

## **Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Guru di SMP N3 Muara Bungo**

Zulfajri, Kaharuddin, Isnaini Safira, Rahmatul Jannah, Mukhlis

[Zulfajri.jambie@gmail.com](mailto:Zulfajri.jambie@gmail.com)

Institut Agama Islam Muhammad Azim Jambi

### **ABSTRACT**

*Teacher quality is a key factor in educational success in schools. Competent, motivated teachers with a strong work ethic play a crucial role in creating an effective and meaningful learning process. However, the reality on the ground shows that challenges remain in human resource management in schools, such as a lack of ongoing development, a suboptimal performance evaluation system, and a failed collaborative work culture. This Community Service Program (PKM) aims to apply human resource management (HRM) principles to improve teacher quality at SMP Negeri 3 Muara Bungo. The PKM program is conducted through three main stages: analyzing teacher needs and conditions, competency-based performance management training, and ongoing development through mentoring and reflective evaluation. The implementation method involves a participatory approach in which teachers actively participate in designing strategies for self-development and professional development. Results of the program demonstrate significant improvements in discipline, collaboration, and learning innovation. Teachers gain a better understanding of the importance of work planning, time management, and strengthening communication among colleagues. Overall, the implementation of HRM in the school environment has proven effective in building a productive and professional work culture. This program not only improves teacher competency but also strengthens the school's management system to be more adaptive to the changes and demands of 21st-century education.*

**Keywords:** *human resource management, teacher quality, professional development, PKM, SMP Negeri 3 Muara Bungo*

### **ABSTRAK**

Kualitas guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru yang kompeten, termotivasi, dan memiliki etos kerja tinggi berperan penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sekolah, seperti kurangnya pembinaan berkelanjutan, sistem evaluasi kinerja yang belum optimal, serta belum terbangunnya budaya kerja kolaboratif. Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (MSDM) guna meningkatkan kualitas guru di SMP Negeri 3 Muara Bungo. Kegiatan PKM dilakukan melalui tiga tahapan utama: analisis kebutuhan dan kondisi guru, pelatihan manajemen kinerja berbasis kompetensi, serta pembinaan berkelanjutan melalui mentoring dan evaluasi reflektif. Metode pelaksanaan melibatkan pendekatan partisipatif di mana guru berperan aktif dalam merancang strategi pengembangan diri dan peningkatan profesionalisme. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam aspek kedisiplinan, kolaborasi, dan inovasi

pembelajaran. Guru menjadi lebih memahami pentingnya perencanaan kerja, pengelolaan waktu, serta penguatan komunikasi antar rekan sejawat. Secara keseluruhan, penerapan manajemen SDM dalam lingkungan sekolah terbukti efektif dalam membangun budaya kerja yang produktif dan profesional. Program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga memperkuat sistem manajerial sekolah agar lebih adaptif terhadap perubahan dan tuntutan pendidikan abad ke-21.

**Kata kunci:** manajemen sumber daya manusia, kualitas guru, pembinaan profesional, PKM, SMP Negeri 3 Muara Bungo

## PENDAHULUAN

Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan di sekolah. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan profesionalisme guru yang menjalankan proses pembelajaran. Dalam konteks pendidikan modern, guru tidak hanya berperan sebagai pengajar (*teacher*), tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan inovator dalam menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan bermakna (Muadzin, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap sekolah agar dapat meningkatkan mutu pendidikannya.

SMP Negeri 3 Muara Bungo sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah pertama di Kabupaten Bungo memiliki potensi besar dalam mencetak generasi yang unggul. Namun, berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan kepala sekolah serta beberapa guru, ditemukan beberapa permasalahan terkait pengelolaan SDM. Di antaranya adalah masih rendahnya tingkat kehadiran guru dalam kegiatan pengembangan profesi, kurangnya evaluasi kinerja yang terukur, serta belum optimalnya sistem penghargaan dan motivasi kerja. Sebagian guru juga merasa kurang mendapatkan pembinaan dalam hal manajemen waktu, strategi pembelajaran inovatif, dan kolaborasi tim dalam mencapai target sekolah.

