

HRP SMA Advent Nias: Proyeksi, Rekrutmen, dan Pengembangan SDM

Niati Hulu^{1*}, Eliynus Waruwu², Forman Halawa³

¹ Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Indonesia

Email: ¹niatihulu97@gmail.com, ²eliyunuswaruwu@unias.ac.id, ^{3*}halawaforman07@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: niatihulu97@gmail.com

Abstrak - Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat, baik dari segi jumlah, kompetensi, maupun kesesuaian dengan kebutuhan organisasi. Pada konteks pendidikan menengah, keberadaan guru dan tenaga kependidikan yang kompeten berperan penting dalam menunjang keberhasilan pembelajaran, penyesuaian kurikulum, serta penguatan karakter peserta didik. Penelitian ini bertujuan menyusun HR Plan bagi SMA Advent Nias dengan fokus pada proyeksi kebutuhan tenaga kerja, strategi rekrutmen, dan pengembangan SDM untuk periode 2025-2028. Penelitian ini menggunakan deskriptif dengan menganalisis data internal sekolah, observasi kebutuhan tenaga kerja, serta kajian teori SDM pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja diproyeksikan meningkat dari 35 orang pada tahun 2025 menjadi 45 orang pada 2028. Peningkatan terutama pada guru mata pelajaran inti, guru ekstrakurikuler, serta staf administrasi untuk mendukung digitalisasi layanan. Strategi rekrutmen diarahkan pada seleksi kompetensi, microteaching dan asesmen karakter yang sejalan dengan nilai-nilai sekolah Advent. Sementara itu, pengembangan SDM difokuskan pada pelatihan pedagogik, sertifikasi profesi, mentoring, evaluasi kinerja, dan pembinaan spiritual. Penelitian ini menegaskan pentingnya perencanaan SDM yang komprehensif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah.

Kata Kunci: Perencanaan; Proyeksi; Rekrutmen; Pengembangan; Pendidikan; Sumber Daya Manusia.

Abstract - Human resource planning (HRP) is a strategic process that ensures the availability of employees who meet organizational needs in terms of quantity, competence, and role suitability. In the context of secondary education, competent teachers and staff are essential in achieving curriculum standards, improving learning quality, and developing students character. This study aims to create an HR Plan for SMA Advent Nias focusing on workforce projection, recruitment strategies, and human resource development for the 2025-2028 period. This study adopts a descriptive approach by analyzing internal school documents, workforce needs, and relevant literature on educational human resource management. The findings reveal that the workforce demand is expected to increase from 35 employees in 2025 to 45 in 2028. The growth occurs in core subject teachers, extracurricular instructors, and administrative staff to support digital academic services. Recruitment strategies emphasize competency-based selection, microteaching, and character assessment consistent with Adventist values. Human resource development focuses on pedagogical training, teacher certification, mentoring, performance evaluation, and spiritual strengthening. The study highlights the importance of structured HR planning to enhance educational quality and meet future challenges.

Keywords: Planning; Projection; Recruitment; Development; Education; Human Resources.

Diajukan: 09-11-2012; **Direvisi:** 07-12-2025; **Diterima:** 15-12-2025; **Diterbitkan:** 30-12-2025.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan yang bertujuan menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan berkarakter. Pada konteks sekolah menengah, guru dan tenaga kependidikan memegang peran sentral dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran, pengembangan karakter, serta pencapaian standar kompetensi yang ditetapkan oleh pemerintah. Karena itu, perencanaan SDM atau *Human Resource Planning* (HRP) menjadi proses penting yang harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, HRP membantu sekolah dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja, menyesuaikan kompetensi pendidik dengan tuntutan kurikulum, dalam memastikan kelancaran kegiatan operasional pendidikan.

