



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN: STUDI KASUS
DI SDIT AL-AMANAH BANDUNG**

Apri Parantoro¹, Tri Puspendari², Bambang Aviantono³

STIES Mitra Karya, Bekasi, Jawa Barat^{1,2,3}

e-mail: Apriparantoro12@gmail.com¹, Tripuspendari.mikar@gmail.com²,
bambangviantono@gmail.com³

Diterima: 21/5/2026; Direvisi: 30/ 6/2026; Diterbitkan: 13/6/2026

ABSTRAK

Mutu pendidikan dasar dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, namun bukti empiris mengenai kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis kompetensi terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah swasta masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi MSDM berbasis kompetensi dan pengaruhnya terhadap mutu pendidikan di SDIT Al-Amanah Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan mixed-methods dengan desain sequential explanatory. Data kuantitatif diperoleh melalui survei terhadap 45 tenaga pendidik dan analisis dokumen mutu sekolah, sedangkan data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara dan observasi. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi MSDM berbasis kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan yang tercermin pada peningkatan akreditasi sekolah, capaian akademik siswa, serta kepuasan guru dan orang tua. Temuan kualitatif menunjukkan bahwa perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, dan sistem penghargaan berbasis kinerja mendorong budaya kerja profesional dan efektivitas organisasi sekolah. Penelitian ini menegaskan bahwa MSDM berbasis kompetensi merupakan strategi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan kompetensi guru dan keberlanjutan kinerja institusi, serta dapat menjadi rujukan bagi sekolah swasta dengan karakteristik serupa.

Kata Kunci: *Manajemen Kompetensi, Kompetensi Guru, Mutu Pendidikan, Sekolah Islam Terpadu.*

ABSTRACT

The quality of primary education is influenced by the effectiveness of human resource management; however, empirical evidence regarding the contribution of competency-based Human Resource Management (HRM) to educational quality improvement in private schools remains limited. This study aims to analyze the implementation of competency-based HRM and its impact on educational quality at SDIT Al-Amanah Bandung. The research employed a mixed-methods approach using a sequential explanatory design. Quantitative data were collected through a survey involving 45 educators and an analysis of school quality documents, while qualitative data were obtained through interviews and observations. Data were analyzed using descriptive statistics and thematic analysis. The findings indicate that the implementation of competency-based HRM contributed to improvements in educational quality, as reflected in enhanced school accreditation, student academic achievement, and the satisfaction levels of teachers and parents. Qualitative findings reveal that human resource planning, competency development programs, and performance-based reward systems fostered a professional work culture and strengthened organizational effectiveness. This study confirms that competency-based HRM is a strategic approach to improving educational quality through strengthening



teacher competencies and sustaining institutional performance. The findings also offer a quality-oriented HRM model that may serve as a reference for private schools with similar characteristics.

Keywords: *Competency Management, Teacher Competence, Educational Quality, Integrated Islamic School.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan kualitas dan keberlanjutan lembaga pendidikan, karena seluruh proses pendidikan pada dasarnya sangat bergantung pada kompetensi, profesionalisme, dan kinerja tenaga pendidik. Transformasi pendidikan pada era digital serta implementasi Kurikulum Merdeka menuntut sekolah untuk memiliki pendidik yang tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi serta kebutuhan pembelajaran abad ke-21. Perubahan ini selaras dengan karakteristik peserta didik yang tumbuh dalam lingkungan digital, sehingga memerlukan model pembelajaran yang fleksibel, kolaboratif, dan berpusat pada peserta didik (Alruthaya et al., 2021). Selain itu, Kurikulum Merdeka menekankan penguatan kompetensi, diferensiasi pembelajaran, dan fleksibilitas pedagogis yang adaptif terhadap perkembangan zaman (Rani et al., 2023). Dalam konteks tersebut, pengembangan profesional guru berbasis teknologi menjadi kebutuhan yang semakin mendesak dan tidak dapat diabaikan.

