

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

Caroline Enrica¹, Joko Sutarto², Barokah Isdaryanti³

^{1,2,3} Manajemen Pendidikan Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang

carolineenrica5@students.unnes.ac.id¹, jokotarto@mail.unnes.ac.id²,

barokahisdaryanti@mail.unnes.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to describe human resource management (HRM) in educational institutions. Human resources serve as the driving force, intellectual foundation, and planning backbone of an organization, and therefore must be managed optimally to achieve institutional objectives. This research employed a descriptive qualitative method with a library research approach. Data were collected from books, scientific journals, and relevant documents. The findings identify several key dimensions of HRM in education, namely the quality of teaching staff, adaptation to technological advancement, personnel performance motivation, educational staff selection, career development, and performance evaluation. Effective human resource management was demonstrated to contribute significantly to the improvement of educational quality. This study offers practical implications for the development of HRM policies in educational institutions, particularly in designing a more structured and systematic management system for educational personnel.

Keywords: *management, educational quality, human resource management*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan. SDM merupakan faktor penggerak, pemikir, dan perencana organisasi yang perlu dikelola secara optimal guna mencapai tujuan kelembagaannya. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan kajian literature. Sumber data diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen terkait. Hasil penelitian adalah mengetahui kualitas tenaga pendidik, adaptasi dengan perkembangan teknologi, motivasi kinerja SDM, seleksi SDM pendidikan, pengembangan karir SDM dan evaluasi kinerja. Pengelolaan terbukti efektif dengan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di lembaga pendidikan, khususnya dalam perancangan sistem pengelolaan tenaga pendidikan yang terstruktur.

Kata kunci: Manajemen, Mutu pendidikan, SDM

A. Pendahuluan

Kemajuan teknologi pada tataran global telah mendorong seluruh aspek kehidupan menuju era otomasi dan digitalisasi, yang secara

signifikan memberikan dampak transformatif terhadap sektor pendidikan, sehingga menuntut adanya reorientasi arah kebijakan serta reformulasi strategi pemerintah

dalam regulasi pendidikan nasional (Wiryatmo, Iriani & Waruwu, 2023).

Pendidikan dijadikan fondasi fundamental dalam pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkompeten. Dalam konteks era globalisasi yang sarat dengan dinamika. Hal ini tidak semata dituntut untuk menghasilkan individu yang memiliki kapasitas intelektual tinggi, melainkan juga diorientasikan pada pembentukan manusia yang memiliki integritas karakter, moralitas yang luhur, serta kesadaran dan tanggung jawab sosial tinggi terhadap lingkungan (Putra, Nasution & Darmansah, 2025).

Upaya penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, perlunya ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten merupakan faktor krusial, mencakup tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Perencanaan dan pengelolaan tenaga kependidikan perlu dilaksanakan secara tepat, terencana, dan profesional guna memastikan tercapainya tujuan pendidikan secara optimal (Wandani et al, 2022). Tenaga kependidikan memiliki peran yang penting dan strategis dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, tertib, serta suportif terhadap

keberlangsungan proses pembelajaran. Upaya dilakukan seperti perencanaan program sekolah, pelaksanaan evaluasi berkala, penyediaan sarana dan prasarana pendukung yang memadai, terbukti mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja serta motivasi kerja (Sabil et al, 2025).

Kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh sejumlah faktor determinan, di antaranya adalah efektivitas penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lingkungan institusi pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki kapasitas dan kompetensi manajerial yang memadai akan mampu mengoptimalkan pengelolaan seluruh komponen sumber daya manusia di sekolah, yang meliputi tenaga pendidik, tenaga kependidikan, maupun peserta didik, sehingga seluruh potensi yang ada dapat didayagunakan secara maksimal dan terarah demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Darmansah, 2024).

Adapun berbagai aspek seperti kurikulum, proses pembelajaran, evaluasi dan penilaian, sarana serta media pembelajaran, metode dan

waktu belajar, buku ajar, hingga pengelolaan serta pemanfaatan anggaran merupakan kewenangan pihak sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah bersama para guru memiliki tanggung jawab besar terhadap kualitas proses maupun hasil pembelajaran sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan secara nasional (Rosyada, 2013).

