

Peningkatan Perofesionalisme Guru: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Arifhan Ady DJ¹, Anis Anshari Mas'ud²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, Majene Sulawesi Barat, Indonesia.

*e-mail correspondence: arifhanadydj@unsulbar.ac.id

(Received: on 10 June 2024; Reviewed: on 24 June 2024; Accepted on 27 June 2024)

ABSTRACT

This study aims to determine the mechanism of human resource management and what factors influence the application of human resource management in improving the professionalism of teachers at SMA Negeri 3 Majene. The type of research used in this study is field research with a qualitative descriptive approach. The processed data are the result of interviews with informants, namely the principal and her SMA Negeri 3 Majene teachers. Observations, interviews and documentation are used as data collection techniques. Data analysis techniques, on the other hand, were performed through data reduction, data presentation, validation, and inference. Based on the results of the research conducted, we have come to the conclusion that the Human Resources Mechanism of SMA Negeri 3 Majene is well implemented, especially in terms of: Staffing, staff training and development, and performance evaluation are performed using qualitative and quantitative model evaluation methods. Compensation for performance fees of special lecturers other than civil servants. Efforts to improve the professionalism of teachers at SMA Negeri 3 Majene include understanding the demands of the profession, achieving qualifications and competencies, building good and broad peer relationships through professional organizations, developing a work ethic, Well done in embracing innovation in the use of communication. and information technology.

Keywords: *human resource management, teachers professional, performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme pengelolaan sumber daya manusia dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 3 Majene. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Informasi yang diolah merupakan hasil wawancara dengan informan yaitu kepala sekolah dan para guru SMA Negeri 3 Majene. Observasi, wawancara dan dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa mekanisme SDM pada SMA Negeri 3 Majene telah dilaksanakan dengan baik, terutama mengenai: rekrutmen, pelatihan dan pengembangan personel, evaluasi kinerja dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. metode estimasi model; Pembayaran insentif bagi guru pendidikan luar biasa yang bukan guru PNS. Peningkatan kemampuan profesional guru SMA Negeri 3 Majene telah berjalan dengan baik dalam hal memahami persyaratan profesional, mencapai kualifikasi dan keterampilan, membangun hubungan sejawat yang baik dan luas melalui organisasi profesi, mengembangkan etos kerja dan memperkenalkan inovasi fungsional dalam bidang komunikasi dan teknologi informasi.

Kata Kunci: *manajemen sumber daya manusia, profesionalisme guru, kinerja.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan ujung tombak proses pembentukan kehidupan bangsa dan alat penting dalam pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Cara yang paling strategis untuk melaksanakan pembangunan nasional adalah pendidikan, yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Karyawan, pegawai atau juru tulis adalah sumber daya manusia (SDM) orang yang bekerja atau memiliki pekerjaan (Ulfiatin, N. Triwijayanto, 2016). Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengelolaan semua sumber daya yang dimiliki seseorang, baik fisik maupun manusia, untuk mencapai tujuan (Schermerhorn, 2011). Manusia selalu memegang peranan penting dalam setiap kegiatan pada organisasi, karna manusialah yang merencanakan, melakukan/melaksanakan, dan yang menentukan tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2009). Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy, 2008). Ahli lain menyatakan, manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan empat prinsip dasar. Prinsip pertama adalah perusahaan harus dijadikan sebagai aset terpenting dan manajemen yang baik adalah kunci keberhasilan organisasi. Prinsip kedua adalah keberhasilan hanya dapat dicapai apabila semua kebijakan, peraturan dan prosedur sumber daya manusia organisasi saling berhubungan dan benar-benar dapat memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Prinsip ketiga adalah nilai-nilai budaya dan suasana organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja terbaik organisasi. Dan prinsip keempat adalah SDM harus berhubungan, berintegrasi dan bekerja sama dengan setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Amstrong, 2006). Dalam hal ini, tentunya dibutuhkan individu atau manusia-manusia yang berkualitas. Individu berkualitas tinggi adalah orang dengan pemikiran komprehensif dan selalu mengantisipasi tuntutan masa depan, sikap positif, tindakan terpuji dan pengertian, dengan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan khusus (Hasibuan, 2009).