Perkembangan teknologi digital, khususnya kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI), telah membuka peluang baru dalam pengelolaan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik secara lebih efektif. Li et al. (2025) menunjukkan bahwa integrasi AI dalam program pengembangan profesional guru mampu mendukung pembelajaran yang lebih personal, adaptif, dan berbasis data, sehingga memperkuat kapasitas guru dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Meskipun demikian, implementasi teknologi dalam pengembangan SDM pendidikan masih belum merata di berbagai lembaga, sehingga menimbulkan kesenjangan kompetensi antarwilayah maupun antar satuan pendidikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi digital dalam pendidikan tidak hanya berkaitan dengan proses pembelajaran, tetapi juga dengan sistem pengelolaan SDM yang mendukungnya secara menyeluruh.

Di sisi lain, kualitas pendidikan nasional masih menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks. Data Programme for International Student Assessment (PISA) 2022 menunjukkan bahwa capaian literasi dan numerasi peserta didik Indonesia masih berada di bawah rata-rata negara OECD, yang mengindikasikan perlunya penguatan sistem pendidikan secara komprehensif. Selain itu, berbagai laporan pendidikan nasional juga menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi guru antarwilayah, keterbatasan akses terhadap pelatihan berkelanjutan, serta tingginya beban administratif yang dapat mengurangi efektivitas pembelajaran di kelas. Mahmudah dan Putra (2021) menegaskan bahwa peningkatan kualitas pendidikan pada era industri 4.0 membutuhkan integrasi antara pengelolaan SDM, inovasi organisasi, dan pemanfaatan teknologi secara sinergis. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan antara tuntutan pendidikan ideal dengan kondisi nyata pengelolaan SDM di lapangan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kompetensi guru dan efektivitas pengelolaan SDM di lembaga pendidikan. Ma et al. (2025) menemukan bahwa efikasi diri guru memiliki hubungan positif dengan capaian akademik peserta didik, sedangkan Norman et al. (2025) menekankan bahwa kepemimpinan pendidikan, pengembangan profesional berkelanjutan, serta inovasi digital merupakan faktor



penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Sejalan dengan itu, Li et al. (2025) juga menjelaskan bahwa program pengembangan profesional berbasis AI mampu meningkatkan kualitas pembelajaran melalui umpan balik cepat, rekomendasi pembelajaran personal, dan dukungan pengambilan keputusan berbasis data. Karoso et al. (2024) menambahkan bahwa strategi manajemen SDM berbasis kompetensi berkontribusi dalam menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional. Namun, berbagai penelitian tersebut masih cenderung mengkaji aspek SDM secara terpisah sehingga belum menggambarkan keterpaduan antarfungsi MSDM dalam satu sistem yang utuh.

Kajian lain menunjukkan bahwa efektivitas SDM pendidikan sangat ditentukan oleh keselarasan antara perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan dalam lembaga pendidikan. Pamungkas et al. (2025) menegaskan bahwa transformasi pendidikan pada era Society 5.0 membutuhkan pengelolaan SDM yang adaptif, inovatif, dan berbasis kompetensi. Sementara itu, Puspitasari et al. (2026) menyoroti pentingnya sinkronisasi antara kebutuhan organisasi dan kompetensi pendidik melalui perencanaan SDM yang sistematis dan berkelanjutan. Di sisi lain, perkembangan teknologi berbasis AI memperlihatkan bahwa pengembangan kompetensi guru tidak lagi hanya bergantung pada pelatihan konvensional, tetapi juga dapat didukung oleh sistem pembelajaran cerdas yang bersifat adaptif dan berkelanjutan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada fungsi MSDM tertentu secara parsial tanpa mengintegrasikan seluruh fungsi dalam satu kerangka analisis yang komprehensif, sehingga masih terdapat celah penelitian yang perlu dikembangkan lebih lanjut.

MSDM berbasis kompetensi hadir sebagai pendekatan strategis yang menempatkan pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, dan kemampuan kerja sebagai dasar utama dalam seluruh proses pengelolaan SDM pendidikan, mulai dari rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, hingga sistem penghargaan. Pendekatan ini memungkinkan lembaga pendidikan membangun budaya kerja yang profesional, terstandar, dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan. Widayati et al. (2025) menunjukkan bahwa kompetensi guru, kepemimpinan pembelajaran, dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. Ramadhan (2025) juga menemukan bahwa pengelolaan SDM yang terencana dan sistematis mampu meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik secara signifikan. Dengan demikian, MSDM berbasis kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai strategi utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara holistik.

