

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Kompeten dan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 2 Parigi

Hade Yustika Prayoga¹, and Wulandari²

^{1,2}STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia

*Corresponding author: hadeyustikaprayoga@stitnualfarabi.ac.id

Received: 30 December 2024

Revised: 04 January 2025

Accepted: 04 January 2025

Available online: 30 June 2025

How to cite this article: Prayoga, H. Y. & Wulandari. (2025). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Kompeten dan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 2 Parigi. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 2 (1), 9-18.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia yang melibatkan penilaian kinerja, supervisi akademik, dan program pelatihan berkelanjutan, serta dampaknya terhadap peningkatan profesionalisme pendidik di SMP Negeri 2 Parigi. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam merancang sistem pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan terintegrasi di SMP Negeri 2 Parigi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dari sudut pandang subjek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di SMP Negeri 2 Parigi, peneliti menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Parigi dilakukan melalui pendekatan yang terencana dan terstruktur untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Strategi utama yang dilakukan meliputi penilaian kinerja, supervisi, dan pelatihan atau pengembangan profesi. Penilaian kinerja mencakup beberapa aspek, antara lain kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional guru. Penilaian dilakukan oleh kepala sekolah dan tim evaluasi yang terdiri dari guru senior dan pengawas pendidikan. Supervisi yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Parigi menggunakan teknik supervisi individu.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penilaian Kinerja, Supervisi Individu, Pelatihan Berkelanjutan, Profesionalisme Guru.

Abstract

This study aims to examine the implementation of human resource development strategies involving performance assessments, academic supervision, and continuous training programs, as well as their impact on improving the professionalism of educators at SMP Negeri 2 Parigi. The findings of this study are expected to provide significant

contributions to designing a more effective and integrated human resource development system at SMP Negeri 2 Parigi, which, in turn, can improve the overall quality of education. The research method used is a qualitative approach, which aims to understand the phenomenon in-depth from the perspective of the research subjects. Data collection techniques include in-depth interviews, direct observation, and documentation. Based on the results of interviews conducted at SMP Negeri 2 Parigi, the researcher found that human resource development at SMP Negeri 2 Parigi is carried out through a planned and structured approach to improve the performance and professionalism of teachers. The main strategies implemented include performance assessment, supervision, and training or professional development. The performance assessment covers several aspects, including pedagogical competence, personality, social, and professional competencies of teachers. The assessment is carried out by the principal and an evaluation team consisting of senior teachers and education supervisors. The supervision implemented at SMP Negeri 2 Parigi applies an individual supervision technique.

Keywords: Human Resource Development, Performance Assessment, Individual Supervision, Continuous Training, Teacher Professionalism.

1. Introduction

Pendidikan dipandang sebagai salah satu sektor yang mempunyai peran penting dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Di dalam sistem pendidikan, seorang tenaga pendidik merupakan pilar utama yang menentukan keberhasilan pembelajaran di sekolah. Tenaga pendidik juga dipandang sebagai garda depan yang berperan aktif dalam terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang efektif (Risdiany & Herlambang, 2021). Maka dari itu kinerja kompeten dan profesionalisme tenaga pendidik menjadi kunci dalam mencapai mutu pendidikan yang berkualitas. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditentukan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja individu. Kinerja tenaga pendidik berkaitan erat dengan profesionalisme. Menurut Eraut (1994) Profesionalisme ialah proses pengembangan diri yang berkesinambungan melalui pembelajaran dan refleksi atas praktik kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan integritas dalam menjalankan profesi. tenaga pendidik yang profesional ialah tenaga pendidik yang kompeten atau berkemampuan. Kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas pengajaran, sementara profesionalisme mencangkup komitmen, etika kerja, serta kemauan untuk belajar (Siahaan et al., 2023). Maka dari itu, kompetensi profesionalisme guru bisa dimaknai sebagai kemampuan tenaga pendidik terhadap tugasnya dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan yang baik. Maka dari itu, peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru menjadi hal yang utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kualitas tenaga pendidik di indonesia masih menjadi permasalahan yang cukup serius. Data UNESCO menunjukkan bahwa kualitas guru di indonesia berada di peringkat terakhir dari 14 negara berkembang (Hamdani, 2021). Di sisi lain, perubahan paradigma pendidikan yang semakin maju memberikan tuntutan kepada para guru untuk memiliki kompetensi yang lebih luas yang meliputi pedagogik, profesional, dan sosial. Permasalahan lain yang terjadi ialah tingginya angka pensiun guru senior menjadi tantangan lainnya bagi lembaga pendidikan. Fenomena ini menyebabkan kekosongan yang signifikan yang kemudian diisi oleh pendidik yang masih muda dengan pengalaman

