

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP KARTIKA V-I BALIKPAPAN: ANALISIS DAN IMPLEMENTASI

Dede Pebrianto¹, Anggi Arista², Mardatillah³
^{1,2,3} S1 Manajemen, STIE Madani Balikpapan, Indonesia
e-mail: dede@stiemadani.ac.id

Abstrak

Artikel Info

Sejarah Artikel:

Diterima: 02 April 2026

Selesai Revisi: 20 April 2026

Dipublikasi: April 2026

Kata Kunci: *Manajemen sumber daya manusia, evaluasi, analisis dan implimentasi.*

Manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan khususnya di tingkat SMP jarang dibahas dan kurang analisis terkait implementasi sumber daya manusianya. Dan penelitian bertujuan untuk menganalisis secara mendalam praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di SMP Kartika V-I dan mengevaluasi pengaruhnya terhadap kinerja pendidikan. Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah kualitatif studi kasus yang menekankan pada kasus manajemen sumber daya manusia yang ada di SMP Kartika V-1 Balikpapan.

Hasil penelitian yang ditemukan adalah SMP Kartika V-I memiliki struktur organisasi yang jelas dan terdefinisi, yang memfasilitasi komunikasi dan pengambilan keputusan yang efisien di antara manajemen dan staf. Struktur ini mendukung pengelolaan berkelanjutan dan memastikan bahwa setiap unsur dalam organisasi memiliki peran yang jelas. Berikutnya adalah rekrutmen yang sistematis dimana proses rekrutmen di SMP Kartika V-I dilakukan secara transparan dan menyeluruh, dengan melibatkan berbagai tahap seleksi. Selanjutnya adalah program pelatihan berkelanjutan dimana sekolah menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan bagi guru, yang membantu mereka untuk tetap update dengan metode pengajaran terkini dan teknologi. Hasilnya adalah peningkatan keterampilan mengajar dan efektivitas dalam proses pembelajaran.

Kata Kunci: *Manajemen sumber daya manusia, evaluasi, analisis dan implimentasi.*

Abstract

Human resource management in the field of education, especially at the junior high school level, is rarely discussed and lacks analysis regarding the implementation of human resources. This research aims to deeply analyze the human resource management practices applied at SMP Kartika V-I and evaluate their impact on educational performance. The approach used in this study is a qualitative case study that focuses on the human resource management case at SMP Kartika V-I Balikpapan. The research findings show that SMP Kartika V-I has a clear and defined organizational structure, which facilitates efficient communication and decision-making among management and staff. This structure supports sustainable management and ensures that every element within the organization has a clear role. Next is systematic recruitment where the recruitment process at SMP Kartika V-I is conducted transparently and thoroughly, involving various selection stages. Next is the continuous training program where the school provides relevant training and development for teachers, which helps them stay updated with the latest teaching methods and technology. The result is an improvement in teaching skills and effectiveness in the learning process.

Keyword: *Human resource management, evaluation, analysis and implementation.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang sangat penting dalam setiap organisasi, termasuk institusi pendidikan. Dalam konteks pendidikan, keberhasilan lembaga sangat dipengaruhi oleh kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. MSDM dalam pendidikan mencakup seleksi, pelatihan, pengembangan, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik dan non-pendidik. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan lingkungan belajar yang efektif dan efisien, mendukung pencapaian tujuan pendidikan, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dalam pendidikan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting seperti:

1. Kualitas pendidikan, dimana pendidikan yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan mampu mengembangkan profesional guru dan kekinian atas proses pembelajaran yang ada.
2. Motivasi dan kinerja, adanya kebijakan penggajian, penghargaan dan evaluasi kinerja yang transparan mampu memberikan motivasi tersendiri baru guru dan tenaga kependidikan untuk memberikan pelayanan terbaik.
3. Lingkungan kerja yang positif, jika diatas mampu dilakukan maka secara tidak langsung akan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

SMP Kartika V-I Balikpapan adalah salah satu institusi pendidikan menengah pertama yang berperan penting dalam pembentukan karakter dan keterampilan siswa. Dengan visi dan misi yang jelas, SMP Kartika V-I berupaya untuk menyediakan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. SMP Kartika V-I berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat di Balikpapan. Dengan adanya program-program unggulan yang sesuai dengan potensi lokal, sekolah ini berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di daerah. Keberadaan SMP Kartika V-I juga mendukung program pemerintah daerah dalam meningkatkan angka partisipasi pendidikan dan mengurangi jumlah angka putus sekolah.

Di tingkat nasional, SMP Kartika V-I berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan nasional, yang mencakup peningkatan kualitas pendidikan, pemerataan akses, dan pembentukan karakter bangsa. Dengan mengikuti kurikulum yang telah ditetapkan pemerintah serta menerapkan inovasi dalam proses pembelajaran, SMP Kartika V-I diharapkan dapat mencetak generasi muda yang berkualitas, berwawasan luas, dan mampu bersaing di tingkat global yang berarti memiliki keunggulan kompetitif, kualitas standar internasional, dan inovasi teknologi untuk beroperasi melintasi batas negara.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia di SMP Kartika V-I Balikpapan menjadi penting, baik untuk mendalami praktik MSDM yang diterapkan maupun untuk melihat dampaknya terhadap kinerja pendidikan dan pengembangan siswa. Melalui analisis yang komprehensif, diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan kontribusi bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di lembaga ini. Hal ini dikarenakan penelitian terkait manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pendidikan jarang ditemui seperti halnya yang diteliti oleh Sartika, D., Militina, T & Saida Zainurossalamia, S. (2023) bahwa untuk dapat menghasil sumber daya manusia yang berkualitas maka harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang berkualitas itu sendiri. Hal ini karena manajemen sumber daya manusia yang baik secara signifikan akan secara tidak langsung mempengaruhi orang-orang di dalamnya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini ditujukan untuk memfokuskan peneliti pada aspek-aspek penting terkait Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Kartika V-I Balikpapan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dapat dibagi menjadi dua bagian utama, yang mencakup pertanyaan mengenai praktik manajemen sumber daya manusia dan dampak dari praktik tersebut terhadap kinerja guru dan siswa. Dengan rumusan masalah yang jelas dan terstruktur ini, penelitian dapat dilakukan secara komprehensif, memberikan gambaran yang mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia di SMP Kartika V-I Balikpapan serta dampaknya terhadap kinerja pendidikan. Harapannya, hasil dari penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengelolaan SDM di institusi pendidikan tersebut.