Guru merupakan sumber daya manusia yang peranannya dalam keberhasilan pendidikan sangat penting karena guru merupakan agen pendidikan di lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan bagian dari tata kelola sekolah dan guru menjadikannya sebagai faktor kunci. Guru profesional adalah guru yang mengutamakan kualitas layanan dan produknya. Pelayanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, negara dan pengguna, serta memaksimalkan kemampuan siswa berdasarkan potensi dan kemampuan masing-masing individu. (Yamin, 2010). Guru harus memiliki keterampilan pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Indikator kualifikasi kompetensi adalah (1) kompetensi pedagogik; Guru memiliki kemampuan memahami peserta didik, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran dan mengembangkan peserta didik untuk mewujudkan berbagai potensi dirinya, (2) kompetensi kepribadian; Guru harus mencerminkan kepribadian yang kokoh, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan dan akhlak mulia bagi peserta didik. (3) keterampilan sosial; Guru memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, sesama guru, dosen, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar. (4) kualifikasi profesional; guru memiliki penguasaan mata pelajaran yang komprehensif dan menyeluruh, yang meliputi penguasaan mata pelajaran kurikulum sekolah dan penguasaan konten akademik mata pelajaran yang luas, serta struktur dan metodologi akademik (Undang-Undang Nomor 14 Pasal 10, Ayat 1, 2005). Guru harus profesional karena berhasil atau tidaknya proses belajar mengajar yang berhasil kemudian bermuara pada hasil yang berkualitas (Wibowo, 2013). Untuk menjadi profesional, seorang guru harus: (1) berkomitmen terhadap siswa dan pembelajarannya; (2) Penguasaan yang mendalam terhadap materi/topik yang diajarkan dan menyampaikannya kepada siswa; (3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai metode penilaian; (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (5) mereka harus menjadi bagian dari masyarakat di lingkungan profesional mereka. Untuk menjadi pendidik

yang ahli dan kompeten di bidangnya, maka guru harus menambah wawasan dengan mengikuti berbagai pelatihan, seminar, dan meneruskan pendidikan ketingkatan yang lebih baik. Berlainan dengan itu, sarana dan prasarana di sekolah sangat dibutuhkan sebagai penunjang agar dapat memaksimalkan kegiatan pembelajarannya (Supriadi, 2009).

SMA Negeri 3 Majene merupakan salah satu sekolah menengah tertua di Lembang, Kabupaten Majene dengan jumlah guru sebanyak 37 orang, memiliki peserta didik sebanyak 245 orang dengan sarana dan prasarana yang cukup lengkap. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di SMAN 3 Majene, adanya temuan masalah-masalah yang berhubungan dengan manajemen SDM. Diantaranya adalah masih ditemukan guru yang terlambat dalam menjalankan tugas pokoknya yaitu mengajar, pada umumnya guru masih kurang tertib dalam menyelesaikan administrasi, masih ada yang tidak bisa mengoperasikan komputer, terdapat guru yang dalam pembelajaran menggunakan metode konvensional atau pembelajaran satu arah dan adanya pendidik yang melakukan pengajaran dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Berkaca dari masalah diatas maka perlu dilakukan penanganan yang konkrit agar SDM khususnya tenaga pengajar yang berada di SMA Negeri 3 Majene bisa meningkat keprofesionalannya sehingga visi dan misi sekolah bisa tercapai dengan efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 3 Majene. (1) Untuk mengetahui mekanisme manajemen sumber daya manusia dalam pemberian tugas tambahan, pengembangan sumber daya manusia, evaluasi kinerja dan pemberian insentif di SMA Negeri 3 Majene; (2) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penggunaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini menganalisis data dan informasi penjasar atau pengurai, yang kemudian dikaitkan dengan teori dan konsep yang mendukung pembahasan yang sesuai untuk menarik kesimpulan tentang masalah penelitian ini. Periode penelitian ini berlangsung dari Maret hingga Agustus 2023. Subyek penelitian adalah bagian penelitian dan bertindak sebagai sumber informasi. Subyek penelitian ini adalah pengawas pekerjaan Sekolah, kepala sekolah, guru, orang tua siswa dan siswa SMA Negeri 3 Majene. Objek penelitian adalah data-data yang berkaitan dengan penelitian dalam bentuk profil guru, ketidakhadiran guru, laporan kinerja guru dan laporan evaluasi kinerja guru. Observasi langsung dan wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, setelah itu materi disajikan secara deskriptif fenomenologis untuk memahami makna peristiwa dan hubungannya yang mengarah pada analisis.

