

## **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru di SMPN 1 Simpang Kanan**

Andriyadi Marta<sup>1</sup> Fitri Yulia<sup>2</sup>, Irwansyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Al Washliyah Medan

Email : [andricibro26@gmail.com](mailto:andricibro26@gmail.com)<sup>1</sup>, [fitriyuliamin@gmail.com](mailto:fitriyuliamin@gmail.com)<sup>2</sup>, [irwanbedjo39@gmail.com](mailto:irwanbedjo39@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

*Tulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam upaya meningkatkan kualitas profesionalisme guru di SMPN 1 Simpang Kanan. Fokus penelitian mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemberian motivasi sebagai bagian dari strategi manajemen sekolah. Pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi MSDM di SMPN 1 Simpang Kanan telah berjalan cukup efektif melalui beberapa program, yaitu: (1) Perencanaan kebutuhan guru dilakukan berdasarkan beban mengajar, kualifikasi akademik, dan pemetaan kompetensi; (2) Rekrutmen dan penempatan guru disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan bidang keahlian; (3) Pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan, workshop, MGMP, dan pendampingan internal terkait pemanfaatan teknologi pembelajaran; (4) Penilaian kinerja dilaksanakan secara berkelanjutan melalui supervisi kelas, penilaian perangkat pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa; serta (5) Pemberian motivasi melalui penghargaan, dukungan moral, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan komunikatif. Implementasi MSDM tersebut berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru yang tercermin dari meningkatnya kemampuan pedagogik, penguasaan materi, penggunaan media pembelajaran inovatif, serta kedisiplinan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan berkesinambungan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas guru di SMPN 1 Simpang Kanan.*

**Kata kunci:** Manajemen, Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Guru, Pengembangan

## **Implementation of Human Resource Management to Improve Teacher Professionalism at SMPN 1 Simpang Kanan**

### **Abstract**

*This paper aims to describe the implementation of human resource management (HRM) in an effort to improve the quality of teacher professionalism at SMPN 1 Simpang Kanan. The focus of the study includes the processes of planning, recruitment, competency development, performance appraisal, and motivation as part of the school management strategy. The research approach uses a descriptive qualitative method with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results show that the implementation of HRM at SMPN 1 Simpang Kanan has been quite effective through several programs, namely: (1) Teacher requirements are planned based on teaching loads, academic qualifications, and competency mapping; (2) Teacher recruitment and placement are tailored to the needs of the school and areas of expertise; (3) Competency development is carried out through training, workshops, teacher working groups (MGMP), and internal mentoring related to the use of*

*learning technology; (4) Performance assessments are carried out continuously through classroom supervision, assessment of learning tools, and evaluation of student learning outcomes; and (5) Motivation is provided through awards, moral support, and the creation of a conducive and communicative work environment. The implementation of HRM has had a positive impact on improving teacher professionalism, as reflected in increased pedagogical skills, mastery of subject matter, use of innovative learning media, and discipline and responsibility in carrying out tasks. Thus, planned and continuous human resource management plays an important role in improving the quality of teachers at SMPN 1 Simpang Kanan.*

**Keywords:** *Management, Human Resources, Teacher Professionalism, Development*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya dalam rangka memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, sikap sosial, serta keterampilan yang diperlukan bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara (Malik, 2010). Pendidikan juga dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai masyarakat dan kebudayaan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia pendidikan sangat ditentukan oleh keterlaksanaan manajemen sumber daya manusia yang baik, karena SDM menjadi elemen utama yang menggerakkan seluruh proses pendidikan (Syaripudin, 2012).

Sistem pendidikan nasional Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Bab VI Pasal 13 ayat (1) dijelaskan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang saling melengkapi. Pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, menengah, dan tinggi (Pasal 14), sedangkan pendidikan nonformal diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan sebagai pengganti, penambah, atau pelengkap pendidikan formal (Pasal 26). Adapun pendidikan informal berlangsung di lingkungan keluarga dan masyarakat (Pasal 27). Perbedaan jalur pendidikan tersebut menunjukkan bahwa proses pendidikan membutuhkan manajemen yang terarah untuk mencapai tujuan nasional (Hilmin et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam merancang, mengelola, dan memaksimalkan potensi individu agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, SDM memegang peranan penting karena seluruh aktivitas pembelajaran dan administrasi bergantung pada kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Daryanto dan Mohammad Farid (2017) menegaskan bahwa lembaga pendidikan harus memiliki keunggulan kompetitif yang didasarkan pada kompetensi inti (core competence) berupa nilai khas yang membedakan suatu lembaga pendidikan dari lembaga lainnya. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara holistik, terencana, dan berkelanjutan (Widyanto, 2022).

Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidik. Upaya peningkatan profesionalisme pendidik tidak dapat berjalan secara spontan, melainkan harus didukung oleh sistem MSDM yang meliputi perencanaan, rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan

berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian motivasi dan penghargaan. Dessler (2020) menegaskan bahwa pengembangan SDM yang baik akan meningkatkan produktivitas organisasi, motivasi kerja, dan kualitas layanan pendidikan. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa organisasi modern harus adaptif dalam menghadapi perubahan, terutama di era globalisasi dan digitalisasi yang menuntut kemampuan pendidik dalam menguasai teknologi pembelajaran (Fachrurazi et al., 2021).

Selain penguasaan teknologi, motivasi dan kepuasan kerja pendidik juga menjadi faktor penting. Lingkungan kerja yang suportif, peluang pengembangan karier, serta sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan komitmen dan kinerja guru. Armstrong (2020) menambahkan bahwa praktik manajemen SDM yang strategis akan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang berkelanjutan. Dalam dunia pendidikan, keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran sangat ditentukan oleh mutu pendidik yang memiliki kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005 (Kasmir, 2019).

SMPN 1 Simpang Kanan sebagai salah satu lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama juga berupaya meningkatkan kualitas pendidik melalui implementasi manajemen SDM yang efektif. Para pendidik di sekolah ini dituntut untuk memiliki kompetensi dalam melaksanakan program pembelajaran dan menciptakan proses belajar mengajar yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu peserta didik. Berdasarkan hasil observasi di SMPN 1 Simpang Kanan, institusi tersebut memiliki komitmen untuk mendorong pendidik agar melaksanakan tugas secara optimal dan berupaya melakukan peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Gama, 2020).

Melihat pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas profesionalisme guru, diperlukan penelitian yang mampu mengkaji implementasi MSDM di lembaga pendidikan, khususnya pada SMPN 1 Simpang Kanan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi pengelolaan SDM dalam meningkatkan mutu guru dan efektivitas pembelajaran.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas profesionalisme guru di SMPN 1 Simpang Kanan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami fenomena secara holistik melalui interaksi langsung dengan informan dan kondisi nyata di lapangan. Penelitian dilaksanakan di SMPN 1 Simpang Kanan, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir (Bungin, 2010). Waktu penelitian dilakukan sesuai kebutuhan untuk memperoleh data yang lengkap dan akurat mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah tersebut. Subjek penelitian melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru senior, guru baru, serta tenaga kependidikan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pengetahuan informan mengenai praktik manajemen SDM dan peningkatan profesionalisme guru (Lexy J. Moleong, 2012).

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi terkait perencanaan kebutuhan guru, proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan sistem motivasi di sekolah. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung aktivitas pembelajaran, supervisi kelas, program pelatihan guru, serta interaksi dalam lingkungan kerja. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti struktur organisasi sekolah, data kualifikasi guru, dokumen supervisi, laporan kegiatan pelatihan, dan foto-foto kegiatan terkait pengembangan SDM (Andhi Kusumastuti, 2020).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan informasi penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data kemudian disajikan dalam bentuk narasi sehingga mempermudah proses penafsiran dan penarikan makna (Sitorus, 2011). Kesimpulan penelitian diperoleh melalui proses verifikasi berkelanjutan untuk memastikan kesesuaian antara temuan dengan fakta di lapangan. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik, yaitu membandingkan informasi dari berbagai informan dan membandingkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi. Selain itu, dilakukan member check dengan cara mengonfirmasi kembali hasil temuan kepada informan agar data yang diperoleh benar-benar akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Rekrutmen Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Kompetensinya di Sekolah Menengah Pertama Simpang Kanan.

