

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAS Plus Pagelaran Cisalak

Leni Nurani¹, Hidayat², Asep Setiawan³, Nana Herdiana Abdurrahman⁴, Deti Rostini⁵

^{1,2,3,4,5} Program Doktorat Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Nusantara

¹leninurani78@gmail.com, ²hidayatbudi512@gmail.com, ³thiopwk@gmail.com,
⁴nanaherdiana@uninus.ac.id, ⁵detirostini@uninus.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of human resource management in improving teacher performance at SMAS Plus Pagelaran Cisalak. The focus of the research is directed at the processes of planning, development, supervision, and evaluation of human resources implemented in the school environment. The method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. Research informants consist of the principal, vice principal, and teachers directly involved in learning activities. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and drawing conclusions interactively. The results show that human resource planning is conducted based on the number of classes and subject distribution, so teacher placement is adjusted to their competencies. Teacher development is carried out through training activities, workshops, subject teacher forums (MGMP), and guidance from the principal aimed at improving pedagogical and professional competencies. Supervision is conducted through classroom visits, checking learning documents, and periodic evaluations to ensure that the learning process runs according to standards. Supporting factors in HRM implementation include principal leadership, adequate facilities, and teacher work motivation, while inhibiting factors are related to uneven workload distribution and limited training opportunities. The findings also indicate that the implementation of human resource management has a positive impact on improving teacher performance, particularly in discipline, competence, and learning quality. Structured HRM practices contribute to improving the effectiveness of the learning process in schools. Therefore, human resource management plays an important role in improving teacher performance and supporting the enhancement of education quality at SMAS Plus Pagelaran Cisalak.

Keywords: *Human Resource Management, Teacher Performance, Teacher Development, Supervision, Education Quality.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMAS Plus Pagelaran Cisalak. Fokus penelitian diarahkan pada proses perencanaan, pengembangan, supervisi, serta

evaluasi sumber daya manusia yang diterapkan di lingkungan sekolah. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta guru yang terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilakukan berdasarkan kebutuhan rombongan belajar dan distribusi mata pelajaran, sehingga penempatan guru disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki. Pengembangan guru dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan, workshop, MGMP, serta pembinaan dari kepala sekolah yang berorientasi pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional. Supervisi dilakukan melalui kunjungan kelas, pengecekan perangkat pembelajaran, serta evaluasi berkala untuk memastikan proses pembelajaran berjalan sesuai standar. Faktor pendukung implementasi MSDM meliputi kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas yang memadai, serta motivasi kerja guru, sedangkan faktor penghambat berkaitan dengan beban kerja yang belum merata dan keterbatasan pelatihan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, terutama dalam aspek kedisiplinan, kompetensi, dan kualitas pembelajaran. Pengelolaan MSDM yang terstruktur berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas proses pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mendukung peningkatan mutu pendidikan di SMAS Plus Pagelaran Cisolak.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru, Pengembangan Guru, Supervisi, Mutu Pendidikan.*

A. Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan memiliki hubungan yang erat dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Guru menempati posisi penting dalam pelaksanaan pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru yang optimal memerlukan dukungan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan

berkelanjutan. Pengelolaan tenaga pendidik mencakup kegiatan perencanaan, pengembangan, pembinaan, serta evaluasi yang dilakukan secara sistematis. Sekolah memerlukan strategi pengelolaan yang mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat memberikan dampak terhadap kualitas layanan pendidikan

yang diberikan kepada peserta didik. Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh sarana dan prasarana, tetapi juga ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik yang dimiliki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Kajian mengenai manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan telah memperoleh perhatian dari berbagai peneliti. Tiara et al. (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan melalui proses perencanaan, pengembangan, dan evaluasi tenaga pendidik. Penelitian Afor et al. (2022) menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Ahmad (2024) mengemukakan bahwa peningkatan kompetensi guru memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah dan berkesinambungan. Haryaka (2025) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber

daya manusia guna meningkatkan performa sekolah. Sultan et al. (2021) juga membuktikan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah swasta. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik menjadi salah satu aspek yang memengaruhi kualitas layanan pendidikan. Kebutuhan terhadap sistem pengelolaan yang efektif menjadi semakin penting dalam menghadapi perkembangan dunia pendidikan.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru telah dilakukan pada berbagai wilayah dan jenjang pendidikan. Sultan et al. (2021) mengkaji pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap performa guru pada sekolah swasta di Karachi. Shaikh & Shar (2023) meneliti pengaruh e-HRM terhadap kinerja guru pada institusi pendidikan tinggi di Sindh Province. Borah & Bhowal (2023) menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja guru di Golaghat District, Assam, India. Muzakki et al. (2021) mengungkapkan bahwa kreativitas guru pendidikan jasmani mampu

