

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Waikabubak Kabupaten Sumba Barat

Ratu Linda Mentana Duil^{1*}, Hendrik Toda², Yaherlof Foeh³, Cataryn V. Adam⁴

¹⁻⁴Universitas Nusa Cendana, Indonesia

Alamat: Jln Adisucipto, Penfui, Kupang, Nusa Tenggara Timur

Email: ratulindamentana@gmail.com¹, hendrik.toda@staf.undana.ac.id², yaherlof.foeh@staf.undana.ac.id³, catarynadam@staf.undana.ac.id⁴

*Korespondensi penulis: ratulindamentana@gmail.com

Abstract Human resource development plays a strategic role in improving teacher performance and the quality of educational services. However, educational institutions in developing regions continue to face challenges related to teacher competency, unequal distribution of educators, limited access to professional development programs, and inadequate educational facilities. This study aims to analyze human resource development in improving teacher performance at SMA Negeri 1 Waikabubak, West Sumba Regency, through the dimensions of planning, education and training, and human resource management. The study employed a qualitative approach using a case study design. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving the principal, vice principal, teachers, and parents. Data analysis was conducted using the interactive model of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that human resource development has been implemented through systematic planning processes, including human resource inventory, forecasting, and development planning based on school needs. Education and training programs have been carried out continuously through workshops, subject teacher forums, and in-house training activities, contributing to the improvement of teachers' pedagogical and professional competencies, particularly in the utilization of educational technology. Furthermore, human resource management has been implemented through teacher placement, recruitment, maintenance, supervision, and performance evaluation, although several challenges remain, including shortages of teachers in specific subjects and limited supporting facilities. The study concludes that human resource development has contributed positively to improving teacher performance; however, further efforts are required to strengthen planning, expand professional development opportunities, and optimize educational support facilities to enhance educational quality sustainably.

Keywords: Education And Training; Human Resource Development; Human Resource Management; Secondary Education; Teacher Performance.

Abstrak Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. Namun, lembaga pendidikan di daerah berkembang masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan kompetensi guru, ketidakseimbangan distribusi tenaga pendidik, terbatasnya akses terhadap program pengembangan profesional, serta keterbatasan sarana pendukung pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Waikabubak Kabupaten Sumba Barat melalui aspek perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan orang tua peserta didik sebagai informan penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia telah dilaksanakan melalui perencanaan yang mencakup inventarisasi, peramalan kebutuhan, dan penyusunan program pengembangan berbasis kebutuhan sekolah. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara berkelanjutan melalui workshop, Musyawarah Guru Mata Pelajaran, dan In House Training yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru, khususnya dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia dilakukan melalui penempatan, pengadaan, pemeliharaan, pengawasan, dan evaluasi kinerja guru. Meskipun masih terdapat kendala berupa kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu dan keterbatasan fasilitas pembelajaran, pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pada aspek perencanaan, pemerataan kesempatan pengembangan kompetensi, dan penyediaan sarana pendukung untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Pendidikan dan Pelatihan; Pengelolaan Sumber Daya Manusia; Pengembangan Sumber Daya Manusia; Sekolah Menengah Atas.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi telah meningkatkan kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif, kompetitif, dan mampu merespons perubahan lingkungan secara cepat. Dalam konteks tersebut, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada kemampuan komunikasi, kolaborasi, kreativitas, dan pemecahan masalah. Oleh karena itu, organisasi memerlukan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, serta penciptaan budaya belajar yang mendukung peningkatan kompetensi individu dan organisasi.

Dalam lembaga pendidikan, SDM merupakan aset utama yang menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan pendidikan, sedangkan pengelolaan yang kurang optimal berpotensi menurunkan kinerja organisasi. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Namun, pengembangan SDM pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain ketimpangan kualitas pendidikan, keterbatasan akses terhadap layanan pendidikan yang berkualitas, serta kurang memadainya sarana dan prasarana pendidikan di sejumlah daerah. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya kualitas lulusan dan daya saing tenaga kerja. Padahal, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, berilmu, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Peraturan Perundang-undangan, 2003). Sejalan dengan itu, Mulyasa (2002) menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM merupakan langkah strategis agar Indonesia mampu bersaing dalam tatanan global. Pengembangan SDM di lingkungan pendidikan juga menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pendidik dalam menghadapi tuntutan profesi yang semakin kompleks (Sakban & Nurmal Ifnaldi, 2019).