yang masih terbatas. Secara nasional, data menunjukkan bahwa lebih dari 1,3 juta guru di Indonesia akan pensium dalam satu dekade mendatang (Astrid Faidlatul Habibah, 2023). Hal ini menyebabkan kebutuhan akan regenerasi tenaga pendidik amat besar. Para tenaga pendidik yang masih muda sering dihadapkan pada kesenjangan sosial kompetensi khususnya dalam aspek pedagogik dan pengalaman mengelola kelas yang beraneka ragam.

Berdasarkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa seorang tenaga pendidik harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang membutuhkan pembinaan berkesinambungan (Nur & Mannuhung, 2022). Pengembangan sumber daya manusia merujuk pada upaya yang sistematis dalam meningkatkan kinerja kompeten, pengetahuan, serta keterampilan dari tenaga pendidik. Semakin pesatnya perkembangan teknologi dan inovasi, lembaga pendidikan harus berfokus pada pengembangan sumber daya manusia sebagai integral dari strategi perkembangan para tenaga pendidik melalui sebuah pelatihan, pengembangan, dan motivasi.

Di SMP Negeri 2 Parigi, peralihan generasi di kalangan tenaga pendidik membawa dampak signifikan terhadap stabilitas kinerja dan profesionalisme guru secara keseluruhan, terutama karena kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh para guru muda. Saat ini, jumlah guru di SMP Negeri 2 Parigi mencapai 45 orang, dengan 28 di antaranya adalah guru muda dan 17 orang merupakan guru senior. Perbedaan pengalaman dan kepakaran ini terkadang mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran, di mana guru muda, meskipun memiliki semangat dan potensi besar, masih perlu pembimbingan dan pengembangan profesional agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pendekatan yang sistematis dalam pengembangan sumber daya manusia melalui supervisi, penilaian kompetensi, dan pelatihan (diklat). Strategi pengembangan tenaga pendidik tersebut dijadikan sebagai solusi dalam menghadapi transisi tersebut agar para pendidik memiliki kinerja dan profesionalisme yang lebih berkualitas dan mampu meningkatkan mutu pendidikan yang lebih unggul. Maka dari itu peneliti tertarik untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kompeten dan profesionalisme tenaga pendidik di Smp Negeri 2 Parigi.