memediasi pengaruh praktik sumber daya manusia terhadap performa guru selama pandemi Covid-19. Dahle (2021) membahas keterkaitan antara praktik sumber daya manusia, sistem penilaian kinerja, dan reputasi organisasi pendidikan. Penelitian Muttaqin et al. (2023) menunjukkan bahwa supervisi akademik, kompetensi manajerial, dan pemberdayaan guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen guru. Temuan dari berbagai penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian sebelumnya menjadi landasan penting dalam pengembangan kajian yang dilakukan pada penelitian ini.

State of the art penelitian ini menunjukkan bahwa kajian mengenai manajemen sumber daya manusia lebih banyak membahas pengaruh praktik pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru melalui pendekatan kuantitatif. Shaikh & Shar (2023) memusatkan perhatian pada penggunaan e-HRM dalam meningkatkan performa tenaga pendidik. Borah & Bhowal (2023)

mengkaji pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru dengan pendekatan statistik. Muzakki et al. (2021) menempatkan kreativitas guru sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara praktik sumber daya manusia dan performa guru. Kajian Dahle (2021) berfokus pada penilaian kinerja guru serta reputasi organisasi pendidikan. Penelitian Sultan et al. (2021) lebih menekankan pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap performa tenaga pendidik. Fokus penelitian sebelumnya memperlihatkan perhatian yang besar terhadap hubungan antar variabel. Kajian yang menelaah implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara mendalam pada tingkat sekolah menengah atas masih relatif terbatas.

Penelitian ini tersebut dari masih terbatasnya kajian yang membahas implementasi manajemen sumber daya manusia secara komprehensif pada sekolah menengah atas di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Shaikh & Shar (2023) serta Borah & Bhowal (2023) dilaksanakan pada wilayah dan karakteristik lembaga pendidikan yang berbeda dengan

kondisi sekolah menengah atas di Indonesia. Kajian Sultan et al. (2021) lebih menekankan hubungan antar variabel tanpa mendeskripsikan proses pengelolaan tenaga pendidik secara mendalam. Penelitian Dahle (2021) lebih berfokus pada sistem penilaian kinerja dan reputasi organisasi. Kajian yang dilakukan Ahmad (2024) lebih menitikberatkan pada peningkatan kompetensi guru tanpa menguraikan implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara rinci. Informasi mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMAS Plus Pagelaran Cisalak belum banyak ditemukan dalam penelitian sebelumnya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ruang penelitian yang masih dapat dikembangkan. Kesenjangan penelitian tersebut menjadi dasar perlunya kajian yang lebih mendalam mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada tingkat sekolah menengah atas.

Fokus kajian yang diarahkan dalam penelitian ini adalah pada implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMAS Plus Pagelaran Cisalak. Penelitian ini tidak hanya meninjau hubungan antar variabel,

tetapi juga mendeskripsikan proses pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh sekolah. Aspek perencanaan, pengembangan, pembinaan, dan evaluasi tenaga pendidik menjadi bagian yang dianalisis secara mendalam. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik pengelolaan tenaga pendidik yang berlangsung di lapangan. Karakteristik SMAS Plus Pagelaran Cisalak memberikan sudut pandang yang berbeda dibandingkan penelitian sebelumnya. Temuan penelitian diharapkan mampu memperkaya kajian manajemen pendidikan pada tingkat sekolah menengah atas. Hasil penelitian juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas pengelolaan tenaga pendidik. Keberadaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis dalam bidang manajemen pendidikan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMAS Plus Pagelaran Cisalak. Fokus kajian

diarahkan pada proses perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak sekolah. Kajian juga mencakup pelaksanaan pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik yang diterapkan secara berkelanjutan. Sistem evaluasi terhadap kinerja guru menjadi bagian yang dikaji dalam penelitian ini. Faktor pendukung yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia turut menjadi perhatian penelitian. Faktor penghambat yang muncul selama pelaksanaan manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian yang dianalisis. Informasi tersebut diperlukan untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai praktik pengelolaan tenaga pendidik di sekolah. Rumusan masalah tersebut menjadi dasar pelaksanaan penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMAS Plus Pagelaran Cislak. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan proses perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh sekolah. Kajian ini juga bertujuan menjelaskan pelaksanaan pengembangan dan