HASIL ANALISIS

Manajemen sumber daya manusia apabila diterapkan dengan tepat dan benar maka akan berdampak baik untuk pengembangan keahlian tenaga pengajar. Berdasarkan hasil penelitian, merencanakan SDM, dalam hal penempatan khususnya tugas tambahan termasuk wakasek dan pembina kelas bisa dikerjakan pimpinan sekolah dengan melaksanakan pertemuan bersama para tenaga pengajar. Ini sejalan dengan pernyataan pada tanya jawab di hari kamis 14 Juli 2023 yang menyatakan bahwa: "Penempatan SDM pada semua tugas tambahan di sekolah ini disesuaikan dengan kemampuan dan pertimbangan sesuai keperluan dibicarakan dalam rapat bersama di awal tahun ajaran baru". Sejalan dengan yang dikemukakan pada tanya jawab di hari kamis, 14 Juli 2023: "Penempatan guru-guru pada berbagai tugas tambahan disusun oleh kepek bersama wakasek serta dibicarakan dalam rapat senat tenaga pengajar". Pemerintah melaksanakan training dan pengembangan, meminta perwakilan tenaga pengajar berdasarkan bahan training. Ini selaras dengan hasil tanya jawab di hari kamis, 14 Juli 2023 yang menyatakan bahwa: "Para guru mengikuti pelatihan berdasarkan agenda dan dilansungkan oleh DISDIKBUD, program sekolah, dan pelatihan mandiri

yang dilaksanakan oleh lembaga swasta”. Selain itu juga memberi motivasi kepada pengajar supaya giat dalam pertemuan pengajar bidang pengajaran. Pernyataan ini sesuai dengan penjelasan pada tanya jawab di hari rabu 13 Juli 2023 menyampaikan: “Dalam melengkapi desakan standar pekerjaan pengajar pada SMAN 3 Majene umumnya ikut serta training dan pertemuan pengajar mata pelajaran, ikuti webinar, pertemuan serta menimba ilmu lewat buku terbitan”.

Pimpinan sekolah melakukan evaluasi performa, supervisor sekolah ditetapkan untuk melaksanakan evaluasi kepada tenaga pengajar berdasarkan standar evaluasi pemerintah. Ini sejalan dengan pernyataan pada tanya jawab di hari kamis, 14 Juli 2023 menyampaikan: “Evaluasi performa tenaga pengajar oleh pimpinan sekolah dengan target penilaian sesuai dengan yang tertera pada penilaian kinerja guru (PKG), dan kemudian dilaksanakan pengawasan tata kelola pengajaran serta control kelas”, pernyataan ini sejalan yang dikatakan oleh pengawas SMAN 3 Majene pada hari jumat, 12 Agustus 2023 menyebutkan bahwa: “Penilaian Kinerja Guru oleh kepala sekolah bersama Tim dilaksanakan untuk memberikan penilaian kepada setiap PTK agar kinerja dari masing-masing pegawai dapat mengalami peningkatan dan hal ini telah dilakukan oleh SMAN 3 Majene berdasarkan pengamatan selama menjadi pengawas di SMAN 3 Majene”. Penilaian dilakukan setiap tahun oleh tim yang diketuai oleh kepala sekolah. Maka dari itu evaluasi dilaksanakan agar menjadi barometer performa dan menjadi bahan koreksi dan peningkatan performa tenaga pengajar, memotivasi tiap personal untuk meningkatkan performanya, sebagai alasan pelaksanaan metode penguatan dan peningkatan kepada individu dalam menata performanya, serta menjadi patokan untuk tenaga pengajar PNS naik jabatan. Uraian di atas sejalan dengan pernyataan kepala sekolah SMAN 3 Majene pada Tanya jawab di hari rabu 13 Juli 2023 menyampaikan: “Evaluasi performa tenaga pengajar yang PNS, pada dasarnya tertuang di penilaian kinerja guru (PKG). Variabel yang dinilai meliputi komitmen, kinerja, kewajiban, kepatuhan, jujur, kolaborasi, gagasan, disiplin, dan kapabilitas. Di samping itu, evaluasi pada saat mendidik yaitu melakukan control kelas dan pengawasan tata kelola tiap enam bulan, evaluasinya meliputi metode mendidik, dan kesempurnaan tata kelola pengajaran, contohnya absensi siswa, program semester/program tahunan, kurikulum, memetakan, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), serta evaluasi”. Adapun tenaga honorer, evaluasi kinerja menjadi bakal penilaian menetapkan besarnya upah yang dibayarkan serta sebagai indikator apakah masih memadai atau tidak diberikan pekerjaan/tugas selanjutnya.