Rekrutmen sumber daya pendidik merupakan proses strategis yang sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pembelajaran. Rekrutmen bukan semata-mata kegiatan administratif untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar, melainkan proses seleksi yang dirancang untuk menemukan individu yang memiliki kompetensi, integritas, dan komitmen terhadap dunia pendidikan. Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Simpang Kanan, rekrutmen pendidik memiliki peran penting dalam memastikan tersedianya tenaga pengajar yang berkualitas dan mampu mengikuti perkembangan dunia pendidikan yang semakin kompleks (Hendrizar et al., 2024).

Pelaksanaan rekrutmen pendidik di SMPN 1 Simpang Kanan didasarkan pada analisis kebutuhan guru yang dilakukan secara berkala oleh pihak sekolah. Analisis kebutuhan ini mempertimbangkan jumlah rombongan belajar, distribusi mata pelajaran, kualifikasi akademik, serta beban mengajar yang harus dipenuhi sesuai standar kurikulum. Proses perencanaan kebutuhan pendidik menjadi langkah awal yang sangat penting karena kesalahan dalam menghitung kebutuhan dapat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja maupun ketidaktepatan penempatan guru dalam bidang keahliannya. Oleh karena itu, setiap tahun ajaran baru, pihak sekolah melakukan evaluasi terhadap komposisi guru yang ada untuk menentukan apakah dibutuhkan penambahan pendidik baru atau redistribusi tugas mengajar (Hakim et al.,

2023).

Setelah kebutuhan jabatan pendidik ditentukan, tahap berikutnya adalah proses rekrutmen yang dilaksanakan melalui prosedur yang cukup selektif. Rekrutmen guru di SMPN 1 Simpang Kanan dilakukan dengan memperhatikan latar belakang pendidikan calon pendidik, pengalaman mengajar, serta kompetensi akademik dan pedagogik yang dimiliki. Calon guru diwajibkan memiliki ijazah minimal S1 sesuai bidang studi, misalnya S1 Pendidikan Matematika untuk mata pelajaran matematika. Hal ini sesuai dengan ketentuan nasional bahwa seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi profesional untuk melaksanakan tugas keprofesiannya (Hakim et al., 2023). Dalam proses seleksi, wawancara dan uji kemampuan mengajar (micro teaching) menjadi komponen penting penilaian. Wawancara bertujuan untuk menggali karakter pribadi, motivasi, kemampuan komunikasi, serta komitmen calon guru terhadap dunia pendidikan. Sementara micro teaching digunakan untuk menilai kemampuan calon guru dalam mengelola kelas, menguasai materi, menggunakan metode pembelajaran yang tepat, serta memanfaatkan media pembelajaran. Pihak sekolah menilai aspek-aspek tersebut sebagai indikator awal profesionalisme karena guru bukan hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga pembimbing yang membentuk karakter peserta didik (Shunhaji et al., 2022).

Rekrutmen yang selektif tersebut menjadi strategi sekolah untuk menjamin bahwa pendidik yang diterima tidak hanya memenuhi persyaratan administratif, tetapi juga mampu mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 yang mewajibkan guru memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Dengan demikian, proses rekrutmen merupakan titik awal untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang bergabung memiliki potensi untuk berkembang dalam memenuhi standar kompetensi tersebut (Putra et al., 2023).

Selain memastikan kompetensi awal, SMPN 1 Simpang Kanan juga memandang rekrutmen sebagai pintu masuk untuk mengembangkan budaya sekolah yang profesional dan kolaboratif. Karena itu, calon guru dinilai bukan hanya berdasarkan kemampuan individual, tetapi juga kesediaan untuk bekerja sama, berkontribusi dalam kegiatan sekolah, dan terlibat dalam organisasi profesi guru seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Hal ini penting karena kolaborasi antarguru menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Dengan memilih pendidik yang memiliki komitmen terhadap kerja tim, sekolah berharap tercipta lingkungan kerja yang saling mendukung dalam mengembangkan kompetensi profesional masing-masing (Ivan Fajriyanur et al., 2025).

