



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

DOI : [10.32493./jiim.v4i2.54894](https://doi.org/10.32493/jiim.v4i2.54894)

ISSN (online) : 2830-0548

ISSN (print) : 2829-6648

Article info : *Received* : 21 Nov 2025 *Revised* : 22 Nov 2025 *Accepted* : 26 Nov 2025

Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik pada Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang.

Syarifudin Saadih¹, Moh. Sutoro², Mukrodi³

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang

Email : syarifudinsaadih@gmail.com¹; dosen01475@unpam.ac.id²; dosen00560@unpam.ac.id³

Abstract : This study aims to analyze the implementation of Human Resource Management (HRM) and its contribution to improving teacher competence at Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa. A qualitative method was used with the S.M.A.R.T approach to evaluate whether HRM programs are planned and implemented systematically. Data were collected through interviews, observation, and documentation. The findings show that HRM is implemented through manpower planning, selective recruitment, continuous training, performance evaluation, and a structured compensation system. The S.M.A.R.T approach ensures clear goals, measurable indicators, realistic targets, relevance, and time-bound implementation. HRM implementation significantly enhances teacher competence and contributes to improving educational quality.

Keywords : Human Resource Management; Teacher Competence; S.M.A.R.T Approach; Training; Performance Evaluation

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan kontribusinya dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan S.M.A.R.T untuk mengevaluasi perencanaan dan pelaksanaan program MSDM. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa MSDM diterapkan melalui perencanaan SDM, rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, dan sistem kompensasi terstruktur. Pendekatan S.M.A.R.T memastikan tujuan spesifik, indikator terukur, ketercapaian realistis, relevansi, dan batas waktu pelaksanaan. Implementasi MSDM secara signifikan meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pendidikan.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompetensi Guru; Pendekatan S.M.A.R.T; Pelatihan; Evaluasi Kinerja

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling strategis bagi kemajuan organisasi maupun bangsa. Berbagai penelitian menegaskan bahwa kualitas SDM lebih menentukan keberhasilan dibandingkan kekayaan sumber daya alam. Dalam konteks pendidikan, keberhasilan sebuah sekolah tidak hanya ditopang oleh fasilitas atau kurikulum, tetapi sangat bergantung pada kompetensi, profesionalisme, dan motivasi tenaga pendidik. SDM menjadi penggerak utama seluruh proses pendidikan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) hadir sebagai instrumen strategis untuk memastikan pengelolaan tenaga pendidik berlangsung efektif melalui proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, pengembangan karier, serta sistem penghargaan. Pandangan ini sejalan dengan Khaeruman et al. (2021) yang menegaskan bahwa manusia merupakan elemen paling esensial dalam organisasi karena berperan mengoperasikan seluruh sumber daya lainnya. Dalam dunia pendidikan, penguatan MSDM menjadi krusial untuk memastikan guru mampu menjawab tuntutan perkembangan kurikulum, teknologi, dan dinamika pembelajaran.

Meskipun pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi, termasuk UUD 1945, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, serta Standar Nasional Pendidikan, mutu tenaga pendidik masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kesenjangan kompetensi, kurangnya pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang belum optimal, serta belum adanya jalur pengembangan karier yang jelas. Charismiadi (2020) menegaskan bahwa kelemahan kompetensi dapat diatasi melalui sistem manajemen yang baik, dengan catatan MSDM diterapkan secara terstruktur dan terpadu.

Berbagai permasalahan seperti tuntutan kurikulum yang semakin kompleks, keterbatasan pelatihan, penilaian kinerja yang belum objektif, sistem penghargaan yang tidak merata, serta distribusi beban kerja yang tidak proporsional menunjukkan bahwa pengelolaan guru masih membutuhkan perbaikan. Di banyak sekolah, termasuk sekolah swasta, implementasi MSDM sering berjalan parsial sehingga tidak menghasilkan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang sebagai lembaga pendidikan swasta unggulan dituntut untuk memastikan tenaga pendidiknya berkembang sesuai kebutuhan zaman. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris mengenai bagaimana implementasi MSDM dilakukan dan sejauh mana kebijakan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran objektif mengenai praktik pengelolaan SDM di sekolah serta rekomendasi penguatan sistem MSDM demi peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini memfokuskan perhatian pada aspek-aspek penting yang masih kurang dibahas dalam studi terdahulu, khususnya terkait implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lingkungan sekolah. Untuk itu, penelitian ini dilakukan dengan judul: "Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik pada Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang."

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya Adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang?.
2. Bagaimana kompetensi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang?.

3. Bagaimana pelatihan dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa?.

B. KAJIAN LITERATUR

Menurut (Hasibuan, 2016) Manajemen adalah ilmu tentang sekumpulan pengetahuan yang sistematis yang telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu dan seni suatu kreativitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan mengatur, memanfaatkan sumberdaya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2017), manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur dan memanfaatkan berbagai sumber daya organisasi secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disebut sebagai *ilmu* karena manajemen memiliki prinsip, konsep, dan metode yang sistematis dan dapat diterapkan secara universal dalam mengelola organisasi.

Menurut (Robbins & Coulter, 2018) manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah melakukan hal yang benar, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut pendapat (Hery, 2018) manajemen merupakan proses kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. Lebih lanjut disampaikan manajemen tidak hanya mencakup kegiatan untuk mencapai dan memenuhi sasaran organisasi, tetapi juga menjalankan kegiatan tersebut dengan efektif dan efisien. Pada dasarnya disaat manajer menjalankan pekerjaannya, mereka akan selalu melakukan sejumlah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan maupun pengendalian.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Ardana, 2015) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Kompetensi Menurut (Dessler, 2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan 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 itu tersebut.

