



Manajemen Personalia Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Suyatno

Universitas Islam Indragiri
yatnogaming04@gmail.com

Syaiful Ekhwan

Universitas Islam Indragiri
syafulekhwan@gmail.com

Kasmi

Universitas Islam Indragiri
kasmitbh72@gmail.com

| Naskah Masuk | Direvis | Diterbitkan |
|--------------|------------|-------------|
| 29-05-2025 | 12-01-2026 | 01-02-2026 |

ABSTRACT

This research is a literature review aimed at analyzing the contribution of competency-based personnel management to improving teacher professionalism. Teacher professionalism is a crucial aspect in improving the quality of education, determined by strategic and targeted human resource management. This study examines various literature, scientific articles, and previous research findings relevant to the themes of personnel management, individual competency, and teacher professionalism. The results indicate that the implementation of competency-based personnel management, which encompasses the processes of planning teacher needs, selection, training, career development, and performance evaluation based on competency indicators, can significantly improve teacher performance and work ethic. Furthermore, this approach also contributes to establishing a work culture that supports the continuous improvement of teachers' professional capacity and responsibility. This study recommends that educational institutions adopt a competency-based personnel management system as a primary strategy for human resource development, particularly in the education sector.

Keywords: Personnel Management, Competency, Teacher Professionalism

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi literatur yang bertujuan untuk menganalisis kontribusi manajemen personalia berbasis kompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Profesionalisme guru merupakan aspek krusial dalam peningkatan mutu pendidikan, yang ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia secara strategis dan terarah. Studi ini mengkaji berbagai literatur, artikel ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema manajemen personalia, kompetensi individu, dan profesionalisme guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan manajemen personalia berbasis kompetensi, yang mencakup proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, dan evaluasi kinerja berbasis indikator kompetensi, dapat meningkatkan kinerja dan etos kerja guru secara signifikan. Selain itu, pendekatan ini juga berkontribusi dalam membentuk budaya kerja yang mendukung peningkatan kapasitas dan tanggung jawab profesional guru secara berkelanjutan. Studi ini merekomendasikan agar institusi pendidikan mengadopsi sistem manajemen personalia berbasis kompetensi sebagai strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya di sektor pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen Personalia, Kompetensi, Profesionalisme Guru

PENDAHULUAN

Guru memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas pendidikan, karena mereka adalah

ujung tombak dalam proses pembelajaran. Profesionalisme guru bukan hanya dilihat dari kualifikasi akademik, tetapi juga dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara kompeten dan berintegritas. Profesionalisme ini meliputi empat kompetensi utama yang harus dimiliki oleh guru, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.¹

Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme guru di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti rendahnya relevansi antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan kerja, serta kurangnya sistem pembinaan dan evaluasi kinerja yang terstruktur.² Dalam konteks inilah, penting untuk menerapkan pendekatan manajemen personalia berbasis kompetensi, yakni sistem pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pada pemetaan, pengembangan, dan pemanfaatan kompetensi individu secara sistematis.

Manajemen personalia berbasis kompetensi telah terbukti dalam berbagai sektor sebagai pendekatan strategis untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja organisasi. Spencer dan Spencer menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan langsung dengan kinerja efektif dan superior dalam pekerjaan.³ Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini dapat membantu institusi mengelola guru secara lebih optimal—mulai dari proses rekrutmen, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja berdasarkan indikator kompetensi yang jelas dan terukur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana penerapan manajemen personalia berbasis kompetensi dapat meningkatkan profesionalisme guru. Dengan menggunakan metode studi literatur, artikel ini menganalisis konsep, manfaat, serta tantangan implementasi pendekatan tersebut berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Studi literatur adalah proses yang sistematis untuk mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis penelitian yang relevan untuk suatu topik atau masalah penelitian tertentu. Proses ini bertujuan untuk menyusun pemahaman yang lebih baik tentang teori dan temuan yang ada dalam literatur, serta untuk menemukan potensi penelitian yang dapat dilakukan di masa depan. Menurut Sugiyono (2017), studi literatur adalah "studi yang dilakukan untuk memecahkan masalah yang berasal dari buku-buku, literatur, catatan, dan laporan-

¹ Permendiknas No. 16 Tahun 2007. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional. hal 1.

² Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal. 45.

³ Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons. Hal. 9

laporan yang relevan dengan masalah yang dipecahkan.⁴

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian adalah; manajemen personalia adalah suatu proses dalam organisasi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan kegiatan-kegiatan seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja antara karyawan dan organisasi.⁵ Secara umum, manajemen personalia bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, pada waktu yang tepat, dan dalam kondisi kerja yang mendukung produktivitas.

Menurut Edwin B. Flippo, manajemen personalia adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.⁶ Manajemen personalia merupakan salah satu kegiatan negara, perusahaan, lembaga yang mencakup pengembangan prinsip-prinsip organisasi untuk bekerja dengan personel, penciptaan tim kerja yang efisien dan penggunaan potensi personel secara rasional dari karyawan, organisasi, dan ekonomi negara secara keseluruhan. Manajemen personalia adalah konsep yang kompleks, mencakup berbagai masalah: dari pengembangan konsep manajemen personalia dan motivasi karyawan hingga pendekatan organisasi dan praktis hingga pembentukan mekanisme implementasinya di organisasi tertentu.

Personil adalah bagian integral dari organisasi mana pun, karena setiap organisasi adalah interaksi orang-orang yang disatukan oleh tujuan bersama. Manajemen personalia adalah salah satu kegiatan negara, perusahaan, yang mencakup pengembangan prinsip-prinsip organisasi untuk bekerja dengan personel, penciptaan tim kerja yang efisien dan penggunaan potensi personel secara rasional dari karyawan, organisasi, dan ekonomi negara secara keseluruhan. Manajemen personalia adalah jenis kegiatan khusus, ini adalah sistem integral yang memiliki konten spesifiknya sendiri. Pendekatan ini didasarkan pada alokasi fungsi manajemen personalia, tujuan dan sarannya berfungsi dalam organisasi, ini menunjukkan tindakan, proses apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.⁷

Kompetensi

Pengertian kompetensi berasal dari bahasa Inggris (Competence) yang artinya, adalah

⁴ Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: CV Alfabeta, Hal 44

⁵ Handoko, T. Hari (200). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta. Hal 2

⁶ https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/431/331?utm_source=chatgpt.com

⁷ <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/4454/3750/8502>

“Kemampuan atau kecakapan”. Kompetensi (competency) berarti kemampuan seorang pendidik mengaplikasikan dan memanfaatkan situasi belajar mengajar dengan menggunakan prinsip-prinsip dan teknik penyajian bahan pelajaran yang telah disiapkan secara matang, sehingga dapat diserap peserta didik dengan mudah. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang reflesikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dari perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Dari berbagai definisi tersebut, di satu sisi telah semakin jelas tentang makna dan muatan atau komponen kompetensi. Akan tetapi, di sisi lain banyaknya definisi juga menunjukkan pengertian kompetensi dari berbagai orang tidak sama atau sangat beragam.⁸

Menurut Sutrisno (2016) Kompetensi adalah kemampuan dasar seseorang yang terlihat dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.⁹ Kompetensi merupakan kemampuan-kemampuan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi merujuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi verifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan

Manajemen Personalia Berbasis Kompetensi

Manajemen personalia berbasis kompetensi adalah pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang menjadikan kompetensi sebagai dasar utama dalam setiap fungsi manajemen personalia, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga promosi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam manajemen SDM adalah pendekatan berbasis kompetensi. Pendekatan ini menekankan pentingnya penilaian dan pengembangan kompetensi karyawan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajemen SDM. Pendekatan berbasis kompetensi adalah sebuah model manajemen SDM yang mempertimbangkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap karyawan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam manajemen SDM. Model ini memungkinkan organisasi untuk memetakan kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi dalam organisasi dan