Setelah guru diterima, tahap berikutnya adalah pembinaan dan pengembangan kompetensi melalui program orientasi dan pelatihan. Proses orientasi diperuntukkan bagi guru baru agar memahami struktur organisasi sekolah, kultur kerja, visi dan misi sekolah, serta aturan pelaksanaan pembelajaran. Program ini bertujuan memberikan dukungan awal agar guru dapat beradaptasi dengan lingkungan dan peran barunya secara cepat. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui workshop, pelatihan internal, kegiatan MGMP, serta supervisi kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas pembina. Strategi ini memberikan ruang bagi guru untuk terus meningkatkan kemampuan profesionalnya agar dapat menghadirkan pembelajaran

yang efektif, inovatif, dan sesuai perkembangan kurikulum (Ivan Fajriyanur et al., 2025).

Rekrutmen juga berperan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidik dalam menghadapi perkembangan teknologi pembelajaran. Di era digital, guru dituntut mampu menguasai media pembelajaran berbasis teknologi seperti platform e-learning, video pembelajaran, dan penggunaan perangkat interaktif. Oleh karena itu, ketika melakukan rekrutmen, sekolah memberikan perhatian pada literasi teknologi calon pendidik (Mahendra et al., 2024). Kemampuan tersebut menjadi nilai tambah yang sangat diperhatikan karena berkaitan erat dengan tuntutan pembelajaran berbasis digital dan perubahan paradigma belajar di era modern. Dengan adanya rekrutmen yang terencana dan selektif, sekolah dapat memastikan bahwa pendidik yang diterima memiliki kesiapan untuk berkembang dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Upaya tersebut berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Simpang Kanan, yang terlihat dari meningkatnya kemampuan pedagogik, keterampilan mengelola kelas, penggunaan metode pembelajaran inovatif, serta peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab pendidik dalam melaksanakan tugas. Hal ini selaras dengan tujuan utama rekrutmen strategis, yaitu menghasilkan pendidik yang berkompeten, kreatif, dan memiliki integritas tinggi untuk mencetak generasi yang unggul (Ivan Fajriyanur et al., 2025).

Demikian, rekrutmen sumber daya pendidik di SMPN 1 Simpang Kanan bukan hanya upaya pemenuhan jumlah guru, tetapi merupakan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dengan pengembangan kompetensi profesional. Rekrutmen yang tepat akan menjadi fondasi penting dalam menciptakan pendidik yang berkualitas dan meningkatkan mutu pembelajaran, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

## **2. Seleksi Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Kompetensinya di Sekolah Menengah Pertama Simpang Kanan**

Seleksi sumber daya pendidik merupakan tahapan penting dalam proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Seleksi tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan memilih calon guru yang memenuhi persyaratan administratif, tetapi merupakan proses untuk menentukan individu terbaik yang memiliki kemampuan, kompetensi, serta komitmen untuk melaksanakan tugas profesional sebagai seorang pendidik. Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Simpang Kanan, proses seleksi pendidik menjadi langkah strategis untuk menjamin kualitas pembelajaran melalui perekrutan guru yang berpotensi berkembang dan memiliki kesiapan menghadapi tantangan dunia pendidikan yang semakin dinamis (Kupang, 2021).

Seleksi pendidik dilakukan setelah sekolah menetapkan kebutuhan tenaga pengajar berdasarkan analisis kebutuhan dan pemetaan kualifikasi guru yang ada. Tahap seleksi pendidik ini dirancang untuk menyaring calon guru secara objektif melalui sejumlah prosedur yang terencana. Pihak sekolah memandang bahwa seleksi merupakan filter utama untuk memastikan bahwa pendidik yang diterima mampu menjalankan tugas profesionalnya sesuai standar kompetensi yang ditetapkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Oleh sebab itu, proses seleksi dibuat sedemikian rupa agar mampu menilai keempat aspek tersebut (Nurmasyitah et al., 2023).

Tahap awal seleksi biasanya dimulai dari penilaian kelengkapan administrasi, termasuk ijazah, transkrip nilai, pengalaman mengajar, sertifikat pelatihan, serta dokumen pendukung lainnya. Calon pendidik diwajibkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana (S1) sesuai bidang yang akan diajarkan, misalnya S1 Pendidikan Bahasa Indonesia untuk mata pelajaran Bahasa Indonesia, atau S1 Pendidikan IPA untuk mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam. Sekolah menilai bahwa kesesuaian bidang ilmu merupakan syarat dasar untuk memastikan keahlian profesional dalam penguasaan materi pelajaran, sehingga calon guru tidak hanya mengajar berdasarkan pengalaman, tetapi memiliki landasan akademik yang kuat (Fahmi Aulia et al., 2024).