Peningkatan mutu, pembentukan budaya, serta penguatan dedikasi guru bukan hanya sekadar kebutuhan, melainkan suatu keharusan. Sebagai investasi jangka panjang, upaya peningkatan kualitas guru dan sekolah memang tidak memberikan hasil yang instan, namun memiliki nilai strategis karena berperan penting dalam menentukan masa depan suatu bangsa. Pendidikan menjadi kunci utama sekaligus penentu keberlangsungan eksistensi bangsa (Yasin, 2022). Sebagai tenaga pendidik profesional, guru tidak hanya dituntut menjalankan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan serta kompetensi yang memadai untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, profesi guru memiliki karakteristik khusus, yaitu: pertama, guru profesional harus

menguasai bidang ilmu yang diajarkannya secara mendalam. Kedua, guru profesional harus mampu menyampaikan dan mengajarkan materi dengan efektif. Ketiga, guru profesional harus menjunjung tinggi dan berpedoman pada kode etik profesi (Fajriana & Aliyah, 2019).

Menurut Hartanto (2015) pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, namun saling berkaitan erat. Pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan berperan sebagai sarana untuk proses pengembangan. Di sisi lain, pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten sebagai aset utama dalam mendukung proses tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pengembangan dan pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas individu ke arah yang lebih baik, guna mempersiapkan tanggung jawab di masa depan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan pengembangan SDM ini memberikan berbagai manfaat yang terbagi

menjadi dua, yaitu manfaat bagi lembaga atau organisasi, serta manfaat bagi individu, hubungan antar manusia, dan pelaksanaan kebijakan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang tepat dan terarah dalam lembaga pendidikan agar mampu menghadapi berbagai tantangan serta meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji berbagai upaya dan strategi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Untuk mencapai peningkatan mutu tersebut, diperlukan pengorganisasian yang baik dan efektif serta mampu mengelola dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di sekolah, sehingga dapat tercipta lingkungan pendidikan yang berkualitas.

B. Metode Penelitian

Artikel ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian literatur. Penulis mengumpulkan berbagai sumber pustaka yang relevan dengan kepemimpinan pendidikan, kemudian menelaahnya secara mendalam untuk memperoleh inti pembahasan serta menarik kesimpulan. Sumber utama penelitian ini adalah buku dan berbagai literatur terkait. Oleh karena itu, penelitian ini tergolong penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa catatan dan informasi yang terdapat dalam teks yang dianalisis. Dalam pelaksanaannya, digunakan analisis deskriptif untuk menyajikan gambaran yang jelas, objektif, sistematis, analitis, dan kritis mengenai prinsip-prinsip kepemimpinan pendidikan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kualitas Dan Kompetensi Tenaga Pendidik

Kualitas tenaga pendidik merupakan faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan. Kompetensi guru mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang harus dimiliki secara utuh. Namun, dalam praktiknya masih terdapat

kesenjangan kompetensi antar guru, baik dari segi penguasaan materi maupun kemampuan mengelola pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, workshop, serta pengembangan profesional yang sistematis agar guru mampu menghadapi tuntutan pendidikan yang terus berkembang.

Standar kompetensi tenaga pendidik merupakan tolok ukur yang ditetapkan untuk menilai sejauh mana seorang pendidik menguasai berbagai kemampuan yang diperlukan agar layak menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas dan jenjang pendidikannya. Persyaratan tersebut mencakup penguasaan terhadap proses pembelajaran serta penguasaan materi atau pengetahuan yang diajarkan. Jabatan fungsional tenaga pendidik sendiri merupakan posisi yang mencerminkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pendidik, yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Oleh karena itu, dalam menjalankan

proses pendidikan dan pembelajaran, guru dituntut untuk memiliki dan menguasai seperangkat kompetensi yang relevan.

Tenaga pendidik profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang harus dimiliki, dipahami, serta dikuasai dalam menjalankan tugas keprofesiannya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya pada Bab IV Pasal 10 Ayat 1, kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

2. Adaptasi Terhadap Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi digital menuntut tenaga pendidik untuk mampu beradaptasi dalam proses pembelajaran. Pemanfaatan teknologi seperti media pembelajaran digital, platform e-learning, dan aplikasi pendidikan menjadi kebutuhan

utama di era modern. Namun, tidak semua guru memiliki literasi digital yang memadai. Oleh sebab itu, peningkatan kemampuan teknologi melalui pelatihan dan dukungan fasilitas menjadi hal yang sangat penting agar pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan inovatif.