Menurut (Edison et al, 2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Menurut (Mukrodi & Sugiarti, 2022) Kompetensi merupakan alat bagi pegawai untuk dapat mencapai kinerja dan produktivitas kerja, karena itu maka perusahaan akan mempertimbangkan posisi/jabatan yang lebih pantas sebagai penghargaan/apresiasi.



C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menggali, memahami, dan menganalisis secara mendalam implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang menekankan pada pemahaman fenomena secara holistik dalam konteks alami, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2020) bahwa penelitian kualitatif berlandaskan filsafat postpositivisme dan berfokus pada makna di balik perilaku individu atau kelompok.

Penelitian ini memanfaatkan jenis data primer dan sekunder; data primer diperoleh langsung dari informan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, diskusi kelompok terarah (FGD), serta triangulasi informasi untuk memastikan keandalan data, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen internal sekolah seperti kebijakan rekrutmen dan pelatihan, data kepegawaian, laporan evaluasi kinerja, struktur organisasi, serta literatur ilmiah yang relevan dengan kajian MSDM dan kompetensi guru. Informan penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling dengan pertimbangan bahwa mereka memahami proses MSDM, sehingga melibatkan Direktur Akademik, Kepala Sekolah, Kepala Bagian SDM, serta tenaga pendidik dari berbagai bidang studi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas pembelajaran dan manajemen, wawancara semi-terstruktur untuk menggali makna dan pengalaman informan, dokumentasi sebagai pelengkap bukti administratif, FGD untuk memperoleh validasi dan perspektif kolektif, serta studi kepustakaan untuk memperkuat landasan teoretis penelitian. Analisis data dilakukan melalui proses induktif yang meliputi reduksi data, penyajian data secara tematik, dan penarikan kesimpulan, di mana seluruh proses dilakukan secara berulang agar interpretasi temuan benar-benar mencerminkan kondisi lapangan dan terbebas dari subjektivitas peneliti. Penelitian ini juga menerapkan metode S.M.A.R.T (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) sebagai kerangka evaluatif untuk menilai efektivitas implementasi MSDM di sekolah, terutama pada aspek perencanaan tenaga kerja, program pelatihan dan pengembangan, sistem evaluasi kinerja, serta kebijakan pengembangan karier guru.

Melalui indikator S.M.A.R.T, penelitian menilai sejauh mana tujuan setiap program MSDM dirumuskan secara jelas, diukur melalui indikator yang tepat, realistis dicapai oleh tenaga pendidik, relevan dengan kebutuhan sekolah, dan dilaksanakan dalam kerangka waktu yang terencana sehingga mampu menunjukkan tingkat keberhasilan implementasi MSDM secara objektif dan komprehensif. Dengan pendekatan metodologis yang menyeluruh ini, penelitian diharapkan menghasilkan gambaran yang mendalam mengenai kontribusi MSDM terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik serta memberikan implikasi praktis bagi pengembangan kebijakan MSDM di lingkungan sekolah.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Forum Group Discussion



Peserta FGD sepakat bahwa kebijakan manajemen SDM di Sekolah Terpadu Pahoa diarahkan untuk menciptakan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan berkarakter sesuai nilai-nilai moral sekolah. Direktur Akademik menegaskan bahwa kebijakan SDM dibangun atas dasar keseimbangan antara kompetensi teknis dan karakter. Kepala Bagian SDM menambahkan bahwa setiap kebijakan disusun berdasarkan man power planning dan disahkan di tingkat pengurus yayasan. Sementara itu, para guru menilai bahwa kebijakan SDM cukup efektif karena berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, mereka juga menyoroti perlunya kebijakan yang lebih fleksibel menyesuaikan kebutuhan masing-masing jenjang.

Semua peserta mengakui bahwa sekolah secara rutin menyelenggarakan pelatihan pedagogik setiap tahun melalui in-house training, workshop, dan seminar. Kepala SMP menyebutkan bahwa pelatihan disusun berdasarkan hasil supervisi dan evaluasi guru. Para guru menilai bahwa pelatihan tersebut membantu dalam meningkatkan strategi pembelajaran dan kepercayaan diri di kelas. Namun, ada masukan agar pelatihan lebih difokuskan pada praktik langsung di kelas serta disesuaikan dengan tantangan pembelajaran modern seperti AI-based learning dan pembelajaran berdiferensiasi.

Kepala Bagian SDM menjelaskan bahwa peningkatan profesionalisme dilakukan melalui kolaborasi dengan bagian pengembangan untuk mengadakan pelatihan eksternal, MGMP internal, dan peer teaching. Guru-guru menyampaikan bahwa survei kebutuhan pelatihan sering dilakukan untuk memastikan relevansi materi. Salah satu guru menyampaikan bahwa program mentoring dan refleksi diri sangat membantu meningkatkan kemampuan profesional. Namun, keterbatasan waktu menjadi kendala utama dalam partisipasi guru terhadap semua kegiatan tersebut.

Para peserta menyoroti bahwa sekolah aktif membangun budaya kolaborasi melalui rapat rutin, forum rumpun pelajaran, serta kegiatan ACT (Attitude, Communication, and Thinking). Guru-guru menilai bahwa kegiatan ini membantu mereka memperkuat keterampilan komunikasi, empati, dan kerja sama lintas jenjang. Nilai-nilai Di Zi Gui dan ajaran Konfusius juga menjadi dasar penguatan kompetensi sosial guru.