SDIT Al-Amanah Bandung dipilih sebagai lokasi penelitian karena menunjukkan perkembangan mutu kelembagaan yang relatif baik serta didukung oleh praktik pengelolaan SDM yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi MSDM berbasis kompetensi dan pengaruhnya terhadap mutu pendidikan secara lebih komprehensif. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menghubungkan fungsi perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan dalam satu model analisis peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan konteks transformasi digital yang menuntut adaptasi SDM terhadap teknologi dan inovasi pembelajaran. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung bersifat parsial, penelitian ini menggunakan pendekatan mixed-methods untuk menjelaskan hubungan antarfungsi MSDM sekaligus mengungkap mekanisme yang mendasari peningkatan mutu pendidikan pada konteks Sekolah Islam Terpadu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis



dalam pengembangan model MSDM pendidikan berbasis kompetensi serta menjadi rujukan praktis bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed-methods dengan desain explanatory sequential untuk menganalisis implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis kompetensi dan pengaruhnya terhadap mutu pendidikan di SDIT Al-Amanah Bandung. Penelitian dilaksanakan pada Januari–April 2025 melalui dua tahap utama, yaitu pengumpulan dan analisis data kuantitatif yang kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data kualitatif guna memperdalam dan menjelaskan hasil temuan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri atas 28 guru dan 450 orang tua siswa. Sampel kuantitatif melibatkan 15 guru dan 120 orang tua yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, yaitu memiliki masa keterlibatan minimal satu tahun dalam kegiatan sekolah, berpartisipasi dalam program peningkatan mutu pendidikan, serta memahami implementasi kebijakan pengelolaan SDM di sekolah. Jumlah sampel ditetapkan dengan mempertimbangkan proporsi populasi, keterjangkauan responden, serta kecukupan data untuk menghasilkan gambaran yang representatif sesuai karakteristik penelitian mixed-methods. Pada tahap kualitatif, informan dipilih secara purposif berdasarkan tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program MSDM berbasis kompetensi hingga mencapai saturasi data.

Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima tingkat dan dokumentasi sekolah yang meliputi data akreditasi, capaian akademik siswa, serta evaluasi mutu pendidikan. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan guru dan manajemen sekolah untuk menggali pengalaman, persepsi, dan praktik implementasi MSDM berbasis kompetensi. Instrumen penelitian menunjukkan nilai validitas $>0,82$ dan reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,89 yang menunjukkan tingkat konsistensi pengukuran yang tinggi. Analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan uji paired sample t-test dengan bantuan perangkat lunak SPSS, sedangkan data kualitatif dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Integrasi data dilakukan pada tahap interpretasi menggunakan strategi connecting dan merging untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dampak implementasi MSDM berbasis kompetensi terhadap mutu pendidikan. Untuk meningkatkan kredibilitas dan keabsahan temuan kualitatif, penelitian menerapkan triangulasi sumber melalui perbandingan data hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi, serta melakukan member checking kepada informan utama guna memastikan kesesuaian interpretasi peneliti dengan pengalaman responden. Seluruh responden berpartisipasi secara sukarela melalui informed consent, dan kerahasiaan data dijaga sesuai dengan prinsip etika penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Implementasi MSDM berbasis kompetensi di SDIT Al-Amanah Bandung dilaksanakan melalui empat fungsi utama yang saling terintegrasi, yaitu perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan. Perencanaan SDM dilakukan secara sistematis melalui pemetaan kebutuhan guru berdasarkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sehingga penempatan tenaga pendidik lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah. Program pengembangan kompetensi diwujudkan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan rutin, pendampingan pembelajaran, sertifikasi profesi, serta evaluasi kinerja secara

berkala untuk memastikan peningkatan kualitas guru secara berkelanjutan. Selain itu, sistem evaluasi dan penghargaan dirancang untuk memberikan umpan balik yang konstruktif sekaligus mendorong motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja profesionalnya. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada penguatan kapasitas tenaga pendidik sebagai faktor strategis dalam peningkatan mutu pendidikan.