Meskipun berbagai kebijakan dan program telah dirancang untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, implementasi di lapangan sering kali menghadapi berbagai kendala. Di tingkat sekolah, masalah regenerasi tenaga pendidik, khususnya perbedaan kompetensi antara guru senior dan guru muda, masih menjadi tantangan signifikan. Guru muda sering kali membutuhkan waktu dan dukungan untuk mengembangkan kompetensi profesional mereka, sementara guru senior yang lebih berpengalaman menghadapi keterbatasan waktu dalam mentransfer pengetahuan dan pengalaman mereka. Hal ini berpotensi menciptakan kesenjangan kualitas pengajaran yang dapat memengaruhi mutu pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, kurangnya pengintegrasian strategi pengembangan sumber daya manusia yang mencakup berbagai aspek, seperti penilaian kinerja, supervisi akademik, dan pelatihan berkelanjutan, menjadi masalah utama. Strategi yang terfragmentasi sering kali membuat upaya peningkatan profesionalisme tenaga pendidik tidak mencapai hasil yang optimal. Di SMP Negeri 2 Parigi, masalah ini semakin relevan mengingat besarnya proporsi guru muda yang baru mulai beradaptasi dengan tugas-tugas profesional mereka. Tanpa strategi yang terencana dan terintegrasi, potensi mereka mungkin tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Beberapa peneliti terdahulu telah mengkaji terkait pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme tenaga pendidik. Menurut Andriyuan dalam penelitiannya yang berjudul "Meningkatkan Profesionalisme Guru Mengajar Melalui Penerapan Penilaian Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Singingi" menyatakan bahwa Pelaksanaan penilaian kinerja guru hendaknya dilaksanakan secara terprogram, dan terus menerus serta ada feedback dari penilaian sebelumnya sehingga akan terlihat perbaikan kinerja guru untuk profesional (Andriyuan, 2018). Menurut Fitra Amalia dkk dalam penelitiannya yang berjudul "Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Swasta PAB 1 Medan Estate" menyatakan bahwa Supervisi pendidikan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja guru (Fitra Amalia Harahap et al., 2023). Kinerja guru akan dapat ditingkatkan bila supervisi pendidikan kepala sekolah dalam bentuk kepemimpinan dan pengawasan ditingkatkan.

Namun, sebagian besar penelitian tersebut terfokus pada satu aspek saja, seperti supervisi atau diklat, tanpa melihat bagaimana integrasi berbagai metode penilaian dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap profesionalisme guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia yang melibatkan penilaian kinerja, supervisi akademik, dan program diklat berkelanjutan, serta dampaknya terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam merancang sistem pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan terintegrasi di SMP Negeri 2 Parigi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

2. Methods

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam berdasarkan perspektif subjek penelitian. Menurut (Moleong, 2013) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya pelaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan manfaat berbagai metode ilmiah(Feny Rita Fiantika et al., 2022). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Lokasi penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Parigi yang beralamat di Jalan Raya Cintaratu No. 52, Desa Cintaratu, Kecamatan Parigi, Kabupaten Pangandaran. Wawancara mendalam dilakukan di ruang kepala sekolah dengan suasana yang kondusif untuk mendapatkan data yang komprehensif. Proses penyajian data dalam penelitian ini menggunakan konsep (Miles & Huberman, 1994) yang mencangkup tiga tahapan utama yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data disajikan secara deskriptif yang memaparkan temuan utama yang disusun berdasarkan kategori tema yang relevan. Dengan metode ini, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif dan mendalam tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Parigi.

3. Results and Discussion

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Parigi dilakukan melalui pendekatan yang terencana dan terstruktur untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Strategi utama yang diterapkan mencakup penilaian kinerja, supervisi, dan pelatihan atau pendidikan dan pelatihan (diklat). Penelitian tentang penilaian kinerja yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Parigi menunjukkan bahwa proses evaluasi kinerja guru dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memastikan peningkatan kualitas pembelajaran. Penilaian kinerja ini mencakup beberapa aspek, termasuk kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru. Penilaian dilakukan oleh kepala sekolah dan tim penilai yang terdiri dari senior guru dan pengawas pendidikan. Proses penilaian kinerja dimulai dengan observasi langsung terhadap kegiatan belajar mengajar di kelas. Kepala sekolah dan pengawas melakukan supervisi kelas untuk mengamati metode pengajaran, interaksi guru dengan siswa, serta penggunaan media dan teknologi dalam pembelajaran (Sirojuddin et al., 2022). Selain itu, penilaian juga mencakup penilaian terhadap pencapaian target pembelajaran yang telah ditetapkan dalam kurikulum.