Tujuan penelitian merupakan kerangka dasar yang akan memandu jalannya penelitian ini dalam rangka memahami lebih dalam tentang manajemen sumber daya manusia di SMP Kartika V-I Balikpapan. Tujuan penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu menganalisis praktik MSDM dan mengevaluasi pengaruhnya terhadap kinerja pendidikan. Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di SMP Kartika V-I. Hal ini mencakup beberapa sub-tujuan yakni mengidentifikasi proses rekrutmen dan seleksi, menganalisa program pelatihan dan pengembangan juga mengevaluasi sistem penilaian kinerja serta menggali kebijakan penghargaan dan intentif juga meneliti komunikasi internal. Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh praktik MSDM yang telah dianalisis terhadap kinerja pendidikan di SMP Kartika V-I. Beberapa sub-tujuan yang akan dicapai dalam proses ini antara lain menilai kinerja pengajaran guru, menganalisa kepuasan kerja dan motivasi, mengevaluasi kinerja siswa dan menganalisa pembentukan karakter siswa.

Tujuan dari penelitian ini juga mencakup hubungan antara pengalaman belajar di dalam kelas dan pengembangan pribadi siswa. Dengan dua tujuan penelitian yang jelas dan terfokus, diharapkan dapat memberikan kontribusi betydelig terhadap pemahaman tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat diimplementasikan secara efektif di SMP Kartika V-I Balikpapan serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan dan pengembangan siswa.

KERANGKA TEORI

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang tujuannya untuk menyediakan organisasi dalam unit kerja yang efisiensi. Bukan itu saja sumber daya manusia yang dioptimalkan akan memberikan profit bagi perusahaan (Mardatillah et al., 2023). Sebagaimana yang disampaikan oleh Z.M Utama (2020 dalam Mardatillah et al., 2023) sumber daya manusia adalah aset berharga bagi perusahaan agar dalam menjalankan bisnisnya dengan baik dan memuaskan. Senada yang disampaikan oleh Gotama, G.N.A & Mardatillah (2024) menjelaskan adanya pengelolaan sumber daya manusia akan menjadi temuan untuk membantu organisasi mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Mardatillah (2015) menjelaskan pengembangan potensi diri seseorang tidak dapat berdiri sendiri jika manajemen sumber daya manusia di organisasinya tidak memberikan dampak dan ruang untuk mengembangkan dirinya.

Hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dijelaskan oleh Khalimah, N (2024) bahwa manajemen sumber daya manusia yang merupakan serangkai proses dalam mendukung tujuan dan kinerja organisasi harus memastikan terpenuhi hal-hal yang berkaitan dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini berkaitan tidak hanya dimulai masukan, proses dan luaran namun adanya keterkaitan dan keterlibatan manusia di dalamnya. Penelitian lain Faizah, A.R.N, Putri, F.A., Febiana, A.R., Mardiyah (2025) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aspek strategis dalam suatu organisasi dalam mengelola, mengoptimalkan bahkan mengembangkan potensi manusia di dalamnya dalam mencapai tujuan suatu organisasi yang efisien dan efektif. Di sisi lain Nasri (2020) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia akan memperoleh hasil yang optimal dan mampu menuntaskan pekerjaan secara maksimal jika memperhatikan kualitas mutu sumber daya manusianya. Hal ini berarti manusia yang berkualitas akan menyangkut kemampuan fisik dan kemampuan non fisik. Di penelitian lain yang diteliti oleh Syukri, M & Hidayat, P (2024) menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang baik akan berproses dan berfungsi jika tugas dari manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Pada bagian ini, akan dijelaskan jenis penelitian yang diterapkan dalam kajian ini, yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial dan perilaku manusia melalui pengumpulan data non-numerik seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Penelitian ini fokus pada eksplorasi makna, pengalaman, dan pandangan subjek yang diteliti. Dalam konteks pendidikan, penelitian kualitatif dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang praktik, budaya sekolah, dan interaksi antara guru dan siswa.

Pendekatan studi kasus adalah metode penelitian yang mendalam dan detail mengenai suatu fenomena atau situasi tertentu dalam konteks yang nyata. Dalam penelitian ini, SMP Kartika V-I Balikpapan akan menjadi objek kajian, dengan fokus pada manajemen sumber daya manusia. Studi kasus berfokus pada pemahaman mendalam mengenai konteks tertentu, yang dalam hal ini terkait dengan praktik manajemen sumber daya manusia di sekolah. Hal ini memberikan gambaran yang lebih holistik tentang sistem yang ada. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan pendekatan studi kasus, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai praktik manajemen sumber daya manusia di SMP Kartika V-I Balikpapan, serta dampaknya terhadap kinerja pendidikan. Data yang diperoleh melalui metode ini akan menjadi dasar untuk menganalisis dan menarik kesimpulan yang relevan dalam konteks penelitian. Dalam penelitian ini, penting untuk menentukan populasi dan sampel yang relevan agar data yang diperoleh bisa mewakili kondisi sebenarnya di SMP Kartika V-I Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang terlibat di SMP Kartika V-I Balikpapan, yang meliputi:

1. Guru: Semua tenaga pengajar yang aktif di SMP Kartika V-I. Mereka merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang akan dianalisis dalam penelitian ini.
2. Staf Administrasi: Termasuk semua pegawai yang bekerja di bagian administrasi sekolah, yang mendukung operasional harian dan manajemen sumber daya manusia.
3. Siswa: Seluruh siswa yang terdaftar di SMP Kartika V-I, sebagai penerima langsung dari proses pengajaran yang diberikan oleh guru.