pembinaan tenaga pendidik yang dilakukan oleh pihak sekolah. Sistem evaluasi terhadap kinerja guru menjadi bagian yang dianalisis dalam penelitian. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah. Faktor penghambat yang memengaruhi pengelolaan tenaga pendidik turut menjadi bagian yang dianalisis. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMAS Plus Pagelaran Cislak. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memahami fenomena secara menyeluruh berdasarkan kondisi nyata di lapangan tanpa adanya perlakuan terhadap variabel

penelitian. Metode ini menekankan pada makna, proses, serta perspektif subjek penelitian yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek secara alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen utama dalam pengumpulan data. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai fakta yang terjadi di lapangan. Fokus penelitian diarahkan pada implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru. Metode ini dianggap relevan untuk memperoleh data yang mendalam dan faktual terkait kondisi sekolah. Penelitian ini tidak menggunakan pengujian hipotesis, tetapi lebih menekankan pada deskripsi temuan lapangan.

Penelitian ini dilaksanakan di SMAS Plus Pagelaran Cisalak yang dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan fokus kajian mengenai manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah menengah atas. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2026 yang disesuaikan dengan kegiatan

akademik sekolah agar proses pengumpulan data dapat berjalan secara optimal. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru yang terlibat langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan data penelitian. Moleong (2021) menyatakan bahwa informan dalam penelitian kualitatif dipilih berdasarkan kemampuan mereka dalam memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh benar-benar sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Pemilihan subjek penelitian difokuskan pada pihak yang memahami proses manajemen sekolah. Dengan demikian, informasi yang diperoleh menjadi lebih akurat dan mendalam.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari informan mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah. Observasi dilakukan untuk

mengamati secara langsung aktivitas pengelolaan tenaga pendidik dalam lingkungan sekolah. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung seperti struktur organisasi, program kerja sekolah, dan data kinerja guru. Arikunto (2020) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian karena menentukan kualitas hasil penelitian. Ketiga teknik tersebut digunakan secara bersamaan untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan mendalam. Data yang dikumpulkan kemudian disesuaikan dengan fokus penelitian. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan merangkum data yang sesuai dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif agar mudah dipahami. Penarikan kesimpulan dilakukan setelah data dianalisis secara menyeluruh dan

berkesinambungan. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus hingga data mencapai kejenuhan. Proses ini bertujuan menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipercaya. Analisis dilakukan sejak awal pengumpulan data hingga akhir penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara akurat.

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari kepala sekolah, guru, dan wakil kepala sekolah. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Moleong (2021) menyatakan bahwa keabsahan data dalam penelitian kualitatif sangat penting untuk menjamin validitas hasil penelitian. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar sesuai dengan kondisi lapangan. Keabsahan data menjadi bagian penting dalam penelitian kualitatif. Dengan adanya triangulasi, data yang diperoleh

menjadi lebih terpercaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di sekolah.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Sekolah

Hasil penelitian pada aspek perencanaan sumber daya manusia di SMAS Plus Pagelaran Cisalak menunjukkan bahwa sekolah melakukan perencanaan tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan riil setiap tahun ajaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, proses perencanaan dilakukan melalui analisis jumlah rombongan belajar, kebutuhan mata pelajaran, serta ketersediaan guru yang ada di

sekolah. Perencanaan ini bertujuan agar seluruh mata pelajaran dapat terisi oleh guru sesuai bidang keahlian masing-masing. Hasil observasi menunjukkan bahwa pembagian jadwal pelajaran disusun dengan menyesuaikan kondisi guru yang tersedia sehingga terdapat beberapa penyesuaian pada mata pelajaran tertentu. Selain itu, sekolah juga berupaya menjaga keseimbangan beban kerja agar tidak terjadi penumpukan tugas pada guru tertentu. Hasil dokumentasi menunjukkan adanya SK pembagian tugas mengajar sebagai dasar pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perencanaan SDM di sekolah bersifat fleksibel namun tetap terstruktur dan terdokumentasi.