Setelah seleksi administrasi dinyatakan lengkap, proses dilanjutkan dengan seleksi wawancara. Wawancara menjadi salah satu tahapan penting karena digunakan untuk mengetahui latar belakang kepribadian, motivasi, serta pandangan calon pendidik terhadap profesi guru. Dalam wawancara, pihak sekolah menggali nilai-nilai karakter dan motivasi internal, seperti integritas, etos kerja, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama, serta komitmen untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Sekolah menilai aspek-aspek non-akademik tersebut sangat penting karena seorang guru tidak hanya dituntut menguasai materi, tetapi juga bertindak sebagai teladan moral dan sosial di lingkungan Pendidikan (Fahmi Aulia et al., 2024).

Selain wawancara, seleksi kemampuan profesional dilakukan melalui kegiatan micro teaching. Micro teaching merupakan bentuk simulasi mengajar dalam waktu singkat di hadapan tim seleksi atau sekelompok siswa sebagai peserta. Melalui kegiatan ini, calon pendidik diminta untuk menunjukkan kemampuan dalam menyampaikan materi, menggunakan metode pembelajaran yang efektif, mengelola kelas, menggunakan media pembelajaran, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara singkat. Micro teaching menjadi instrumen yang sangat efektif untuk menilai kompetensi pedagogik calon guru secara langsung. Pihak sekolah mengamati bagaimana calon pendidik mampu membangun komunikasi yang baik dengan siswa, menyampaikan materi dengan jelas, memanfaatkan teknologi, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif (Fahmi Aulia et al., 2024).

Penilaian terhadap penggunaan media pembelajaran dan literasi teknologi menjadi perhatian khusus di SMPN 1 Simpang Kanan. Hal ini dikarenakan perkembangan teknologi pembelajaran menuntut guru untuk menguasai perangkat dan aplikasi digital yang mendukung proses pembelajaran. Menghadapi era digital dan implementasi Kurikulum Merdeka yang menekankan kreativitas serta inovasi pembelajaran, sekolah mengutamakan calon pendidik yang menunjukkan kemampuan memanfaatkan platform pembelajaran digital, misalnya presentasi interaktif, video pembelajaran, atau aplikasi pendukung evaluasi. Dengan demikian, seleksi kemampuan teknologi menjadi salah satu indikator penting untuk menentukan kesiapan guru menghadapi tuntutan zaman. Dalam proses seleksi, pihak sekolah juga mempertimbangkan aspek pengalaman mengajar, meskipun pengalaman bukan satu-satunya faktor penentu. Calon pendidik yang telah memiliki pengalaman dinilai memiliki keunggulan dalam pengelolaan kelas serta adaptasi dengan dinamika pembelajaran. Namun, sekolah tetap membuka kesempatan bagi calon pendidik baru yang memiliki kompetensi akademik dan potensi belajar yang kuat. Sekolah menilai bahwa memiliki motivasi untuk berkembang dan keterbukaan terhadap pembaruan jauh

lebih penting dibanding pengalaman yang tidak disertai perubahan cara mengajar (Fahmi Aulia et al., 2024).

Tahapan seleksi yang dilakukan secara sistematis ini menunjukkan bahwa SMPN 1 Simpang Kanan berupaya untuk memastikan bahwa pendidik yang diterima memiliki kemampuan dasar yang memadai, serta memiliki kesiapan untuk dikembangkan lebih lanjut melalui program pembinaan sekolah. Seleksi yang ketat dan objektif diharapkan menghasilkan guru-guru yang profesional dan mampu menghadirkan proses pembelajaran yang bermutu. Seleksi menjadi langkah awal dalam menciptakan pendidik yang kompeten, kreatif, dan berdedikasi tinggi sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai pendidik dengan optimal (Raflika et al., 2024).