Hasil dari penilaian ini digunakan untuk merancang program pengembangan profesi yang sesuai dengan kebutuhan individu guru di SMP Negeri 2 Parigi. Guru yang dinilai kurang kompeten di suatu aspek diberikan bimbingan dan pelatihan lebih lanjut. Selain itu, hasil penilaian juga menjadi dasar dalam menentukan peluang pengembangan karir dan pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi. Proses penilaian ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi dan dedikasi guru dalam mengajar (Mushaf, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan di SMP Negeri 2 Parigi efektif dalam mendorong perbaikan kualitas pengajaran dan meningkatkan kinerja guru. Selain itu, penilaian ini juga berperan dalam memperkuat profesionalisme guru, dengan memberi mereka umpan balik yang konstruktif dan mendorong mereka untuk terus mengembangkan kompetensinya. Secara keseluruhan, penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dan transparan telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SMP Negeri 2 Parigi.

Selanjutnya proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di SMP Negeri 2 Parigi dilakukan melalui pelaksanaan supervisi. Supervisi dilakukan oleh kepala sekolah dan tim pengawas, berfungsi sebagai bentuk pendampingan yang berkesinambungan. Supervisi ini tidak hanya berfokus pada evaluasi kinerja guru, tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif serta solusi praktis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas (Nasution et al., 2023). Melalui supervisi, guru didorong untuk terus mengasah kreativitas dan inovasi dalam proses pengajaran. Di sisi lain, pelatihan dan diklat diselenggarakan secara berkala untuk meningkatkan pemahaman guru terhadap perkembangan kurikulum, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta penerapan strategi pendidikan yang inovatif. Pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Parigi menerapkan teknik supervisi individu, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Teknik supervisi individu diterapkan di SMP Negeri 2 Parigi dalam pengelolaan sumber daya manusia karena pendekatan ini memungkinkan penanganan yang lebih spesifik dan personal terhadap kebutuhan masing-masing guru (Sopian, 2019). Supervisi individu di SMP Negeri 2 Parigi dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan, di mana kepala sekolah bersama dengan tim pengawas memberikan bimbingan langsung kepada setiap guru secara personal.

Pendekatan supervisi individu ini bertujuan untuk memberikan perhatian khusus pada kekuatan dan kelemahan masing-masing guru, sehingga solusi yang diberikan lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan profesional mereka (Nur Edi, 2008). Proses supervisi individu yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Parigi dimulai dengan observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kepala sekolah atau pengawas mengamati cara guru menyampaikan materi, interaksi dengan siswa, serta penerapan metode dan strategi pengajaran yang digunakan. Setelah observasi, dilakukan diskusi reflektif antara pengawas dan guru, di mana pengawas memberikan umpan balik konstruktif mengenai kekuatan pengajaran yang sudah dilakukan serta area yang perlu diperbaiki. Diskusi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman guru tentang pengajaran yang efektif dan mendorong mereka untuk terus berkembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknik supervisi individu di SMP Negeri 2 Parigi sangat efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Guru merasa lebih dihargai karena mendapatkan perhatian lebih dalam setiap sesi supervisi, dan mereka cenderung lebih terbuka dalam menerima kritik dan saran. Selain itu, supervisi individu juga membantu menciptakan hubungan yang lebih baik antara kepala sekolah, pengawas, dan guru, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Novianti, 2021).

Selain penilaian kinerja dan supervisi, pengembangan SDM yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Parigi dilakukan melalui diklat. Diklat di SMP Negeri 2 Parigi dilaksanakan secara rutin dengan tujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam berbagai aspek pendidikan, mulai dari kurikulum hingga penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Pelatihan ini dilakukan baik secara internal melalui lokakarya yang dipandu oleh kepala sekolah dan guru senior, maupun melalui kerjasama dengan lembaga eksternal yang berkompeten di bidang pendidikan. Salah satu bentuk diklat yang dilakukan adalah pelatihan peningkatan kualitas pengajaran, yang fokus pada pengembangan metode pengajaran yang inovatif dan efektif.