Tabel 1 Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMAS Plus Pagelaran Cisalak

Aspek Perencanaan	Hasil Temuan	Sumber Data
Analisis kebutuhan guru	Didasarkan pada jumlah rombongan belajar dan kebutuhan mata pelajaran	Wawancara Kepala Sekolah
Penyesuaian tenaga pendidik	Guru mengajar sesuai kompetensi, terdapat rangkap mata pelajaran	Observasi
Strategi kepala sekolah	Koordinasi dengan wakil kepala sekolah dan penyusunan SK tugas mengajar	Wawancara & Dokumentasi
Pembagian beban kerja	Diatur berdasarkan jam mengajar, tugas tambahan, dan kondisi guru	Wawancara Guru
Dokumen pendukung	SK pembagian tugas mengajar setiap tahun ajaran	Dokumentasi

Berdasarkan tabel tersebut, aspek analisis kebutuhan guru

menunjukkan bahwa sekolah menentukan jumlah tenaga pendidik

berdasarkan jumlah rombongan belajar dan kebutuhan mata pelajaran yang ada. Hal ini dilakukan agar setiap kelas memiliki guru yang sesuai dengan bidangnya. Pada aspek penyesuaian tenaga pendidik, hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa guru mengampu lebih dari satu mata pelajaran sesuai dengan kebutuhan sekolah, sehingga terjadi fleksibilitas dalam penempatan tenaga pengajar.

Pada aspek strategi kepala sekolah, hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan koordinasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk menyusun pembagian tugas mengajar setiap awal tahun pelajaran. Proses ini juga didukung dengan penerbitan SK pembagian tugas sebagai dasar legal pelaksanaan pembelajaran. Hal ini menunjukkan adanya sistem manajemen yang terstruktur dalam perencanaan SDM.

Pada aspek pembagian beban kerja, hasil wawancara dengan guru menunjukkan bahwa jam mengajar dan tugas tambahan seperti wali kelas atau pembina kegiatan sekolah diatur agar tidak membebani guru secara berlebihan. Meskipun demikian, masih terdapat perbedaan beban kerja antar

guru karena menyesuaikan kebutuhan sekolah.

Pada aspek dokumen pendukung, hasil dokumentasi menunjukkan adanya SK pembagian tugas mengajar yang menjadi acuan resmi dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran setiap tahun ajaran. Dokumen ini memperkuat bahwa proses perencanaan SDM tidak hanya bersifat lisan, tetapi juga memiliki dasar administrasi yang jelas.

2. Pengembangan dan Pembinaan Guru

Hasil penelitian pada aspek pengembangan dan pembinaan guru di SMAS Plus Pagelaran Cislak menunjukkan bahwa sekolah memberikan perhatian terhadap peningkatan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, pengembangan guru dilakukan melalui partisipasi dalam kegiatan pelatihan, workshop, serta Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang diselenggarakan baik di tingkat sekolah maupun di luar sekolah. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, dan

penguasaan materi pembelajaran. Hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa guru secara aktif mengikuti kegiatan MGMP sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Selain itu, sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran.

Dokumentasi sekolah menunjukkan adanya daftar keikutsertaan guru dalam kegiatan pengembangan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan guru menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Tabel 2 Pengembangan dan Pembinaan Guru di SMAS Plus Pagelaran Cisalak

Aspek Pengembangan	Hasil Temuan	Sumber Data
Pelatihan guru	Guru mengikuti workshop dan pelatihan internal maupun eksternal	Wawancara Kepala Sekolah
Kegiatan MGMP	Guru aktif mengikuti MGMP sesuai mata pelajaran	Observasi
Peningkatan kompetensi	Penguatan pedagogik, profesional, dan penguasaan materi	Wawancara Guru
Program pembinaan kepala sekolah	Arahan rutin, supervisi, dan evaluasi kinerja guru	Wawancara Kepala Sekolah
Dukungan sekolah	Fasilitasi izin dan dorongan mengikuti kegiatan pengembangan	Dokumentasi

Berdasarkan tabel tersebut, pelatihan guru menjadi salah satu fokus utama dalam pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sekolah secara rutin memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti workshop yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pembelajaran. Kegiatan ini bertujuan agar guru mampu mengikuti perkembangan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Pada aspek kegiatan MGMP, hasil observasi menunjukkan bahwa guru secara aktif terlibat dalam forum

diskusi antar guru mata pelajaran. Kegiatan ini menjadi wadah untuk berbagi pengalaman, strategi pembelajaran, serta penyusunan perangkat ajar. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas karena guru memperoleh referensi baru dalam mengajar.