Tabel 1. Perubahan Indikator Mutu Pendidikan Sebelum dan Sesudah Implementasi MSDM Berbasis Kompetensi

Indikator	Sebelum	Sesudah	Perubahan
Rata-rata capaian akademik siswa	76,3	90,3	+18,4%
Kepuasan guru	71,5%	88,7%	+17,2%
Kepuasan orang tua	78,6%	92,3%	+13,7%
Partisipasi pelatihan guru	34 peserta	92 peserta	+170,6%
Tingkat absensi guru	6,8%	3,1%	-54,4%
Status akreditasi sekolah	B	A	Meningkat

Berdasarkan Tabel 1, implementasi MSDM berbasis kompetensi menunjukkan korelasi yang kuat dengan peningkatan berbagai indikator mutu pendidikan di SDIT Al-Amanah Bandung. Peningkatan yang terjadi tidak hanya terlihat pada aspek akademik siswa, tetapi juga pada aspek kepuasan guru, kepuasan orang tua, serta efektivitas manajemen sekolah secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan kompetensi guru melalui sistem MSDM yang terintegrasi mampu menciptakan perubahan sistemik yang mencakup berbagai dimensi mutu pendidikan. Dengan kata lain, MSDM berbasis kompetensi tidak hanya berdampak pada individu guru, tetapi juga pada kinerja institusi secara menyeluruh.

Hasil analisis statistik menggunakan uji paired sample t-test menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pada capaian akademik siswa sebelum dan sesudah implementasi program, dengan nilai $t = -5,84$; $df = 27$; dan $p = 0,001$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa peningkatan tersebut secara statistik dapat diterima dan bukan terjadi secara kebetulan. Selain itu, nilai Cohen's d sebesar 1,12 menunjukkan bahwa efek dari implementasi MSDM berbasis kompetensi tergolong besar secara praktis. Hal ini memperkuat bukti bahwa perubahan sistem pengelolaan SDM memberikan dampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Selain data kuantitatif, temuan penelitian juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan guru dan pihak manajemen sekolah. Salah satu guru menyatakan bahwa sistem evaluasi kinerja yang lebih terarah membantu mereka memahami target pembelajaran dan meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Guru lainnya menjelaskan bahwa program pelatihan berkelanjutan dan pendampingan profesional memberikan dampak positif terhadap kesiapan dalam menghadapi perubahan kurikulum serta pemanfaatan teknologi pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi MSDM berbasis kompetensi tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga berdampak pada peningkatan kapasitas individu guru secara langsung.

Integrasi antara temuan kuantitatif dan kualitatif menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya ditandai oleh perbaikan indikator kinerja sekolah, tetapi juga oleh perubahan pola pikir, motivasi, dan perilaku profesional guru. Guru menjadi lebih reflektif terhadap praktik pembelajaran, lebih terbuka terhadap inovasi, serta lebih berorientasi pada



peningkatan kualitas hasil belajar siswa. Selain itu, budaya kerja kolaboratif di lingkungan sekolah juga semakin berkembang sebagai dampak dari sistem MSDM yang terstruktur. Dengan demikian, implementasi MSDM berbasis kompetensi di SDIT Al-Amanah Bandung tidak hanya meningkatkan output pendidikan, tetapi juga memperkuat proses transformasi budaya organisasi sekolah ke arah yang lebih profesional dan berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi MSDM berbasis kompetensi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan kapasitas guru dan perbaikan sistem pengelolaan organisasi sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM yang terstruktur dan berbasis kompetensi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan produktif. Karoso et al. (2024) menegaskan bahwa strategi MSDM berperan penting dalam menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi pendidikan secara berkelanjutan. Dengan demikian, MSDM tidak hanya berfungsi administratif, tetapi juga strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Rahayu (2025) yang menyimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru melalui pengembangan kompetensi dan sistem evaluasi yang berkelanjutan. Profesionalisme guru yang meningkat berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran di kelas. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa dampak yang lebih optimal muncul ketika seluruh fungsi MSDM dijalankan secara terintegrasi. Integrasi tersebut mencakup perencanaan, pengembangan, evaluasi, hingga sistem penghargaan yang saling mendukung dalam satu sistem manajemen sekolah.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung menyoroti masing-masing komponen MSDM secara terpisah, penelitian ini menemukan bahwa kekuatan utama terletak pada sinergi antar fungsi tersebut. Ketika fungsi MSDM tidak berjalan secara terintegrasi, dampak terhadap mutu pendidikan menjadi kurang maksimal. Sebaliknya, integrasi yang baik mampu menciptakan ekosistem kerja yang mendukung peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa MSDM berbasis kompetensi harus dipandang sebagai sistem yang utuh, bukan sebagai elemen yang berdiri sendiri.