Hasil FGD menunjukkan kesamaan pandangan bahwa pembinaan karakter guru menjadi prioritas utama. Direktur Akademik menekankan pentingnya keteladanan pimpinan sebagai model nilai integritas dan tanggung jawab profesional. Kepala SDM menambahkan adanya program seperti seminar kebahagiaan dan pelatihan etika profesi. Guru-guru menilai kegiatan tersebut membantu mereka menjaga semangat dan tanggung jawab dalam bekerja, meskipun di sisi lain beban kerja dan ekspektasi tinggi kadang menjadi tekanan psikologis.

Semua peserta menyatakan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan secara ketat dan profesional. Kepala SDM menjelaskan bahwa proses dimulai dari man power planning, kemudian seleksi administratif, tes kompetensi, microteaching, hingga wawancara nilai. Guru-guru yang baru bergabung mengonfirmasi bahwa proses seleksi menilai tidak hanya kemampuan akademik, tetapi juga kesesuaian nilai moral dan kemampuan tribahasa.

Peserta FGD menilai bahwa sekolah memberikan banyak kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri melalui pelatihan kurikulum, literasi numerasi, dan teknologi pembelajaran. Guru senior menekankan pentingnya pelatihan coaching competency dan digital learning karena sangat relevan dengan kebutuhan saat ini. Kendala yang muncul adalah keterbatasan waktu serta padatnya jadwal guru yang menghambat partisipasi penuh dalam setiap program.

Direktur Akademik dan Kepala SDM menjelaskan bahwa sistem kompensasi mengacu pada kebijakan yayasan, meliputi gaji pokok, tunjangan kehadiran, bonus tahunan, dan penghargaan masa kerja. Guru senior mengapresiasi adanya penghargaan loyalitas, namun menyarankan agar indikator kinerja individual diperkuat agar penghargaan lebih adil dan



memotivasi. Guru muda menilai bahwa selain kompensasi finansial, bentuk apresiasi non-materi seperti rekomendasi karier dan pengakuan publik juga penting.

Semua peserta sepakat bahwa sistem penilaian kinerja di Sekolah Terpadu Pahoa bersifat objektif dan berkesinambungan. Penilaian dilakukan melalui observasi kelas, supervisi, dan refleksi pembelajaran. Hasilnya digunakan sebagai dasar promosi, pelatihan, dan pembinaan. Guru merasa sistem ini membantu mereka mengetahui area yang perlu ditingkatkan, tetapi berharap umpan balik diberikan lebih cepat dan lebih detail.

Pembahasan Hasil Wawancara dan FGD Dikaitkan dengan Pendekatan SMART

Aspek SMART	Hasil Wawancara & FGD	Kesesuaian Implementasi	Penjelasan
Specific (Spesifik)	Kebijakan MSDM difokuskan untuk membentuk tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan berkarakter berdasarkan nilai-nilai moral sekolah (<i>Di Zi Gui</i> dan ajaran Konfusius). Program utama meliputi rekrutmen selektif, pelatihan pedagogik dan profesional, serta pembinaan karakter melalui kegiatan ACT (<i>Attitude, Communication, Thinking</i>).	Sesuai	Arah kebijakan MSDM memiliki sasaran yang jelas dan terfokus pada empat kompetensi guru: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Tujuan peningkatan kompetensi guru ditetapkan secara eksplisit dalam kebijakan SDM sekolah.

Aspek SMART	Hasil Wawancara & FGD	Kesesuaian Implementasi	Penjelasan
Measurable (Terukur)	Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui supervisi kelas, refleksi pembelajaran, penilaian kedisiplinan, serta hasil pelatihan. Indikator kinerja digunakan sebagai dasar promosi, pelatihan lanjutan, dan pemberian kompensasi.	Sesuai	Sekolah memiliki sistem penilaian yang terukur dengan indikator yang jelas dan objektif. Hasil evaluasi dimanfaatkan untuk pengembangan karier dan peningkatan kinerja guru.
Achievable (Dapat Dicapai)	Program pengembangan SDM seperti in-house training, peer teaching, mentoring, dan MGMP internal disusun secara realistis sesuai dengan kemampuan dan waktu guru. Dukungan dari manajemen dan SDM memastikan pelaksanaan berjalan efektif meskipun terdapat kendala waktu.	Sesuai	Strategi pengembangan kompetensi dirancang agar dapat dicapai oleh guru dengan dukungan fasilitas, jadwal fleksibel, dan kerja sama antarbagian. Target realistis membuat guru mampu berpartisipasi aktif.
Relevant (Relevan)	Seluruh kebijakan dan pelatihan diselaraskan dengan visi dan misi Sekolah Pahoa, yakni membentuk pendidik yang berdaya saing global dan bermoral tinggi. Program digital learning, coaching competency, dan pembelajaran	Sesuai	Kebijakan MSDM selaras dengan kebutuhan sekolah dan perkembangan pendidikan modern. Nilai moral <i>Di Zi Gui</i> menjadi dasar pembentukan karakter, sementara pelatihan digital memperkuat profesionalisme guru.

Aspek SMART	Hasil Wawancara & FGD	Kesesuaian Implementasi	Penjelasan
	berdiferensiasi diterapkan untuk menjawab tuntutan kurikulum dan perkembangan teknologi.		
Time-bound (Terikat Waktu)	Program pelatihan dan pembinaan dilaksanakan secara rutin dan berjadwal: pelatihan tahunan, supervisi dua kali per semester, forum rumpun pelajaran bulanan, serta program ACT yang berlangsung berkala.	Sesuai	Setiap kegiatan pengembangan kompetensi memiliki batas waktu dan jadwal evaluasi yang jelas, menunjukkan sistem MSDM yang berkesinambungan dan terencana.