Masalah-masalah tersebut menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah masih belum maksimal. Padahal, MSDM yang efektif mampu memberikan arah dan sistem pengelolaan tenaga pendidik secara profesional, mulai

dari perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan atas prestasi kerja. Dengan pengelolaan yang baik, setiap guru akan merasa dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya (Rivai & Sagala, 2019).

Dalam konteks pendidikan, penerapan manajemen SDM dapat diartikan sebagai proses mengelola potensi manusia di sekolah agar berfungsi optimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Hasibuan (2020), manajemen SDM mencakup fungsi-fungsi penting seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang ada. Bila prinsip-prinsip tersebut diterapkan dalam manajemen guru, maka akan tercipta sinergi antara kemampuan individu dengan visi dan misi sekolah.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib memiliki empat kompetensi dasar, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan sistem manajemen SDM yang berorientasi pada pembinaan berkelanjutan. Pembinaan ini harus dilakukan secara sistematis melalui pelatihan, pendampingan, serta evaluasi yang mengacu pada kinerja dan kebutuhan nyata guru di lapangan.

Kegiatan PKM ini dilaksanakan sebagai bentuk kontribusi akademisi terhadap peningkatan kualitas pendidikan melalui penguatan fungsi manajemen SDM di sekolah. Tujuan utama dari program ini adalah membantu pihak sekolah dalam mengembangkan sistem pembinaan guru yang terencana, terukur, dan berkelanjutan. Secara khusus, program ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi permasalahan dan kebutuhan pengembangan kompetensi guru di SMP Negeri 3 Muara Bungo.
2. Menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM dalam pengelolaan guru, mulai dari perencanaan hingga evaluasi kinerja.

3. Meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru melalui pelatihan manajemen kinerja dan refleksi pembelajaran.
4. Membentuk budaya kerja kolaboratif antara guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan untuk mendukung mutu pembelajaran.

Pentingnya penerapan manajemen SDM di sekolah bukan hanya untuk meningkatkan kinerja guru secara individu, tetapi juga untuk memperkuat organisasi sekolah secara keseluruhan. Sekolah yang memiliki sistem pengelolaan SDM yang baik akan lebih siap menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan.

Manajemen SDM yang efektif juga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana guru merasa dihargai, mendapatkan umpan balik yang membangun, serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri. Dalam jangka panjang, kondisi ini akan berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Dengan demikian, kegiatan PKM ini menjadi salah satu upaya nyata dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan melalui optimalisasi pengelolaan SDM. Program ini diharapkan mampu memberikan inspirasi dan model praktik baik (*best practice*) bagi sekolah lain di Kabupaten Bungo, khususnya dalam hal penerapan manajemen SDM yang terencana, partisipatif, dan berkelanjutan.

## **METODE**

Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Muara Bungo, Kabupaten Bungo, Provinsi Jambi. Kegiatan dilakukan selama tiga bulan, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Pendekatan yang digunakan adalah partisipatif dan kolaboratif, di mana seluruh guru dan kepala sekolah terlibat aktif dalam setiap tahap kegiatan.

### **1. Tahap Persiapan dan Analisis Kebutuhan**

Tahap pertama dimulai dengan kegiatan koordinasi bersama kepala sekolah untuk memperoleh gambaran umum tentang kondisi sumber daya

manusia di sekolah, terutama yang berkaitan dengan aspek kompetensi, motivasi, dan kinerja guru. Kegiatan analisis kebutuhan dilakukan melalui:

- a) Wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan wakil bidang kurikulum untuk mengetahui pola pembinaan guru yang sudah berjalan.
- b) Penyebaran angket kepada seluruh guru untuk memetakan tingkat motivasi, persepsi terhadap manajemen kinerja, serta hambatan yang dihadapi dalam peningkatan profesionalisme.
- c) Observasi langsung terhadap kegiatan belajar-mengajar dan rapat guru untuk melihat dinamika kerja serta pola komunikasi antar guru.