Selain itu, temuan ini juga relevan dengan Ma et al. (2025) yang menegaskan bahwa kualitas proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh efikasi diri guru, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap capaian akademik peserta didik. Efikasi diri guru tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh sistem pengelolaan SDM yang mendukung pengembangan kompetensi mereka. Oleh karena itu, MSDM berbasis kompetensi memiliki peran penting dalam membentuk keyakinan profesional guru. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis guru menjadi bagian penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan partisipasi guru dalam pelatihan menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Temuan ini konsisten dengan Norman et al. (2025), Ma et al. (2025), dan Rahman dan Yuliani (2025) yang menekankan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan. Pelatihan yang terstruktur memberikan kesempatan bagi guru untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai perkembangan zaman. Dengan demikian, pengembangan kompetensi menjadi fondasi penting dalam mendukung profesionalisme guru.

Ma et al. (2025) dalam kajian meta-analisisnya juga menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri guru melalui pengembangan profesional memiliki korelasi positif yang signifikan



terhadap peningkatan hasil belajar siswa. Hal ini memperkuat urgensi penyelenggaraan program pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan di sekolah. Namun demikian, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan saja belum cukup untuk menghasilkan perubahan yang berkelanjutan. Diperlukan dukungan dari sistem MSDM yang lebih komprehensif agar kompetensi yang diperoleh dapat diimplementasikan secara optimal dalam praktik pembelajaran.

Efektivitas pengembangan kompetensi menjadi lebih optimal ketika didukung oleh perencanaan SDM yang jelas, evaluasi kinerja yang terukur, serta sistem penghargaan yang mendorong penerapan kompetensi dalam praktik kerja sehari-hari. Tanpa dukungan sistem tersebut, hasil pelatihan sering kali tidak berdampak signifikan terhadap perubahan perilaku kerja guru. Temuan ini memperluas kajian sebelumnya yang cenderung menempatkan pelatihan sebagai faktor utama peningkatan kompetensi. Dengan demikian, pengembangan kompetensi harus dipahami sebagai bagian dari sistem MSDM yang lebih luas dan terintegrasi.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja dan penghargaan berbasis capaian memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja guru. Kondisi ini memperkuat temuan Widayati et al. (2025), Silija-Jasjukeviča et al. (2025), dan Shure et al. (2025) yang menekankan pentingnya keterkaitan antara pengembangan profesional dan praktik kerja. Evaluasi kinerja dalam penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai sarana refleksi profesional bagi guru. Dengan demikian, evaluasi menjadi bagian penting dalam proses pembelajaran berkelanjutan bagi tenaga pendidik.

Dari perspektif manajemen pendidikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi MSDM tidak ditentukan oleh satu program tertentu, tetapi oleh integrasi berbagai fungsi pengelolaan SDM secara menyeluruh. Temuan ini mendukung Puspitasari et al. (2026), Pamungkas et al. (2025), dan Susanti et al. (2025) yang menekankan pentingnya sinkronisasi antara kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi guru. Sinkronisasi tersebut menciptakan keselarasan antara tujuan lembaga dan kemampuan individu guru. Dengan demikian, MSDM berbasis kompetensi menjadi instrumen penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki peran penting dalam mendukung implementasi MSDM berbasis kompetensi. Hasil ini sejalan dengan Widhanarto et al. (2024), Marnoko (2025), Amemasor et al. (2025), Osorio Vanegas et al. (2025), dan Trujillo-Juárez et al. (2025) mengenai pentingnya kompetensi digital dalam pendidikan abad ke-21. Namun, penelitian ini menemukan bahwa kompetensi digital memberikan dampak yang lebih kuat ketika diintegrasikan ke dalam sistem MSDM secara menyeluruh. Oleh karena itu, digitalisasi tidak cukup hanya berupa pelatihan teknis, tetapi harus menjadi bagian dari strategi pengelolaan SDM jangka panjang.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model integratif MSDM berbasis kompetensi yang menghubungkan perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan dalam satu kerangka peningkatan mutu pendidikan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung bersifat parsial, penelitian ini menekankan pentingnya sinergi antarfungsi MSDM dalam menciptakan dampak yang lebih signifikan. Selain itu, temuan Ma et al. (2025) memperkuat bahwa efikasi diri guru sebagai aspek psikologis merupakan hasil penting dari sistem MSDM yang efektif. Dengan demikian, model ini memberikan kontribusi baru dalam memahami bahwa peningkatan mutu pendidikan merupakan hasil dari integrasi sistem manajemen SDM yang holistik dan berkelanjutan.

