



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 7 Nomor1, 2024  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 17/01/2024  
 Reviewed : 22/01/2024  
 Accepted : 24/01/2024  
 Published : 30/01/2024

Erviana Abdullah<sup>1</sup>  
 Sumarni<sup>2</sup>  
 Haeria Hikmawati<sup>3</sup>  
 Lindah Rahman<sup>4</sup>  
 Nurul Febrianti<sup>5</sup>  
 Reni Anggreni Lestari<sup>6</sup>  
 Aminul Mu'min<sup>7</sup>  
 Raso Muh. Reski<sup>8</sup>

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI UPT SD NEGERI 176 BOTTOTANRE KECAMATAN MAJALENG KABUPATEN WAJO

### Abstrak

Artikel ini merupakan hasil studi lapangan di UPT SD Negeri 176 Bottotanre tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di sana. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yakni guru yang belum memiliki kompetensi yang cukup dalam mengajar menjadi masalah yang ada di SD ini, sehingga para peserta didik banyak yang bicara sendiri, mengganggu temannya yang lain serta banyak yang keluar masuk tanpa minta ijin terhadap gurunya. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, teknik pengumpulan datanya dengan melakukan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi, tehnik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan, pengecekan data menggunakan triangulasi data. Hasil dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas berbagai tugas, termasuk perencanaan, pengorganisasian, dan pelatihan guru agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

**Kata Kunci:** Kompetensi Guru, Manajemen Sumber Daya Manusia

### Abstract

in order to article is the result of a field study at UPT SD Negeri 176 Bottotanre regarding human resource management in increasing teacher competency there. This research aims to answer the problem, namely that teachers who do not have sufficient competence in teaching are a problem in this elementary school, so that many students talk to themselves, disturb their other friends and many come in and out without asking the teacher's permission. The method used is descriptive qualitative with a phenomenological approach, the data collection technique is observation, in-depth interviews and documentation, the data analysis technique used is data reduction, data presentation and drawing conclusions, data checking using data triangulation. The results of this research are that human resource management is responsible for various tasks, including planning, organizing and training teachers in order to improve their competencies.

**Keywords:** Teacher Competencies, Human Resources Management

### PENDAHULUAN

Guru merupakan unsur terpenting dan sangat menentukan kualitas dunia pendidikan suatu bangsa. Sebagaimana Khairiah, K (Merlita et al, 2023) menjelaskan bahwa guru merupakan sosok sangat penting yang memiliki rasa tanggungjawab sebagai seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru yang professional yang pantas menjadi

<sup>1,2</sup> Dosen Administrasi Pendidikan, Universitas Puangrimanggalatung  
<sup>3,4,5,6,7,8</sup> Mahasiswa Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Puangrimanggalatung  
 email: [abdullaherviana8@gmail.com](mailto:abdullaherviana8@gmail.com)<sup>1</sup>, [sumarnifkip.ap@gmail.com](mailto:sumarnifkip.ap@gmail.com)<sup>2</sup>, [haeriahikmawati@gmail.com](mailto:haeriahikmawati@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[lindahrahman99@gmail.com](mailto:lindahrahman99@gmail.com)<sup>4</sup>, [nrlfbrnti@gmail.com](mailto:nrlfbrnti@gmail.com)<sup>5</sup>, [renianggrenilestari@gmail.com](mailto:renianggrenilestari@gmail.com)<sup>6</sup>,  
[aminulmumin21@gmail.com](mailto:aminulmumin21@gmail.com)<sup>7</sup>, [basomuhreski029@gmail.com](mailto:basomuhreski029@gmail.com)<sup>8</sup>

figur atau teladan bagi siswa dalam menjalankan kehidupannya. Menurut Ilham (2022) Guru sebagai pendidik anak, dapat diposisikan sebagai pengganti tugas orang tua dalam mendidik anak. Guru sendiri dapat dimaknai sebagai orang yang telah dewasa yang sudah terpelajar sebagai pelaku dalam mengajarkan ilmu kepada peserta didiknya yang dimana peserta didik disini orang yang belum dewasa. Maka implikasinya, seorang anak harus menjadikan guru sebagai manifestasi orangtua. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut di atas, guru dituntut memiliki kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalisme guru.