Dari hasil analisis diperoleh data bahwa sebagian guru belum memiliki kebiasaan reflektif dalam menilai kinerjanya, jarang mendapat umpan balik terstruktur dari kepala sekolah, dan belum memahami pentingnya manajemen waktu serta perencanaan kerja tahunan secara efektif.

## 2. Tahap Pelaksanaan Program

Pelaksanaan kegiatan PKM dibagi menjadi beberapa sesi pelatihan dan pendampingan.

### a) Pelatihan Manajemen SDM Sekolah

Pelatihan ini difokuskan pada penguatan pemahaman guru dan pimpinan sekolah mengenai konsep dan praktik manajemen sumber daya manusia. Materi pelatihan meliputi: Perencanaan SDM berbasis kebutuhan sekolah; Pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan refleksi; Evaluasi kinerja dan sistem penghargaan. Strategi peningkatan motivasi kerja guru.

Pelatihan dilakukan secara interaktif melalui ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi perencanaan program kerja guru. Peserta dilibatkan dalam menyusun rencana pengembangan individu

(RPI) yang berisi target kompetensi dan langkah-langkah peningkatannya.

b) Pendampingan dan Mentoring

Setelah pelatihan, dilakukan pendampingan oleh tim pelaksana kepada guru dan kepala sekolah selama empat minggu. Pendampingan mencakup: Observasi kegiatan pembelajaran untuk memberikan umpan balik terkait manajemen kelas dan penggunaan strategi pembelajaran aktif; Mentoring individu untuk membantu guru menyusun rencana pengajaran dan refleksi kinerja pribadi; Pendampingan kepala sekolah dalam penerapan sistem evaluasi dan penghargaan berbasis kinerja guru.

c) Evaluasi dan Refleksi Bersama

Tahap akhir adalah evaluasi dan refleksi bersama seluruh peserta kegiatan. Guru diminta mempresentasikan perubahan dan pengalaman selama proses pendampingan. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan hasil observasi sebelum dan sesudah kegiatan, serta melalui kuesioner kepuasan peserta terhadap program PKM.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pelaksanaan program PKM di SMP Negeri 3 Muara Bungo menunjukkan hasil yang menggembirakan dalam berbagai aspek. Sebelum kegiatan dimulai, survei awal menunjukkan bahwa hanya sekitar 30% guru yang menyusun rencana kerja tahunan dan melakukan refleksi pembelajaran secara rutin. Setelah kegiatan berlangsung selama tiga bulan, angka tersebut meningkat menjadi 85% guru yang telah memiliki perencanaan kerja dan menerapkan refleksi diri setelah mengajar.

Selain itu, terdapat peningkatan signifikan dalam disiplin kerja dan kehadiran guru. Berdasarkan laporan absensi, tingkat keterlambatan guru menurun sebesar 40%, dan keterlibatan dalam kegiatan rapat maupun pengembangan profesional meningkat

hingga 90%. Guru mulai menunjukkan kesadaran bahwa manajemen waktu dan tanggung jawab profesional adalah bagian dari etika kerja yang harus dijaga.

Peningkatan lain terlihat dalam aspek kolaborasi antar guru. Melalui kegiatan diskusi kelompok dan mentoring, guru menjadi lebih terbuka terhadap umpan balik dari rekan sejawat. Suasana kerja yang dulunya cenderung individual kini bergeser menjadi lebih kooperatif dan partisipatif. Hal ini tampak dari munculnya inisiatif guru untuk saling berbagi materi ajar, berdiskusi tentang metode pembelajaran inovatif, serta membentuk kelompok kecil refleksi mingguan.

Selain perubahan perilaku dan sikap kerja, kegiatan PKM juga memberikan pengaruh terhadap kompetensi profesional guru. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, guru menunjukkan peningkatan dalam:

- a) kemampuan merencanakan pembelajaran berbasis kurikulum merdeka,
- b) penggunaan media digital dalam proses pembelajaran, dan
- c) pelaksanaan penilaian autentik sesuai kebutuhan siswa.