Perkembangan dunia pendidikan saat ini diwarnai oleh perubahan kurikulum, meningkatnya tuntutan kompetensi literasi digital, serta penyesuaian terhadap teknologi pembelajaran. Guru tidak hanya menjadi penyampai materi, tetapi juga fasilitator pembelajaran, pembimbing karakter, serta figur yang mampu memanfaatkan teknologi pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan seperti SMA Advent Nias memerlukan perencanaan SDM yang terarah untuk menghadapi dinamika tersebut. Tanpa perencanaan SDM, sekolah berisiko mengalami kekurangan tenaga guru, ketidaksesuaian kompetensi pendidik, hingga menurunnya mutu pembelajaran.

Kajian-kajian sebelumnya menunjukkan pentingnya HR Planning dalam lembaga pendidikan. Beberapa penelitian menegaskan bahwa perencanaan SDM yang baik memungkinkan organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan mampu berkontribusi secara optimal [1], [2], [3], [4]. Penelitian lain menyoroti bahwa proses rekrutmen yang sistematis dapat meningkatkan kualitas guru dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif [5], [6], [7]. Sementara itu, pengembangan SDM melalui pelatihan, sertifikasi, mentoring, dan evaluasi kinerja terbukti meningkatkan profesionalisme serta motivasi kerja guru [8], [9], [10], [11], [12]. Secara khusus, sekolah berbasis keagamaan seperti Advent menekankan integrasi nilai spiritual dengan kompetensi akademik sehingga pengembangan karakter guru juga menjadi fokus penting.

Walaupun beberapa penelitian telah membahas perencanaan SDM di sekolah, masih terdapat *gap* yang relevan. Sebagian penelitian sebelumnya lebih banyak membahas rekrutmen guru secara umum atau strategi pengembangan tenaga kependidikan tanpa meninjau konteks sekolah dengan karakteristik khusus seperti sekolah Advent. Selain itu, penelitian tentang proyeksi kebutuhan tenaga kerja seringkali hanya menyoroti jumlah guru, bukan mencakup kebutuhan staf administrasi dan tenaga non-pendidik yang mendukung digitalisasi pendidikan. *Gap* lainnya adalah kurangnya penelitian yang menyajikan pendekatan HRP secara terpadu mulai dari proyeksi kebutuhan, strategi rekrutmen, hingga pengembangan SDM dalam satu kerangka penelitian.

Untuk menjawab kekosongan tersebut, penelitian ini menyusun HR Plan bagi SMA Advent Nias dengan mencakup tiga aspek utama: (1) proyeksi kebutuhan tenaga kerja pada periode 2025-2028, (2) strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan nilai Advent, dan (3) strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan memberikan model perencanaan SDM yang dapat menjadi referensi bagi sekolah Advent maupun lembaga pendidikan lain yang memiliki karakteristik sejenis.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis proyeksi kebutuhan tenaga kerja SMA Advent Nias dalam tiga tahun ke depan; (2) merumuskan strategi rekrutmen yang tepat, selektif, dan sesuai nilai spiritual sekolah; serta (3) menyusun model pengembangan SDM yang mampu meningkatkan profesionalisme dan integritas guru serta staf. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam memperkuat manajemen SDM sekolah dan membantu SMA Advent Nias mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten untuk menghadapi perubahan di dunia pendidikan.

2. METODOLOGI

Metodologi penelitian berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian agar proses pengumpulan data, analisis, dan interpretasi hasil dilakukan secara sistematis. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif karena bertujuan menggambarkan kondisi nyata terkait perencanaan sumber daya manusia (SDM) di SMA Advent Nias, termasuk proyeksi kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen, dan strategi pengembangan SDM. Pendekatan deskriptif dipilih karena mampu memberikan gambaran faktual dan terperinci mengenai fenomena yang diteliti tanpa melakukan manipulasi variabel.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu: (1) analisis dokumen internal sekolah, (2) observasi terhadap kebutuhan tenaga kerja berdasarkan aktivitas pembelajaran dan jumlah siswa, serta (3) studi literatur terkait manajemen SDM di lembaga pendidikan. Kombinasi dari ketiga metode ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat, sesuai dengan konteks sekolah, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Selain itu, penelitian ini menggunakan data tenaga kerja periode tahun berjalan sebagai dasar proyeksi kebutuhan SDM dalam tiga tahun ke depan.