Guru dipandang sebagai faktor determinan terhadap pencapaian mutu atau kualitas prestasi belajar siswa. Mengingat peranannya yang begitu penting, maka dari itu guru dituntut untuk memiliki pemahaman dan kemampuan secara komprehensif tentang kompetensinya sebagai pendidik. Kompetensi atau kemampuan terdiri dari pengalaman dan pemahaman tentang fakta dan konsep, peningkatan keahlian, juga mengajarkan perilaku dan sikap. Kompetensi juga merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian, suatu kompetensi ditujukan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggung jawabkan (rasional) dalam upaya mencapai tujuan. Sebagai suatu profesi, terdapat sejumlah kompetensi yang sebaiknya dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Annisa, N. (2022) menjelaskan bahwa guru yang berkompeten adalah seseorang yang mempunyai kemampuan luas dan profesional memiliki kualifikasi akademik dan memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi profesional, kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian dan kompetensi social. Oleh karena itu, selain terampil mengajar, seorang guru juga memiliki pengetahuan yang luas, bijak, dan dapat bersosialisasi dengan baik. Oleh karena itu, Guru yang profesional adalah guru yang memiliki sejumlah kompetensi yang dapat menunjang tugasnya. Guru yang berkompeten juga senantiasa dinomor satukan dalam mendukung perkembangan kognitif siswa.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru, diantaranya penerapan manajemen sumberdaya manusia. Potensi sumber daya guru perlu berkembang juga lebih baik agar dapat melakukan tugasnya secara profesional dan sebaik mungkin. Dan ada lagi, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Dacholfany, 2017).

Manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan, pengarahan dan pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia juga merupakan sebagai pengakuan tentang pentingnya kinerja organisasi sebagai sumberdaya yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumberdaya tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Merlita et al, 2023). Dengan demikian, penerapan manajemen sumberdaya manusia dapat meningkatkan kompetensi seseorang guru.

Pelaksanaan manajemen pada hakikatnya adalah terletak pada manajemen sumber daya manusia (SDM) atau dapat dikatakan bahwa manajemen SDM identik dengan manajemen itu sendiri. Manajemen SDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Tjuju Yuniarsih and Suwatni, 2013). Melalui manajemen SDM diharapkan terjadi peningkatan kinerja karyawan di suatu lembaga. Jika mengacu pada lembaga pendidikan, maka karyawan yang dimaksud adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam bukunya, Mulyasa menyebutkan bahwa tujuan dari manajemen SDM adalah mendayagunakan tenaga kependidikan (guru dan karyawan) secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehingga seorang kepala sekolah bertugas tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan secara pribadi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi atau lembaga. Hal ini dapat diketahui bahwa tanpa sumber daya manusia, suatu

organisasi tidak mungkin berjalan. Sumber daya Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyasa, 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang sudah ada. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya dikembangkan paling efektif di bidang pendidikan. Dalam proses pendidikan, orang-orang yang bekerja di bidang pendidikan memiliki peran yang strategis. Apalagi dalam upaya membentuk kepribadian bangsa melalui penanaman kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Meskipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang dengan pesat, namun peran pendidikan dalam masyarakat Indonesia tetap memegang peranan yang dominan. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan merupakan suatu kegiatan yang harus dilaksanakan mulai dari pendidik dan tenaga kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhir. Akhiri proses perencanaan SDM, serta pelatihan atau pengembangan apa pun yang mungkin dilakukan (Nurmalasari, I., & Karimah, 2020)

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia namun tanpa sumber daya manusia yang handal, maka keberadaan alat, mesin dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal (Merlita et al, 2023).