Dampak dari proses seleksi yang dilakukan secara selektif terlihat dari kualitas pendidik yang bergabung di SMPN 1 Simpang Kanan. Pendidik yang diterima menunjukkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran secara efektif, menciptakan inovasi dalam penyampaian materi, serta meningkatkan disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Seleksi pendidik yang baik juga mempengaruhi terbentuknya budaya sekolah yang profesional dan kolaboratif. Guru-guru yang diterima melalui seleksi ketat biasanya lebih siap berpartisipasi dalam peningkatan kompetensi melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan MGMP (Elmanisar et al., 2024).

Demikian, seleksi pendidik di SMPN 1 Simpang Kanan tidak hanya digunakan sebagai sarana menyeleksi calon tenaga pengajar terbaik, tetapi juga merupakan strategi dalam membangun kualitas SDM pendidikan secara berkelanjutan. Seleksi yang tepat akan mendukung terciptanya tenaga pendidik yang berkompeten, memiliki integritas profesional, serta mampu memberikan kontribusi maksimal untuk kemajuan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, proses seleksi yang dirancang secara profesional menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia di SMPN 1 Simpang Kanan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

### **3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Kompetensinya di Sekolah Menengah Pertama Simpang Kanan**

Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kemampuan profesional guru. Pelaksanaan pelatihan menjadi strategi utama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, karena keberhasilan penyampaian materi pelajaran bergantung pada kemampuan guru menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Tingginya tuntutan terhadap kualitas pendidikan memerlukan pendidik yang mampu terus berkembang mengikuti perubahan kurikulum dan teknologi. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Simpang Kanan berupaya menyediakan berbagai program pelatihan yang terencana agar pendidik mampu menghadapi tantangan dunia pendidikan yang semakin dinamis (Kusuma, 2024).

Pelatihan pendidik di SMPN 1 Simpang Kanan dirancang berdasarkan kebutuhan sekolah yang diperoleh melalui evaluasi tahunan dan hasil supervisi akademik. Pelatihan internal menjadi salah satu kegiatan utama yang bertujuan meningkatkan kemampuan guru

dalam merancang perangkat pembelajaran, menerapkan metode belajar inovatif, dan mengelola kelas secara efektif. Pelatihan internal dilaksanakan melalui kegiatan workshop, in-house training, dan pendampingan teknis yang dipandu oleh kepala sekolah, pengawas pendidikan, atau guru senior yang memiliki keahlian khusus. Kegiatan pelatihan tersebut memberikan kesempatan bagi guru untuk memperbaiki kualitas pengajaran melalui umpan balik langsung dari pihak pembina (Kusuma, 2024).

Pelatihan eksternal juga menjadi sarana yang memberi kontribusi besar terhadap peningkatan kompetensi guru. SMPN 1 Simpang Kanan memberikan kesempatan kepada pendidik untuk mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan maupun lembaga pelatihan profesional. Kegiatan tersebut meliputi pelatihan Kurikulum Merdeka, pelatihan asesmen berbasis kompetensi, pelatihan penyusunan modul ajar, serta program peningkatan kompetensi literasi dan numerasi. Pelatihan eksternal membuka kesempatan pendidik untuk berbagi wawasan, strategi pembelajaran, dan pengalaman bersama guru dari sekolah lain sehingga mendorong terciptanya pembelajaran yang kreatif dan inovatif (Aminah Djunaid, 2024).

Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) memiliki peran penting dalam pengembangan kompetensi pendidik. MGMP memberikan ruang kolaboratif bagi guru untuk mendiskusikan permasalahan pembelajaran, merancang perangkat ajar bersama, serta mempelajari pendekatan dan teknik pembelajaran terbaru sesuai mata pelajaran. Kerja sama antarguru mampu meningkatkan kemampuan refleksi terhadap praktik mengajar, sekaligus menumbuhkan profesionalisme melalui diskusi ilmiah dalam komunitas belajar guru. MGMP diikuti oleh semua pendidik sesuai bidangnya dan menjadi kegiatan rutin sebagai bagian dari kewajiban pengembangan profesi (Hakim et al., 2023).