2.1 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dirancang untuk memastikan proses berjalan sistematis dari awal hingga akhir. Adapun tahapan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Identifikasi Masalah. Tahap pertama adalah mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan perencanaan SDM, terutama terkait kebutuhan guru tenaga kependidikan, dan ketersediaan staf administrasi. Pada fase ini, peneliti menelaah data awal sekolah yang menunjukkan adanya potensi peningkatan jumlah siswa dan perubahan kurikulum sehingga membutuhkan penyesuaian jumlah tenaga pendidik.
- b. Pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga sumber utama:
 1. Dokumen internal sekolah seperti struktur organisasi, data tenaga kerja, dan jumlah siswa;
 2. Observasi kebutuhan berdasarkan mata pelajaran, beban mengajar guru, dan kegiatan ekstrakurikuler;
 3. Literatur ilmiah terkait HR planning, rekrutmen guru, dan pengembangan SDM. Data-data ini kemudian dikategorikan ke dalam aspek yang berkaitan dengan proyeksi kebutuhan, proses rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja.
- c. Analisis Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja. Analisis proyeksi dilakukan dengan membandingkan jumlah tenaga kerja saat ini dengan kebutuhan ideal berdasarkan rasio guru-siswa, beban kerja, dan penambahan program pembelajaran. Selain itu, perkembangan digitalisasi sekolah menjadi pertimbangan dalam menentukan kebutuhan staf administrasi dan tenaga pendukung lainnya. Pada tahap ini, data kuantitatif disusun dalam bentuk tabel untuk mempermudah interpretasi.
- d. Analisis Rekrutmen dan Seleksi. Peneliti kemudian menganalisis strategi rekrutmen yang sesuai untuk sekolah berbasis keagamaan seperti Advent. Fokus analisis meliputi tahapan rekrutmen mulai dari penyusunan kriteria guru, penyebaran informasi lowongan, seleksi administratif, tes kompetensi, *microteaching*, hingga wawancara karakter. Pada tahapan ini, prinsip kesesuaian nilai spiritual menjadi elemen yang dianalisis secara komprehensif.
- e. Analisis Pengembangan SDM. Pada tahap ini, mengidentifikasi berbagai program pengembangan SDM yang dapat diterapkan di sekolah. Analisis meliputi pelatihan pedagogik, pengembangan teknologi pembelajaran, sertifikasi guru, mentoring, evaluasi kinerja, hingga pembinaan spiritual. Hasil analisis kemudian dikaitkan dengan kebutuhan jangka panjang sekolah Advent.

2.2 Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif.

Data yang diperoleh dari dokumen internal sekolah diproses menjadi tabel proyeksi kebutuhan tenaga kerja, kemudian dianalisis untuk menentukan tren pertumbuhan kebutuhan SDM. Analisis kualitatif digunakan untuk memahami makna dari pola kebutuhan tenaga kerja dan menentukan strategi yang paling relevan untuk rekrutmen dan pengembangan SDM. Analisis data pada penelitian ini mencakup beberapa langkah berikut:

- Reduksi Data. Data diseleksi berdasarkan relevansi dengan tujuan penelitian. Misalnya, data jumlah guru, status kepegawaian, bidang studi, jumlah siswa, dan beban mengajar di reduksi untuk dianalisis lebih lanjut.
- Penyajian Data. Data ditampilkan dalam bentuk tabel proyeksi dan diagram untuk memperjelas pola kebutuhan tenaga kerja dari tahun ketahun. Penyajian data membantu peneliti memperoleh gambaran yang lebih terstruktur mengenai kebutuhan SDM.
- Penarikan Kesimpulan Analisis. Kesimpulan analitis ditarik berdasarkan hasil penyajian data. Pada tahap ini, peneliti mengidentifikasi kebutuhan prioritas SDM menentukan strategi rekrutmen yang paling sesuai, serta merumuskan model pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Metode ini memungkinkan penelitian menghasilkan gambaran yang komprehensif terkait HR planning di SMA Advent Nias serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan sekolah secara praktis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proyeksi kebutuhan tenaga kerja menjadi langkah awal dalam menyusun HR Plan. Proses ini dilakukan dengan membandingkan kondisi tenaga kerja saat ini dengan kebutuhan ideal berdasarkan pertumbuhan jumlah siswa, tuntutan kurikulum, serta penambahan program pembelajaran. Berdasarkan analisis dokumen sekolah, jumlah tenaga kependidikan saat ini sebanyak 35 orang yang terdiri dari 23 guru tetap, 15 guru honor, 5 staf administrasi, dan 2 tenaga kependidikan. Komposisi ini masih mencukupi untuk kebutuhan tahun berjalan, namun belum mampu mengakomodasi rencana pengembangan sekolah dalam tiga tahun mendatang.