Keberhasilan penerapan teknologi dalam pendidikan di Indonesia ditentukan oleh sejumlah faktor penting. Salah satu faktor utama yang paling berpengaruh adalah kesiapan sumber daya manusia, terutama guru, dalam menghadapi dan memanfaatkan teknologi tersebut (Ariyanto, 2023). Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi guru perlu terus dilakukan melalui berbagai pelatihan yang menitikberatkan pada pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran (Salsabila & Agustian, 2021). Di samping itu, dukungan dari rekan sejawat serta komunitas belajar turut berperan dalam memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman terkait penggunaan teknologi, sehingga dapat mendorong keberhasilan proses adaptasi (Huriyatunnisa, 2022).

3. Motivasi dan Kinerja SDM Pendidikan

Motivasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti niat, harapan, keinginan, serta tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, motivasi kerja bertujuan untuk mendorong semangat diri yang juga berdampak pada rekan kerja, memperkuat kerja sama antarpegawai, meningkatkan kedisiplinan baik secara individu maupun kelompok, menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kesejahteraan organisasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab pada setiap karyawan. Di samping itu, terdapat beberapa pendekatan atau model motivasi dalam organisasi, yaitu model tradisional, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia (Febrina & Rahmat, 2024).

Menurut Yasa & Mayasari (2022) tingkat pendidikan kerja dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja dengan cara memperbaiki kualitas pendidikan serta memperkuat motivasi

karyawan. Upaya peningkatan pendidikan dapat dilakukan melalui rekrutmen tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi pendidikan formal sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta dengan menyediakan pendidikan nonformal seperti pelatihan dan kursus untuk meningkatkan keterampilan kerja.

Di samping itu, motivasi kerja juga merupakan aspek penting yang perlu mendapat perhatian. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan menyesuaikan besaran gaji dengan beban kerja serta standar upah minimum regional, dan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi serta kreativitasnya. Dengan demikian, tingkat pengetahuan dan motivasi yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap efektivitas mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Rekrutmen dan Seleksi SDM Pendidikan

Menurut Putra, Larasati & Wibowo (2025) rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal dalam memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas. Proses

ini harus dilakukan secara transparan, objektif, dan berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Kesalahan dalam proses rekrutmen dapat berdampak pada rendahnya kualitas SDM yang dihasilkan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menerapkan sistem seleksi yang ketat dan sesuai kebutuhan agar mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan kompeten. Soetrisno (dalam Sudarta et al., 2022) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian kegiatan yang dijalankan oleh organisasi atau perusahaan dalam rangka mencari, menemukan, serta menarik kandidat-kandidat yang berpotensi untuk selanjutnya dipekerjakan sebagai bagian dari tenaga kerja perusahaan tersebut.

Menurut Gunawan (2023) proses rekrutmen dan seleksi dipandang sebagai elemen krusial dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kualitas. Secara konseptual, rekrutmen dan seleksi yang efektif melampaui fungsi administratif penerimaan karyawan, yakni berperan sebagai pilar utama dalam mendukung pertumbuhan

dan kemajuan organisasi secara berkelanjutan. Proses tersebut memberikan peluang bagi organisasi untuk mengidentifikasi individu yang memiliki kesesuaian tidak hanya dari aspek kompetensi teknis, tetapi juga dari sisi potensi pengembangan jangka panjang. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik kepribadian calon karyawan menjadi prasyarat esensial dalam mewujudkan sumber daya manusia yang adaptif dan berkinerja tinggi.