KESIMPULAN



Implementasi MSDM berbasis kompetensi di SDIT Al-Amanah Bandung terbukti berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui sinergi antara perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan. Integrasi fungsi-fungsi tersebut tidak hanya meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja guru, tetapi juga memperkuat budaya kerja profesional, efektivitas organisasi sekolah, serta kualitas layanan pendidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu tenaga pendidik, melainkan juga oleh efektivitas sistem pengelolaan SDM yang mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada penguatan model integratif MSDM berbasis kompetensi yang menempatkan keterhubungan antarfungsi MSDM sebagai mekanisme utama peningkatan mutu pendidikan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya mengkaji pelatihan, pengembangan kompetensi, atau evaluasi kinerja secara terpisah, penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi seluruh fungsi MSDM menghasilkan dampak yang lebih komprehensif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja sekolah.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar bagi sekolah dan pengambil kebijakan untuk mengembangkan sistem pengelolaan SDM yang berorientasi pada kompetensi, evaluasi berbasis kinerja, serta penghargaan profesional guna mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Kebaruan penelitian ini terletak pada penegasan bahwa sinergi antara perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan merupakan faktor kunci yang menghubungkan pengembangan tenaga pendidik dengan peningkatan mutu kelembagaan. Temuan tersebut memperluas perspektif pengelolaan SDM pendidikan dengan menempatkan integrasi fungsi manajerial sebagai strategi utama dalam membangun organisasi pembelajar yang adaptif dan berorientasi mutu. Penelitian selanjutnya disarankan menguji model integratif MSDM berbasis kompetensi pada berbagai jenjang dan karakteristik lembaga pendidikan serta menggunakan desain longitudinal atau studi komparatif untuk memperkuat validitas model dan memperluas generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alruthaya, A., Nguyen, T. T., & Lokuge, S. (2021). The application of digital technology and the learning characteristics of Generation Z in higher education. *arXiv preprint arXiv:2111.05991*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2111.05991>
- Amemasor, S. K., Oppong, S. O., Ghansah, B., Benuwa, B. B., & Essel, D. D. (2025, May). A systematic review on the impact of teacher professional development on digital instructional integration and teaching practices. In *Frontiers in Education* (Vol. 10, p. 1541031). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1541031>
- Avidov-Ungar, O. (2025). Empowering teacher professionalism through personalized continuing professional learning: A systematic literature review using a multidimensional approach to self-assessment and growth. *Education Sciences*, *15*(12), 1686. <https://doi.org/10.3390/educsci15121686>
- Karoso, S., Handyaningrum, W., Handayani, E. W., & Yanuarti, S. (2024). The role of human resource management strategy in creating superior quality educators. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(3), 596–615. <https://doi.org/10.31538/ndhq.v9i3.7>
- Li, K., Wang, P., & Chen, G. (2025). How can AI be integrated into teacher professional development programs? A systematic review based on an adapted technology-based learning model. *Teaching and Teacher Education*, *168*, 105219. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105219>