⁸ <https://journal.utnd.ac.id/index.php/jmdb/article/download/66/39>

⁹ Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group. Hal 121

mengembangkan strategi pengembangan kompetensi karyawan yang tepat.¹⁰

Menurut Spencer, Lyle M. & Spencer, Signe M A, “competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation”, artinya Kompetensi adalah karakteristik mendasar pada diri seorang individu yang secara kausal berhubungan dengan kinerja yang efektif dan/atau unggul berdasarkan kriteria yang dirujuk dalam suatu pekerjaan atau situasi.¹¹ Menurut Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005) Manajemen personalia berbasis kompetensi digunakan untuk memastikan bahwa individu memiliki kecakapan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan perusahaan.¹²

Dapat disimpulkan bahwa Manajemen personalia berbasis kompetensi adalah pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadikan kompetensi—yaitu gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku—sebagai dasar utama dalam setiap fungsi personalia, seperti:

1. Rekrutmen dan seleksi karyawan
2. Penilaian kinerja
3. Pelatihan dan pengembangan
4. Perencanaan karier dan promosi

Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki kualifikasi dan kemampuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai kinerja optimal. Pada manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi terdapat juga karakteristik dari manajemen SDM tersebut yang dimana diantaranya adalah sebagai berikut ini. Karakteristik manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi adalah dimana sumber daya manusia atau karyawan selalu fokus kepada tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan, sehingga dimana seluruh karyawan pada perusahaan tersebut dapat memperoleh pencapaian seperti yang sudah direncanakan dan ditetapkan ditahap awalnya dengan cara etos kerja yang berkualitas direferensikan kepada setiap karyawan yang lainnya sehingga dapat tercipta sebuah persaingan yang masih tetap sehat.

Perumusan kompetensi dalam suatu perusahaan tertuang dalam kamus kompetensi secara sederhana, yang dimana kamus kompetensi adalah sejenis daftar atau list jenis, definisi, dan deskripsi kompetensi untuk setiap tingkat jabatan disetiap divisi. Kompetensi yang dimaksud adalah terdiri dari dua

¹⁰ <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/3012/1379>

¹¹ Spencer, Lyle M. & Spencer, Signe M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons. Hal 9

¹² Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal 69–70

jenis kompetensi anatara lain adalah kompetensi manajerial dan kompetensi teknis. Kompetensi manajerial adalah disebut juga dengan soft skill yang berkaitan dengan kemahiran atau kemampuan seseorang dalam mengelola orang lain, salah satu contoh dari kompetensi ini adalah kepemimpinan, kerja tim, komunikasi, problem solving dan lain sebagainya. Sedangkan kompetensi teknis adalah hamper serupa dengan hard skill, yang mana dapat disebutkan sebagai salah satu contoh kompetensi teknis yaitu kemampuan mengoperasikan computer, programming, desain, dan lain sebagainya yang masih dapat dikatakan sebagai contoh dari kompetensi teknis tersebut. Kamus kompetensi pada suatu perusahaan adalah sangat penting bagi HRD perusahaan tersebut, karena dapat membantu HRD dalam proses melakukan rekrutmen, penilaian kinerja, dan dapat digunakan sebagai manajemen suksesi.

Semua daftar kompetensi yang telah dibuat sebelumnya akan dicocokkan dengan kondisi karyawan dan pegawai saat ini sehingga didapatkan suatu kesimpulan mengenai hal perkembangan dari karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa sangat erat kaitannya dengan pencalonan karyawan yang telah direkrut untuk mengisi posisi-posisi penting dalam perusahaan. Didalam perusahaan kamus kompetensi juga harus disusun dengan melalui beberapa tahap atau bagian yang dapat mendukung kompetensi perusahaan, yang dimana tahapan penyusunannya itu dengan cara memahami tujuan yang akan dilakukan oleh perusahaan yang tangani oleh HRD, HRD melakukan riset untuk mengetahui dan memahami kerja divisi lainnya pada perusahaan, tidak lupa juga dengan cara menentukan kompetensi dari data dan informasi riset yang telah dilakukan oleh HRD, setelah menentukan kompetensi akan dilanjutkan dengan implementasi. Yang dimana HRD akan mengimplementasikan semua daftar kompetensi yang sudah ada, serta melakukan tinjauan kompetensi yang dibutuhkan dari setiap posisi dan membandingkannya dengan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugastugasnya yang harus dipertanggung jawabkan pada perusahaan. Peninjauan berkala juga berguna untuk memastikan bahwa tidak ada kompetensi yang terlewatkan bahkan barang satu pun pada tahap penyusunan kamus kompetensi berlaku yang telah dibuat pada perusahaan.¹³

Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya bidang pekerjaan yang ingin ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.¹⁴ Secara etimologi profesi berasal dari bahasa inggris yaitu profession atau bahasa latin, profecus yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Sedangkan secara terminologi, profesi yaitu suatu pekerjaan yang

¹³ <https://ejournal.darmaagung.ac.id/index.php/creativeagung/article/download/2907/2655/>

¹⁴ Eko Setiawan, (2018), *Kompetensi Pedagogis dan Profesional Guru PAUD dan SD*, (Erlangga), Hal.34

mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, yaitu adanya persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis bukan pekerjaan manual. Menurut Martinis Yamin profesi adalah seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas.¹⁵

Sikap profesionalisme dalam lingkungan kerja menjadi hal yang wajib yang harus dijaga seseorang ketika bekerja, karena profesionalisme mencerminkan sikap, karakter dan integritas dari individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Profesionalisme merupakan suatu keadaan atau kondisi, sikap, nilai, perilaku dan standar kerja yang menekankan pada mutu, etika, tanggung jawab dan kompetensi dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Hal ini mencakup beberapa hal seperti kejujuran, kedisiplinan, kerjasama dan komitmen untuk mencapai hasil yang terbaik di lingkungan kerja.¹⁶

Profesionalisme guru adalah suatu tingkat penampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru yang didukung dengan keterampilan dan kode etik.¹⁷ Menurut Yusutria profesionalisme guru tercermin pada pelaksanaan tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Selain itu Saqipi mendefinisikan profesionalisme guru sebagai tanggung jawab guru untuk mengontrol dan mengembangkan pengetahuan dan tindakan mereka untuk kepentingan peserta didik.¹⁸ Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa profesionalisme guru adalah komitmen guru untuk terus meningkatkan kemampuan profesionalnya, terus mengembangkan strategi dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tingkat keahliannya.

Profesionalisme sangat penting dalam lingkungan kerja, seperti halnya dalam lingkungan pendidikan. Guru merupakan pendidik profesional, karena profesi guru merupakan profesi yang kompetitif seperti profesi lainnya. Profesionalisme guru mencakup sejumlah aspek yang mencakup kondisi, orientasi, sikap, nilai, perilaku, serta kualifikasi dan wewenang dalam konteks pendidikan, terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang guru, dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 1 ayat 1 dari Bab I (Ketentuan Umum) menguraikan bahwa seorang guru adalah seorang ahli pendidikan yang bertanggung jawab utama dalam proses mendidik, mengarahkan, membimbing, melatih, mengajar, menilai dan mengevaluasi

¹⁵ Sudamin Adriyanto, (2022), Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Pendekatan *Supervisi Kolaboratif*, (Lakeisha), Hal.7.

¹⁶ <https://jurnal.uns.ac.id/SHES/article/viewFile/91633/46321>

¹⁷ Nri Hasanah (2023) *Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru Bebas Kearifan Lokal (Studi Analisis pada Sekolah di Daerah Tertinggal)*, Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup, Hal.6

¹⁸ Rugaiyah (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Gurudiri Era Disrupsi Pendidikan*, Sukabumi: Jejak, Hal.133.

peserta didik di seluruh tingkatan pendidikan.