Dengan jumlah populasi yang bervariasi, penelitian ini akan mengelola data dari berbagai kelompok yang memiliki perspektif yang berbeda tentang praktik manajemen sumber daya manusia.

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang diambil untuk keperluan penelitian. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Guru
 - a. Jumlah dan Kriteria: Sampel akan mencakup sekitar 10-15 orang guru dari berbagai mata pelajaran. Kriteria pemilihan meliputi pengalaman mengajar minimal 2 tahun di SMP Kartika V-I, sehingga mereka memiliki pengetahuan yang cukup mengenai kebijakan dan praktik yang diterapkan di sekolah.
 - b. Keberagaman: Pilihan guru akan mencakup berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman, sehingga mendapatkan pandangan yang beragam tentang MSDM.
2. Staf Administrasi
 - a. Jumlah dan Kriteria: Sampel akan terdiri dari 3-5 orang staf administrasi yang terlibat dalam pengelolaan SDM di sekolah. Staf yang dipilih adalah mereka yang berperan langsung dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja.
 - b. Kolaborasi: Melibatkan staf administrasi yang memiliki pemahaman yang baik tentang kebijakan dan prosedur di SMP Kartika V-I sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran lengkap.
3. Siswa
 - a. Jumlah dan Kriteria: Sampel siswa akan diambil sekitar 20-30 siswa dari berbagai kelas tingkat. Kriteria pemilihan menunjukkan keberagaman, dengan mempertimbangkan perbedaan usia, jenis kelamin, dan prestasi akademik.
 - b. Partisipasi Aktif: Siswa yang dipilih harus bersedia memberikan informasi tentang pengalaman mereka dalam proses belajar mengajar dan hubungan dengan guru. Ini akan membantu dalam menghasilkan pandangan yang komprehensif.

Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah teknik *purposive sampling*, di mana individu dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memastikan bahwa informan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan terkait dengan praktik manajemen sumber daya manusia di SMP Kartika V-I. Pemilihan sampel yang dideskripsikan di atas bertujuan untuk mendapatkan data yang memadai dan mempertajam analisis. Dengan melibatkan berbagai pihak-guru, staf administrasi, dan siswa-peneliti dapat menjelajahi dan memahami dinamika yang terjadi terkait praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Hal ini sangat penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan tantangan yang dihadapi oleh SMP Kartika V-I dalam menjalankan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, sampel yang diambil diharapkan dapat mewakili populasi secara menyeluruh dan memberikan wawasan yang signifikan untuk penelitian ini.

Data yang diperoleh akan menjadi landasan untuk menarik kesimpulan dan merumuskan rekomendasi yang berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Pengumpulan data merupakan langkah krusial dalam penelitian kualitatif, dan dalam konteks penelitian ini, digunakan beberapa teknik yang saling melengkapi untuk mendapatkan informasi yang komprehensif. Teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berikut adalah penjelasan detail setiap teknik tersebut:

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang melibatkan percakapan antara peneliti dan informan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai topik penelitian. Wawancara Semidirektif: Peneliti akan mengajukan pertanyaan terbuka untuk menggali pandangan, pengalaman, dan sikap para informan (guru, staf administrasi, dan siswa) terkait praktik manajemen sumber daya manusia di SMP Kartika V-I. Format ini memberikan fleksibilitas bagi informan untuk berbagi pendapat lebih luas. Proses Wawancara dimulai dengan persiapan peneliti akan menyiapkan panduan wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan kunci yang relevan dengan tujuan penelitian. Pertanyaan ini mencakup isu-isu seperti proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Pelaksanaan wawancara akan dilakukan di lokasi yang nyaman bagi informan, baik di sekolah maupun secara virtual, jika diperlukan. Setiap wawancara akan direkam (dengan izin informan) dan dicatat untuk memastikan akurasi. Analisis wawancara: dari data hasil wawancara akan ditranskripsi untuk dianalisis. Tema dan pola penting yang muncul dari jawaban informan akan ditandai dengan menggunakan metode analisis tematik.

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku, interaksi, dan lingkungan yang berkaitan dengan praktik manajemen sumber daya manusia di sekolah. Observasi partisipatif yang melibatkan peneliti secara langsung dalam kegiatan di sekolah untuk mengamati interaksi antara guru dan siswa, serta dinamika di dalam kelas. Dengan partisipasi, peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang praktik yang diterapkan, terutama dalam konteks pembelajaran. Proses observasi yang dimulai dengan perencanaan jadwal berdasarkan kegiatan yang berlangsung disekolah termasuk sesi belajar-mengajar, pertemuan staf, dan kegiatan ekstrakurikuler. Pelaksanaan observasi dilakukan dengan mencatat berbagai interaksi dan perilaku yang diamati. Peneliti akan memperhatikan bagaimana guru menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia, seperti metode pengajaran dan cara memberikan umpan balik kepada siswa. Analisa observasi dengan memberikan catatan observasi akan dikategorikan berdasarkan tema yang relevan, seperti kualitas pengajaran, interaksi guru-siswa, dan penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Data ini akan memberikan konteks untuk mendalami temuan dari wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMP Kartika V-I Balikpapan adalah salah satu sekolah menengah pertama yang terletak di Balikpapan, Kalimantan Timur. Sekolah ini memiliki peranan penting dalam menyediakan pendidikan yang berkualitas di wilayah tersebut. Berikut adalah deskripsi mendetail mengenai profil SMP Kartika V-I:

A. Sejarah dan Latar Belakang

1. SMP Kartika V-I dengan visi untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa di Balikpapan. Sekolah ini merupakan bagian dari yayasan yang memiliki misi untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.
2. Visi: Mencetak generasi muda yang cerdas, berkarakter, dan berakhlak mulia serta siap bersaing di tingkat lokal dan nasional.
3. Misi: Menyediakan kurikulum yang relevan, pembelajaran yang inovatif, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa.