Keberhasilan proses rekrutmen karyawan sangat dipengaruhi oleh ketepatan organisasi dalam memilih dan menerapkan pendekatan rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas organisasi. Secara teoretis, rekrutmen internal dipandang sebagai strategi yang mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang telah dimiliki organisasi, yakni melalui mekanisme promosi internal dan transfer lateral antar unit kerja. Strategi ini tidak hanya menekan biaya rekrutmen, tetapi juga berperan dalam mendorong

peningkatan kompetensi serta produktivitas karyawan secara berkesinambungan. Di sisi lain, rekrutmen eksternal merepresentasikan upaya organisasi dalam memperoleh sumber daya manusia baru dari lingkungan luar organisasi, dengan mengoptimalkan berbagai kanal seperti portal pekerjaan daring, pameran karir, agen penempatan kerja, serta kolaborasi strategis dengan institusi pendidikan guna menghadirkan talenta yang lebih segar dan beragam sesuai kebutuhan organisasi.

Sejalan dengan pesatnya perkembangan teknologi digital, rekrutmen berbasis media sosial kini telah berkembang menjadi salah satu pendekatan yang tidak dapat diabaikan dalam strategi pengadaan sumber daya manusia modern. Platform digital seperti LinkedIn, Facebook, Twitter, dan Instagram dimanfaatkan sebagai instrumen strategis untuk memperluas jangkauan rekrutmen sekaligus membangun citra organisasi di hadapan calon tenaga kerja potensial. Pendekatan ini menawarkan keunggulan kompetitif berupa kemampuan interaksi

langsung antara organisasi dan kandidat, efisiensi dalam penyebaran informasi lowongan, serta kapasitas untuk menjangkau segmen tenaga kerja yang tidak terlayani oleh metode rekrutmen tradisional, sehingga secara keseluruhan memperkuat efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen organisasi di era digital.

5. Pengembangan Karier dan Profesionalisme

Pengembangan karier merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme tenaga pendidik secara berkelanjutan. Program seperti pelatihan, sertifikasi, seminar, dan pendidikan lanjutan menjadi sarana penting dalam meningkatkan kualitas guru. Selain itu, adanya jenjang karier yang jelas dapat memotivasi guru untuk terus berkembang. Dengan demikian, profesionalisme tenaga pendidik dapat terjaga dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menjelaskan empat dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh profesi guru, yaitu pedagogik,

profesional, kepribadian, dan sosial (Republik Indonesia 2005).

Kompetensi pedagogik merujuk pada kemampuan guru dalam mengelola dan melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Kemampuan tersebut tercermin dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok guru yang meliputi perancangan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, serta penilaian terhadap hasil pembelajaran yang dicapai peserta didik. Di samping tugas pokok tersebut, guru juga memiliki tanggung jawab dalam memberikan bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler, serta menjalankan tugas-tugas tambahan yang diamanatkan oleh lembaga pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas ditandai oleh penggunaan multi metode dan multimedia, pelaksanaan praktik, kerja tim, serta pemanfaatan lingkungan sekolah sebagai sumber belajar yang mencakup berbagai aspek, meliputi dimensi logika, kinestetik, estetika, dan etika. Selain itu, proses pembelajaran juga diarahkan untuk

membangun kebiasaan positif yang berlandaskan pada nilai-nilai kebersihan, keindahan, kerindangan, ketertiban, keamanan, dan kekeluargaan. Secara keseluruhan, suasana pembelajaran yang ideal hendaknya mampu menciptakan kondisi belajar yang menyenangkan, mengasyikkan, mencerdaskan, sekaligus menguatkan karakter peserta didik (Mulyani, 2017).

Kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi bidang studi secara komprehensif dan mendalam oleh seorang guru. Sebagai tenaga pendidik yang bertugas pada bidang tertentu, penguasaan terhadap substansi materi yang menjadi tanggung jawabnya merupakan suatu kewajiban yang tidak dapat diabaikan. Tanpa penguasaan materi yang memadai, seorang guru akan mengalami kesulitan dalam memahami dan menyelesaikan berbagai persoalan pembelajaran yang dihadapi di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, upaya pengembangan kompetensi profesional sekurang-kurangnya dapat dilakukan melalui

kegiatan membaca dan menelaah berbagai referensi serta literatur yang relevan dengan bidang mata pelajaran yang diampu. Apabila hal tersebut belum dapat terpenuhi secara optimal, guru perlu memanfaatkan setiap kesempatan yang ada untuk mengembangkan diri melalui keikutsertaan dalam berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional yang sesuai dengan bidang tugasnya (Mukhtar dan Luqman, 2020).