Manajemen sumber daya manusia telah terimplementasi ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumberdaya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesional dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/ karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, dan penilaian kinerja. Namun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum terlaksana dengan baik, dikarenakan kesejahteraan guru dan pegawai honorer kurang, kurangnya kejelasan karier dan kurang penjaminan mutu, sehingga berdampak kepada kinerja guru (Utamy et al, 2020). Kinerja guru terlihat terdapat guru yang terlambat masuk mengajar di kelas, bahkan ada juga yang berkeliaran di kelas, ada juga murid yang ribut saat proses pembelajaran berlangsung, ada yang asyik bicara dengan teman-temannya, murid berpakaian tidak seragam, ada juga yang pakai sandal dan bahkan ada juga ditemukan guru mengajar memakai sandal, serta sarana prasarana kurang memadai (Sakban et al, 2019)

Untuk meningkatkan kompetensi guru, baik yang dilakukan pada tingkat nasional maupun daerah, dapat dilakukan dengan menggalakkan pelatihan untuk dewan guru agar untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas sehingga kemampuannya meningkat, selain itu juga perlu perbaikan dan penyediaan sarana dan prasarana pendidikan, pengadaan buku ajar dan media belajar. Namun kenyataannya di lapangan menunjukkan hal yang berbeda dan jauh dari harapan. Kompetensi guru yang ada di lapangan saat ini, baik kompetensi guru di sekolah yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maupun kompetensi guru madrasah yang dikelola oleh Kementerian Agama masih belum optimal, seperti kenyataan bahwa pengetahuan dan pemahaman tentang profesionalisme guru ditunjukkan pada hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) Tahun 2012 hanya 42,22.1 (Khairiah, 2021)

Kompetensi guru merupakan komponen penting dalam kualitas pendidikan suatu bangsa, karena kompetensi guru merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang ada dalam diri seorang guru, agar guru dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Sebagaimana diatur dalam PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat (3) (Merlita et al, 2023) dinyatakan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam hal profesional, seorang guru harus menguasai keterampilan mengajar dalam hal: membuka dan menutup pelajaran, bertanya, memberi penguatan, dan mengadakan variasi mengajar.

Kompetensi Guru yang harus dimiliki guru dalam proses belajar mengajar adalah: (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4)

menggunakan media sumber, (5) menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasilhasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. Kompetensi tersebut bertujuan untuk: (1) meningkatkan keterampilan bertanya bagi guru baru agar proses belajar mengajar tidak berlangsung monoton dan tidak hanya terjadi interaksi satu arah, (2) meningkatkan keterampilan guru baru dalam pengelolaan kelas agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan aman dan tertib, (3) meningkatkan keterampilan guru baru dalam mengadakan variasi mengajar, terutama variasi penggunaan media, variasi pandangan dan perhatian, serta variasi penggunaan metode mengajar, dan (4) meningkatkan keterampilan guru baru dalam menjelaskan materi yang diajarkan (Merlita et al, 2023).

Masalah pendidikan saat ini yang dialami Indonesia adalah mutu pendidikan Indonesia sangat rendah dibandingkan dengan Negara-negara lain. Hal ini dikarenakan rendahnya kompetensi guru. Penyebabnya rendahnya kompetensi guru di Indonesia adalah; (1) ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang studi yang diampunya; (2) kualifikasi guru yang belum setara sarjana; (3) program peningkatan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru yang masih rendah; dan (4) rekrutmen guru yang belum aktif (Nuryani, D., & Handayani, 2020). Kenyataan kompetensi guru dewasa ini menunjukkan bahwa guru belum memiliki kompetensi yang memadai, terutama dalam hal mendesain pembelajaran, penelitian, dan juga penguasaan Bahasa asing, khususnya Bahasa Inggris, system pengembangan kurikulum yang dimiliki guru masih menimbulkan kesenjangan (Leonard, 2016). Dengan demikian, kompetensi guru menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan observasi peneliti, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di UPT SD Negeri 176 Bottotanre Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo belum maksimal dan masih terdapat beberapa hambatan yaitu guru yang belum memiliki kompetensi yang cukup dalam mengajar pun menjadi masalah yang ada di SD ini, sehingga para peserta didik banyak yang bicara sendiri, mengganggu temannya yang lain serta banyak yang keluar masuk tanpa minta ijin terhadap gurunya. Dengan adanya realitas tersebut penelitian dengan topik manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di UPT SD Negeri 176 Bottotanre dipandang sangat perlu. Atas dasar itulah, penulis terinspirasi untuk melakukan penelitian terhadap persoalan ini dengan menjadikan UPT SD Negeri 176 Bottotanre Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo sebagai lokasi penelitian. Berdasarkan observasi awal diatas, maka peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul” Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di UPT SD Negeri 176 Bottotanre Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo”