B. Struktur Organisasi

1. Kepemimpinan: SMP Kartika V-I dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berpengalaman dan didukung oleh wakil kepala sekolah serta sejumlah kepala program studi. Struktur organisasi sekolah tersusun secara hierarkis, memungkinkan pengelolaan yang efektif dalam menjalankan fungsi-fungsi pendidikan.
2. Staf Pengajar: Sekolah ini memiliki tim pengajar yang terdiri dari berbagai disiplin ilmu. Setiap guru berkompeten di bidangnya dan memiliki latar belakang pendidikan yang memadai. Rata-rata pengalaman mengajar guru di SMP Kartika V-I cukup baik, dengan beberapa guru berpengalaman lebih dari 10 tahun.

C. Program Pendidikan

1. Kurikulum: SMP Kartika V-I mengikuti kurikulum yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tetapi juga mengadopsi beberapa program tambahan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seperti pendidikan karakter dan pelajaran berbasis ketrampilan.
2. Kegiatan Ekstrakurikuler: Sekolah ini menawarkan berbagai program ekstrakurikuler, termasuk olahraga, seni, robotika, dan kegiatan kebudayaan, yang dirancang untuk mengembangkan potensi siswa di luar akademik.

D. Fasilitas

1. Ruang Kelas: SMP Kartika V-I memiliki ruangan kelas yang cukup luas, dilengkapi dengan peralatan belajar yang modern, termasuk proyektor dan fasilitas audiovisual.

2. Laboratorium: Terdapat laboratorium untuk pelajaran sains dan komputer, yang mendukung pembelajaran praktis bagi siswa.
3. Perpustakaan: Perpustakaan sekolah menyediakan berbagai buku, majalah, dan sumber belajar digital untuk mendukung proses pembelajaran siswa.
4. Ruang Kegiatan: Sekolah ini juga memiliki ruang serba guna yang dapat digunakan untuk kegiatan internasional, seminar, dan pertemuan orang tua.

E. Komunitas dan Lingkungan

1. Lingkungan Sekolah: SMP Kartika V-I terletak di kawasan yang strategis di Balikpapan, dengan akses yang mudah bagi siswa dan orang tua. Lingkungan yang bersih dan aman mendukung kenyamanan proses belajar.
2. Keterlibatan Komunitas: Sekolah memiliki hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar dan seringkali melibatkan orang tua dan anggota komunitas dalam berbagai kegiatan, termasuk seminar pendidikan dan program pengabdian masyarakat.

F. Pencapaian dan Prestasi

1. Prestasi Akademik: SMP Kartika V-I dikenal memiliki prestasi akademik yang baik, dengan banyak siswa mencapai hasil yang memuaskan di ujian nasional dan kompetisi akademik.
2. Debat dan Kompetisi: Siswa-siswa SMP Kartika V-I aktif dalam berbagai kompetisi, baik di tingkat lokal maupun nasional, mengukur prestasi dalam debat, seni, dan olahraga.

G. Tantangan

1. Ketersediaan Sumber Daya: Meskipun telah mencapai banyak prestasi, SMP Kartika V-I masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan fasilitas yang dapat mendukung pengembangan lebih lanjut.
2. Adaptasi Teknologi: Tuntutan untuk meningkatkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran juga merupakan tantangan bagi sekolah, meskipun sudah ada upaya untuk memperbaikinya.

Profil SMP Kartika V-I Balikpapan memberikan gambaran jelas tentang karakteristik dan konteks institusi pendidikan yang diteliti. Dengan landasan sejarah, struktur organisasi, program pendidikan, fasilitas, dan pencapaian yang kuat, sekolah ini memiliki potensi besar untuk terus berkembang dalam manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja pendidikan. Pemahaman mendalam tentang profil ini akan menjadi dasar bagi analisis lebih lanjut mengenai praktik manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja guru dan siswa.

H. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Kartika V-I

Praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Kartika V-I Balikpapan mencakup berbagai aspek penting, seperti struktur organisasi, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan. Di bawah ini dijelaskan setiap aspek secara detail:

1. Struktur Organisasi

- a. Deskripsi Umum: Struktur organisasi di SMP Kartika V-I disusun dalam hierarki yang jelas. Ini menciptakan alur komunikasi yang efisien antara berbagai level manajemen dan staf pengajar.
- b. Kepala Sekolah: Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin utama dan pengambil keputusan yang bertanggung jawab terhadap keseluruhan operasional sekolah. Ia juga berfungsi sebagai penghubung dengan pihak eksternal, seperti dinas pendidikan dan orang tua siswa.
- c. Wakil Kepala Sekolah: Terdapat wakil kepala sekolah yang membantu kepala sekolah dalam berbagai bidang, seperti:
 - 1) Akademik: Bertanggung jawab atas kualitas pengajaran dan pembelajaran, termasuk penilaian kurikulum.
 - 2) Kesiswaan: Mengelola aktivitas siswa dan kegiatan ekstrakurikuler.
 - 3) Curriculum Development: Memastikan kurikulum yang diterapkan sesuai dengan standar pendidikan nasional dan kebutuhan siswa.
- d. Staf Pengajar: Terdiri dari guru mata pelajaran yang dikelompokkan sesuai dengan bidang studi. Setiap guru bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran serta melakukan evaluasi.
- e. Staf Administrasi: Terdapat kepala tata usaha dan staf administrasi yang mengelola aspek administrasi, keuangan, dan sumber daya material yang diperlukan untuk operasional sekolah.