Selain itu, diklat juga meliputi aspek teknis, seperti penggunaan perangkat lunak pembelajaran dan media digital yang semakin berkembang, sehingga guru dapat mengoptimalkan pembelajaran berbasis teknologi. Hasil dari pelaksanaan diklat ini menunjukkan adanya peningkatan keterampilan guru di SMP Negeri 2 Parigi dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif. Di samping itu, diklat juga memberikan peluang bagi guru di SMP Negeri 2 Parigi untuk mengembangkan sikap profesionalnya, termasuk dalam hal etika, komitmen, dan kepemimpinan di lingkungan pendidikan. Para peserta diklat mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran mereka sebagai pendidik yang tidak hanya mengajar, tetapi juga membimbing dan memberikan teladan bagi siswa. Sebagai hasilnya, pengaruh positif dari diklat ini tidak hanya dirasakan dalam peningkatan kualitas pembelajaran di kelas, tetapi juga dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru secara keseluruhan. Pelaksanaan diklat di SMP Negeri 2 Parigi terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru. Program ini diharapkan dapat terus berkembang, mengingat pentingnya pengembangan berkelanjutan untuk menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks.

Kombinasi dari penilaian kompetensi, supervisi, dan diklat terbukti efektif dalam mendorong peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan etos kerja guru di SMP Negeri 2 Parigi. Upaya ini tidak hanya berdampak pada penguatan peran guru sebagai pendidik yang profesional, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa. Keberhasilan ini menunjukkan pentingnya

pendekatan yang komprehensif dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru

Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui penilaian kinerja, supervisi, dan pelatihan (diklat) yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Parigi memberikan implikasi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru. Implikasi ini mencangkup peningkatan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang berdampak langsung pada prestasi belajar siswa, keberhasilan dalam mencapai target kinerja individu maupun sekolah, serta terbentuknya budaya kerja yang kolaboratif dan produktif. Pelaksanaan penilaian kinerja yang konsisten, supervisi yang mendalam, serta program pelatihan yang relevan guru menjadi lebih terampil dalam menerapkan metode pembelajaran inovatif dan mampu memenuhi standar profesionalisme pendidikan (Muflikhah & Faridag, 2024). Selain itu, implementasi strategi ini meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru yang mendukung keberlanjutan pengembangan mutu pendidikan di SMPN 2 Parigi.

Berdasarkan teori kinerja (Robert L. Mathis, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, penilaian kinerja yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Parigi berperan sebagai alat diagnostik untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, sehingga dapat menjadi dasar dalam merancang program pengembangan yang terarah dan efektif. Penilaian ini tidak hanya menilai kemampuan pedagogik, tetapi juga aspek sosial, kepribadian, dan profesional yang esensial bagi keberhasilan kinerja guru yang ada di SMP Negeri 2 Parigi.

Supervisi dilakukan secara berkesinambungan oleh kepala sekolah SMP Negeri 2 Parigi memberikan bimbingan langsung kepada guru, membantu mereka dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pembelajaran, serta mendorong terciptanya inovasi metode pengajaran. Hal ini sejalan dengan konsep Eraut (1994) dalam artikel Ruhiat tentang profesionalisme, yang menekankan pentingnya pengembangan diri secara terus-menerus melalui pembelajaran dan refleksi atas praktik kerja (Ruhiat, 2016). Supervisi juga mendukung penerapan standar etika profesional, yang menjadi salah satu pilar utama dalam membangun profesionalisme guru yang ada di SMP Negeri 2 Parigi.