Tabel 1. Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja SMA Advent Nias 2025-2028

Kategori	2025	2026	2027	2028	Keterangan
Guru Tetap	13	14	15	16	Ambahan mapel
Guru Honor	15	16	17	18	Ekstrakurikuler & mapel tambahan
Staf Administrasi	5	6	6	7	Digitalisasi layanan
Tenaga Kependidikan	2	3	5	4	Kebersihan & keamanan
Total	35	39	41	45	Kenaikan 2-3 orang / tahun

Berdasarkan tabel tersebut, kebutuhan tenaga kerja diprediksi meningkat secara konsisten dari 35 orang pada 2025 menjadi 45 orang pada 2028. Peningkatan ini sejalan dengan arah pengembangan sekolah, yaitu peningkatan mutu pendidikan, digitalisasi layanan, serta perluasan kegiatan pembelajaran.

bahwa peningkatan paling besar terjadi pada kategori gurun tetap dan guru honor. Tenaga administrasi juga mengalami peningkatan karena sekolah mulai bertransformasi ke sistem akademik digital. Sementara itu, tenaga kependidikan seperti petugas kebersihan dan keamanan bertambah seiring peningkatan jumlah fasilitas dan aktivitas siswa. Hasil ini menunjukkan bahwa SMA Advent Nias membutuhkan HR Plan yang terencana dengan baik untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai nilai organisasi. Pada konteks sekolah Advent, rekrutmen tidak hanya menekankan kompetensi akademik, tetapi juga kesesuaian karakter spiritual dengan identitas sekolah. Berdasarkan analisis penelitian, terdapat lima tahun strategis dalam rekrutmen SMA Advent Nias.

3.1 Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik

Rekrutmen merupakan proses penting dalam HR Planning untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sejalan dengan nilai organisasi. Pada konteks sekolah Advent, proses rekrutmen menekankan kompetensi akademik sekaligus kecocokan karakter spiritual. Berku lima tahapan strategis rekrutmen yang disarankan:

- Identifikasi Kebutuhan Guru Berdasarkan Kurikulum. Sebelum melakukan rekrutmen, sekolah perlu menetapkan bidang mata pelajaran yang membutuhkan tambahan guru. Penetapan ini dilakukan berdasarkan rasio guru-siswa, beban mengajar, serta program pembelajaran yang direncanakan. Misalnya, bertambahnya jumlah siswa pada kelas X menuntut penambahan guru matematika atau bahasa inggris.
- Penyusunan Kualifikasi dan Profil Ideal Guru. Kualifikasi guru disusun berdasarkan pernyataan akademik minimal S1 Pendidikan sesuai bidang studi. Selain itu, sekolah Advent mensyaratkan kemampuan literasi digital, penguasaan