2. Rekrutmen

- a. Proses Rekrutmen: SMP Kartika V-I melaksanakan proses rekrutmen guru dan staf dengan cara yang sistematis dan transparan. Proses ini mencakup:
 - 1) Pengumuman Lowongan: Pengumuman mengenai kebutuhan tenaga pengajar dipublikasikan melalui website sekolah, media sosial, dan pengumuman di komunitas lokal.
 - 2) Seleksi Awal: Calon pelamar diminta untuk mengirimkan berkas lamaran yang meliputi CV, fotokopi ijazah, dan sertifikat pendukung lainnya.

- 3) Wawancara: Calon yang lolos seleksi awal akan diundang untuk wawancara yang dilakukan oleh tim manajemen sekolah, yang mencakup kepala sekolah dan wakil kepala sekolah.
- 4) Observasi Mengajar: Sebagai tahap akhir, calon guru akan diminta untuk melakukan demonstrasi mengajar di depan panel untuk menilai keterampilan pedagogis dan kemampuan komunikasi.

b. Kriteria Pemilihan: Kriteria yang digunakan dalam rekrutmen meliputi:

- 1) Kualifikasi pendidikan yang relevan.
- 2) Pengalaman mengajar sebelumnya.
- 3) Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan kebutuhan siswa.

3. Pelatihan

- a. Program Pelatihan: SMP Kartika V-I menyediakan program pelatihan untuk pengembangan profesional bagi guru dan staf administrasi. Program ini mencakup:
- b. Orientasi untuk Guru Baru: Pengenalan tentang visi, misi, struktur organisasi, dan budaya sekolah bagi guru-guru yang baru bergabung.
- c. Pelatihan Berkelanjutan: Mengadakan workshop dan seminar yang berkaitan dengan metode pengajaran, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengembangan kurikulum.
- d. Pelatihan Soft Skills: Mengembangkan keterampilan interpersonal dan manajemen kelas para guru untuk meningkatkan kualitas interaksi dengan siswa.
- e. Sumber Daya untuk Pelatihan: SMP Kartika V-I bekerja sama dengan lembaga pendidikan tinggi dan organisasi profesional untuk menyediakan materi pelatihan dan fasilitator yang berkualitas.
- f. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, O.S & Gessong, B.G (2023) bahwa pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengembangan

- a. Pengembangan Karir: Sekolah ini mendukung pengembangan karir guru melalui:
 - 1) Pemberian Kesempatan untuk Mengambil Pendidikan Lebih Lanjut: Guru didorong untuk melanjutkan studi dan mengambil sertifikasi yang diperlukan untuk meningkatkan kualifikasi mereka.

- 2) Program Mentoring: Menyediakan bimbingan bagi guru baru oleh guru senior untuk membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan meningkatkan keterampilan mengajar.
- b. Evaluasi Kinerja: Proses evaluasi dilakukan secara berkala untuk tinjauan kinerja guru:
 - 1) Penilaian Kinerja: Dilakukan setiap semester dengan mempertimbangkan umpan balik dari siswa, rekan sejawat, dan hasil belajar siswa.
 - 2) Umpan Balik Konstruktif: Hasil evaluasi digunakan untuk memberikan umpan balik yang berguna dalam pengembangan diri, yang bertujuan untuk merancang langkah-langkah perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.
- c. Keterlibatan dalam Komunitas: SMP Kartika V-I mendorong guru dan siswa untuk terlibat dalam kegiatan sosial dan pengabdian masyarakat, memperluas keterampilan dan pengalaman mereka di luar ruang kelas.

I. Analisis Dampak terhadap Kinerja

Analisis dampak implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Kartika V-I Balikpapan dilakukan untuk memahami bagaimana praktik-praktik ini memengaruhi baik kinerja guru maupun siswa. Dalam hal ini, terdapat dampak positif yang dihasilkan serta tantangan yang dihadapi dalam penerapan manajemen SDM. Berikut adalah penjabaran detail mengenai kedua aspek tersebut.

1. Dampak Positif

Implementasi praktik manajemen SDM yang baik di SMP Kartika V-I telah memberikan sejumlah dampak positif sebagai berikut:

- a. Peningkatan Kualitas Pengajaran
 - 1) Keterampilan Mengajar yang Lebih Baik: Program pelatihan berkelanjutan yang disediakan untuk guru telah meningkatkan keterampilan pedagogis mereka, memungkinkan guru untuk menerapkan metode pengajaran yang inovatif dan beragam.
 - 2) Adaptasi terhadap Teknologi: Guru yang dilatih untuk menggunakan teknologi dalam pembelajaran dapat meningkatkan kualitas interaksi dan keterlibatan siswa, menciptakan suasana belajar yang lebih menarik.
- b. Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru
 - 1) Penghargaan dan Insentif: Kebijakan penghargaan yang diterapkan untuk guru yang berprestasi telah meningkatkan motivasi mereka untuk mengajar dengan lebih baik. Kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara staf pengajar berkontribusi pada kenyamanan di tempat kerja dan mengurangi tingkat mutasi.