- Ma, K., Cavanagh, M., Zhang, J., & Chutiyami, M. (2025). The association between teacher self-efficacy and student academic performance: A systematic review and meta-analysis. *Educational Research Review*, 48, 100701.
- Mahmudah, F. N., & Putra, E. C. S. (2021). Tinjauan pustaka sistematis manajemen pendidikan: Kerangka konseptual dalam meningkatkan kualitas pendidikan era 4.0. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 43–53. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.33713>
- Marnoko, M. (2025). Strategies for developing teacher professional competence in the era of digital transformation in education: A literature review. *Indonesian Journal Education*, 4(4), 105–111. <https://doi.org/10.56495/ije.v4i4.1354>
- Miles, K. K. (2024). *The impact of school board behaviors and characteristics on transformational leadership in superintendents* (Doctoral dissertation, Northwest University). <https://www.proquest.com/openview/dfc66690d5153bd0fcbd5933694fe3a1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Norman, E., Komarudin, Ahmad Masruri, Juliana Wahid, & Hasbian, Y. (2025). Managing teacher competence improvement through leadership, professional development, and digital innovation: A systematic literature review. *Journal of Educational Management Research*, 4(5), 2322–2348. <https://doi.org/10.61987/jemr.v4i5.1237>
- Osorio Vanegas, H. D., Segovia Cifuentes, Y. d. M., & Sobrino Morrás, A. (2025). Educational technology in teacher training: A systematic review of competencies, skills, models, and methods. *Education Sciences*, 15(8), 1036. <https://doi.org/10.3390/educsci15081036>
- Pamungkas, A. R., Nugroho, A., Hartawan, H., & Gupta, S. (2025). Human resource management strategy in facing the educational transformation of the Society Era 5.0 in Islamic boarding schools. *Journal of Nonformal Education*, 11(1), 170–178. <https://doi.org/10.15294/jone.v11i1.23842>
- Puspitasari, R., Rodiyah, S., Arrauf, Z., Junaidah, J., & Septuri, S. (2026). Competency-based human resource planning in educational institutions: A review of the literature on synchronization of organizational needs and educator competencies. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 12(1), 93–101. <https://doi.org/10.19109/elidare.v12i1.34706>
- Rahayu, S. (2025). The role of human resource management in enhancing teacher professionalism: A systematic literature review. *PPSDP International Journal of Education*, 4(2), 1295–1313. <https://doi.org/10.59175/pjied.v4i2.846>
- Rahman, A., & Yuliani, H. (2025). How principal strategies in developing teacher professional competence improve educational quality: A systematic review. *Jurnal Hadratul Madaniyah*, 12(2), 50–57. <https://doi.org/10.33084/jhm.v12i2.11314>
- Ramadhan, L. (2025). *Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas tenaga pengajar di Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya* (Doctoral dissertation, Institut Al Fithrah Surabaya). <https://erepository.alfithrah.ac.id/id/eprint/175/>
- Rani, P. R. P. N., Asbari, M., Ananta, V. D., & Alim, I. (2023). Kurikulum merdeka: Transformasi pembelajaran yang relevan, sederhana, dan fleksibel. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(6), 78–84. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i6.736>
- Shure, V., Lehmann, M., Friesen, M., et al. (2025). Professional development research on promoting productive practices for teachers' handling of typical tasks of mathematics



- teaching: A systematic review. *ZDM Mathematics Education*, 57, 795–813. <https://doi.org/10.1007/s11858-025-01659-2>
- Siliņa-Jasjukeviča, G., Lūsēna-Ezera, I., Iliško, D., & Surikova, S. (2025). Promoting effective vocational education and training teacher's professional development and its transfer to practice: A systematic review. *Education Sciences*, 15(5), 596. <https://doi.org/10.3390/educsci15050596>
- Susanti, A. N., Clarissa, A., Andani, C. P., Riani, D., & Salsabila, M. (2025, September). Technology-based human resource management as a strategy for improving the competence of public high school teachers in Jambi City. In *IECON: International Economics and Business Conference*, 3(2), 1666–1673. <https://doi.org/10.65246/16ybk72>
- Tipán-Criollo, E. E. (2025). Gestión educativa y desarrollo profesional docente: Hallazgos de una revisión sistemática. *Noesis*, 7(14), 657–676. <https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i14.432>
- Trujillo-Juárez, S. I., Chaparro-Sánchez, R., Morita-Alexander, A., et al. (2025). Strengthening teacher digital competence in higher education through micro-courses: A systematic literature review. *Discover Education*, 4, 247. <https://doi.org/10.1007/s44217-025-00687-0>
- Widhanarto, G. P., Prihatin, T., & Kusumawardani, S. (2024). Social media learning strategies, teachers' digital competencies and online learning quality: A correlational study. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 11(3), 299–309. <https://doi.org/10.21831/jitp.v11i3.73020>
- Widayati, W., Maryanto, & Egar, N. (2025). Causal model of the influence of instructional leadership, teacher competence, and work culture for educational quality in public junior high schools. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 8(2), 328–340. <https://doi.org/10.23887/jippg.v8i2.101968>