- metodologi pembelajaran, dan integritas moral. Guru diharapkan memiliki perilaku yang mencerminkan nilai Advent seperti disiplin, sikap melayani, dan keteladanan rohani.
- c. Penyebaran Informasi Lowongan. Pengumuman dilakukan melalui media sosial sekolah, website, resmi, jaringan alumni, dan gereja Advent. Hal ini memungkinkan sekolah menjangkau calon pelamar yang memiliki kesesuaian nilai spiritual.
 - d. Seleksi Administratif dan Kompetensi. Tahapan seleksi meliputi verifikasi ijazah, portofolio mengajar, nilai akademik, dan pengalaman kerja. Setelah itu dilakukan tes tertulis dan microteaching untuk menilai kemampuan pedagogik. Observasi microteaching sangat penting karena memberi gambaran nyata tentang kemampuan guru dalam mengelola kelas.
 - e. Wawancara Karakter dan Kecocokan Nilai. Wawancara dilakukan oleh kepala sekolah dan perwakilan yayasan. Fokus wawancara meliputi:
 1. Etika
 2. Kesiapan mengajar berdasarkan kurikulum Advent
 3. Kepemimpinan rohani
 4. Kemampuan komunikasi
 5. Komitmen terhadap profesionalisme guru
 6. Penempatan, Masa Percobaan, dan Evaluasi Awal

Guru yang lulus seleksi menjalani masa percobaan selama 3-6 bulan. Selama masa ini, guru dipantau oleh kepala sekolah dan guru senior. Evaluasi meliputi kemampuan mengajar, kedisiplinan, dan interaksi dengan siswa. Guru yang menunjukkan performa baik dapat diangkat sebagai guru tetap atau guru honor keberlanjutan. Rekrutmen yang terstruktur seperti ini membantu sekolah mendapatkan guru berkualitas, berintegritas, dan sesuai nilai Advent. Dengan demikian, kualitas pembelajaran dapat meningkat dan sekolah dapat menghadapi tantangan kurikulum modern.

3.2 Interpretasi Hasil Proyeksi

Interpretasi hasil proyeksi kebutuhan tenaga kerja di SMA Advent Nias memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai arah pengembangan SDM sekolah dalam tiga tahun mendatang. Berdasarkan data proyeksi yang menunjukkan peningkatan tenaga kerja dari 35 orang pada tahun 2025 menjadi 45 orang pada tahun 2028, dapat disimpulkan bahwa sekolah mengalami pertumbuhan aktivitas akademik dan nonakademik yang menuntut kesiapan SDM lebih besar. Kenaikan jumlah tenaga kerja terutama terdapat pada kategori guru tetap dan guru honor untuk mendukung kebutuhan mata pelajaran inti, ekstrakurikuler, serta layanan pembelajaran.

Hasil proyeksi ini menunjukkan bahwa rasio guru terhadap siswa perlu diseimbangkan untuk menjaga kualitas pembelajaran. Jika jumlah siswa meningkat tetapi jumlah guru tetap, maka beban mengajar akan menjadi tidak proporsional dan dapat berdampak pada mutu layanan pendidikan. Dengan demikian, penambahan guru menjadi aspek krusial dalam rencana pengembangan sekolah. Selain itu, kebutuhan staf administrasi juga meningkat karena sekolah sedang memperkuat digitalisasi sistem akademik, yang memerlukan personel dengan kemampuan teknologi informasi.

Interpretasi lainnya adalah bahwa tenaga kependidikan seperti petugas kebersihan dan keamanan juga perlu ditambah seiring peningkatan aktivitas sekolah dan penggunaan fasilitas yang lebih intensif. Hal ini menunjukkan bahwa proyeksi SDM tidak hanya berfokus pada tenaga pendidik, tetapi juga tenaga pendukung yang berperan menjaga operasional sekolah tetap berjalan lancar dan aman. Secara keseluruhan, proyeksi ini mengindikasikan bahwa SMA Advent Nias harus melakukan perencanaan SDM secara lebih strategis untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan. Upaya perencanaan SDM ini akan membantu sekolah dalam menyeimbangkan antara pertumbuhan jumlah siswa, peningkatan kegiatan sekolah, dan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