Pimpinan sekolah memberikan bayaran honorarium/insentif setiap bulannya terhadap tenaga pengajar, teruntuk tenaga honorer, upah dibayarkan sekali dalam 3 bulan bila bantuan operasional sekolah (BOS) telah dicairkan. Uraian Tanya jawab menerangkan sistem pembayaran pada SMAN 3 Majene dilaksanakan dengan penyerahan pujian/penghormatan serta pembayaran upah berdasar atas beban pekerjaan yang telah dilaksanakan. Sistem pembayaran itu telah sejalan dengan espektasi tenaga pengajar dan pegawai/staf, maka dengan pembayaran insentif seperti itu akan memotivasi dan mengoptimalkan performa tenaga pengajar dan pegawai/staf. Uraian di atas sesuai dengan hasil wawancara bersama bapak kepala sekolah SMAN 3 Majene, pada tanya jawab di hari Rabu 13 Juli 2023 menyatakan: “Persoalan sistem pembayaran yang dikasihkan kecuali perkataan terima kasih dan pujian/penghormatan, yang paling pokok ialah berwujud barang/materi. Upah/bayaran bulanan terhadap semua ASN dengan tunjangan profesi yang diberikan kepada guru yang sudah lulus sertifikasi dan memenuhi persyaratan perhitungan waktu serta diselaraskan melalui jumlah pekerjaan, alokasi penugasan, maupun aktivitas berjalan yang pendanaannya melalui bantuan operasional sekolah (BOS)”. Hal senada juga diungkapkan dalam wawancara yang dilakukan pada hari Jumat 15 Juli 2023 : “Honorarium yang dibagikan pimpinan sekolah setara pengharapan saya selaku tenaga pengajar honorer, itu sebanding atas pekerjaan dan kewajiban yang dibebankan terhadap tenaga pengajar honorer. Untuk pengajar PNS setara dengan kelebihan kegiatan yang dikerjakan. pembayaran insentif seperti itu akan memotivasi dan mengoptimalkan performa kami”.

Tata cara manajemen SDM oleh pimpinan sekolah sudah terlaksana secara efektif. Ini berdasarkan hasil wawancara terhadap Bapak pimpinan sekolah di hari Rabu 13 Juli 2023 yang menyatakan: “Tiap permulaan tahun pengajaran yang baru, pimpinan sekolah senantiasa melaksanakan pertemuan guna menyiapkan agenda dan perancangan aktivitas sekolah setahun yang akan datang serta cara melakukannya. Dengan demikian keikutsertaan seluruh tenaga pengajar dalam pertemuan itu mengasihikan peluang yang sama untuk menyampaikan saran dan pendapatnya”, Sejalan pernyataan Bapak wakasek kurikulum dalam wawancara yang dilakukan pada hari Rabu 13 Juli 2023 menyatakan bahwa: “Pimpinan sekolah senantiasa menyiapkan agenda serta perancangan aktivitas –aktivitas sekolah pada permulaan ajaran dan menyiapkan agenda itu dengan senantiasa mengikut sertakan seluruh tenaga pengajar agar supaya bisa membagikan saran dan pendapatnya masing-masing”, dan diukung oleh pernyataan pengawas satuan Pendidikan dalam hal ini pengawas SMAN 3 Majene pada hari Jumat tanggal 12 Agustus 2023 menyatakan bahwa: “SMAN 3 Majene melakukan rapat setiap awal tahun ajaran dan akhir semester senantiasa melakukan rapat untuk membahas program kerja dalam rangka menerima masukan dan saran dari PTK dan saya selaku pengawas sering menghadiri kegiatan tersebut”, dan kepala seksi Pendidikan dasar Menengah Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan wil. I, pada hari senin tanggal 15 Agustus 2023 yang menyatakan bahwa: “Hasil rapat yang dilakukan oleh SMAN 3 Majene senantiasa dilaporkan baik secara lisan maupun tertulis”. Sesuai dengan fakta yang ada, tenaga pengajar yang terdapat di SMAN 3 Majene sebanyak 33 guru, terdiri atas 13 guru pria dan 20 guru wanita. Total pengajar dan pegawai/staf pada SMA Negeri 3 Majene sudah memadai, guru tersedia untuk semua mata pelajaran dengan kualifikasi Pendidikan S1 sebanyak 22 guru, serta S2 sebanyak 11 guru. Adapun kualitas kepakaran/keahlian tenaga pengajar berdasar atas pengajar yang bersertifikasi dan yang sudah melulusnya/berhasil sebanyak 33 guru dan yang belum lulus sertifikasi sebanyak 7 orang guru.