- 2) Keterlibatan dalam Keputusan: Penekanan pada komunikasi yang efektif antara manajemen dan guru telah membuat guru merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi.
- c. Peningkatan Kinerja Siswa
 - 1) Hasil Belajar yang Lebih Baik: Kualitas pengajaran yang ditingkatkan dan motivasi guru yang lebih tinggi berujung pada peningkatan hasil akademik siswa. Hal ini terlihat dari nilai ujian yang lebih baik dan prestasi di kompetisi akademik.
 - 2) Keterampilan Sosial dan Karakter: Dengan adanya program ekstrakurikuler yang dimotori oleh guru yang berkompeten, siswa juga mengembangkan keterampilan sosial dan karakter, yang berkontribusi pada pengembangan pribadi mereka.
 - 3) Yudhaputri, E.A (2020) menjelaskan bahwa ketrampilan interpersonal adalah hal penting dalam proses penyesuaian diri para karyawan dalam melakukan pekerjaan terutama di bidang jasa secara optimal. Artinya dalam penyesuaian diri khususnya kesulitan dalam materi ketrampilan hubungan antar pribadi ini menjadi bagian penting.
- d. Lingkungan Sekolah yang Positif
 - 1) Budaya Sekolah yang Kuat: Praktik manajemen SDM yang baik berkontribusi pada terciptanya budaya sekolah yang positif, di mana semua pihak merasa dihargai dan termotivasi untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan pendidikan.
 - 2) Keterlibatan Komunitas: Kegiatan yang melibatkan orang tua dan komunitas lebih mudah dilaksanakan, memperkuat hubungan antara sekolah dan masyarakat, yang pada gilirannya mendukung proses pendidikan.

2. Tantangan dalam Implementasi Manajemen SDM

Meskipun terdapat banyak dampak positif, SMP Kartika V-I juga dihadapkan pada beberapa tantangan dalam implementasi manajemen SDM yang perlu diatasi:

- a. Keterbatasan Sumber Daya
 - 1) Anggaran Terbatas: Upaya untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan sering kali terhambat oleh keterbatasan anggaran. Sekolah memerlukan dukungan lebih untuk mendanai program pelatihan yang efektif.
 - 2) Fasilitas yang Terbatas: Sebagian fasilitas dan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran modern mungkin belum memadai, yang dapat berdampak pada efektivitas pengajaran.

b. Resistensi terhadap Perubahan

- 1) Budaya yang Sulit Ditegakkan: Beberapa guru mungkin merasa nyaman dengan metode pengajaran tradisional dan menunjukkan resistensi terhadap penerapan metode baru yang lebih inovatif. Ini memerlukan pendekatan yang cermat agar perubahan dapat diterima.
- 2) Pendidikan Berbasis Data: Mengintegrasikan analisis data pada praktik evaluasi kinerja masih menjadi tantangan. Tidak semua guru terbiasa dengan penggunaan data untuk mengukur efektivitas pengajaran mereka.

c. Ketidakseimbangan Beban Kerja

- 1) Beban Kerja Berlebihan: Dengan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, ada kemungkinan beberapa guru merasa terbebani. Hal ini dapat memengaruhi kinerja mereka dan tingkat kepuasan kerja.
- 2) Keseimbangan antara Kegiatan Akademik dan Ekstrakurikuler: Mengelola waktu dan sumber daya untuk kegiatan akademik dan ekstrakurikuler secara seimbang juga menjadi tantangan yang perlu dihadapi.

d. Rekomendasi untuk Mengatasi Tantangan

- 1) Pendanaan yang Lebih Baik: Sekolah perlu mencari sumber pendanaan tambahan, baik dari pemerintah, organisasi non-pemerintah, maupun kemitraan dengan sektor swasta untuk mendukung program pelatihan dan pengembangan.
- 2) Program Pendampingan: Mengembangkan program mentoring untuk membantu guru beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan keterampilan mengajar mereka.
- 3) Manajemen Beban Kerja: Mengoptimalkan manajemen beban kerja guru untuk memastikan bahwa kualitas pengajaran tetap terjaga tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka.

Dengan memahami dampak positif dan tantangan dalam implementasi manajemen SDM di SMP Kartika V-I, peneliti dapat memberikan rekomendasi yang relevan untuk perbaikan di masa depan. Hal ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan dan kinerja profesor, serta membantu siswa berkembang secara optimal di lingkungan yang kondusif.

J. Diskusi

Pada bagian ini, hasil penelitian tentang praktik manajemen sumber daya manusia di SMP Kartika V-I Balikpapan akan dibahas dan dibandingkan dengan teori-teori yang ada. Diskusi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai temuan yang diperoleh serta relevansinya dengan literatur dan konsep-konsep yang telah ada sebelumnya.

1. Relevansi Praktik Manajemen SDM dengan Teori

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMP Kartika V-I menerapkan berbagai praktik manajemen SDM yang sejalan dengan teori-teori yang telah ada dalam literatur. Praktik-praktik ini mencakup struktur organisasi, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, yang semuanya menunjang kinerja pendidikan. Berikut adalah beberapa penjelasan:

a. Struktur Organisasi

Teori mengenai struktur organisasi dalam pendidikan menyatakan bahwa struktur yang jelas dan fungsional dapat meningkatkan efisiensi operasional dan komunikasi di dalam lembaga pendidikan (Bolman & Deal, 2017). Di SMP Kartika V-I, adanya struktur organisasi yang terdefinisi dengan baik, termasuk peran kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru, mendukung pengelolaan yang efisien. Penelitian ini mendapati bahwa struktur tersebut berkontribusi pada efisiensi dalam pengambilan keputusan dan komunikasi di antara staf.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Teori tentang rekrutmen yang efektif menunjukkan bahwa metode seleksi yang sistematis dan terbuka diperlukan untuk mendapatkan tenaga pengajar berkualitas (Dessler, 2017). Penelitian ini menemukan bahwa SMP Kartika V-I telah menerapkan proses rekrutmen yang transparan dan komprehensif, melibatkan berbagai tahap mulai dari pengumuman lowongan hingga seleksi dan wawancara. Hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa proses rekrutmen yang ketat berkontribusi pada peningkatan kualitas guru yang diterima.