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan pendekatan fenomenologi. Sumber informasi dalam penelitian ini, menggunakan berbagai sumber, baik data media online maupun data media cetak, meliputi buku-buku ilmiah, artikel ilmiah baik nasional maupun internasional yang terkait tentang manajemen sumberdaya manusia dan kompetensi guru pada lembaga pendidikan. Alasan memilih lokasi tersebut karena letak lokasi penelitian yang mudah dijangkau sehingga menghemat anggaran biaya penelitian yang memang dilakukan secara mandiri. Adapun teknik analisi data menggunakan tiga tahap (Sugiyono, 2017) yaitu data reduction, data display, conclusion drawing atau verification (mereduksi data, menyajikan data, menarik kesimpulan atau verifikasi).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Subyek manajemen yang dikenal sebagai "Manajemen Sumber Daya Manusia" berfokus terutama pada interaksi dan fungsi yang dimainkan oleh individu di dalam organisasi. Komponen manajemen sumber daya manusia terdiri dari individu yang bekerja di lembaga pendidikan (Akilah, 2018). Karena guru menjadi perencana, pelaku, dan penentu dalam proses pencapaian tujuan lembaga, maka pengajar selalu berperan aktif dan menonjol dalam setiap

kegiatan yang berlangsung di dalam lembaga. Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin, kepala sekolah berkewajiban untuk memperhatikan berbagai masalah yang berkaitan dengan guru untuk memastikan bahwa program pelatihan guru dilakukan dengan cara yang dapat diterima dan efisien. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia sangat vital bagi setiap sekolah untuk mencapai tujuannya. Sangat penting bahwa tenaga kerja tidak hanya mampu berbicara dan terampil, tetapi juga bersemangat dan tulus untuk bekerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas berbagai tugas, termasuk perencanaan, pengorganisasian, dan pelatihan (Hasibuan, 2013).

Perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan merupakan langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia (Astagini et al, 2022). Sebelum penulisan di mulai. Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja yang ada di UPT SD Negeri 176 Bottotanre, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu wujudnya tujuan. Dalam rangka persiapan pelaksanaan rekrutmen guru baru, kepala sekolah UPT SD Negeri 176 Bottotanre akan melakukan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia ini akan melibatkan pemeriksaan kebutuhan tenaga kependidikan. Untuk merencanakan kebutuhan tenaga kependidikan dengan baik, semua calon tenaga kependidikan harus memenuhi kualifikasi tertentu.