Keberhasilan pengembangan SDM di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan teknis, hubungan manusia, dan konseptual agar mampu mengembangkan kompetensi guru secara efektif (Maghfiroh, 2021). Selain itu, guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya agar mampu menghasilkan pembelajaran yang berkualitas (Mubarok, 2021).

Meskipun demikian, kualitas pendidikan di beberapa wilayah Indonesia masih menunjukkan kesenjangan yang cukup tinggi, termasuk di Kabupaten Sumba Barat, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Salah satu indikatornya terlihat dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG). Kabupaten Sumba Barat memiliki rata-rata skor UKG sebesar 47,52 yang terdiri atas skor profesional 48,05 dan pedagogik 46,29. Nilai tersebut masih jauh di bawah rata-rata Provinsi D.I. Yogyakarta yang mencapai 69,12 dengan skor profesional 71,74 dan pedagogik 61,99. Selain itu, mayoritas guru di Sumba Barat berstatus non-PNS, lebih dari 80% guru PAUD memiliki kualifikasi pendidikan di bawah D4/S1, dan sebagian besar guru belum tersertifikasi (Inovasi untuk Anak Sekolah Indonesia, 2019). Data tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan profesionalisme guru di Kabupaten Sumba Barat masih memerlukan perhatian serius melalui program pengembangan SDM yang lebih terarah.

Permasalahan tersebut juga ditemukan di SMA Negeri 1 Waikabubak, salah satu sekolah menengah atas berakreditasi B di Kabupaten Sumba Barat. Berdasarkan data Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah tahun 2025, sekolah ini memiliki 96 pendidik dan tenaga kependidikan yang terdiri atas 71 pegawai berstatus PNS dan 25 tenaga honorer. Namun, pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah tersebut belum berjalan optimal. Beberapa guru belum memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan secara berkelanjutan, sementara pelatihan yang telah dilaksanakan, seperti workshop literasi dan In House Training (IHT), masih belum mampu memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi secara menyeluruh. Selain itu, masih terdapat tiga guru yang mengajar di luar bidang kompetensinya akibat keterbatasan tenaga pendidik. Keterbatasan fasilitas teknologi juga menjadi hambatan dalam mendukung peningkatan kinerja guru.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sekolah di wilayah yang relatif memiliki akses dan dukungan sumber daya yang lebih baik. Kajian mengenai pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah menengah di daerah dengan keterbatasan sumber daya pendidikan, khususnya di Kabupaten Sumba Barat, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Waikabubak, Kabupaten Sumba Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi

teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan serta menjadi masukan praktis bagi sekolah dan pemangku kepentingan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar mampu melaksanakan tugas secara efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2011), pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai. Sejalan dengan itu, (Simamora, 2004) menjelaskan bahwa pengembangan merupakan upaya mempersiapkan individu untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Sementara itu, (Jusuf Irianto, 2001) menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran yang terencana.

Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang semakin dinamis. Pengembangan tersebut mencakup tiga aspek utama, yaitu perencanaan SDM, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan SDM (Soekidjo, 2009). Perencanaan dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan kompetensi yang diperlukan, sedangkan pendidikan dan pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan profesional maupun teknis. Adapun pengelolaan SDM dilakukan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian guna mencapai tujuan organisasi (Flipppo, 1984).

Tujuan utama pengembangan SDM adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, produktivitas, profesionalisme, serta pengembangan potensi individu secara optimal (Martoyo, 1986). Selain itu, pengembangan SDM juga memberikan manfaat berupa peningkatan produktivitas organisasi, pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan semangat kerja, komunikasi yang efektif, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis (Siagian, 2015).

Berdasarkan bentuk pelaksanaannya, pengembangan SDM dapat dilakukan secara formal maupun informal. Pengembangan formal dilaksanakan melalui pendidikan dan

pelatihan yang diselenggarakan organisasi, sedangkan pengembangan informal dilakukan atas inisiatif individu untuk meningkatkan kompetensinya secara mandiri (Hasibuan, 2016). Metode pengembangan SDM umumnya dilakukan melalui pelatihan (training) dan pendidikan (education), baik melalui pendekatan on the job training maupun off the job training (Siagian, 2012; Handoko, 2011). Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas dan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya menunjukkan hasil kerja, tetapi juga mencerminkan proses pelaksanaan tugas berdasarkan standar dan kriteria tertentu (Supardi, 2014). Menurut (Afandi, 2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru menggambarkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran (Mulyasa, 2013).