Beberapa guru bahkan mulai memanfaatkan platform pembelajaran daring untuk berbagi bahan ajar dan melaksanakan kegiatan penilaian berbasis proyek. Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang berfokus pada penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 3 Muara Bungo telah menunjukkan hasil yang kuat dalam meningkatkan kualitas guru, baik dari sisi kompetensi, etos kerja, maupun budaya organisasi sekolah. Keberhasilan program ini dapat dipahami melalui beberapa sudut pandang teori dan praktik manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan fungsi-fungsi utama manajemen SDM, yaitu perencanaan, pengembangan, motivasi, dan evaluasi kinerja.

## **1. Penerapan Fungsi Perencanaan (Planning) dalam Pengelolaan Guru**

Fungsi perencanaan merupakan tahap awal yang menentukan arah pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Melalui tahap ini, sekolah bersama tim PKM

melakukan analisis kebutuhan (*needs assessment*) terhadap guru untuk mengetahui kesenjangan kompetensi dan potensi yang perlu dikembangkan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum memiliki perencanaan kerja individu dan belum terbiasa melakukan refleksi pembelajaran. Melalui kegiatan pelatihan dan penyusunan *Rencana Pengembangan Individu (RPI)*, guru mulai dilatih untuk menetapkan target pembelajaran, indikator kinerja, serta strategi pencapaian tujuan.

Pendekatan ini selaras dengan pandangan Mathis dan Jackson (2017) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM yang baik harus berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan kompetensi individu. Dengan adanya RPI, guru di SMP Negeri 3 Muara Bungo tidak lagi bekerja tanpa arah, tetapi memiliki acuan kerja yang jelas, terukur, dan realistis.

Selain itu, perencanaan yang matang membantu sekolah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan ke depan, seperti pelatihan digital learning, asesmen autentik, atau pengelolaan kelas diferensiasi. Hal ini penting agar program pengembangan profesional tidak bersifat reaktif, tetapi proaktif dan berkelanjutan.

## **2. Pengembangan Kompetensi Guru (Development)**

Salah satu komponen utama dalam manajemen SDM adalah pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan. Pada kegiatan PKM ini, pengembangan kompetensi dilakukan melalui dua pendekatan utama: pelatihan kelompok (*training*) dan pendampingan personal (*mentoring/coaching*).

Pelatihan kelompok dirancang untuk meningkatkan pemahaman konseptual tentang manajemen kinerja dan profesionalisme guru. Materi yang diberikan tidak hanya teori, tetapi juga studi kasus tentang pengelolaan waktu, penyusunan program kerja, dan refleksi pembelajaran. Guru didorong untuk melakukan analisis diri (*self-*



*assessment*) terhadap kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga muncul kesadaran reflektif tentang apa yang perlu ditingkatkan.

Sementara itu, pendampingan personal difokuskan pada praktik nyata dalam konteks kelas dan administrasi pembelajaran. Pendekatan ini terbukti efektif karena setiap guru memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda. Coaching dilakukan melalui observasi langsung dan umpan balik konstruktif yang diberikan oleh tim pendamping.

Pendekatan ini sesuai dengan teori *experiential learning* dari Kolb (1984), di mana pembelajaran efektif terjadi ketika individu mengalami, merefleksikan, dan menerapkan pengalaman tersebut dalam praktik nyata. Guru yang sebelumnya pasif dalam mengikuti kegiatan pembinaan mulai menunjukkan inisiatif untuk mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran, seperti penggunaan media interaktif, metode diskusi reflektif, dan penilaian berbasis proyek. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 78% guru mengalami peningkatan skor pada aspek perencanaan pembelajaran, dan 85% menunjukkan peningkatan keaktifan dalam forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sekolah.

### **3. Peningkatan Motivasi dan Kedisiplinan Melalui Sistem Penghargaan**

Salah satu permasalahan utama yang ditemukan pada tahap awal adalah rendahnya motivasi kerja guru. Beberapa guru merasa bahwa kerja keras mereka tidak mendapatkan apresiasi, sedangkan penilaian kinerja bersifat formalitas. Untuk mengatasi hal tersebut, tim PKM memperkenalkan sistem penghargaan non-material berbasis kinerja (*performance-based recognition*).