Perencanaan SDM ini akan dimodifikasi untuk mengakomodasi perencanaan manajemen tenaga pengajar. Ini akan memastikan bahwa UPT SD Negeri 176 Bottotanre akan mampu memenuhi persyaratannya di masa depan melalui pengembangan dan penerapan strategi untuk mengumpulkan staf pengajar yang komprehensif. Perencanaan SDM dilakukan sebelum tahun ajaran baru, perencanaan meliputi analisis kebutuhan tenaga pendidikan dan kualifikasi sebagai calon guru. Guru-guru juga diikutsertakan dalam pelatihan maupun seminar mengenai pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan guru agar menjadi guru yang profesional. Data dari observasi yang telah dilakukan oleh peneliti menemukan fakta bahwa di UPT SD Negeri 176 Bottotanre terdapat 7 orang guru yakni 6 orang guru kelas dan 1 orang guru mata pelajaran yang merupakan memiliki kualifikasi pendidikan S1. Maka dapat dikatakan bahwa perencanaan SDM di UPT SD Negeri 176 Bottotanre berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pengorganisasian ialah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Rekrutmen SDM, orientasi SDM, dan penempatan SDM merupakan tiga komponen yang membentuk proses pengorganisasian SDM (Astagini et al, 2022). Dari data observasi dan wawancara yang telah dilaksanakan, peneliti menemukan fakta bahwa guru yang ada di UPT SD Negeri 176 Bottotanre masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab dalam beberapa bidang seperti kesenian, olahraga, pramuka, 7K, UKS, dan keagamaan. Masing memiliki tugas dan tanggung jawab sehingga dapat dikatakan bahwa pengorganisasian yang ada di UPT SD Negeri 176 Bottotanre berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan

Rekrutmen Sumber Daya Manusia telah dilakukan dengan cara yang tepat. Hal ini terlihat dari prosedur rekrutmen yang dipecah menjadi beberapa kategori, yaitu identifikasi pendidik, sumber kandidat, strategi rekrutmen, dan lowongan yang tersedia untuk diisi. Jika diperhatikan, maka pelaksanaan seleksi dalam rekrutmen SDM telah dilakukan secara efektif untuk memperoleh hasil positif yang sebesar-besarnya. Data yang tersedia saat ini memungkinkan kami untuk menunjukkan bahwa semua pendidik atau guru yang bekerja saat ini memiliki setidaknya pendidikan S1.

Orientasi Sumber Daya Manusia telah dilakukan bagi pendidik yang baru diangkat; namun demikian, pelaksanaan orientasi tetap dilakukan secara lugas. Demikian pendapat Kepala UPT SD Negeri 176 Bottotanre, yang melihat bahwa mayoritas calon yang diterima dan lulus adalah orang-orang yang memiliki kualifikasi dan mau mengemban tugas dan amanah sebagai seorang guru, sehingga mereka yakin telah memahami persyaratan di lembaga tersebut. Meskipun demikian, tujuan orientasi masih dapat dicapai dengan tingkat yang memuaskan. Ada beberapa pengajar yang diangkat sesuai dengan latar belakang pendidikannya, namun ada

juga guru yang mengajar tidak sesuai dengan ilmu dasarnya. Latar belakang pendidikan guru merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan sumber daya manusia.

Pengembangan sebagai keseluruhan proses dorongan kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Usaha kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu melalui pelatihan yang berkaitan dengan perkembangan, pelatihan tentang pendidikan merupakan cara yang dapat ditempuh oleh guru untuk meningkatkan kompetensinya, seminar yang bisa jadi sarana untuk mendapatkan informasi-informasi baru. Karena inisiatif ini, akan ada lebih banyak kegiatan di sekolah. Diharapkan dengan tersedianya program pelatihan, yang mungkin melibatkan pelatihan atau pengembangan profesional, akan membantu dalam proses pengembangan kemampuan atau kompetensi instruktur. Pelatihan manajemen sumber daya manusia secara umum, serta pelatihan manajemen sumber daya manusia yang telah dilaksanakan di UPT SD Negeri 176 Bottotanre, belum dilaksanakan semaksimal mungkin. Hanya dalam bentuk pokja guru—yaitu kelompok kerja yang terdiri dari instruktur lain, baik dari lembaga yang sama maupun dari lembaga lain—pelatihan untuk sumber daya manusia diberikan.

Selain itu, peneliti juga menemukan fakta bahwa di UPT SD Negeri 176 Bottotanre, yaitu kurangnya kedisiplinan yang ditampilkan guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam pelaksanaan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa yang berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah. Dalam hal ini disiplin harus ditujukan untuk membantu peserta didik mencegah timbulnya masalah disiplin, dan berusaha menciptakan situasi yang telah ditetapkan. Dengan tuntutan profesi yang membuat terbatasnya jam belajar atau kegiatan belajar mengajar, kepala sekolah perlu lebih mampu mengatur pengelolaan pegawai, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (pendidik). Karena tidak semua guru mematuhi, yang mengakibatkan kurangnya disiplin guru, maka pendidikan dan pembinaan guru dianggap kurang ideal.