3.3 Analisis Data Dan Hasil Temuan

Analisis data dilakukan berdasarkan hasil proyeksi kebutuhan tenaga kerja yang telah disusun untuk periode 2025–2028. Data menunjukkan bahwa terdapat peningkatan jumlah tenaga kerja dari 35 orang pada tahun 2025 menjadi 45 orang pada tahun 2028. Kenaikan ini berasal dari penambahan guru tetap untuk mata pelajaran inti, peningkatan jumlah guru honor untuk kegiatan ekstrakurikuler, serta kebutuhan staf administrasi yang semakin tinggi akibat digitalisasi layanan akademik. Hasil proyeksi ini mengindikasikan bahwa SMA Advent Nias memerlukan rencana SDM yang lebih sistematis untuk mengantisipasi pertumbuhan aktivitas sekolah. Selain itu, data memperlihatkan adanya kebutuhan tenaga kependidikan tambahan yang berfungsi mendukung kebersihan dan keamanan lingkungan sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa sekolah tidak dapat mengandalkan jumlah guru dan tenaga administrasi yang ada saat ini. Jika tidak dilakukan penambahan tenaga kerja sesuai proyeksi, beban kerja guru akan meningkat, layanan administrasi menjadi tidak optimal, dan kualitas pembelajaran berpotensi menurun. Dengan demikian, hasil analisis data ini menjadi dasar penting dalam penyusunan HR Planning sekolah.

3.4 Pembahasan dan Hasil

Pembahasan dan bisa perbandingan dari hasil penelitian sebelumnya. Pembahasan dalam penelitian ini didasarkan pada hasil proyeksi kebutuhan tenaga kerja serta strategi rekrutmen dan pengembangan SDM yang diidentifikasi oleh SMA Advent Nias.

- a. Makna Data Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja. Kenaikan jumlah tenaga kerja dari 35 orang pada tahun 2025 menjadi 45 orang pada tahun 2028 menunjukkan bahwa sekolah mengalami pertumbuhan aktivitas dan tuntutan pendidikan. Peningkatan jumlah siswa, penyesuaian kurikulum, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran membuat kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan meningkat secara signifikan. Hal ini menegaskan bahwa sekolah harus memastikan keberlanjutan tenaga kerja yang mampu mengikuti dinamika tersebut.
- b. Urgensi Rekrutmen yang Lebih Selektif. Hasil analisis menegaskan bahwa proses rekrutmen di SMA Advent Nias perlu dilakukan secara lebih sistematis dan selektif. Selain kompetensi akademik, sekolah Advent memiliki nilai-nilai spiritual yang menjadi bagian dari identitas pendidikan. Oleh karena itu, proses rekrutmen harus mencakup tes kompetensi, microteaching, dan wawancara karakter untuk memastikan kecocokan dengan budaya sekolah. Seleksi berbasis karakter ini penting untuk menghasilkan guru yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam spiritualitas dan moralitas.
- c. Pengaruh Strategi Pengembangan SDM terhadap Kualitas Tenaga Pendidik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan pedagogik, penguatan literasi digital, mentoring guru baru, serta evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga pendidik. Guru yang memperoleh pelatihan dan pendampingan cenderung lebih siap menghadapi perubahan kurikulum, lebih kreatif dalam mengajar, dan lebih mampu memanfaatkan teknologi pendidikan. Selain itu, pembinaan spiritual dalam tradisi Advent turut memperkuat karakter guru sebagai pendidik yang berintegritas tinggi.
- d. Keterkaitan dengan Teori *Human Resource Planning (HRP)*. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori HR Planning yang menekankan pentingnya kesesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan SDM. Proyeksi kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan SMA Advent Nias mencerminkan langkah strategis dalam mengantisipasi kesenjangan antara supply dan demand tenaga pendidik. Selain itu, strategi rekrutmen dan pengembangan SDM yang dirumuskan selaras dengan konsep perencanaan SDM modern, yang menekankan kompetensi, nilai organisasi, dan keberlanjutan kualitas tenaga kerja. Dengan demikian, implementasi HR Planning di SMA Advent Nias dapat menjadi contoh pengelolaan SDM yang terintegrasi dalam konteks pendidikan

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menyusun perencanaan sumber daya manusia (HR Plan) untuk SMA Advent Nias melalui tiga fokus utama, yaitu proyeksi kebutuhan tenaga kerja periode 2025–2028, strategi rekrutmen guru dan tenaga kependidikan, serta strategi pengembangan SDM yang relevan dengan perkembangan pendidikan modern. Berdasarkan hasil analisis data, proyeksi tenaga kerja menunjukkan peningkatan kebutuhan dari 35 orang pada tahun 2025 menjadi 45 orang pada tahun 2028. Peningkatan ini terutama dibutuhkan pada kategori guru tetap, guru honor untuk kegiatan ekstrakurikuler, serta staf administrasi untuk menunjang digitalisasi layanan akademik. Temuan ini menegaskan bahwa pertumbuhan jumlah siswa dan kompleksitas kurikulum menuntut kesiapan SDM yang lebih optimal.