Supervisi akademik yang dilakukan secara berkala berfungsi sebagai media pembinaan dan evaluasi praktik pembelajaran. Supervisi memberi kesempatan kepada guru untuk memperoleh masukan terkait teknik mengajar, penguasaan materi, keterampilan komunikasi, serta penciptaan lingkungan kelas yang kondusif. Hasil supervisi menjadi dasar penyusunan program pelatihan berikutnya sehingga setiap pendidik memperoleh pembinaan sesuai kebutuhan dan kelemahannya. Proses supervisi sekaligus memperkuat hubungan profesional antara kepala sekolah dan pendidik dalam menciptakan budaya mutu berbasis peningkatan kompetensi (Shunhaji et al., 2022).

Pelatihan berbasis teknologi juga menjadi fokus utama di SMPN 1 Simpang Kanan. Perkembangan teknologi pendidikan menuntut guru memiliki kemampuan literasi digital yang memadai. Penggunaan perangkat pembelajaran modern seperti media presentasi interaktif, video pembelajaran, aplikasi asesmen digital, serta platform e-learning menjadi kebutuhan penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Pelatihan teknologi diberikan agar guru mampu memanfaatkan aplikasi seperti Google Classroom, Canva, Quizizz, dan berbagai media digital lain sehingga pembelajaran lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan generasi pembelajar masa kini (Darmansah et al., 2024).

Program pelatihan dan pengembangan pendidik memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas guru di SMPN 1 Simpang Kanan. Peningkatan kualitas terlihat dari

kemampuan pendidik dalam menyusun perangkat pembelajaran yang lebih sistematis, pemilihan metode mengajar yang variatif, serta keberanian dalam menciptakan inovasi pembelajaran. Pengembangan kompetensi berdampak pada meningkatnya motivasi belajar peserta didik, karena variasi metode dan media pembelajaran yang digunakan guru semakin menarik dan interaktif. Dampak lainnya terlihat dari terbentuknya budaya sekolah yang kolaboratif dan produktif, di mana pendidik saling mendukung dalam meningkatkan kinerja (Juhji et al., 2020).

Pelaksanaan pelatihan tidak terlepas dari berbagai hambatan. Beban tugas pendidik yang cukup tinggi sering menjadi kendala dalam mengikuti pelatihan secara maksimal. Perbedaan tingkat kemampuan penguasaan teknologi juga menjadi tantangan dalam pelatihan digital. Keterbatasan sarana teknologi tertentu masih menjadi persoalan yang perlu ditingkatkan. Walaupun demikian, motivasi pendidik untuk belajar dan dukungan struktural dari pihak sekolah menciptakan suasana kondusif untuk terus meningkatkan keterampilan dan profesionalisme sebagai pendidik (Muhaimin, 2015).

Demikian, pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di SMPN 1 Simpang Kanan berperan sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru melalui pendekatan terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Upaya pengembangan kompetensi melalui pelatihan internal, pelatihan eksternal, kegiatan MGMP, supervisi akademik, serta pelatihan teknologi telah menghasilkan peningkatan signifikan dalam praktik pembelajaran di sekolah. Pelatihan pendidik menjadi investasi jangka panjang bagi peningkatan mutu pendidikan serta pembentukan pendidik yang adaptif, kreatif, dan berkarakter kuat dalam menghadapi tantangan global.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas profesionalisme guru di SMPN 1 Simpang Kanan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM telah dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Pelaksanaan manajemen SDM mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pemberian motivasi melalui berbagai program strategis yang bertujuan meningkatkan mutu pendidik sebagai pelaksana utama proses pendidikan. Setiap tahapan dikelola berdasarkan kebutuhan sekolah dan berorientasi pada peningkatan kompetensi profesional guru sesuai tuntutan perkembangan pendidikan.

Proses rekrutmen dan seleksi pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik, kompetensi, serta kemampuan pedagogik dan kepribadian untuk memastikan kesesuaian antara tugas dan kemampuan guru. Pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pelatihan internal dan eksternal, kegiatan MGMP, supervisi akademik, serta pelatihan pemanfaatan teknologi pembelajaran yang membantu guru meningkatkan keterampilan mengajar, kreativitas, dan inovasi dalam proses pembelajaran. Penilaian kinerja dilakukan secara berkelanjutan untuk menilai perkembangan profesional guru dan memberikan umpan balik konstruktif guna perbaikan mutu pengajaran.