Pada aspek peningkatan kompetensi, hasil wawancara menunjukkan bahwa guru mengalami peningkatan dalam penguasaan materi dan metode pembelajaran setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Kompetensi pedagogik dan profesional menjadi lebih berkembang

melalui kegiatan pengembangan tersebut.

Pada aspek program pembinaan kepala sekolah, ditemukan bahwa kepala sekolah secara rutin memberikan arahan dan melakukan supervisi terhadap kinerja guru. Kegiatan ini dilakukan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pada aspek dukungan sekolah, hasil dokumentasi menunjukkan bahwa sekolah memberikan izin dan fasilitas kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi di luar sekolah. Dukungan ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

3. Supervisi dan Evaluasi Kinerja Guru

Hasil penelitian pada aspek supervisi dan evaluasi kinerja guru di SMAS Plus Pagelaran Cislak menunjukkan bahwa kepala sekolah

secara rutin melakukan supervisi terhadap kegiatan pembelajaran di kelas. Berdasarkan hasil wawancara, supervisi dilakukan untuk memastikan proses pembelajaran berjalan sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran serta standar yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kegiatan supervisi dilakukan melalui kunjungan kelas dan pengecekan perangkat pembelajaran guru. Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan pemantauan langsung terhadap aktivitas mengajar guru di kelas secara berkala. Selain itu, guru juga diminta untuk melengkapi administrasi pembelajaran sebagai bagian dari penilaian kinerja. Dokumentasi sekolah menunjukkan adanya format penilaian kinerja guru yang digunakan sebagai acuan evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi dilakukan secara terstruktur dan menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah.

Tabel 3 Supervisi dan Evaluasi Kinerja Guru di SMAS Plus Pagelaran Cislak

Aspek Supervisi	Hasil Temuan	Sumber Data
Supervisi kepala sekolah	Kunjungan kelas dan pengecekan perangkat pembelajaran	Wawancara Kepala Sekolah
Penilaian kinerja guru	Berdasarkan administrasi dan proses pembelajaran	Dokumentasi
Monitoring pembelajaran	Pengamatan langsung kegiatan belajar mengajar di kelas	Observasi
Evaluasi hasil kerja	Dilakukan secara berkala melalui rapat evaluasi guru	Wawancara Guru & Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel tersebut, supervisi kepala sekolah dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk melihat langsung proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa metode pembelajaran yang digunakan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Kepala sekolah juga memberikan masukan langsung kepada guru setelah kegiatan supervisi dilakukan.

Pada aspek penilaian kinerja guru, hasil dokumentasi menunjukkan bahwa sekolah menggunakan format penilaian yang mencakup aspek administrasi pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta kedisiplinan guru. Penilaian ini menjadi dasar dalam menentukan kualitas kinerja guru di sekolah.

Pada aspek monitoring pembelajaran, hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif memantau kegiatan belajar mengajar di kelas untuk memastikan proses pembelajaran berjalan efektif. Monitoring dilakukan tidak hanya pada saat supervisi formal, tetapi juga dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan sekolah.

Pada aspek evaluasi hasil kerja guru, hasil wawancara menunjukkan bahwa sekolah melakukan evaluasi secara berkala melalui rapat guru. Dalam forum tersebut dibahas kekuatan dan kelemahan pelaksanaan pembelajaran sebagai bahan perbaikan ke depan. Evaluasi ini menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat MSDM

Hasil penelitian pada aspek faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia di SMAS Plus Pagelaran Cislak menunjukkan bahwa pelaksanaan MSDM di sekolah dipengaruhi oleh berbagai kondisi internal dan eksternal. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru, faktor pendukung utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepemimpinan kepala sekolah yang aktif dalam mengarahkan dan mengoordinasikan kegiatan sekolah. Selain itu, dukungan fasilitas sekolah seperti ruang kelas, perangkat pembelajaran, serta sarana administrasi turut membantu kelancaran proses kerja guru. Hasil observasi menunjukkan

bahwa suasana kerja di lingkungan sekolah relatif kondusif sehingga mendukung motivasi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Guru juga memiliki motivasi kerja yang cukup baik karena adanya dukungan dan arahan dari pimpinan sekolah. Dokumentasi kegiatan sekolah

menunjukkan adanya program rapat rutin dan pembinaan guru sebagai bentuk penguatan manajemen SDM. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pendukung berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di sekolah.