Strategi rekrutmen yang dianalisis dalam penelitian ini menekankan pada seleksi berbasis kompetensi, microteaching, evaluasi karakter, serta kesesuaian dengan nilai spiritual sekolah Advent. Proses rekrutmen yang terstruktur sangat penting untuk memastikan kualitas guru sesuai kebutuhan kurikulum dan budaya sekolah. Di sisi lain, strategi pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan pedagogik, penguatan literasi digital, mentoring, program sertifikasi, evaluasi kinerja, serta pembinaan spiritual. Dengan demikian, guru dan staf tidak hanya memiliki kompetensi profesional tetapi juga integritas moral dan karakter yang kuat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa HR Plan merupakan komponen strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Advent Nias. HR Plan yang disusun secara komprehensif dapat membantu sekolah menghadapi tantangan pendidikan masa depan, memberikan layanan pembelajaran yang lebih optimal, serta membangun sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berkarakter. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi bahwa sekolah perlu memperkuat sistem perencanaan SDM berbasis data, memperluas jaringan rekrutmen, serta mengembangkan program pembinaan guru secara lebih terstruktur untuk menjamin keberlanjutan kualitas pendidikan.

REFERENCES

- [1] D. Ramadhanti and D. P. Yanda, "Microteaching practice and educational field experiences: The impact on the professional performance of prospective teachers," *IJECA*, vol. 8, no. 1, pp. 103–114, 2025, doi: 10.31764/ijeca.v8i1.29139. **Available:** <https://doi.org/10.31764/ijeca.v8i1.29139>.
- [2] E. Purwanti, G. I. Suhargo, and N. Q. Agustina, "Teacher professional development during COVID-19 pandemic: Opportunities and challenges," *Teaching English as a Foreign Language Journal*, vol. 2, no. 1, pp. 1–9, 2023, doi: 10.12928/tefl.v2i1.426. **Available:** <https://doi.org/10.12928/tefl.v2i1.426>.
- [3] C. A. Putri, H. Eryanto, and R. F. Rachmadania, "Teaching readiness of office administration education students: The impact of microteaching and interest in teaching," *JPEPA*, vol. 5, no. 1, pp. 10–19, 2024, doi: 10.21009/jpepa.0501.02. **Available:** <https://doi.org/10.21009/jpepa.0501.02>.
- [4] I. Humaera *et al.*, "Investigating TPACK development among pre-service teachers in micro teaching in Indonesia," *The Eastasouth Journal of Learning and Educations*, vol. 2, no. 03, pp. 200–208, 2024, doi: 10.58812/esle.v2i03.328. **Available:** <https://doi.org/10.58812/esle.v2i03.328>.
- [5] I. G. De Almeida and J. P. Weber, "Pre-service teachers' experiences of online microteaching in South Africa," *African Journal of Teacher Education and Development*, vol. 4, no. 1, p. a90, 2025, doi: 10.4102/ajoted.v4i1.90. **Available:** <https://doi.org/10.4102/ajoted.v4i1.90>.
- [6] S. Kazeem, N. Alhassan, and M. K. Falalu, "Cultivating the pedagogical competence of pre-service science teachers through microteaching," *Indonesian Journal of Teaching in Science*, vol. 5, no. 1, pp. 21–30, 2025. **Available:** <https://ejournal.upi.edu/index.php/IJoTis/article/view/78734>.
- [7] "Pre-Service Teachers' Perspectives on Teaching Media in Microteaching Classes," *International Journal of Language Teaching and Education*, vol. 9, no. 2, 2025, doi: 10.22437/ijolte.v9i2.48048. **Available:** <https://doi.org/10.22437/ijolte.v9i2.48048>.
- [8] L. Huang, "A systematic review of technology-enabled teacher professional development," *Computers & Education*, 2024. **Available:** <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360131524001829>.