Implementasi manajemen sumber daya manusia berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, terlihat dari meningkatnya kemampuan pedagogik, penguasaan materi pelajaran, kesiapan dalam merancang pembelajaran, penggunaan media pembelajaran inovatif, serta kedisiplinan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif, suasana kolaboratif, dan dukungan motivasional turut mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aminah Djunaid. (2024). Evaluasi Kinerja Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2.233>
- Andhi Kusumastuti. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=Zw8REAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Penelitian+kuantitatif&ots=felHuzHsFn&sig=PSp2tpwJmpHYPLtIdDdQnRrP9WPU&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Penelitian%20kuantitatif&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=Zw8REAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Penelitian+kuantitatif&ots=felHuzHsFn&sig=PSp2tpwJmpHYPLtIdDdQnRrP9WPU&redir_esc=y#v=onepage&q=Penelitian%20kuantitatif&f=false)
- Bungin, B. (2010). *Penelitian Kualitatif*. Kencana.
- Darmansah, T., Ibnu, M., Oktapianingsi, R., Ritonga, & Syaharani, K. (2024). Peran Rekrutmen dan Seleksi SDM Terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan. *Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan (JITK)*, 2(2).
- Elmanisar, V., Nellitawati, N., & Alkadri, H. (2024). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 5(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1009>
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yayasan Cendikia Mulia Mandiri* (Issue 1).
- Fahmi Aulia, Kusmardani Citra, & Erialdy. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Seleksi Sumber Daya Manusia terhadap Pengembangan Strategi Seleksi Yang Efektif. *EKOMA : Jurnal Ekinomi, Manajemen, Akuntansi*, 3.
- Gama, A. W. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan dan Aplikasi. In *Экономика Региона*.
- Hakim, L., Andriani, T., & Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, U. (2023). Implementasi Rekrutmen Berbasis Kompetensi dalam Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Keagamaan Dan Pendidikan*, 19(2).
- Hendrizal, Beggy, M., & Afriza. (2024). Analisis Konsep Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *BENING*, 11.
- Hilmin, Noviani, D., Lisdaleni, & Nazir, M. (2023). Pendidikan Islam Di Thailand Dan Indonesia (Analisis Perbandingan Kurikulum dan Pendanaan Pendidikan). *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 1(1).
- Ivan Fajriyanur, Ahmad Fauzi, Musyarapah, & Triwid Syafarotun Najah. (2025). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Kasus dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTSN 1 Kotawaringin Timur. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4). <https://doi.org/10.63822/gvayd251>

- Juhji, Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Rajawali Pers. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/212844/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-dan-praktik>
- Kupang. (2021). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2).
- Kusuma, G. W. (2024). Implementasi Sistem Informasi Manajemen untuk Optimalisasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 15(03). <https://doi.org/10.23887/jimat.v15i03.86156>
- Lexy J. Moleong. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahendra, H., Andriani, T., Aryani, N., Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, U., & Riau, A. (2024). Pengertian, Prinsip-Prinsip, Dan Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12).
- Malik, Z. (2010). *Sosiologi Pendidikan*. Gadjah Mada University Pers.
- Muhaimin. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Prenadamedia Group.
- Nurmasyitah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Konseling*, 5.
- Putra, N. R., Rahayu, A. M. S., Kurniawan, K., Asy'ari, H., & Arief, A. (2023). Keysearch Rekrutmen SDM Terhadap Retensi Pegawai Di SDIT AR-Ruhama. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(6). <https://doi.org/10.59141/japendi.v4i6.1949>
- Raflika, L., Putri, R. A., & Ardiansyah, M. Y. (2024). Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 11(2).
- Shunhaji, A., Zain Sarnoto, A., & Sukron, M. (2022). Manajemen Rekrutmen Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sdi Al Ikhlas Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(12). <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i12.596>
- Sitorus, M. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. IAIN Press.
- Syaripudin, T. (2012). *Ilmu Pendidikan*. Pustaka Setia.
- Widyanto, I. (2022). Politik pendidikan: Respons kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan urusan pendidikan menengah di Kota Surabaya. *Jurnal Politik Indonesia (Indonesian Journal of Politics)*, 8(2). <https://doi.org/10.20473/jpi.v8i2.39940>