Guru merupakan aktor utama dalam penyelenggaraan pendidikan karena memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sebagaimana diatur dalam Permendikbudristek Nomor 26 Tahun 2022 tentang Guru Penggerak. Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Menurut (Supardi, 2013), indikator kinerja guru meliputi tiga aspek utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Perencanaan pembelajaran mencakup kemampuan menyusun silabus dan perangkat pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran berkaitan dengan kemampuan mengelola kelas, memanfaatkan media pembelajaran, serta menerapkan metode pembelajaran yang efektif. Sementara itu, evaluasi pembelajaran mencerminkan kemampuan guru dalam menilai hasil belajar peserta didik secara objektif dan sistematis.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain tingkat pendidikan, supervisi akademik, program pengembangan profesional, iklim sekolah, kondisi fisik dan mental, kesejahteraan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, serta dukungan manajerial organisasi (Danim dalam Nurafniah, 2019). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru memerlukan dukungan pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, supervisi, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Kajian Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian Hardaning dan Yahya (2021) menemukan bahwa pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi kerja mampu meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Temuan serupa disampaikan oleh Saputra et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru di SMA KAPIN Jakarta Timur.

Selanjutnya, Pata (2017) menjelaskan bahwa penerapan manajemen SDM yang meliputi penempatan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Makassar. Khoiriyah (2022) juga menemukan bahwa manajemen pengembangan SDM melalui kegiatan MGMP, workshop, supervisi, dan evaluasi mampu meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang. Sementara itu, Yuliana (2023) menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen SDM melalui perencanaan, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja berkontribusi terhadap peningkatan mutu sekolah di SMA Negeri 7 Gowa.

Meskipun penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja guru, sebagian besar penelitian berfokus pada manajemen SDM secara umum. Kajian yang secara khusus menelaah implementasi pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah menengah atas di wilayah dengan keterbatasan sumber daya pendidikan, khususnya di Kabupaten Sumba Barat, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperkaya kajian mengenai pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru pada konteks SMA Negeri 1 Waikabubak.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Waikabubak, Kabupaten Sumba Barat. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengkaji fenomena secara holistik sesuai dengan konteks yang terjadi di lapangan (Moleong, 2014). Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 1 Waikabubak yang beralamat di Jalan Teratai No. 6, Desa Kodaka, Kecamatan Kota Waikabubak, Kabupaten Sumba Barat, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pemilihan lokasi didasarkan pada adanya program pengembangan SDM guru yang telah dilaksanakan, namun

masih menghadapi berbagai kendala dalam implementasinya. Fokus penelitian mengacu pada tiga dimensi utama pengembangan SDM, yaitu: (1) perencanaan SDM yang meliputi inventarisasi kebutuhan, peramalan kebutuhan, dan penyusunan rencana SDM; (2) pendidikan dan pelatihan yang mencakup berbagai bentuk pengembangan kompetensi guru; serta (3) pengelolaan SDM yang meliputi pengadaan, penempatan, pemanfaatan, pemeliharaan, pengendalian, dan evaluasi sumber daya manusia.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *accidental sampling* (Sugiyono, 2020). Informan terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, lima orang guru, serta tiga orang tua peserta didik dengan jumlah keseluruhan sebanyak 10 informan. Pemilihan informan dilakukan berdasarkan pertimbangan kemampuan mereka dalam memberikan informasi yang relevan terkait pelaksanaan pengembangan SDM dan kinerja guru. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumen sekolah, arsip, serta hasil observasi yang berkaitan dengan pengembangan SDM dan kinerja guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Miles & Huberman, 1992). Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak pengumpulan data hingga penelitian selesai sehingga menghasilkan temuan yang sistematis dan mendalam. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menerapkan teknik kredibilitas melalui peningkatan ketekunan pengamatan, triangulasi sumber dan teknik, serta diskusi dengan teman sejawat. Langkah-langkah tersebut dilakukan untuk memastikan konsistensi, validitas, dan keakuratan data yang diperoleh selama proses penelitian (Sugiyono, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SMA Negeri 1 Waikabubak dilakukan melalui inventarisasi SDM, peramalan kebutuhan tenaga pendidik, dan penyusunan program pengembangan guru. Perencanaan tersebut bertujuan memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas. Hal ini sejalan dengan Notoatmodjo (2009)

yang menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses identifikasi kondisi tenaga kerja saat ini, proyeksi kebutuhan masa depan, serta penyusunan strategi pengembangan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Inventarisasi SDM dilakukan melalui pemetaan jumlah guru berdasarkan mata pelajaran yang diampu dan kesesuaian kompetensi tenaga pendidik.