Kompetensi kepribadian mencakup kualitas karakter seorang guru yang tercermin dalam sikap positif, akhlak mulia, kearifan, kewibawaan, serta kemampuan menjadi teladan bagi peserta didik. Dalam konteks organisasi pendidikan, pembentukan dan perubahan perilaku peserta didik ke arah yang lebih baik merupakan salah satu tugas utama yang diemban oleh lembaga pendidikan. Dimensi kompetensi ini meliputi penampilan sikap yang positif terhadap seluruh tugas keguruan dan situasi pendidikan secara menyeluruh, pemahaman serta penghayatan terhadap nilai-nilai yang seharusnya dipegang teguh oleh seorang guru, serta

kemampuan menampilkan kepribadian, nilai, dan sikap hidup yang dapat menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan yang nyata bagi peserta didik (Damanik, 2019).

Sementara itu, kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru dalam membangun komunikasi dan interaksi yang efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua siswa, maupun masyarakat luas. Interaksi yang diharapkan terjalin antara guru dan siswa adalah interaksi yang bersifat akrab, hangat, dan bersahabat, sehingga mendorong terbentuknya keterbukaan peserta didik terhadap gurunya (Burga dan Damopolii, 2022). Komponen-komponen dalam aspek kompetensi sosial ini meliputi kemampuan berperan sebagai pemimpin baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah, kemampuan berkomunikasi secara bersahabat dan terampil dengan berbagai pihak demi tercapainya tujuan yang baik, serta keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan sekolah, baik dalam lingkup hubungan antar sejawat maupun dalam kehidupan

bermasyarakat secara umum (Soetjipto dan Kosasi, 2009).

6. Evaluasi dan Penilaian Kinerja

Evaluasi dan penilaian kinerja bertujuan untuk mengukur sejauh mana tenaga pendidik menjalankan tugasnya secara efektif. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan suatu mekanisme formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan secara individual. Menurut Stephen P. Robbins, penilaian kinerja organisasi memiliki beberapa tujuan, salah satunya sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia. Hasil penilaian kinerja memberikan informasi yang relevan dan objektif untuk mendukung keputusan mengenai promosi, mutasi, maupun pemberhentian pegawai.

Penilaian ini meliputi aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, hingga hasil yang dicapai. Evaluasi yang dilakukan secara berkala dapat menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan kompetensi guru. Oleh karena itu, sistem penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif, transparan, dan

berkelanjutan agar mampu meningkatkan kualitas SDM pendidikan. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan dalam meninjau, mengevaluasi, serta meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu tenaga kependidikan, manajer, maupun keseluruhan organisasi pendidikan. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada penilaian hasil kerja, tetapi juga mencakup perencanaan, pemantauan, serta pengembangan kinerja agar selaras dengan tujuan lembaga.

Setiap lembaga pendidikan memiliki model manajemen kinerja yang berbeda, disesuaikan dengan kebutuhan, karakteristik organisasi, serta sumber daya yang dimiliki. Dalam konteks sumber daya manusia, manajemen kinerja diarahkan pada upaya meningkatkan produktivitas dan profesionalisme tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pemberian penghargaan (reward) dan imbalan yang adil sesuai dengan kontribusi dan kesepakatan, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja.

Selain itu, peran manajer atau pimpinan sangat penting dalam mengelola dan mengembangkan kinerja tenaga kependidikan. Pimpinan dituntut untuk mampu memberikan pembinaan, pelatihan, serta bimbingan yang berkelanjutan agar tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang memadai dan semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, serta kepemimpinan yang inspiratif juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan manajemen kinerja.

D. Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan komponen strategis yang secara langsung menentukan mutu lembaga pendidikan, mencakup aspek kompetensi tenaga pendidik, adaptasi teknologi, motivasi dan kinerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja yang saling berkaitan satu sama lain. Kompetensi guru yang meliputi dimensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial menjadi

fondasi utama pembelajaran berkualitas, sehingga diperlukan sistem pengembangan profesional yang berkelanjutan dan didukung oleh rekrutmen yang transparan, motivasi yang adil, serta evaluasi kinerja yang objektif. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu mengintegrasikan seluruh fungsi manajemen SDM tersebut ke dalam satu kerangka kebijakan yang koheren dan menyeluruh agar berdampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan, sekaligus membuka ruang bagi penelitian empiris lanjutan untuk mengukur efektivitasnya secara terukur di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam: Tantangan dan solusi. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 296–312. <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/scholastica/article/view/2521>
- Damanik, Rabukit. 2019. "Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru." *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* 8 (2): 1–8. <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Darmansah, T. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hubbulwathon. *ALACRITY: Journal Of Education*, 220-228. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v4i2.325>
- Fajriana, A. W., & Aliyah, M. A. (2019). Tantangan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan agama islam di era melenial. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 246-265. <https://ejournal.uac.ac.id/index.php/NAZHURUNA/article/view/324>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29-34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Gunawan, A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 60-65. <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145>
- Hartanto, S. B. (2015). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidikan. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 19-27. <https://doi.org/10.34001/intelegensia.v3i2.1343>
- Huriyatunnisa, A. (2022). Penerapan Adaptasi Teknologi Bagi Guru Sekolah Dasar dalam Menunjang Pembelajaran Dalam Jaringan (Daring) di Masa Pandemi. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 3163–3173. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2548>

- Leonard, L. (2016). Kompetensi tenaga pendidik di Indonesia: Analisis dampak rendahnya kualitas SDM guru dan solusi perbaikannya. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(3).
- Marlina, S., & Sherli, N. (2022). Pengaruh kompetensi tenaga pendidik terhadap kualitas pendidikan madrasah di Sumatera Barat. *Al-fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 86-99. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i1.249>
- Mukhtar, Afiah, dan M D Luqman. 2020. "Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar." *Idaarah* 4 (1): 1–15. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>.
- Mulyani, Fitri. 2017. "Konsep Kompetensi Guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen: Kajian Ilmu Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan UNIGA* 3 (1): 1–8. <https://doi.org/10.52434/jp.v3i1.16>
- Putra, B. R. D., Nasution, S. R. A., & Darmansah, T. (2025). Peran Guru dalam Pembentukan Pendidikan Karakter Bagi Perkembangan SDM di Sekolah. *EBISMAN Ebisnis Manajemen*, 3(1), 75-85. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v3i1.666>
- Putra, D. H., Larasati, L. Y., & Wibowo, S. A. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Perusahaan: Literature Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 24-30. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.446>
- Republik Indonesia. 2005. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen."
- Sabil, I., Siregar, J., Rosmiaty, R., & Harahap, A. (2025). Optimalisasi Peran Tenaga Kependidikan dalam Sistem Manajemen SDM di Sekolah Dasar Negeri 22 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 5(2), 854-864. <https://doi.org/10.56832/edu.v5i2.1356>
- Salsabila, U. H., & Agustian, N. (2021). Peran teknologi pendidikan dalam pembelajaran. *Islamika: Jurnal Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 3(1), 123–133. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/islamika/article/view/1047>
- Soetjipto, dan Rafli Kosasi. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudarta, S., Trihandayani, Z., & Suhadi, A. (2022). Pengaruh rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 295–308. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.96>
- Sutikno, Y., Hosan, H., & Irawati, I. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 1-7. <https://doi.org/10.69607/jm.v3i1.46>

- Wandani, A. R., Asriani, D., Agustina, E., & Prihantini, P. (2022). Optimalisasi Peran Tenaga Kependidikan dalam Membangun Efektivitas Pengelolaan Pendidikan di Tingkat Sekolah Dasar. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 5(1), 22-28.
<https://doi.org/10.31004/aulad.v5i1.247>
- Wiryatmo, R. D., Iriani, A., & Waruwu, M. (2023). Evaluasi pelaksanaan penguatan SDM program sekolah penggerak di sekolah menengah pertama dengan model CIPPO. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 22-34.
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i1.p22-34>
- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 421-427.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/39899/22885>
- Yasin, I. (2022). Guru profesional, mutu pendidikan dan tantangan pembelajaran. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 3(1), 61-66.
<https://doi.org/10.54371/ainj.v3i1.118>