

Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik di SMAN 28 Kabupaten Tangerang

Oktalisha Kirana Ulum¹, Endang Sugiarti², Mukrodi³

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: oktalishakiranaulum@gmail.com¹, dosen00725@unpam.ac.id², dosen00560@unpam.ac.id³

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di SMAN 28 Kabupaten Tangerang, dengan fokus pada perencanaan, pelatihan, dan pengembangan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM dilakukan melalui analisis beban kerja tiap departemen, penyusunan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta penempatan guru sesuai kapasitas intelektual, bakat, dan pengalaman kerja. Pelatihan bersifat formal, berfokus pada keberhasilan proses, namun belum sepenuhnya berorientasi pada dampak jangka panjang terhadap perubahan perilaku dan kinerja guru. Hambatan yang dihadapi meliputi kendala sertifikasi, keterbatasan akses pelatihan, dan perbedaan kualifikasi guru. Penelitian ini merekomendasikan pelatihan berbasis kebutuhan, pendampingan pasca-pelatihan, serta strategi sertifikasi proaktif untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Kata kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Tenaga Pendidik, Pelatihan

Abstract. This study aims to analyze the implementation of Human Resource Management (HRM) in improving the competence of teachers at SMAN 28 Tangerang Regency, focusing on planning, training, and development. The research method used is descriptive qualitative, with data collection techniques through observation, in-depth interviews, and documentation. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that HR planning was carried out through workload analysis for each department, preparation of main duties and functions, and placement of teachers according to intellectual capacity, talents, and work experience. Training is formal in nature, focusing on process success, but has not yet fully focused on the long-term impact on teachers' behavior and performance. The obstacles faced include certification constraints, limited training access, and differences in teacher qualifications. This study recommends needs-based training, post-training mentoring, and proactive certification strategies to support the improvement of education quality.

Keywords: Management, Human Resources, Competence, Teachers, Training

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi strategis dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi (Sondang P. Siagian dalam Chotimah & Nisa, 2019). Dalam konteks pendidikan, kualitas tenaga pendidik sangat memengaruhi kualitas pendidikan yang dihasilkan (Astagini, 2022). Program Sekolah Penggerak yang dicanangkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menekankan penguatan kapasitas guru dan kepala sekolah melalui pelatihan, pendampingan, serta perencanaan berbasis data. Salah satu fokus utamanya adalah peningkatan kompetensi tenaga pendidik yang mencakup empat aspek utama: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial (UU RI No. 14 Tahun 2005). Namun, di SMAN 28 Kabupaten Tangerang, sebagian tenaga pendidik belum memiliki sertifikasi atau kualifikasi yang sesuai dengan jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas implementasi MSDM, strategi pelatihan, kendala sertifikasi, dan peran kepemimpinan sekolah dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

KAJIAN LITERATUR

Kajian literatur dalam penelitian ini berfokus pada konsep dan teori yang relevan dengan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Kasmir, 2020). MSDM di lingkungan pendidikan mencakup rekrutmen, penempatan, pengembangan, serta evaluasi kinerja guru.

2. Kompetensi Tenaga Pendidik

Menurut UU No. 14 Tahun 2005, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kompetensi ini menjadi indikator utama kualitas pembelajaran (Astagini, 2022).

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik. Efektivitas pelatihan bergantung pada kesesuaian materi dengan kebutuhan, metode penyampaian, serta tindak lanjut pasca-pelatihan (Rahman, 2022; Wahyuni & Fitria, 2023).

4. Sertifikasi Pendidik

Sertifikasi pendidik merupakan upaya pemerintah untuk menjamin kualitas guru. Kendala sertifikasi seperti kuota terbatas dan birokrasi panjang dapat memengaruhi peningkatan mutu pembelajaran (Ningsih, 2023).

5. Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan partisipatif di sekolah mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan, monitoring, dan evaluasi program (Putri & Fitria, 2021; Zulkarnain, 2022).