- [9] M. M. R. Shaoan, T. Namanyane, M. Feng, and M. Arif, "A systematic literature review on the importance of teacher recruitment and retention in global educational reform," *Frontiers in Education*, 2024, doi: 10.3389/educ.2024.1447752. **Available:** <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1447752>.
- [10] J. Ledford Jr., "Digital innovations in teacher recruitment: An experimental study," *Computers & Education*, vol. 239, p. 105450, 2025, doi: 10.1016/j.compedu.2025.105450. **Available:** <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2025.105450>.
- [11] R. Ramang, "Microteaching learning strategies and their roles," *Journal of Innovation in Education and Curriculum Research*, 2023. **Available:** <https://jiecr.org/index.php/jiecr/article/view/468>.
- [12] L. Darling-Hammond, M. E. Hyler, and M. Gardner, *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute, 2017. **Available:** https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/productfiles/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf.
- [13] A. S. Olaiya *et al.*, "Teacher recruitment strategies and job performance in public senior secondary schools of Nigeria," *Journal of Educational Management and Instruction*, vol. 3, no. 1, pp. 41–50, 2023. **Available:** <https://ejournal.uinsaid.ac.id/jemin/article/view/7886>.
- [14] N. Hanifah, "Human resource management: Analysis of teacher recruitment strategies," *IJMI*, 2024. **Available:** <https://media.neliti.com/media/publications/588736-human-resource-management-analysis-of-te-9b6105ee.pdf>.
- [15] M. I. Dacholfany, "The effectiveness of teacher professional development," *JECS*, 2024. **Available:** <https://jecs.pl/index.php/jecs/article/view/1697>.
- [16] S. Revina *et al.*, *Indonesia's experience over four decades*, RISE Policy Report, 2020. **Available:** https://rise.smeru.or.id/sites/default/files/publication/RISE_WP-054_Revinaetal.pdf.
- [17] N. M. Wanja and M. W. Njagi, "Predictive performance of pre-service teachers' teaching techniques in Osun State University," *IJER*, vol. 6, no. 2, pp. 102–111, 2024, doi: 10.33369/ijer.v6i2.33843. **Available:** <https://doi.org/10.33369/ijer.v6i2.33843>.
- [18] L. Iliasova *et al.*, "Microteaching on pre-service teachers' education: Literature review," *Frontiers in Education*, vol. 10, 2025, doi: 10.3389/educ.2025.1562975. **Available:** <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1562975>.
- [19] N. Rehman *et al.*, "Emerging trends and effective strategies in STEM teacher professional development: A systematic review," *Humanities & Social Sciences Communications*, vol. 12, p. 32, 2025, doi: 10.1057/s41599-024-04272-y. **Available:** <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04272-y>.
- [20] S. K. Sharma and A. Gupta, "Enhancing pre-service teachers' reflective skills through video-based microteaching," *Journal of Education and Learning Research*, vol. 6, no. 1, pp. 55–67, 2024, doi: 10.5430/jelr.v6n1p55. **Available:** <https://doi.org/10.5430/jelr.v6n1p55>.
- [21] M. Al-Falasi and R. Abdulrahman, "Teacher professional development in the digital era: A meta-analysis," *International Journal of Instructional Technology and Education*, vol. 13, no. 2, pp. 88–104, 2025, doi: 10.21927/ijite.2025.13.2.88. **Available:** <https://ijite.org/article/view/2025-13288>.
- [22] P. W. S. Nugroho, "Evaluating recruitment strategies for improving teacher quality in Southeast Asia," *Journal of Educational Policy Studies*, vol. 11, no. 3, pp. 120–134, 2024, doi: 10.24545/jeps.v11i3.4217. **Available:** <https://journaljeps.org/index.php/jeps/article/view/4217>.