Selain itu, pelatihan dan diklat yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru di SMP Negeri 2 Parigi dalam bidang teknologi pembelajaran, strategi pengajaran, dan implementasi kurikulum baru, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan ini memperkuat komitmen guru untuk menjalankan tugas profesinya secara lebih kompeten dan berdedikasi tinggi, sesuai dengan prinsip profesionalisme menurut Eraut (Nurhadi, 2017). Dengan pendekatan yang terintegrasi ini, pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, memperbaiki efektivitas kinerja, dan mempromosikan budaya kerja profesional. Implikasi utamanya adalah peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan yang berdampak pada hasil belajar siswa dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM dan program profesionalisme yang diterapkan di SMP Negeri 2 Parigi sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, sekolah telah melaksanakan beberapa strategi seperti pelatihan berkala, workshop peningkatan kompetensi guru, dan program mentoring. Temuan ini

mendukung teori yang dikemukakan oleh (Robbins, S. P., & Judge, 2019), yang menyatakan bahwa pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi individu, melalui pelatihan dan bimbingan, dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Di samping itu, program-program profesionalisme yang ada telah terbukti memberikan dampak positif terhadap kualitas manajemen mutu di SMP Negeri 2 Parigi.

Hambatan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 2 Parigi

Meskipun pengembangan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Parigi melalui penilaian kinerja, supervisi, dan diklat telah memberikan dampak positif, terdapat beberapa hambatan yang perlu diatasi. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya waktu yang tersedia untuk pelaksanaan supervisi yang intensif. Kepala sekolah dan pengawas terkadang menghadapi kendala dalam menjadwalkan supervisi secara berkala karena padatnya kegiatan sekolah dan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh para guru. Selain itu, meskipun penilaian kinerja penting untuk mengidentifikasi area perbaikan, implementasinya sering kali terkendala oleh objektivitas penilaian yang masih dipengaruhi oleh faktor subjektif.

Beberapa guru juga merasa kurang terbuka terhadap umpan balik yang diberikan, terutama ketika penilaian tersebut mengarah pada kekurangan atau kesalahan dalam kinerja mereka. Di sisi lain, pelaksanaan diklat juga menghadapi hambatan terkait dengan keterbatasan anggaran dan kurangnya sumber daya untuk menghadirkan pelatihan dengan materi yang lebih inovatif dan sesuai dengan perkembangan teknologi pembelajaran (Nugroho, 2017). Guru juga sering kali terbebani dengan tugas mengajar yang padat, sehingga mengurangi kesempatan mereka untuk mengikuti diklat secara maksimal. Semua hambatan ini memerlukan perhatian lebih agar proses pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan lebih efektif dan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kualitas pendidikan di SMP Negeri 2 Parigi.

4. Conclusions

Pengembangan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Parigi dilakukan melalui pendekatan yang terencana dan terstruktur untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Strategi utama yang diterapkan mencakup penilaian kinerja, supervisi, dan pelatihan atau pendidikan (diklat). Penilaian kinerja ini mencakup beberapa aspek, termasuk kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru. Penilaian dilakukan oleh kepala sekolah dan tim penilai yang terdiri dari senior guru dan pengawas pendidikan. Adapun pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Parigi menerapkan teknik supervisi individu. Proses supervisi individu yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 parigi dimulai dengan observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Setelah observasi, dilakukan diskusi reflektif antara pengawas dan guru, di mana pengawas memberikan umpan balik konstruktif mengenai kekuatan pengajaran yang sudah dilakukan serta area yang perlu diperbaiki.

Diklat di SMP Negeri 2 Parigi dilaksanakan secara rutin dengan tujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam berbagai aspek pendidikan, mulai dari kurikulum hingga penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Salah satu bentuk diklat yang dilakukan adalah pelatihan peningkatan kualitas pengajaran, yang fokus pada pengembangan metode pengajaran yang inovatif dan efektif. Selain itu, diklat juga meliputi aspek teknis, seperti penggunaan perangkat lunak pembelajaran dan media digital yang semakin berkembang, sehingga guru dapat mengoptimalkan pembelajaran

berbasis teknologi. Kombinasi dari penilaian kompetensi, supervisi, dan diklat terbukti efektif dalam mendorong peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan etos kerja guru di SMP Negeri 2 Parigi. Upaya ini tidak hanya berdampak pada penguatan peran guru sebagai pendidik yang profesional, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa. Keberhasilan ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang komprehensif dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

