Pengembangan Individual dan *On-the-Job*: Bentuk pengembangan tidak hanya terbatas pada pelatihan formal (*workshop* atau *seminar*), tetapi juga mencakup pelatihan *on-the-job*, rotasi pekerjaan, dan penyusunan Rencana Pengembangan Individu untuk mengatasi kesenjangan keterampilan spesifik.
 - b. Pemanfaatan Teknologi: Pemanfaatan teknologi digital seperti *Platform E-learning*, *Mobile Learning (M-learning)*, dan *Mentoring Digital* sangat penting untuk mendukung akses yang mudah dan cepat terhadap informasi terbaru. Hal ini mendukung guru untuk dapat menerapkan metode pengajaran yang inovatif dan berbasis teknologi di kelas.
3. Sistem Evaluasi dan Supervisi sebagai *Control* Kualitas
Evaluasi dan supervisi berfungsi sebagai mekanisme pengendalian (*control*) dalam MSDM, memastikan bahwa investasi pengembangan menghasilkan perubahan praktik yang nyata.
 - a. Supervisi Akademik: Supervisi akademik adalah upaya pembinaan guru yang penting untuk meningkatkan kompetensi mengajar. Implementasinya harus objektif dan berkelanjutan, tidak hanya sekadar formalitas.
 - b. Evaluasi Kinerja: Evaluasi kinerja dan Evaluasi Diri (*Self-Evaluation*) merupakan elemen penting untuk mendorong pengembangan profesional yang berkelanjutan dan meningkatkan praktik pembelajaran secara keseluruhan.
4. Dampak Peningkatan Kompetensi Guru terhadap Kualitas Pembelajaran Siswa
Hubungan antara kompetensi guru dan kualitas pembelajaran adalah hubungan kausal yang erat. Kualitas Pembelajaran didefinisikan sebagai hasil dari integrasi yang efektif antara asesmen, pengajaran, dan kurikulum yang bertujuan mencapai tujuan pembelajaran secara kognitif, afektif, dan psikomotorik.
 - a. Peningkatan Kinerja Profesional: Guru yang kompeten (khususnya Pedagogik dan Profesional) mampu menciptakan lingkungan kelas yang kondusif, mengelola kelas secara efektif, dan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
 - b. Interaksi Bermutu: Peningkatan dalam kompetensi sosial dan kepribadian guru meningkatkan mutu interaksi antara guru dan siswa, yang pada gilirannya meningkatkan partisipasi dan motivasi siswa.
 - c. Hasil Akhir: Kualitas MSDM melalui pengembangan kompetensi yang efektif menghasilkan guru yang mampu mentransfer pengetahuan, membangun keterampilan (*skills*), dan membentuk sikap (*attitude*) siswa secara menyeluruh, yang merupakan indikator utama Kualitas Pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis literatur yang komprehensif mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pengembangan Kompetensi Guru, dan dampaknya terhadap Kualitas Pembelajaran Siswa, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama:

1. Fungsi Kunci MSDM: Manajemen SDM memiliki peran fundamental dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui fungsi Perencanaan, Pengembangan, dan Pengendalian. Perencanaan SDM yang efektif, yang mencakup penetapan kebutuhan kualitas dan kuantitas guru, merupakan langkah awal yang krusial untuk mengidentifikasi gap kompetensi guru.
2. Strategi Pengembangan Efektif: Pengembangan kompetensi guru harus dilaksanakan secara berkelanjutan (*sustainable*) dan berbasis kebutuhan (*Needs-Based*). Bentuk-bentuk pengembangan yang efektif mencakup pelatihan *on-the-job*, penyusunan Rencana Pengembangan Individu, dan pemanfaatan teknologi digital (seperti *E-learning* dan *Mentoring Digital*) untuk meningkatkan seluruh empat kompetensi utama guru (Pedagogik, Profesional, Kepribadian, dan Sosial).
3. Mekanisme Pengendalian Kualitas: Sistem Evaluasi dan Supervisi Akademik berfungsi sebagai mekanisme pengendalian (*control*) untuk memastikan efektivitas program pengembangan. Supervisi Akademik yang dilakukan secara objektif dan berkelanjutan melalui teknik Kunjungan Kelas (dengan pendekatan Direktif, Non-Direktif, atau Kolaboratif) sangat penting untuk meningkatkan praktik mengajar guru dan menutup kesenjangan kompetensi secara nyata di kelas.
4. Dampak pada Kualitas Pembelajaran: Peningkatan kompetensi guru yang diatur oleh MSDM secara langsung berkorelasi positif dengan peningkatan Kualitas Pembelajaran Siswa. Kompetensi guru yang utuh memungkinkan terciptanya interaksi bermutu di kelas, pengelolaan kelas yang efektif, dan tercapainya tujuan pembelajaran secara kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Secara keseluruhan, Manajemen SDM yang terintegrasi dan berfokus pada pengembangan kompetensi adalah pilar utama dalam mencapai mutu pendidikan yang tinggi dan menyiapkan peserta didik dengan keterampilan dan sikap yang relevan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nasri. (2020). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan*.
<https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa/article/download/677/409>
- Wislim, T., Jusman, Y. D., & Waldina, Z. F. (2024). *Pentingnya pengembangan kompetensi guru terhadap kualitas pendidikan*.
<https://journal.aspirasi.or.id/index.php/sintaksis/article/download/272/287/1262>
- Irawan, S., Idayati, F., et al. (2024). *Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi*.
- Azizi, F. (2017). *Pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP Sultan Agung Kasiyan Puger Jember tahun pelajaran 2016/2017*.
https://digilib.uinkhas.ac.id/19851/1/Faiz%20Azizi_o849115003.pdf
- Novauli, F. M. (2015). *Kompetensi guru dalam peningkatan prestasi belajar pada SMP negeri dalam Kota Banda Aceh*.

<https://media.neliti.com/media/publications/72121-ID-kompetensi-guru-dalam-peningkatan-presta.pdf>

MuhlIS. (2016). *Pengaruh kompetensi guru terhadap prestasi belajar siswa kelas IV MI Bahrul Ulum Bontorea Kabupaten Gowa.*

<https://repositori.uin-alauddin.ac.id/368/1/SKRIPSI%20MUHLIS.pdf>

Fachrurazi, H., & Rinaldi, K. (2021). *Teori dan konsep manajemen sumber daya manusia.*

Fangestu, I. W. F. (2025). *Seleksi dan pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Studi kasus di Madrasah Aliyah Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan).*

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/86625/1/TESIS.pdf>