Analisis Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil wawancara dan *Focus Group Discussion* (FGD), implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang menunjukkan pelaksanaan yang sistematis dan berorientasi pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Proses implementasi tersebut mencakup berbagai aspek strategis yang mencerminkan penerapan fungsi-fungsi utama MSDM, yaitu perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi.

Pada tahap perencanaan sumber daya manusia, bagian SDM bekerja sama dengan manajemen sekolah dalam menyusun man power planning berdasarkan kebutuhan tiap jenjang pendidikan. Proses ini memastikan jumlah dan kualifikasi guru sesuai dengan visi sekolah, yakni membentuk pendidik yang profesional, kompeten, dan berkarakter. Kebijakan ini disahkan oleh pengurus yayasan dan menjadi dasar pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM setiap tahun ajaran.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khoironi et al., 2022) dengan judul *Implementation of Human Resource Management to Improve Teacher Performance at SMP IT Imam Syafi'i dan Insan Utama of Pekanbaru*, yang menyatakan bahwa Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan kebutuhan untuk mengantisipasi kekurangan personel guru dan memaksimalkan perekrutan agar tidak terjadi kekosongan bidang studi. Proses ini melibatkan penyusunan visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi bersama pihak terkait melalui negosiasi, pembentukan tim, penetapan peran, dan pengaturan komitmen.

Begitu juga teori yang disampaikan oleh (Moekijat, 2016), perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berusaha menjamin bahwa jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuan.

Dalam aspek rekrutmen dan seleksi, sekolah menerapkan proses yang ketat dan terukur melalui seleksi administratif, psikotest, tes kompetensi akademik, microteaching, serta



wawancara nilai. Seleksi ini tidak hanya menilai kemampuan akademik, tetapi juga menekankan kesesuaian karakter calon guru dengan nilai-nilai moral Di Zi Gui dan kemampuan tribahasa (Bahasa Indonesia, Inggris, dan Mandarin). Hal ini memperlihatkan bahwa proses rekrutmen di Sekolah Paha tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada keselarasan nilai dan budaya kerja sekolah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pujiharti & Fauziyah, 2024) dengan judul Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif termasuk kualifikasi dan rekrutmen yang tepat dianggap kunci untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan. Manajemen SDM di sekolah mencakup kualifikasi dan rekrutmen yang tepat yang memengaruhi kinerja guru.

Seleksi tenaga pendidik di Sekolah Terpadu Paha dilakukan secara sistematis dan berlapis, dengan tujuan untuk memastikan bahwa calon guru yang direkrut tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai budaya sekolah serta memiliki karakter yang mendukung pengembangan pendidikan holistik.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nofiar, Maswarni, dan Susanti, 2022) menyimpulkan bahwa seleksi yang tepat berperan penting dalam menghasilkan karyawan dengan kinerja tinggi, karena proses seleksi menentukan apakah calon pegawai memiliki kemampuan dan kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan.

Sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Supomo & Nurhayati, 2018) yang menyatakan bahwa pada dasarnya seleksi bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memilih kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Begitu pula teori yang disampaikan oleh (Yusuf & Maliki, 2021) yang menyatakan bahwa proses yang digunakan dalam proses seleksi oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang, atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini.

Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh (Khoironi et al., 2022) dengan judul Implementation of Human Resource Management to Improve Teacher Performance at SMP IT Imam Syafi'i dan Insan Utama of Pekanbaru yang menyatakan bahwa seleksi guru baru sepenuhnya diserahkan kepada sekolah, dengan yayasan menetapkan kriteria. Wawancara merupakan teknik seleksi yang paling banyak digunakan karena fleksibilitasnya.

Begitu juga teori yang disampaikan oleh (Gómez-Mejía et al., 2016) yang menyatakan bahwa wawancara tetap menjadi teknik seleksi yang paling sering digunakan karena sifatnya yang mudah disesuaikan dan kemampuannya mengevaluasi banyak aspek kandidat.

Pada tahap pengembangan dan pelatihan, sekolah secara rutin melaksanakan in-house training, workshop, seminar, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Materi pelatihan disusun berdasarkan hasil supervisi dan kebutuhan aktual tenaga pendidik. Selain pelatihan internal, guru juga difasilitasi untuk mengikuti pelatihan eksternal dan kegiatan peer teaching atau MGMP internal. Strategi ini menunjukkan bahwa pelatihan dilakukan secara needs-based dan berkelanjutan untuk memastikan peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (HAMBALI, 2025) dengan judul Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Guru di SMK Negeri 7 Palangka Raya menyatakan bahwa Guru harus terus beradaptasi dan meningkatkan keterampilannya melalui berbagai kegiatan seperti ceramah, pelatihan, seminar, dan webinar untuk meningkatkan kemampuan mengajarnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi SDM di bidang pendidikan, guru harus fokus pada pengajaran melalui pendidikan formal, pelatihan, seminar, dan webinar.

Begitu juga dengan teori yg disampaikan oleh (Noe, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran



kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

Aspek penilaian kinerja diterapkan secara objektif melalui supervisi pembelajaran, observasi kelas, dan refleksi hasil belajar. Penilaian dilakukan dua kali dalam satu tahun ajaran dan hasilnya digunakan sebagai dasar bagi pembinaan, promosi jabatan, atau pemberian pelatihan tambahan. Sistem ini memperlihatkan adanya kesesuaian antara hasil evaluasi dan langkah tindak lanjut, sehingga guru memiliki arah pengembangan yang jelas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farizi & Patimah, 2023) dengan judul *Effectiveness Of Human Resource Management In Improving The Quality Of Government Higher Education* Bandar Lampung City yang menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja yang jelas diperlukan untuk mengevaluasi kinerja guru secara teratur dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Begitujuga teori yang disampaikan oleh (Dessler, 2015) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja sebaiknya tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai masa lalu, tetapi juga menjadi dasar dalam merancang tindakan pengembangan seperti pelatihan dan pembinaan yang terstruktur.