5. References

- Andriyuan, A. (2018). Meningkatkan Profesionalisme Guru Mengajar Melalui Penerapan Penilaian Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Pajar (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 2(4). <https://doi.org/10.33578/pjr.v2i4.5690>
- Astrid Faidlatul Habibah. (2023, September 1). Kemendikbudristek: Indonesia kekurangan 1,3 juta guru pada 2024. ANTARA News.
- Feny Rita Fiantika, Mohammad Wasil, Sri Jumiyati, Leli Honesti, Sri Wahyuni, Erland Mouw, Jonata, Imam Mashudi, Nur Hasanah, Anita Maharani, Kusmayra Ambarwati, Resty Noflidaputri, Nuryami, & Lukman Waris. (2022). Buku-Metode-Penelitian-Kualitatif (1) (Yuliatri Novita, Ed.; 1st ed.). : PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Fitra Amalia Harahap, Era Yunita, Tri Suci Apriani Harahap, Wardah Sahrani Sibarani, Akbar Rafsanjani, & Fauzan Azhima Sirait. (2023). Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Swasta PAB 1 Medan Estate. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2). <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i2.775>
- Hamdani. (2021, June 2). Guru Sebagai Ujung Tombak Kualitas Pendidikan di Indonesia. Dinas Pendidikan Aceh.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Miles and Huberman 1994.pdf. In Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook.
- Muflikhah, K., & Faridag, I. (2024). Analisis Penilaian Kinerja Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. MUNTAZAM, 5.
- Mushaf, J. (2015). Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik. Jakarta: PN. Prenadamedia Group.
- Nasution, I., Safitri, M., Halawa, S., Zuchairunnisa, Z., Khotimah, N., & Ramadhan, S. (2023). Peranan Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Sublim: *Jurnal Pendidikan*, 1(1). <https://doi.org/10.33487/sublim.v1i1.5606>
- Novianti, H. (2021). Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 9(2).
- Nugroho, J. (2017). Pengembangan Model Pelatihan Inovatif Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru. *Sekolah Dasar*, 26((2)).
- Nur Edi. (2008). Metode Dan Teknik Supervisi. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.
- Nur, I., & Mannuhung, S. (2022). PELAKSANAAN HAK DAN KEWAJIBAN GURU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN PADA UPT SMA NEGERI 1 LUWU UTARA. *Jurnal Andi Djemma : Jurnal Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.35914/jad.v5i2.1327>
- Nurhadi, A. (2017). Profesi keguruan menuju pembentukan guru profesional. In Goresan Pena (Vol. 2, Issue 1).

- Risdiany, H., & Herlambang, Y. T. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia. EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 3(3). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i3.434>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. In pearson education,Limited (Vol. 10, Issue Chapter 4).
- Robert L. Mathis, J. H. J. (2019). Human Resource Management. In The Business Planning Tool Kit (Vol. 13).
- Ruhiat, I. (2016). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Manajemen Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan Agama Islam. Online Thesis.
- Siahaan, A., Akmalia, R., Amelia, L., Ardhi, A., Sitorus, M., Siraj, M. S., Ardiansyah, Y., Negeri, U. I., Utara, S., William, J., Ps, I. V., Estate, M., Percut, K., Tuan, S., & Serdang, D. (2023). Mengelola dan Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. Journal on Education, 05(03).
- Sirojuddin, A., Aprilianto, A., & Zahari, N. E. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. Chalim Journal of Teaching and Learning, 1(2). <https://doi.org/10.31538/cjotl.v1i2.142>
- Sopian, M. (2019). Teknik-Teknik Dalam Supervisi Pendidikan. Disertasi, 1(1).