Tabel 1. Rekapitulasi Kompetensi Guru Berdasarkan Bidang Mata Pelajaran

No	Mata Pelajaran	Guru Sesuai Kompetensi	Guru Merangkap/Tidak Sesuai Bidang	Keterangan
1	Bahasa Indonesia	5	0	Sesuai bidang
2	Bahasa Inggris	4	0	Sesuai bidang
3	Matematika	6	0	Sesuai bidang
4	Biologi	3	2	Mengajar Seni Budaya
5	Kimia	3	0	Sesuai bidang
6	Fisika	2	0	Sesuai bidang
7	Sosiologi	4	0	Sesuai bidang
8	Geografi	4	0	Sesuai bidang
9	Sejarah	4	1	Mengajar Seni Budaya
10	Ekonomi	3	0	Sesuai bidang
11	Pendidikan Pancasila	2	0	Sesuai bidang
12	PJOK	4	0	Sesuai bidang
13	Pendidikan Agama Kristen	3	1	Mengajar Seni Budaya
14	Pendidikan Agama Katolik	3	0	Sesuai bidang
15	Pendidikan Agama Islam	1	0	Sesuai bidang
16	Pendidikan Agama Hindu	1	0	Sesuai bidang
17	Seni Budaya	0	Beberapa guru merangkap	Tidak terdapat guru khusus
18	Informatika/TIK	2	0	Sesuai bidang
19	Bimbingan dan Konseling	3	0	Sesuai bidang
20	Bahasa Jerman	1	0	Sesuai bidang

Sumber: SMA Negeri 1 Waikabubak (2026)

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah mengajar sesuai dengan kompetensi akademiknya. Namun demikian, sekolah masih mengalami kekurangan tenaga pendidik pada beberapa bidang studi, terutama Seni Budaya. Ketiadaan guru dengan latar belakang pendidikan Seni Budaya menyebabkan beberapa guru dari bidang lain harus merangkap tugas mengajar. Selain itu, masih terdapat guru PPPK dan honorer yang belum memiliki sertifikasi pendidik sehingga memerlukan penguatan kompetensi secara berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa inventarisasi SDM telah berfungsi sebagai dasar dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan program pengembangan kompetensi guru. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Hardaning dan Yahya (2021) yang

menyatakan bahwa inventarisasi SDM perlu mencakup analisis kompetensi agar pengembangan tenaga pendidik dapat dilakukan secara tepat sasaran.

Perencanaan SDM juga dilakukan melalui peramalan kebutuhan tenaga pendidik dengan mempertimbangkan jumlah peserta didik, potensi pensiun guru, serta tuntutan kompetensi baru dalam pembelajaran digital.

Tabel 2. Jumlah Peserta Didik dan Tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Waikabubak Tahun 2023–2026

Tahun	Jumlah Peserta Didik	Jumlah Tenaga Pendidik
2023	1.009	54
2024	1.081	55
2025	1.051	56
2026	1.047	57

Sumber: Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (2026)

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah peserta didik relatif stabil selama empat tahun terakhir, sedangkan jumlah tenaga pendidik mengalami peningkatan secara bertahap. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan guru secara kuantitatif cenderung stabil, namun kebutuhan peningkatan kompetensi tetap meningkat seiring perkembangan teknologi dan perubahan kurikulum. Oleh karena itu, sekolah secara rutin menyusun program pelatihan dan peningkatan kompetensi guru sebagai bentuk antisipasi terhadap perubahan kebutuhan pendidikan. Temuan ini mendukung penelitian Khoiriyah (2022) yang menyatakan bahwa peramalan SDM diperlukan untuk menghindari ketidakseimbangan antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan tenaga kerja.

Penyusunan rencana pengembangan SDM dilakukan melalui supervisi akademik, pemetaan kebutuhan kompetensi, penentuan prioritas pengembangan, pelaksanaan program, serta evaluasi hasil kegiatan. Program yang disusun meliputi workshop, MGMP, dan In House Training (IHT) yang dilaksanakan secara berkala setiap semester. Selain itu, guru dilibatkan dalam proses perencanaan melalui forum rapat sekolah sehingga program pengembangan yang dirancang lebih sesuai dengan kebutuhan aktual tenaga pendidik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SMA Negeri 1 Waikabubak telah menerapkan pendekatan berbasis kebutuhan (*needs-based planning*) dan dilakukan secara partisipatif.

Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan formal masih relatif terbatas. Hingga penelitian dilakukan, hanya dua guru yang telah menyelesaikan pendidikan magister (S2). Rendahnya jumlah guru yang melanjutkan studi disebabkan oleh keterbatasan biaya, tanggung jawab keluarga, usia, dan kesibukan pekerjaan. Meskipun

demikian, sekolah memberikan dukungan moral melalui motivasi dan informasi terkait peluang beasiswa. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualifikasi akademik belum menjadi bagian yang optimal dalam sistem pengembangan SDM sekolah.

Sebaliknya, pelaksanaan pelatihan telah berjalan secara lebih intensif dan berkelanjutan. Program pelatihan yang dilaksanakan meliputi workshop, MGMP, IHT, pelatihan kurikulum, pelatihan multimedia, pembelajaran berbasis teknologi, asesmen nasional, penulisan karya ilmiah, dan penelitian tindakan kelas (PTK). Pelatihan tersebut disusun berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi melalui supervisi dan evaluasi kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru, terutama dalam penggunaan teknologi pembelajaran, penyusunan perangkat pembelajaran, pengembangan metode pembelajaran, serta pemanfaatan media digital seperti *Canva*, video pembelajaran, dan aplikasi pembelajaran lainnya. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan penelitian tindakan kelas dan menyusun karya ilmiah sederhana. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan telah menjadi instrumen utama dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Hasil penelitian ini mendukung Saputra et al. (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

Meskipun demikian, kesempatan mengikuti pelatihan eksternal belum merata bagi seluruh guru sehingga berpotensi menimbulkan kesenjangan kompetensi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih sistematis dalam distribusi kesempatan pelatihan agar manfaat pengembangan SDM dapat dirasakan secara merata oleh seluruh tenaga pendidik.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan SDM di SMA Negeri 1 Waikabubak mencakup penempatan dan pemanfaatan guru, pengadaan tenaga pendidik, pemeliharaan SDM, serta pengendalian dan evaluasi kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Namun demikian, keterbatasan jumlah guru pada beberapa mata pelajaran menyebabkan adanya penugasan rangkap dan pengajaran lintas bidang, khususnya pada mata pelajaran Seni Budaya. Untuk menjaga keberlangsungan pembelajaran, sekolah menerapkan pemanfaatan SDM secara fleksibel melalui distribusi tugas tambahan dan kolaborasi lintas mata pelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM telah dilakukan secara adaptif meskipun masih menghadapi keterbatasan tenaga pendidik.

Pada aspek pengadaan SDM, sekolah memanfaatkan berbagai jalur kepegawaian yang terdiri atas guru PNS, PPPK, honorer sekolah, dan honorer daerah.

Tabel 3. Status Kepegawaian Guru SMA Negeri 1 Waikabubak

Status Kepegawaian	Jumlah Guru
PNS	35
PPPK	16
Honorer Sekolah	7
Honorer Daerah/Provinsi	1
Total	59

Sumber: SMA Negeri 1 Waikabubak (2026)

Tabel 3 menunjukkan bahwa guru PNS masih mendominasi komposisi tenaga pendidik, diikuti oleh PPPK, honorer sekolah, dan honorer daerah. Pengadaan guru dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang mempertimbangkan jumlah guru pensiun dan kebutuhan mata pelajaran tertentu. Namun, karena kewenangan rekrutmen berada pada pemerintah, sekolah hanya berperan dalam mengusulkan kebutuhan formasi. Untuk mengatasi kebutuhan mendesak, sekolah melakukan perekrutan guru honorer sebagai solusi sementara. Temuan ini menunjukkan bahwa pengadaan SDM di SMA Negeri 1 Waikabubak bersifat kombinitif antara kebijakan pemerintah dan inisiatif sekolah.

Pada aspek pemeliharaan SDM, sekolah menyediakan berbagai sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran seperti laboratorium IPA, jaringan internet, buku pembelajaran, dan perangkat multimedia. Namun demikian, jumlah proyektor masih terbatas sehingga penggunaannya dilakukan secara bergantian. Selain itu, sekolah belum memiliki laboratorium bahasa yang menjadi salah satu kebutuhan pembelajaran. Untuk mengatasi berbagai kebutuhan tersebut, sekolah secara rutin melakukan rapat perencanaan dan mengintegrasikan kebutuhan guru ke dalam perencanaan anggaran sekolah.