Sementara itu, sistem kompensasi dan penghargaan di Sekolah Pahoa disusun berdasarkan kebijakan yayasan dan mempertimbangkan kinerja, masa kerja, serta kontribusi guru terhadap sekolah. Bentuk penghargaan diberikan dalam bentuk finansial (gaji, bonus tahunan, dan tunjangan kehadiran) serta non-finansial (rekomendasi karier, penghargaan loyalitas, dan pengakuan publik). Pendekatan ini mampu menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas guru terhadap institusi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purba, 2024) dengan judul *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Peningkatan Mutu Guru YP. HKBP Pematangsiantar* yang menyatakan bahwa Kesejahteraan guru disebutkan sebagai salah satu faktor eksternal yang memengaruhi kompetensi guru.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan (Dede Nurhasanah & Mulyawan Safwandy Nugraha, 2023) dengan judul *Implementation of Human Resource Management in Improving the Quality of Education in MAN 1 Kab. Sukabumi* yang menyatakan bahwa Pemberian kesejahteraan guru disebutkan sebagai bagian dari tahapan implementasi manajemen SDM.

Begitujuga teori yang disampaikan oleh (Noe, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

Secara keseluruhan, implementasi MSDM di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa telah memenuhi prinsip SMART, di mana kebijakan dan program pengembangan SDM disusun secara spesifik, terukur, realistis, relevan dengan visi sekolah, serta dilaksanakan dalam rentang waktu yang jelas dan berkesinambungan. Dengan dukungan kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi yang kolaboratif, serta komitmen terhadap nilai moral Di Zi Gui, sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

Analisis Tingkat Kompetensi Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil wawancara dan Focus Group Discussion (FGD), kompetensi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang menunjukkan penerapan yang komprehensif dan konsisten terhadap empat dimensi utama kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Analisis berikut



menjelaskan bagaimana keempat dimensi tersebut diimplementasikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia sekolah dan sejauh mana pendekatan SMART tercermin dalam praktiknya.

Kompetensi pedagogik tenaga pendidik di Sekolah Pahoa dikembangkan melalui berbagai program pelatihan dan pendampingan yang dirancang secara terukur dan berkelanjutan. Setiap tahun, sekolah menyelenggarakan in-house training, workshop, dan seminar yang menitikberatkan pada peningkatan kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farizi & Patimah, 2023) dengan judul *Effectiveness Of Human Resource Management In Improving The Quality Of Government Higher Education Bandar Lampung City* yang menyatakan bahwa guru didorong untuk berpartisipasi dalam program pelatihan. Keterlibatan aktif dalam pelatihan ini sangat penting. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan pedagogik mereka.

Begitujuga teori yang disampaikan oleh (Dessler, 2020) yang mengemukakan bahwa pelatihan yang efektif harus berbasis kompetensi dan dilaksanakan secara terencana, terukur, serta berfokus pada peningkatan kinerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan guru di Sekolah Pahoa dirancang berdasarkan kebutuhan kompetensi pedagogik dan profesional, sehingga sesuai dengan prinsip competency-based training.

Hasil FGD menunjukkan bahwa pelatihan tersebut dirancang berdasarkan hasil supervisi guru dan kebutuhan aktual di kelas. Guru mengakui bahwa kegiatan pelatihan membantu mereka memperbarui strategi pembelajaran dan meningkatkan kepercayaan diri saat mengajar. Dalam konteks pendekatan SMART, pengembangan kompetensi pedagogik ini bersifat spesifik dan terukur, karena tujuan dan hasilnya ditetapkan melalui indikator kinerja guru yang jelas serta evaluasi rutin setiap semester.

Sekolah memberikan perhatian besar pada peningkatan kompetensi profesional melalui kolaborasi internal dan eksternal. Guru difasilitasi untuk mengikuti pelatihan berbasis kurikulum, peer teaching, MGMP internal, serta program mentoring antar guru. Pendekatan ini memungkinkan guru untuk memperdalam penguasaan materi ajar dan mengembangkan metode pembelajaran inovatif yang sesuai dengan karakter siswa.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cepi Berlian et al., 2023) dengan judul *Implementation of Human Resources Management in Improving the Competence of High School Teachers and Employees in Tangerang City* yang menyatakan bahwa pengembangan SDM dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, terutama dalam konteks pelaksanaan tugas secara profesional, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, dan evaluasi.

Begitujuga dengan teori yang disampaikan oleh (Hawari, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional guru tidak hanya ditentukan oleh penguasaan materi ajar, tetapi juga oleh kemampuan guru untuk terus mengembangkan diri melalui kegiatan pembinaan, pelatihan, serta interaksi profesional dengan sesama guru. Guru perlu terlibat dalam proses pembelajaran yang berkelanjutan (*continuous professional development*) agar mampu memberikan layanan pendidikan yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Selain itu, guru juga diberikan kesempatan mengikuti pelatihan di luar sekolah yang relevan dengan perkembangan pendidikan modern, seperti digital learning, coaching competency, dan AI-based learning. Strategi ini mencerminkan dimensi *achievable* dan *relevant* dalam pendekatan SMART, karena pengembangan kompetensi disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan tenaga pendidik sekaligus mendukung visi sekolah menuju pembelajaran abad ke-21.