PEMBAHASAN

Pengelolaan tenaga pengajar/guru dan pegawai/staf oleh pimpinan sekolah dalam hal memanfaatkan SDM semaksimal mungkin, berdasarkan peninjauan analisis. Pengamat menyaksikan performa pimpinan sekolah didalam melaksanakan tugas khususnya bagaimana mengarahkan dan memberi tugas kepada guru dan staf. Hal ini sesuai dengan penjelasan Bapak wakasek kesiswaan pada Tanya jawab di hari Rabu 13 Juli 2023 menyatakan: “Pengelolaan tenaga pengajar/guru dan pegawai/staf oleh pimpinan sekolah sudah amat baik, aktif melakukan koordinasi dengan pihak luar dan pihak atasan, beliau juga telah memberikan tugas tambahan kepada beberapa guru seperti membina ekskul pada seni tari, pramuka, dan paskibra dan ekskul lainnya yang dikoordinir wakasek kesiswaan dan mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab”, Selaras dengan pernyataan pada Tanya jawab di hari Rabu 13 Juli 2023 : “Pengelolaan tenaga pengajar/guru dan pegawai sudah amat bagus. Sebagian tenaga pengajar/guru dibebankan kegiatan ekstra, melalui instruksi pimpinan sekolah dan mereka melaksanakan tugas tersebut dengan sangat baik”. Pada kegiatan ekstrakurikuler yang dibina oleh masing-masing guru berdasarkan pembagian tugas dikuatkan melalui Tanya jawab terhadap pelajar, dan umumnya siswa menginformasikan kondisi yang serupa. Wawancara yang dilakukan pada hari sabtu, 6 Agustus 2023 menyatakan bahwa: “Guru yang membina kegiatan ekstrakurikuler pramuka berbeda dengan guru yang membina seni demikian halnya dengan kegiatan oleh raga dan ekstrakurikuler lainnya, setiap guru dengan penuh tanggung jawab mendampingi siswa melakukan kegiatan”. Berdasar atas tanya jawab yang telah dilakukan menunjukkan pimpinan sekolah di dalam mengendalikan pengajar/guru dan pegawai dinilai baik sebab tiap pengajar/guru senantiasa melaksanakan secara baik dan bertanggung jawab atas penambahan tugas yang diberikan/dibebankan. Lebih lanjut mengenai penerimaan peserta didik baru, pada pelaksanaannya peran serta pimpinan sekolah menjadi pengontrol dan penanggung jawab disebabkan telah ada kepengurusan yang dibentuk sebelumnya. Ini selaras dengan uraian dalam

Tanya jawab yang dilaksanakan di hari kamis 14 Juli 2023 yang menyatakan bahwa: “Proses penerimaan calon didik baru, telah dibuat susunan kepengurusan yang beranggotakan atas tenaga pendidik/guru dan pimpinan sekolah tidak terjun secara langsung, hanya mengamati dan memonitor pelaksanaan kegiatan tersebut”, pernyataan serupa juga diuraikan pada Tanya jawab yang dilaksanakan di hari kamis 14 Juli 2023: “Dalam kepanitiaan penerimaan peserta didik yang baru, pimpinan sekolah selalu disertakan akan tetapi pimpinan sekolah tidak terjun secara langsung dan tentunya diterbitkan dengan SK, pimpinan sekolah bertindak sebagai pembina dan mengawasi proses penyambutan peserta didik baru”. Sekaitan dengan hal di atas dilakukan juga wawancara kepada orang tua siswa pada hari sabtu, 6 Agustus 2023. Beliau menyatakan bahwa: “pada saat anaknya mendaftarkan di SMAN 3 Majene yang melayani pendaftaran peserta didik baru adalah guru dan staf, sedangkan kepala sekolah melakukan kegiatan lain”.