Mendisiplinkan peserta didik harus dimulai dengan pribadi guru yang disiplin dan berwibawa, kita tidak bisa berharap banyak akan terbentuknya peserta didik yang disiplin dari pribadi guru yang kurang disiplin, dan disiplin harus ditujukan juga untuk membantu peserta didik mencegah timbulnya masalah disiplin dan berusaha menciptakan situasi yang baik bagi kegiatan pembelajaran, sehingga mereka mentaati segala peraturan yang ditetapkan. Dalam hal ini disiplin harus ditujukan untuk membantu peserta didik mencegah timbulnya masalah disiplin, dan berusaha menciptakan situasi yang telah ditetapkan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kami sampaikan kepada lembaga-lembaga yang telah mendanai penelitian ini, pimpinan universitas dan seluruh penulis dan responden yang terlibat dalam penulisan artikel ini.

## **SIMPULAN**

Sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik (guru) maka dibuat perencanaan sumber daya manusia yang meliputi analisis kebutuhan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan sekolah. Dalam penempatan sumber daya manusia dilihat dari latar belakang pendidikan calon pendidik, penempatan guru sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan diadakan berbagai pelatihan yang menunjang peningkatan kompetensi guru. Ada dukungan dari kepala sekolah kepada para pendidik yang berupa mengikutsertakan pendidik dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah seperti musyawarah guru, diskusi dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah.

Selain itu, disiplin harus ditujukan untuk membantu peserta didik mencegah timbulnya masalah disiplin, dan berusaha menciptakan situasi yang telah ditetapkan. Dengan tuntutan profesi yang membuat terbatasnya jam belajar atau kegiatan belajar mengajar, kepala sekolah

perlu lebih mampu mengatur pengelolaan pegawai, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (pendidik).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018) 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), pp. 518–534.
- Annisa, N. (2022) 'Kompetensi Seorang Guru Dan Tantangan Pembelajaran Abad 21'.
- Astagini, R.A., Nadifah, N.I., Luwihta, A. . (2022) 'Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru', *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), pp. 32–43.
- Dacholfany, M. I. (2017) 'Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi', *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. . (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham, I. P. S. (2022) 'MPLEMENTASI KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM MENGELOLA PEMBELAJARAN YANG IDEAL DI SDN 26 DOMPU', *eL-MuhbibJurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan Dasar*, 6(1), pp. 79–90.
- Khairiah (2021) *Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja IAIN Bengkulu*.
- Leonard, L. (2016) 'Kompetensi Guru di Indonesia: ANalisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya.', *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(3).
- Merlita, L. and , Yunus, Damas Ahmad, Emawanalu, R. (2023) 'Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah di Bengkulu', *Al-Khair Journal : Management, Education, and Law*, 3(2), pp. 255–264. doi: 10.29300/kh.v3i2.13484.
- Mulyasa (2014) *Manajemen Berbasis Sekolah (KOnsep, Strategi dan Implementasi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. . (2020) 'Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik', *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), pp. 33–34.
- Nuryani, D., & Handayani, I. (2020) 'Kompetensi Guru di Era 4.0 dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Sakban, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2019) 'Manajemen SUMber Daya Manusia', *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), pp. 93–104.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjalla, A., & Indrajit, R. E. (2021) 'Potret Kesenjangan Pembelajaran Jarak Jauh', *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(3).
- Tjuju Yuniarsih and Suwatni (2013) *Manajemen SUMber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung: Alfabeta.
- Utamy, R., Ahmad, S. and Eddy, S. (2020) 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal of Education Research*, 1(3), pp. 225–236. doi: 10.37985/jer.v1i3.26.