c. Pelatihan dan Pengembangan

Teori pengembangan profesional menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk memperbaiki kualitas pengajaran (Darling-Hammond, 2000). Di SMP Kartika V-I, keberadaan program pelatihan yang terstruktur untuk guru dan staf administrasi menunjukkan bahwa sekolah memiliki komitmen terhadap pengembangan profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ini berdampak positif pada keterampilan mengajar guru, yang selaras dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan yang berfokus pada kebutuhan praktis dapat meningkatkan efektivitas pengajaran.

d. Penghargaan dan Umpan Balik

Teori mengenai motivasi dalam pendidikan menekankan bahwa penghargaan dan umpan balik konstruktif dapat meningkatkan kinerja guru (Ryan & Deci, 2000). Penelitian ini menemukan bahwa SMP Kartika V-I menerapkan sistem penghargaan yang mendorong guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa penghargaan yang tepat akan memberi motivasi dan berdampak pada kinerja positif.

2. Dampak Terhadap Kinerja Siswa

Penelitian ini juga menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja siswa. Hasil belajar siswa yang meningkat dan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan ekstrakurikuler dapat dijelaskan dengan teori keterlibatan siswa (Fredricks, Blumenfeld, & Paris, 2004). Penemuan bahwa keterlibatan siswa dalam kegiatan yang didukung oleh guru sangat penting dalam pengembangan karakter dan prestasi akademis mendukung pendekatan berbasis pengalaman yang diusulkan dalam literatur.

3. Tantangan yang Dihadapi

Meskipun banyak praktik yang telah terbukti efektif, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi SMP Kartika V-I, termasuk keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan masalah manajemen beban kerja. Ini sejalan dengan teori tentang perubahan organisasi yang mengakui bahwa implementasi perubahan dalam pendidikan sering kali terhambat oleh faktor-faktor eksternal dan internal (Kotter, 1996).

4. Rekomendasi untuk Peningkatan

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi di atas, berikut rekomendasi untuk peningkatan praktik manajemen SDM di SMP Kartika V-I:

- a. Penguatan Sumber Daya: Mencari dukungan dari pemerintah dan organisasi lain untuk meningkatkan anggaran pelatihan dan fasilitas.
- b. Pelaksanaan Program Pendampingan: Menerapkan program mentoring bagi guru baru guna membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan meningkatkan keterampilan.
- c. Keseimbangan Beban Kerja: Mengoptimalkan pembagian tugas dan pengelolaan beban kerja guru untuk mencegah stres yang dapat mengganggu kualitas pengajaran.

Dengan membandingkan hasil penelitian dengan teori yang ada, kita dapat memperoleh wawasan yang lebih baik mengenai praktik manajemen SDM di SMP Kartika V-I. Diskusi ini juga memperkuat pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen SDM untuk mencapai keberhasilan pendidikan yang berkelanjutan.

PENUTUP

Dalam penelitian ini, praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Kartika V-I Balikpapan telah dianalisis secara mendalam untuk memahami dampaknya terhadap kinerja pendidikan. Berikut adalah ringkasan temuan utama dari penelitian beserta relevansinya:

1. **Temuan Utama**, yakni struktur organisasi yang efisien dimana SMP Kartika V-I memiliki struktur organisasi yang jelas dan terdefinisi, yang memfasilitasi komunikasi dan pengambilan keputusan yang efisien di antara manajemen dan staf. Struktur ini mendukung pengelolaan berkelanjutan dan memastikan bahwa setiap unsur dalam organisasi memiliki peran yang jelas. Berikutnya adalah rekrutmen yang sistematis dimana proses rekrutmen di SMP Kartika V-I dilakukan secara transparan dan menyeluruh, dengan melibatkan berbagai tahap seleksi. Ini menghasilkan pengajar yang berkualitas dan kompeten, sesuai dengan kebutuhan pendidikan di sekolah. Selanjutnya adalah program pelatihan berkelanjutan dimana sekolah menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan bagi guru, yang membantu mereka untuk tetap update dengan metode pengajaran terkini dan teknologi. Hasilnya adalah peningkatan keterampilan mengajar dan efektivitas dalam proses pembelajaran. Selanjutnya adanya implementasi sistem penghargaan dan umpan balik yang konstruktif telah meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mengarah pada semangat kolaboratif di antara staf. Dampak positif terhadap Siswa dimana penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja akademis dan pengembangan karakter siswa. Keterlibatan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler yang didukung oleh guru menunjukkan bahwa pendekatan ini efektif dalam membangun kapasitas siswa secara holistik. Sedangkan tantangan yang dihadapi beberapa tantangan ditemukan termasuk keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan manajemen beban kerja. Tantangan ini dapat menghambat efektivitas praktik manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan.
2. **Relevansi Temuan**, yakni temuan-temuan ini relevan tidak hanya untuk SMP Kartika V-I tetapi juga untuk institusi pendidikan lain yang ingin memperbaiki praktik manajemen SDM mereka. Dalam konteks pendidikan yang terus berkembang, penerapan praktik-praktik ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa guru dan siswa meraih hasil yang optimal. Praktik manajemen SDM yang baik berfungsi sebagai fondasi untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana kreativitas, inovasi, dan kolaborasi dapat tumbuh. Dengan adanya dukungan akademik dan kebijakan yang tepat, sekolah mampu menghasilkan generasi muda yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Kesimpulan ini juga menunjukkan bahwa manajemen SDM bukan hanya tanggung jawab para pemimpin sekolah, tetapi memerlukan partisipasi aktif dari seluruh anggota sekolah, termasuk guru, siswa, dan orang tua. Oleh karena itu, kolaborasi dan komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan dalam pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai pentingnya praktik manajemen SDM dalam konteks pendidikan, serta menyoroti perlunya pengelolaan yang berkelanjutan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan temuan penelitian ini maka peneliti memberikan rekomendasi untuk pengelolaan SDM yang lebih baik, serta saran untuk penelitian lanjutan yakni peningkatan sumber daya dan anggaran dengan mencari sumber pendanaan alternatif untuk mendapatkan dukungan dana dari pemerintah, perusahaan swasta, atau organisasi non-pemerintah. Pendanaan ini bisa diarahkan untuk meningkatkan fasilitas dan program pelatihan. Berikutnya fokus pada pengadaan fasilitas dalam investasi dalam fasilitas belajar seperti laboratorium, ruang kelas multimedia, dan sumber daya komputer, akan mendukung proses pembelajaran yang lebih baik. Berikutnya program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dengan pelatihan terjadwal yakni mengembangkan program pelatihan yang terjadwal dan terstruktur agar semua guru memiliki kesempatan untuk mengikuti, memastikan materi pelatihan relevan dengan kebutuhan saat ini selain itu juga mentoring dan pembimbingan dengan menetapkan program mentoring bagi guru baru oleh guru senior untuk membantu mereka beradaptasi dan mengembangkan keterampilan pengajaran secara efektif. Penguatan sistem penghargaan dan umpan balik, program penghargaan yang beragam, dengan penguatan sistem penghargaan dan umpan balik dengan menyusun program penghargaan yang tidak hanya fokus pada kinerja akademik, tetapi juga memperhatikan kontribusi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan komunitas. Umpan balik regular dengan sistem umpan balik yang rutin dari siswa dan rekan sejawat untuk meningkatkan transparansi dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Penguatan komunikasi dan keterlibatan dengan mengadakan pertemuan rutin antara manajemen, guru, siswa, dan orang tua untuk membahas kebijakan, tantangan, dan pencapaian dalam pendidikan. Forum ini akan meningkatkan keterlibatan semua pihak terkait. Membangun budaya kolaborasi dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi antara guru, siswa, dan orang tua melalui kegiatan bersama yang mendukung tujuan pendidikan. Manajemen beban kerja dengan review pembagian tugas dengan melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab agar beban kerja setiap guru terkelola dengan baik dan tidak menghambat kinerja mereka.