Berlandaskan uraian itu maka dapat terlihat bahwasanya pimpinan sekolah mengelola/mengatur peserta didik yang baru masuk tanpa terang-terangan memonitor proses penyambutan peserta didik/siswa baru. Kemudian terkait dengan kepemimpinannya, pimpinan sekolah pada pemanfaatan SDM, pada tanya jawab yang berlangsung di hari jumat 15 Juli 2023 yang menyatakan bahwa: “Kharisma pimpinan sekolah pada saat ini amat bagus, sebab senantiasa menunjang aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan tenaga pendidik/guru, kadangkala sebagian pendidik lebih aktif mengurus dibandingkan dengan pimpinan sekolah, ini disebabkan pimpinan sekolah sangat bijaksana selama periode pimpinannya. Sementara pemakaian tenaga yang tersedia digunakan berdasarkan keperluannya”. Dalam memperkuat informasi itu dilakukan wawancara terhadap pengawas SMAN 3 Majene pada hari jumat tanggal 12 Agustus 2023 dan menyatakan bahwa: “Dalam memajukan sumber daya guru dan staf, pimpinan sekolah sangat bersemangat dan terbuka dalam menerima saran dan masukan untuk pengembangan sekolah yang dipimpinnya”. Dari informasi tersebut menunjukkan bahwa kepala SMAN 3 Majene dalam melakukan menjalankan tugasnya memiliki kemampuan manjerial yang baik dalam pengembangan sekolah. Adapun hambatan dalam penerapannya, khususnya jika guru-guru mengikuti kegiatan pelatihan atau kegiatan MGMP maka akan ada kelas yang tidak belajar. Terhadap hambatan tersebut, kepala sekolah menyampaikan agar tenaga pendidik menyerahkan bahan ajar yang nantinya dibahas/dikaji oleh pelajar/siswa dan guru tetap memantau dari jarak jauh melalui grup whatsapp dan menurut pandangan peneliti jika kelas tetap kosong maka guru tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Usaha dalam memecahkan persoalan itu, pimpinan sekolah dituntut kreatifitas lebih membuat cara atau sistem pengawasan kepada kegiatan pelaksanaan cara pengajaran tenaga pendidik. Akan tetapi, pusat dari persoalan itu berada pada pengertian/pemahaman tenaga pendidik secara individu dalam melakukan pekerjaannya yaitu mengajar/mendidik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, (1) Penerapan manajemen SDM di SMAN 3 Majene antara lain penempatan para wakasek dan wali kelas serta pengelola tugas tambahan dengan melakukan pertemuan secara bersama-sama, melakukan pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik dengan cara mengirim guru berdasarkan bahan pelatihan, melakukan evaluasi kinerja dengan memakai cara evaluasi jenis kuantitatif dan kualitatif, memberikan honorarium kepada tenaga pendidik yang bukan ASN. (2) Faktor yang berpengaruh positif terhadap peningkatan profesionalisme guru di SMAN 3 Majene berdasarkan hasil penelitian, diantaranya proporsi keadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kompetensi manjerial pimpinan sekolah dan usaha mengembangkan keterampilan profesional tenaga pendidik. (3) Upaya peningkatan kompetensi guru dilakukan diantaranya mempedomani standar kompetensi profesi, membangun hubungan yang harmonis, membangun etos kerja dan budaya kerja positif, mendorong inovasi dan pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SMA Negeri 3 Majene.

REFERENSI

- Ahmad, K. (2022). Respon Masyarakat Terhadap Perilaku Aparat Pemerintah Dalam Memberikan Pelayanan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 190–197.
- Ahmad, K., & Parawansa, D. A. S. (2019). Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict Dan Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku Cyberloafing Pada Biro Akademik Dan Umum Universitas Sulawesi Barat. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, 1(1).
- Amstrong, M. (2006). *performance management: Key Strategic and Practical Guidelines*. 3rd Edition. Kogan page; London.
- Bambang, W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Barthos, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Drucker., P. F. (2006). *The Practice of Management*. Published October 3rd. HarperBusiness.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya; Bandung.
- Mas'ud, A. A., & DJ, A. A. (2023). The Role of Human Resource Management in Enhancing the Professionalism of Educators. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 6(1), 49-56.
- Mas' ud, A. A., & Tenriyola, A. P. (2023). HR Competency Analysis on Increasing MSMEs Performance In Supporting Industrial Era 4.0. *Jambura Science of Management*, 5(2), 86-96.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Muhson, A. (2012). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.21831/jep.v1i2.665>
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI MANYUASIN. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
- Osibanjo. (2012). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Pumark Nigeria Limited (Educational Publisher) (Online).
- Undang-Undang nomor 14 pasal 10, ayat 1, Pub. L. No. Undang-Undang Tentang Guru Dan Dosen (2005).
- Sadili, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Seti.
- Schermerhorn, J. R. (2011). *Management*. New York.
- Setiawan, T. H. (2018). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload Terhadap Kinerja Akuntan Publik Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Pemoderasi. *SKRIPSI*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriadi. (2009). Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Tabularasa PPs Unimed*. 6, (!), 28.
- Suprihatiningrum, J. (2013). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*. Cet, I; Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Tulus, A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Ulfiatin, N .Triwijayanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo, A. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter Disekolah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yamin, M. dan M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.