Kompetensi sosial dikembangkan melalui pembiasaan kolaboratif dan kegiatan yang memperkuat kerja sama antarguru. Sekolah secara rutin mengadakan forum rumpun pelajaran, rapat koordinasi, serta kegiatan ACT (*Attitude, Communication, Thinking*) yang bertujuan meningkatkan kemampuan komunikasi, empati, dan kerja sama lintas jenjang.



Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Padilah et al., 2024) dengan judul *The Role of Human Resource Management in Increasing the Professionalism of Islamic Teachers at MTs Al-Hamidy Kebon Talo* yang menyatakan bahwa hubungan antara guru, guru dengan kepala sekolah atau pejabat lainnya harus diciptakan dalam suasana yang harmonis agar lingkungan kerja menjadi kondusif.

Begitujuga selaras dengan teori yang dikemukakan oleh (Hawari, 2020) yang menyatakan bahwa guru profesional harus memiliki kompetensi sosial yang mencakup kemampuan untuk membangun hubungan baik dengan peserta didik, antara guru, orang tua, dan masyarakat. Kompetensi ini dianggap krusial untuk mendukung kelancaran proses belajar mengajar.

Guru menilai bahwa kegiatan ini berdampak positif terhadap hubungan kerja yang lebih harmonis dan suasana kolaboratif dalam lingkungan sekolah. Nilai-nilai Di Zi Gui dan ajaran Konfusius diterapkan secara konsisten sebagai dasar pembentukan etika sosial, sehingga hubungan antarpegawai mencerminkan sikap saling menghormati, disiplin, dan tanggung jawab. Penerapan ini memperlihatkan kesesuaian dengan aspek relevant dan time-bound, karena pembinaan sosial dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dalam budaya kerja sekolah.

Sekolah Terpadu Pahoia menempatkan pembinaan karakter sebagai prioritas utama dalam pengembangan tenaga pendidik. Program pembinaan meliputi seminar kebahagiaan, pelatihan etika profesi, dan kegiatan reflektif yang menumbuhkan integritas, tanggung jawab, serta semangat kerja. Kepemimpinan kepala sekolah dan direktur akademik yang menjadi teladan nilai moral turut memperkuat internalisasi nilai-nilai tersebut.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manurung et al., 2023) dengan judul *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik di MAN Asahan* yang menyatakan bahwa Kepala sekolah menekankan agar guru memperkuat kemampuannya sebagai teladan dan sumber inspirasi, khususnya melalui pemberian dukungan dan motivasi kepada para pendidik untuk meningkatkan kinerja mereka. Seorang pendidik juga harus mampu memotivasi diri sendiri, dimulai dari diri sendiri, dengan berprestasi lebih baik, disiplin, gigih dalam bekerja, dan mencari pengalaman sehingga informasi dapat membangun dan meningkatkan belajar mengajar.

Begitu pula sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rifaudin et al., 2024) dengan judul *The Urgency of Teacher Personality Competence in Modern Education* yang menyatakan bahwa kompetensi kepribadian yang mencakup kecerdasan emosional, komunikasi efektif, dan kemampuan beradaptasi sangat penting dalam menciptakan hubungan harmonis antara guru dan peserta didik. Guru dengan kepribadian kompeten mampu membangun lingkungan belajar yang kondusif dan memengaruhi karakter siswa secara positif.

Begitujuga selaras dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Coulter, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pengelolaan tugas, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta pengaruh positif terhadap perilaku anggota organisasi. Pemimpin yang menunjukkan keteladanan melalui sikap, nilai, dan integritas akan lebih mampu membentuk budaya kerja yang harmonis dan produktif. Mereka menegaskan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan sangat menentukan tingkat komitmen, disiplin, serta perilaku profesional dalam organisasi.

Guru mengakui bahwa pembinaan ini membantu mereka menjaga profesionalisme dan stabilitas emosional dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Namun, sebagian guru juga menyampaikan bahwa beban kerja yang tinggi terkadang menjadi tekanan psikologis yang dapat memengaruhi motivasi. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan keseimbangan antara pembinaan kepribadian dan beban profesional agar efektivitasnya tetap terjaga.

Strategi dan Implementasi MSDM dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan Focus Group Discussion (FGD), strategi implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang difokuskan pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan yang sistematis, pengembangan berkelanjutan, serta penerapan budaya kerja yang berbasis nilai moral Di Zi Gui.

Pelatihan menjadi strategi utama dalam implementasi MSDM di sekolah ini. Kegiatan pelatihan disusun secara terencana setiap tahun dan disesuaikan dengan hasil supervisi serta evaluasi kinerja guru. Program pelatihan mencakup in-house training, workshop tematik, seminar pendidikan, hingga peer teaching. Fokus utama kegiatan tersebut adalah peningkatan kemampuan pedagogik dan profesional guru, terutama dalam penerapan teknologi pembelajaran, inovasi kurikulum, dan metode pembelajaran abad ke-21. Sekolah juga membuka kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh lembaga mitra atau asosiasi profesi guna memperluas wawasan dan keterampilan profesional.

Selain pelatihan, strategi pengembangan karier guru dilakukan melalui program mentoring dan pembinaan individu. Setiap tenaga pendidik dibimbing oleh atasan langsung untuk melakukan refleksi kinerja, menentukan area pengembangan diri, serta memperoleh umpan balik yang konstruktif. Proses ini mendukung prinsip coaching for performance yang memastikan bahwa setiap guru memiliki arah karier dan motivasi kerja yang jelas.