Menurut Husaini R (2018), guru harus konsisten dalam meningkatkan keterampilan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan keterampilan manajemen pembelajarannya dan keterampilan lainnya, sehingga peserta didik memiliki beberapa keterampilan belajar yang meliputi keterampilan memperoleh pengetahuan (*learning to know*), keterampilan pembentukan identitas (*learning to be*), keterampilan untuk melakukan tugas tertentu (*learning to do*) dan kemampuan untuk hidup harmonis dengan orang lain (*learning to live Together*).¹⁹

Pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru harus selalu berusaha melakukan lima (5) hal yaitu sebagai berikut:

1. Memahami tuntutan standar profesi yang ada. Memahami tuntutan standar profesi yang ada, hal ini ditempatkan pada prioritas utama karena persaingan global sekarang memungkinkan adanya mobilitas guru lintas negara, selain itu sebagai profesional seorang guru harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat yang mengkehendaki pelayanan yang lebih baik. Cara satu- satunya untuk memenuhi standar profesi adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat dengan membuka diri yakni mau mendengar dan melihat perkembangan baru di bidangnya.
2. Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Dengan dipenuhinya kualifikasi dan kompetensi yang memadai maka guru memiliki posisi yang kuat dan memenuhi syarat yang dibutuhkan. Peningkatan kualitas dan kompetensi ini dapat ditempuh melalui *in-service training* dan berbagai upaya lain untuk memperoleh sertifikasi.
3. Membangun hubungan kesewajatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi. Upaya membangun hubungan kesewajatan yang baik dapat dilakukan guru dengan berusaha mengetahui apa yang telah dilakukan oleh sejawat yang sukses, sehingga guru bisa belajar untuk mencapai sukses yang sama atau bahkan bisa lebih baik lagi. Melalui jejaring kerja inilah guru memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi bidang profesinya. Jaringan guru bisa dimulai dengan skala sempit misalnya mengadakan pertemuan informal kekeluargaan dengan sesama teman, sambil berolahraga, silaturahmi atau melakukan kegiatan sosial lainnya. Selain itu bisa juga dibina melalui jaringan kerja yang lebih luas dengan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi misalnya facebook, twitter dan lain sebagainya. Pada dasarnya

¹⁹ Husaini, R. (2018). *Pembinaan Profesionalisme Guru*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 8 (2), Hal 1-15.

jejaringan kerja ini dapat dibangun sesuai dengan situasi dan kondisi serta budaya setempat.²⁰

4. Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen. Upaya membangun etos kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen merupakan suatu keharusan di era global seperti sekarang ini. Semua bidang dituntut untuk memberikan layanan prima kepada peserta didik, orang tua, pemangku kependidikan. Terlebih lagi pelayanan pendidikan termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan dan dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik. Oleh karena itu guru harus mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik.
5. Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas. Dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar guru senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran. Guru dapat memanfaatkan media dan ide-ide baru bidang teknologi pendidikan seperti media presentasi dan juga pendekatan-pendekatan baru dibidang teknologi Pendidikan.²¹

Beberapa upaya yang telah dijelaskan di atas tidak dapat berjalan jika tidak dibarengi dengan upaya yang nyata. Peningkatan profesionalisme guru bukan sekedar diarahkan kepada pembiasaan yang bersifat aspek-aspek administrasi kepegawaian tetapi harus lebih kepada kemampuan keprofesionalan dan komitmen sebagai pendidik. Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menyebutkan beberapa Alternatif program pengembangan Profesionalisme Guru, diantaranya adalah.²²

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru. Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal S1 dari program keguruan, namun masih ada guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut. Oleh sebab itu, program ini diperuntukkan bagi guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 atau S2 keguruan. Program ini berupa program kelanjutan studi bentuk tugas belajar.
2. Program Penyetaraan dan Sertifikasi. Program ini diperuntukkan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari pendidikan keguruan. Keadaan ini sering terjadi disekolah yang mengalami keterbatasan atau kelebihan mata pelajaran tertentu. Seringnya terjadi kualifikasi pendidikan mereka lebih tinggi dari kualifikasi yang dituntut namun tidak sesuai, misalnya ijazah S1 tapi bukan kependidikan. Maka guru tersebut dapat mengikuti penyetaraan atau sertifikasi.

²⁰ Muhammad Anwar, (2018) *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Prenamedia Grup, Hal. 35

²¹ Irijus Indrawan dkk, (2020) *Guru Sebagai Agen Perubahan*, Jateng: Lakeisha, Hal. 30.