Bentuk penghargaan ini tidak berupa insentif finansial, melainkan pengakuan simbolik seperti “Guru Inspiratif Bulanan” dan sertifikat apresiasi untuk guru yang menunjukkan inovasi pembelajaran. Meskipun sederhana, pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan semangat dan partisipasi guru.

Hal ini diperkuat oleh teori motivasi Herzberg (1959) yang membedakan antara faktor motivator (pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor higienis (gaji, kondisi kerja). Dengan memberikan pengakuan atas kontribusi individu, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, adanya transparansi dalam sistem evaluasi membuat guru merasa lebih adil dan termotivasi. Kepala sekolah mulai menerapkan model penilaian berbasis kinerja yang menilai aspek perencanaan, pelaksanaan, dan refleksi pembelajaran, bukan hanya kehadiran atau administrasi. Dampaknya, tingkat kedisiplinan guru meningkat hingga 40%, dan tingkat partisipasi dalam kegiatan sekolah seperti pelatihan dan rapat meningkat hingga 90%.

#### **4. Penguatan Budaya Kolaboratif dan Komunikasi Efektif**

Sebelum pelaksanaan PKM, pola kerja guru di SMP Negeri 3 Muara Bungo cenderung individual. Setiap guru bekerja berdasarkan kebiasaan pribadi tanpa adanya sinergi antar rekan sejawat. Setelah diterapkannya sistem manajemen SDM berbasis kolaborasi, mulai terbentuk budaya kerja baru yang lebih terbuka dan komunikatif.

Program mentoring berkelompok dan forum refleksi mingguan menjadi wadah bagi guru untuk berbagi pengalaman, berdiskusi, dan saling memberi umpan balik. Diskusi ini tidak hanya memperkuat kompetensi pedagogik, tetapi juga membangun rasa saling percaya (*mutual trust*) dan dukungan sosial di antara guru.

Menurut Robbins dan Judge (2018), komunikasi yang efektif dalam organisasi pendidikan berperan penting untuk meningkatkan koordinasi, memperkuat semangat tim, dan menciptakan iklim kerja yang positif.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa lebih nyaman berdiskusi dengan rekan sejawat untuk mencari solusi atas masalah pembelajaran. Mereka juga mulai membentuk kelompok reflektif lintas mata pelajaran yang secara sukarela membahas strategi inovatif untuk meningkatkan mutu pengajaran.

Selain itu, kolaborasi ini juga memperkuat hubungan guru dengan kepala sekolah. Kepala sekolah tidak lagi berperan sebagai penilai semata, melainkan sebagai fasilitator yang mendukung pertumbuhan profesional guru.

### **5. Dampak Manajerial terhadap Sekolah**

Selain perubahan individu guru, penerapan manajemen SDM juga membawa dampak positif terhadap sistem manajerial sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah mendapatkan model pengelolaan tenaga pendidik yang lebih sistematis melalui siklus *Plan–Do–Check–Action (PDCA)*.

Beberapa perubahan nyata yang terjadi antara lain: Tersusunnya data kinerja guru berbasis indikator kompetensi, sehingga evaluasi menjadi lebih objektif; Terbentuknya tim pengembangan profesional guru (TPPG) yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan pelatihan dan inovasi; Adanya agenda refleksi bulanan yang kini menjadi bagian tetap dari kalender akademik sekolah.

Dengan adanya sistem tersebut, sekolah memiliki mekanisme yang jelas untuk melakukan pembinaan berkelanjutan tanpa harus menunggu program eksternal dari dinas pendidikan. Hal ini memperkuat kemandirian sekolah dalam meningkatkan mutu guru dan menjadikan SMP Negeri 3 Muara Bungo sebagai contoh praktik baik bagi sekolah lain di Kabupaten Bungo.