Kajian literatur ini menjadi landasan teoritis untuk menganalisis temuan penelitian dan memberikan rekomendasi strategis yang relevan dengan konteks sekolah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2022). Lokasi penelitian adalah SMAN 28 Kabupaten Tangerang. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru ASN, dan guru non-ASN. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan model Miles, Huberman, & Saldaña (2018), melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan metode (Lincoln & Guba, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dibagi menjadi empat fokus utama: (1) Efektivitas Implementasi MSDM, (2) Pelatihan dan Pengembangan, (3) Kendala Sertifikasi Pendidik, dan (4) Peran Kepemimpinan

Sekolah. Pada fokus pertama, ditemukan bahwa penempatan guru di SMAN 28 Kabupaten Tangerang umumnya sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya, meskipun masih terdapat beberapa guru yang mengajar di luar bidang keahliannya karena keterbatasan jumlah tenaga pendidik pada mata pelajaran tertentu. Hal ini berdampak pada beban kerja yang tidak merata di antara guru.

Fokus kedua menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan guru dilakukan secara rutin, terutama terkait implementasi Kurikulum Merdeka, penggunaan teknologi pembelajaran, dan metode pembelajaran aktif. Namun, efektivitas pelatihan belum optimal karena kurangnya program tindak lanjut berupa pendampingan langsung di kelas.

Fokus ketiga mengenai kendala sertifikasi pendidik mengungkapkan hambatan utama berupa kuota sertifikasi yang terbatas secara nasional, prosedur administrasi yang rumit, dan minimnya informasi yang diterima guru non-ASN. Hal ini membuat sebagian guru sulit mendapatkan pengakuan profesional secara formal.

Fokus keempat terkait kepemimpinan sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan penyusunan program sekolah. Meski demikian, fungsi monitoring pasca-pelatihan masih belum berjalan optimal sehingga pencapaian target pengembangan kompetensi guru belum sepenuhnya maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan: Implementasi MSDM di SMAN 28 Kabupaten Tangerang menunjukkan hasil positif pada aspek perencanaan, penempatan, dan pelatihan guru. Penempatan guru sesuai kompetensi telah meningkatkan kinerja dan motivasi, meskipun masih ada kekurangan tenaga pada bidang tertentu. Pelatihan rutin telah membantu guru memahami kurikulum dan teknologi pembelajaran, namun minimnya tindak lanjut membatasi dampak jangka panjangnya. Kendala sertifikasi yang dihadapi guru memerlukan solusi strategis dari pihak sekolah, sementara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah telah membangun motivasi tetapi masih memerlukan penguatan fungsi monitoring dan evaluasi.

Saran: (1) Optimalisasi penempatan SDM melalui analisis beban kerja dan rekrutmen berbasis proyeksi kebutuhan jangka panjang, (2) Penguatan program pelatihan berbasis analisis kebutuhan dengan pendampingan pasca-pelatihan, (3) Percepatan sertifikasi pendidik dengan membentuk tim pendamping khusus, (4) Penguatan kepemimpinan melalui penerapan indikator kinerja dan evaluasi berbasis data untuk memantau efektivitas pengembangan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Astagini, N. (2022). Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kualitas pembelajaran di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 55(3), 245–256.

Bryman, A. (2021). *Social research methods* (6th ed.). Oxford University Press.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2019). *Naturalistic inquiry* (50th anniversary ed.). SAGE Publications.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.

Ningsih, T. R. (2023). Kendala sertifikasi guru dan dampaknya terhadap mutu pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi*, 7(1), 45–54.

Putri, A. N., & Fitria, H. (2021). Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 123–133.

Rahman, A. (2022). Efektivitas pelatihan guru dalam implementasi kurikulum merdeka belajar. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 14(1), 33–42.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Suharti. (2021). Penempatan pegawai berbasis kompetensi sebagai upaya peningkatan kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(1), 65–75.

Wahyuni, S., & Fitria, H. (2023). Mentoring dan coaching sebagai tindak lanjut pelatihan guru. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*, 5(2), 201–210.

Zulkarnain, A. (2022). Penguatan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(1), 14–25.