²² Azima Dimiyati (2019) *Pengembangan Profesi Guru*, Lampung; Gre Publishing, Hal. 62.

3. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi. Program pelatihan yang diusulkan adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi. Selama ini pelatihan bersifat parsial dan pengembangan materi sering kali tumpang tindih, menghabiskan banyak waktu, tenaga dan biaya yang kurang efisien. Tidak jarang dalam satu tahun seorang guru mengikuti tiga jenis pelatihan, sehingga mengganggu proses belajar mengajar (PBM), sebaliknya tidak sedikit guru yang pernah mengikuti pelatihan dalam satu tahun. Oleh karenanya pelatihan yang diusulkan yakni Pelatihan Berbasis Kompetensi (PTBK) yaitu pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan oleh peserta didik, sehingga isi/materi pelatihan yang akan dilatihkan merupakan gabungan/ integrasi bidang-bidang ilmu sumber bahan pelatihan secara utuh diperlukan untuk mencapai kompetensi.
4. Program Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). MGMP adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran adalah guru SMP dan SMA negeri atau swasta yang mengasuh dan bertanggung jawab dalam mengelola mata pelajaran yang telah ditetapkan dalam kurikulum.
5. Simposium Guru. Simposium Guru juga dapat digunakan sebagai wadah untuk saling berbagi pengalaman dalam pemecahan masalah dalam proses pembelajaran. Melalui forum ini diharapkan para guru menyebarluaskan upaya-upaya kreatif dalam pemecahan masalah. Selain sebagai media untuk sharing pengalaman juga berfungsi untuk kompetensi antar guru dengan menampilkan guru-guru yang berprestasi di berbagai bidangnya, misalnya penggunaan metode pembelajaran, hasil penelitian tindakan kelas atau penulisan karya ilmiah.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini Manajemen personalia berbasis kompetensi merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen berbasis kompetensi, proses pengelolaan guru mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja dapat dilakukan secara lebih terarah, objektif, dan berkelanjutan. Peningkatan profesionalisme guru melalui pendekatan ini dilakukan dengan menyesuaikan tugas dan tanggung jawab guru berdasarkan kompetensi yang dimiliki, sehingga guru dapat melaksanakan perannya secara optimal. Selain itu, penerapan manajemen personalia berbasis kompetensi juga mendorong pengembangan diri guru secara berkelanjutan melalui program

pelatihan yang relevan, sistem evaluasi kinerja yang objektif, serta penghargaan dan pengakuan yang sesuai dengan prestasi kerja. Dengan demikian, manajemen personalia berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan kinerja individu guru, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada NIPAH: Jurnal Pelita Studi Islam dan Humaniora yang telah memfasilitasi hingga penelitian ini dapat terbit. Dan terimakasih kepada segala pihak yang telah membantu terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azima Dimiyati (2019) *Pengembangan Profesi Guru*, Lampung; Gre Publishing,
- Eko Setiawan (2018), *Kompetensi Pedagogis dan Profesional Guru PAUD dan SD*, (Erlangga).
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-
Yogyakarta.
- <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/431/331?utm>
- <https://jurnal.uns.ac.id/SHES/article/viewFile/91633/46321>
- <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/4454/3750/8502>
- <https://journal.utnd.ac.id/index.php/jmdb/article/download/66/39>
- <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/3012/1379>
- <https://ejurnal.darmaagung.ac.id/index.php/creativeagung/article/download/2907/2655/>
- Husaini, R. (2018). Pembinaan Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 8 (2),
- Irjus Indrawan dkk, (2020) *Guru Sebagai Agen Perubahan*, Jateng: Lakeisha.
- Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Anwar, (2018) *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Prenamedia Grup.
- Nur Hasanah (2023) *Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru Berbasis Kearifan Lokal (Studi Analisis pada Sekolah di Daerah Tertinggal)*, Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Permendiknas No. 16 Tahun 2007. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Rugaiyah (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*, Sukabumi: Jejak.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.

Sudamin Adriyanto, (2022), *Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Pendekatan Supervisi Kolaboratif*,
Jateng.Lakeisha.