### **6. Tantangan dan Solusi Keberlanjutan Program**

Meskipun kegiatan PKM ini berjalan sukses, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan untuk keberlanjutan program. Pertama, masih ada sebagian kecil guru senior yang kurang terbuka terhadap perubahan, terutama dalam penggunaan teknologi dan adaptasi metode pembelajaran baru. Untuk mengatasi hal ini, tim PKM merekomendasikan strategi *buddy system*, yaitu pendampingan oleh guru muda yang lebih melek teknologi kepada guru senior dalam suasana saling belajar.

Kedua, keterbatasan waktu karena beban administratif guru yang tinggi sering kali menghambat konsistensi refleksi pembelajaran. Solusinya adalah dengan integrasi refleksi ke dalam kegiatan rutin seperti rapat bulanan, sehingga tidak menambah beban kerja.

Ketiga, perlu adanya dukungan berkelanjutan dari kepala sekolah dan pengawas agar sistem manajemen SDM yang sudah terbentuk tidak berhenti setelah program PKM selesai. Kepala sekolah diharapkan melanjutkan sistem evaluasi berbasis kompetensi dan forum refleksi guru sebagai bagian dari budaya kerja sekolah.

## **7. Relevansi Program dengan Tujuan Pendidikan Nasional**

Secara konseptual, kegiatan PKM ini mendukung arah kebijakan nasional dalam penguatan kompetensi guru sebagaimana tertuang dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru. Empat kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian) semuanya diperkuat melalui penerapan manajemen SDM yang komprehensif.

- a) Kompetensi pedagogik meningkat melalui pelatihan perencanaan pembelajaran dan asesmen autentik.
- b) Kompetensi profesional diperkuat lewat pendampingan dalam penggunaan media dan strategi inovatif.
- c) Kompetensi sosial tumbuh melalui kolaborasi dan kerja tim.
- d) Kompetensi kepribadian berkembang melalui pembiasaan refleksi, tanggung jawab, dan kedisiplinan.

Dengan demikian, penerapan manajemen SDM bukan sekadar strategi administratif, tetapi merupakan pendekatan holistik untuk mewujudkan guru yang berkarakter, adaptif, dan profesional sejalan dengan visi pendidikan Indonesia untuk menciptakan generasi pembelajar sepanjang hayat.

## **KESIMPULAN**

Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 3 Muara Bungo menunjukkan hasil

yang positif dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru. Melalui pelatihan, pendampingan, dan refleksi kolaboratif, guru menjadi lebih disiplin, terarah, dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, dan evaluasi kinerja mampu menciptakan sistem pembinaan yang terukur dan berkelanjutan. Guru juga menunjukkan peningkatan dalam kemampuan merencanakan pembelajaran, menggunakan media digital, serta bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan sekolah. Selain berdampak pada peningkatan kinerja guru secara individual, kegiatan ini juga memperkuat sistem manajerial sekolah agar lebih adaptif, transparan, dan berorientasi pada mutu pendidikan. Kepala sekolah kini memiliki model pengelolaan SDM yang lebih sistematis, sementara budaya kerja di sekolah berubah menjadi lebih terbuka dan suportif. Dengan demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia terbukti menjadi strategi efektif dalam membangun sekolah yang profesional, produktif, dan mampu menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21 secara berkelanjutan.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala SMP Negeri 3 Muara Bungo beserta seluruh dewan guru yang telah memberikan dukungan, kerja sama, dan partisipasi aktif selama pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak Institut Agama Islam Muhammad Azim Jambi yang telah memberikan kesempatan, arahan, dan fasilitas dalam pelaksanaan kegiatan ini. Apresiasi mendalam diberikan kepada rekan-rekan dosen serta mahasiswa pendamping yang turut membantu dalam proses pelatihan, pendampingan, serta dokumentasi kegiatan. Semoga kerja sama dan semangat kolaboratif yang telah terjalin dapat menjadi dasar untuk pengembangan program pengabdian lanjutan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page Publishers.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Muadzin, A. M. A. (2021). Konsepsi peran guru sebagai fasilitator dan motivator dalam proses pembelajaran pendidikan agama Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 171-186.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.