Pengendalian dan evaluasi SDM dilakukan melalui supervisi akademik, observasi pembelajaran, rapat evaluasi bulanan, serta komunikasi antara guru dan orang tua peserta didik. Supervisi digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi guru, sedangkan hasil evaluasi menjadi dasar penyusunan program pelatihan berikutnya. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di SMA Negeri 1 Waikabubak tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik, tetapi juga diarahkan pada peningkatan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan melalui mekanisme evaluasi yang sistematis.

Secara keseluruhan, ketiga aspek pengembangan SDM perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan telah berjalan cukup baik dan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Waikabubak. Meskipun masih terdapat

keterbatasan pada aspek jumlah guru tertentu, peningkatan kualifikasi akademik, dan sarana pembelajaran, sekolah telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengembangkan kompetensi guru guna meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Waikabubak telah dilaksanakan melalui aspek perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan SDM. Aspek perencanaan dilakukan melalui inventarisasi, peramalan kebutuhan, dan penyusunan program pengembangan yang melibatkan guru, meskipun masih terdapat ketidakseimbangan jumlah guru pada beberapa mata pelajaran dan kesenjangan kompetensi. Aspek pendidikan dan pelatihan telah berjalan secara berkelanjutan melalui berbagai program seperti *workshop*, *In House Training* (IHT), dan MGMP yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi serta kinerja guru, terutama dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran. Sementara itu, aspek pengelolaan SDM telah dilaksanakan melalui penempatan, pengadaan, pemeliharaan, serta evaluasi tenaga pendidik, meskipun masih menghadapi keterbatasan jumlah guru pada bidang tertentu dan sarana pendukung pembelajaran. Secara keseluruhan, pengembangan SDM di SMA Negeri 1 Waikabubak telah berjalan cukup baik dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru, namun masih memerlukan penguatan pada beberapa aspek untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Saran

SMA Negeri 1 Waikabubak perlu memperkuat pengembangan SDM melalui peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan guru, pemerataan kesempatan mengikuti pelatihan, serta dukungan yang lebih besar terhadap peningkatan kualifikasi akademik guru. Selain itu, pemerintah dan dinas pendidikan perlu mendukung pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik pada mata pelajaran yang masih mengalami kekurangan serta memperluas akses program pelatihan dan beasiswa bagi guru. Di sisi lain, guru diharapkan terus meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, dan penguasaan teknologi pembelajaran agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pendidikan yang terus berkembang. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji efektivitas pengembangan SDM dalam jangka panjang serta dampaknya terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik pada berbagai konteks satuan pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Ace, S. (2012). *Isu, teori, dan aplikasi untuk pembangunan pendidikan dan sumber daya manusia Indonesia* (Edisi kedua). Widya Aksara Press.
- Hardaning, N. K., & Yahya, F. A. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. *JIE (Journal of Islamic Education)*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.29062/jie.v6i1.196>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- INOVASI – Inovasi untuk Anak Sekolah Indonesia. (2019). *Laporan baseline Sumba, Nusa Tenggara Timur*. INOVASI. <http://www.inovasi.or.id>
- Irianto, J. (2001). *Tema-tema pokok manajemen sumber daya manusia*. Insan Gramedia.
- Khoiriyah, N. (2022). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang].
- Lexy J. Moleong. (2002). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Lexy J. Moleong. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Analisis data kualitatif: Buku sumber tentang metode-metode baru* (T. R. Rohidi, Trans.). Universitas Indonesia Press.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi dan implementasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Pata, R. (2017). Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–127.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/details/43920/uu-no-20-tahun-2003>
- Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2022 tentang Pendidikan Guru Penggerak*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Sakban, S., Ifnaldi, N., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 2(5), 93–104.
- Saputra, B. A., Fadhiil, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan di SMA KAPIN Jakarta Timur. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3140–3147. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.6469>
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). STIE YKPN.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. PT RajaGrafindo Persada.

- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. PT RajaGrafindo Persada.
- Surajiyo, D. (2020). *Penelitian sumber daya manusia: Pengertian, teori dan aplikasi (menggunakan IBM SPSS 22 for Windows)*. CV Budi Utama.
- Turno, D. (2024). *Pengembangan organisasi*. (C. P. Try, Ed.). CV Rey Media Grafika.
- Yuliana, P. (2023). Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam keorganisasian. *Jurnal Pertanian Unggul*, 2(1), 1–15.