Tabel 4 Faktor Pendukung dan Penghambat MSDM di SMAS Plus Pagelaran Cisalak

Aspek	Faktor	Hasil Temuan	Sumber Data
Pendukung	Kepemimpinan	Kepala sekolah aktif melakukan arahan dan koordinasi	Wawancara Kepala Sekolah
Pendukung	Fasilitas	Sarana pembelajaran cukup memadai untuk kegiatan guru	Observasi
Pendukung	Motivasi	Guru memiliki semangat kerja yang baik	Wawancara Guru
Penghambat	Beban kerja	Beberapa guru memiliki jam mengajar yang cukup tinggi	Wawancara Guru
Penghambat	Pelatihan	Kegiatan pelatihan belum dilakukan secara merata	Wawancara Kepala Sekolah
Dampak	Kinerja guru	Kinerja cenderung baik namun masih perlu pemerataan beban kerja	Dokumentasi & Wawancara

Berdasarkan tabel tersebut, faktor kepemimpinan kepala sekolah menjadi elemen utama dalam mendukung keberhasilan manajemen sumber daya manusia di sekolah. Kepala sekolah berperan dalam memberikan arahan, motivasi, serta koordinasi terhadap seluruh guru agar proses pembelajaran berjalan dengan baik. Hal ini berdampak pada meningkatnya kedisiplinan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.

Pada aspek fasilitas, hasil observasi menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di sekolah

sudah cukup mendukung proses pembelajaran meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan tertentu. Fasilitas yang tersedia membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara lebih efektif.

Pada aspek motivasi, hasil wawancara menunjukkan bahwa guru memiliki semangat kerja yang cukup baik karena adanya dukungan dari kepala sekolah dan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi ini menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kualitas kinerja guru.

Pada aspek penghambat, ditemukan bahwa beban kerja guru masih belum sepenuhnya merata karena adanya beberapa guru yang mengampu jam mengajar lebih banyak dibandingkan yang lain. Selain itu, kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi belum sepenuhnya diikuti oleh seluruh guru secara merata.

Dampak dari kondisi tersebut terlihat pada kinerja guru yang secara umum sudah baik, namun masih memerlukan peningkatan terutama dalam pemerataan beban kerja dan kesempatan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun MSDM telah berjalan cukup baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru secara keseluruhan.

5. Dampak MSDM terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian pada aspek dampak manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di

SMAS Plus Pagelaran Cisalak menunjukkan adanya pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru, penerapan MSDM yang meliputi perencanaan, pengembangan, serta evaluasi tenaga pendidik memberikan perubahan positif dalam pelaksanaan tugas mengajar. Guru menjadi lebih terarah dalam menyusun perangkat pembelajaran serta lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Hasil observasi menunjukkan bahwa kegiatan pembelajaran berlangsung lebih tertib dengan adanya pengawasan dan pembinaan yang dilakukan secara berkala oleh pihak sekolah. Selain itu, dokumentasi sekolah memperlihatkan adanya peningkatan keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan MSDM memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.

Tabel 5 Dampak MSDM terhadap Kinerja Guru di SMAS Plus Pagelaran Cisalak

Aspek Dampak	Hasil Temuan	Sumber Data
Perubahan kinerja guru	Guru lebih terarah dalam pembelajaran dan administrasi	Wawancara Kepala Sekolah
Disiplin kerja	Peningkatan kedisiplinan dalam kehadiran dan tugas	Observasi
Kompetensi guru	Peningkatan kemampuan pedagogik melalui pembinaan	Wawancara Guru
Kualitas pembelajaran	Proses pembelajaran lebih terstruktur dan efektif	Dokumentasi

Hubungan MSDM	MSDM berkontribusi terhadap peningkatan mutu sekolah	Wawancara & Observasi
---------------	--	-----------------------

Berdasarkan tabel tersebut, perubahan kinerja guru terlihat dari meningkatnya keteraturan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran. Guru menjadi lebih disiplin dalam menyusun perangkat pembelajaran serta melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya dampak positif dari penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah.

Pada aspek disiplin kerja, hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat kehadiran guru cukup baik serta pelaksanaan tugas berjalan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pengawasan dari kepala sekolah turut mendorong peningkatan kedisiplinan tersebut.