Dalam implementasinya, strategi MSDM di Sekolah Pahoa juga menekankan penguatan budaya organisasi berbasis kolaborasi dan komunikasi efektif. Melalui kegiatan rutin seperti forum rumpun mata pelajaran dan program ACT (Attitude, Communication, Thinking), guru dibiasakan untuk bekerja sama, berdiskusi, dan mengembangkan inovasi pembelajaran secara tim. Pendekatan ini memperkuat kompetensi sosial sekaligus menumbuhkan rasa memiliki terhadap institusi.

Berdasarkan analisis menggunakan pendekatan SMART, strategi implementasi MSDM di Sekolah Terpadu Pahoa telah memenuhi kelima dimensinya:

1. **Specific (Spesifik):** Fokus kebijakan diarahkan pada peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian tenaga pendidik.
2. **Measurable (Terukur):** Hasil pelatihan dan pengembangan dievaluasi melalui supervisi kelas, refleksi pembelajaran, serta indikator kinerja guru yang terukur.
3. **Achievable (Dapat Dicapai):** Target pengembangan disesuaikan dengan kemampuan dan waktu guru, serta didukung sarana dan kebijakan yang realistis.
4. **Relevant (Relevan):** Program yang diterapkan selaras dengan visi sekolah untuk mencetak pendidik profesional dan berkarakter moral tinggi sesuai nilai Di Zi Gui.
5. **Time-bound (Terikat Waktu):** Pelatihan dan evaluasi kompetensi dilakukan secara berkala, seperti pelatihan tahunan, supervisi per semester, dan forum bulanan.

Dengan penerapan strategi tersebut, Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa mampu menciptakan sistem manajemen SDM yang berkesinambungan dan berorientasi pada peningkatan mutu tenaga pendidik. Pelatihan yang relevan, penilaian kinerja yang objektif, serta budaya kerja kolaboratif menjadi pilar utama dalam membangun tenaga pendidik yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perkembangan pendidikan modern. Berdasarkan analisis menggunakan pendekatan SMART, strategi implementasi MSDM di Sekolah Terpadu Pahoa

E. KESIMPULAN DAN SARAN



Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa Kabupaten Tangerang, dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa telah berjalan secara sistematis dan berkesinambungan, dengan berorientasi utama pada pembentukan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan berkarakter moral selaras dengan nilai-nilai sekolah (Pancasila dan Di Zi Gui). Seluruh fungsi MSDM dikelola secara terpadu, diawali dengan proses rekrutmen yang ketat dan berlapis, mencakup tes kompetensi akademik dan wawancara nilai, guna memastikan calon guru memiliki kompetensi teknis sekaligus kemampuan tribahasa yang menjadi ciri khas sekolah. Penilaian kinerja dilaksanakan secara objektif dan terukur melalui observasi kelas, supervisi, dan refleksi yang dilakukan secara berkala sebagai dasar pembinaan, promosi, dan penentuan kebutuhan pelatihan lanjutan. Secara keseluruhan, strategi MSDM di SMP Terpadu Pahoa memenuhi kriteria SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), yang menunjukkan perencanaan SDM yang terukur dan relevan dengan visi sekolah.

2. Kompetensi tenaga pendidik di SMP Terpadu Pahoa dikelola secara holistik, meliputi empat kompetensi wajib guru (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian), melalui program pengembangan profesional yang terstruktur dan berkelanjutan. Secara spesifik, pembinaan Kompetensi Kepribadian dan Sosial diperkuat secara konsisten melalui internalisasi nilai-nilai moral Di Zi Gui, yang mendorong budaya kolaborasi dan komunikasi terbuka. Meskipun demikian, terdapat tantangan utama yang harus dikelola oleh manajemen sekolah, yaitu potensi timbulnya tekanan psikologis pada tenaga pendidik akibat tingginya ekspektasi kinerja dan beban kerja yang berat, yang dapat berdampak negatif terhadap motivasi mereka.

3. Pelatihan telah terbukti menjadi instrumen paling efektif dan utama yang diterapkan oleh Sekolah Terpadu Pahoa dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Pelaksanaan pelatihan diselenggarakan secara rutin dan berkelanjutan dalam berbagai format, seperti in-house training, workshop, peer teaching, dan MGMP internal, dengan prinsip Needs-Based. Materi pelatihan secara spesifik dirancang berdasarkan kebutuhan aktual yang teridentifikasi dari hasil supervisi kelas dan evaluasi kinerja guru, sehingga relevan dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan terkini seperti penggunaan AI, pembelajaran berdiferensiasi, dan kompetensi tribahasa. Dampak positifnya diakui oleh tenaga pendidik, di mana pelatihan secara signifikan membantu mereka memperbarui strategi dan pemahaman pedagogik, serta meningkatkan kepercayaan diri di kelas. Dampak dari pelatihan ini diawasi secara terukur melalui laporan supervisi, refleksi guru, dan penilaian capaian siswa.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen sekolah maupun peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagi manajemen Sekolah Menengah Pertama Terpadu Pahoa, disarankan untuk terus mempertahankan dan menyempurnakan implementasi manajemen sumber daya manusia yang telah berjalan dengan baik. Setiap fungsi MSDM perlu ditinjau secara berkala untuk memastikan kesesuaiannya dengan dinamika pendidikan dan kebutuhan sekolah yang terus berkembang. Keterlibatan aktif kepala sekolah, koordinator jenjang, dan bagian SDM dalam proses perencanaan hingga evaluasi menjadi kunci untuk menjaga kualitas tenaga pendidik serta tercapainya tujuan strategis lembaga pendidikan.