Saran untuk penelitian lanjutan, sebaiknya melakukan studi komparatif antara SMP Kartika V-I dan institusi pendidikan lainnya yang memiliki praktik manajemen SDM berbeda. Ini akan memberikan wawasan lebih luas mengenai efektivitas berbagai model manajemen di konteks pendidikan.

1. Eksplorasi Dampak Jangka Panjang: Penelitian jangka panjang tentang dampak praktik manajemen SDM terhadap hasil belajar siswa dan pengembangan karakter, untuk memahami bagaimana perubahan di manajemen SDM memengaruhi hasil dalam jangka waktu yang lebih panjang.
2. Inovasi dalam Pembelajaran: Menginvestigasi lebih dalam tentang adopsi teknologi dalam pengajaran dan dampaknya terhadap keterlibatan dan hasil belajar siswa. Tujuan ini mencakup bagaimana guru mengintegrasikan teknologi dalam praktik pengajaran mereka.
3. Fokus Pada Keterlibatan Komunitas: Melakukan penelitian mengenai bagaimana keterlibatan orang tua dan komunitas berkontribusi pada praktek SDM dan hasil pendidikan. Ini dapat mencakup persepsi orang tua terhadap kebijakan sekolah dan pengaruhnya terhadap partisipasi mereka.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, SMP Kartika V-I dapat meningkatkan praktik manajemen SDM dan hasil pendidikan yang lebih baik. Selain itu, saran untuk penelitian lanjutan diharapkan bisa menjadi basis untuk pengembangan pengetahuan yang lebih luas mengenai manajemen SDM di dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Faizah, A.R.N, Putri, F.A., Febiana,A.R., Mardiyah., 2025. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Perubahan Organisasi Melalui Definisi Fungsi Pengelolaan Serta Pendekatan. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) Volume 14 Nomor 3 DOI: <https://doi.org/10.26877/jmp.v14i3.25090> e-ISSN 2654-3508 p-ISSN 2252-3057
- Gotama, G.N.A & Mardatillah. (2024). Kajian Kritis Akuntansi Sumber Daya Manusia di Indonesia. Jurnal Akuntansi Manajemen Madani, 10(2), 1-13. <https://doi.org/10.51882/jamm.v10i2.91>
- Khalimah, N. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. Al-Fikra:Jurnal ilmiah Keislaman, Vol. 23, No. 2,187-195. DOI:10.24014/af.v23i2.33902
- Mardatillah., Ali, H., Miswan & Dewi H.D., 2023. Buku Ajar : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Karawang : Penerbit Cakra.
- Mardatillah (2015). *Pengembangan Diri*. Balikpapan. AAB Press
- Nasri., 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. Pandawa: Jurnal Pendidikan dan Dakwah Volume 2, Nomor 1,166-179 <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>

- Syukri, M & Hidayat, P. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Volume 9, Nomor 1, 290-297
- Sinaga, O.S & Gessong, B.G (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Balikpapan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 9(1), <https://doi.org/10.51882/jamm.v9i1.69>
- Sartika, D., Militina, T & Saida Zainurossalamia, S. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Niat Perilaku Melalui Kepuasan dan Nilai yang Dirasakan Mahasiswa STIE Madani Balikpapan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 9(1), <https://doi.org/10.51882/jamm.v9i1.66>
- Yudhaputri, E.A. (2020). Interpersonal Skill: Upaya Peningkatan SDM Unggul Dunia Pendidikan. *Jurnal Administrasi Profesional*, 1(2), 1-7. <http://doi.org/10.32722/jap.v1i02.3658>.