2. Bagi tenaga pendidik, peningkatan kompetensi sebaiknya tidak hanya bergantung pada program sekolah, tetapi juga dilakukan secara mandiri melalui pembelajaran berkelanjutan. Guru diharapkan aktif mengikuti pelatihan, seminar, serta memanfaatkan teknologi dan komunitas pembelajaran untuk memperkuat kompetensi pedagogik, profesional,



sosial, dan kepribadian. Penguatan nilai-nilai integritas, kolaborasi, dan inovasi juga menjadi penting agar tenaga pendidik mampu memberikan kontribusi maksimal dalam proses pembelajaran yang bermakna dan relevan bagi siswa.

3. Untuk peningkatan yang berkelanjutan, Sekolah Pahoia juga disarankan untuk mengembangkan sistem pengembangan karier berbasis kompetensi yang didukung oleh hasil penilaian kinerja objektif. Sistem penghargaan dan kompensasi hendaknya tidak hanya berdasarkan masa kerja, tetapi juga memperhitungkan loyalitas, prestasi, dan pengembangan profesional guru. Langkah-langkah ini akan memperkuat motivasi kerja, mendorong retensi guru-guru berpengalaman, serta membentuk ekosistem pendidikan yang progresif dan berkualitas tinggi. Penulisan simpulan ditulis dalam bentuk paragraf mengalir. Simpulan memaparkan kesimpulan akhir yang dituliskan dengan singkat dan jelas, menunjukkan kejelasan sumbangan temuan, pencetusan teori baru dan kemungkinan pengembangan penelitian yang bisa dilakukan kedepannya. Selain itu simpulan berisi implikasi penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Simpulan hendaknya merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian, dan diungkapkan bukan dalam kalimat statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cepi Berlian, U., Riyanto, S., Sumardi, S., & Salleh, R. (2023). Implementation of Human Resources Management in Improving the Competence of High School Teachers and Employees in Tangerang City. *The International Journal of Education Management and Sociology*, 2(6), 264–270. <https://doi.org/10.58818/ijems.v2i6.75>
- Charismiadiji, I. (2020). *Pertumbuhan Guru Honorer 860%, Kualitas Sangat Rendah*. <https://www.jpnn.com/news/pertumbuhan-guru-honorer-860-kualitas-sangat-rendah>
- Dede Nurhasanah, & Mulyawan Safwandy Nugraha. (2023). Implementation of Human Resource Management in Improving the Quality of Education in MAN 1 Kab. Sukabumi. *International Journal of Management Science*, 1(1), 25–31. <https://doi.org/10.59535/ijms.v1i1.20>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management 15.ed*. Pearson Education.
- Farizi, A., & Patimah, S. (2023). Effectiveness Of Human Resource Management In Improving The Quality Of Government Higher Education Bandar Lampung City. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(4), 605–614. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i4.669>
- George, J. M. (2019). *Understanding and managing organizational behavior (7th ed.)*. Pearson Education.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing Human Resources (8th ed.)*. Pearson.
- HAMBALI, A. (2025). Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia (Sdm) Guru Di Smk Negeri 7 Palangka Raya. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 5(1), 1–6. <https://doi.org/10.51878/vocational.v5i1.4084>



- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hawari, A. (2020). Kompetensi Sosial Guru Profesional. *HAWARI : Jurnal Pendidikan Agama Dan Keagamaan Islam*, 1(1), 22–27. <https://doi.org/10.35706/hawari>
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama*. PT Grasindo.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., & Irawati, L. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.
- Khoironi, K., Murhayati, S., & Zamsiswaya, Z. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMP IT Imam Syafi'i dan Insan Utama Pekanbaru. *AL-USWAH: Jurnal Riset Dan Kajian Pendidikan Agama Islam*, 5(1), 60–73. <https://doi.org/10.24014/au.v5i1.12291>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, S. R. R. W., Siahaan, A., Syukri, M., & Keling, M. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Di Man Asahan. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 999. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.19517>
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Mukrodi, & Sugiarti, E. (2022). ANALISIS DAMPAK PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA DENGAN MELIHAT PERAN PELATIHAN, PENGALAMAN DAN KOMPETENSI KERJA. 9(2), 146–154.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development (8th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Nofiar, Maswarni, & Novi Susanti. (2022). *Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Zafens Cipta Jakarta Selatan*. Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia), 2(3), 331–342. Universitas Pamulang. ISSN 2775-6076
- Padilah, N., Thohri, M., & Badrun, B. (2024). The Role of Human Resource Management in Increasing the Professionalism of Islamic Teachers at MTs Al-Hamidy Kebon Talo. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 8(2), 265–278. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v8i2.10742>
- Pujiharti, E. S., & Fauziyah, I. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru. *At-Tahsin : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.59106/attahsin.v4i1.170>
- Purba, A. (2024). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Peningkatan Mutu Guru Yp. Hkbp Pematangsiantar Susy Alestriani Sibagariang 1 , Anggun Tiur Ida Sinaga 2 , Ayu Agnesia Purba*. 4(4), 949–954.
- Rifaudin, A., Mujib, A., & Nugraha, E. (2024). The Urgency of Teacher Personality Competence in Modern Education. *Electronic Journal of Education, Social Economics and Technology*, 5(2), 423–431. <https://doi.org/10.33122/ejeset.v5i2.269>

- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (7th ed.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Erlangga.
- Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Verhulst, S. L. (2015). *Human Resource Management 11th ed.* Wiley.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen* (Cetakan Pe). CAPS.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa & Umum*. Yrama Widya.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.