Pada aspek kompetensi guru, hasil wawancara menunjukkan bahwa guru mengalami peningkatan kemampuan dalam mengajar setelah mengikuti kegiatan pembinaan dan pelatihan yang diselenggarakan sekolah. Kompetensi pedagogik dan profesional guru menjadi lebih berkembang dalam mendukung proses pembelajaran.

Pada aspek kualitas pembelajaran, dokumentasi dan hasil observasi menunjukkan bahwa proses pembelajaran berlangsung lebih terstruktur dan sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran. Guru lebih aktif dalam menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi.

Pada aspek hubungan MSDM dengan mutu pembelajaran, ditemukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu sekolah secara keseluruhan. Hal ini terlihat dari meningkatnya efektivitas proses pembelajaran serta ketercapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMAS Plus Pagelaran Cisalak berkaitan dengan upaya sekolah dalam mengelola tenaga pendidik melalui perencanaan, pengembangan, serta evaluasi yang terstruktur. Pengelolaan tersebut terlihat dari adanya pengaturan tugas guru, penyesuaian beban kerja, serta koordinasi antar pihak sekolah dalam memastikan proses pembelajaran

berjalan sesuai rencana. Kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan secara sistematis dapat memengaruhi efektivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Olaifa et al., 2024). Dalam praktiknya, pengelolaan SDM di sekolah tidak hanya berfokus pada administrasi, tetapi juga pada upaya menjaga keteraturan proses kerja guru dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari.

Pada aspek pengembangan guru, kegiatan pelatihan seperti workshop, MGMP, serta pembinaan dari kepala sekolah menjadi bagian dari upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Kegiatan tersebut memberikan ruang bagi guru untuk memperluas wawasan pedagogik dan memperkuat kemampuan profesional dalam mengajar. Keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan juga didukung oleh kebijakan sekolah yang memberikan kesempatan untuk mengikuti program peningkatan kompetensi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan berperan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui peningkatan kapasitas guru

(Permatasari & Tandiayuk, 2023). Aktivitas pengembangan tersebut berjalan berdampingan dengan upaya sekolah dalam menjaga keberlanjutan peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah melalui kunjungan kelas dan pengecekan perangkat pembelajaran menjadi bagian dari proses pengendalian kinerja guru di sekolah. Kegiatan tersebut berlangsung secara berkala untuk melihat kesesuaian antara perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan di kelas. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa proses supervisi juga disertai dengan pemberian umpan balik kepada guru terkait pelaksanaan pembelajaran. Praktik tersebut memiliki kesesuaian dengan temuan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia oleh pimpinan sekolah berhubungan dengan kualitas kinerja dan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran (Olaivar & Loayon, 2022). Aktivitas supervisi tersebut berjalan berdampingan dengan proses evaluasi yang dilakukan melalui rapat guru secara berkala.

Faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah terlihat dari peran kepemimpinan kepala sekolah,

dukungan fasilitas, serta motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas pembelajaran. Kondisi lingkungan kerja yang relatif kondusif turut mendukung kelancaran aktivitas guru dalam mengajar. Di sisi lain, terdapat kondisi beban kerja yang belum sepenuhnya merata serta keterbatasan kesempatan pelatihan yang dialami sebagian guru. Situasi tersebut menggambarkan dinamika dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan tugas guru. Hal ini memiliki keterkaitan dengan pandangan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kinerja tenaga pendidik dalam lingkungan kerja pendidikan (Pagán-Castaño et al., 2021).

Keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru terlihat dari pola pengelolaan tenaga pendidik yang mencakup perencanaan, pengembangan, serta evaluasi yang saling berhubungan. Pola tersebut membentuk alur kerja yang memengaruhi kedisiplinan, kompetensi, serta kualitas pelaksanaan pembelajaran di kelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

praktik MSDM di sekolah berjalan beriringan dengan upaya peningkatan kinerja guru melalui berbagai kegiatan pengelolaan yang dilakukan secara berkelanjutan. Temuan tersebut memiliki kesesuaian dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang optimal berkaitan dengan peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan (Santika et al., 2025). Hubungan tersebut menggambarkan bahwa MSDM berperan sebagai bagian dari sistem kerja sekolah dalam mendukung proses pembelajaran.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMAS Plus Pagelaran Cisalak, dapat disimpulkan bahwa penerapan MSDM di sekolah telah berjalan melalui beberapa fungsi utama, yaitu perencanaan, pengembangan, supervisi, dan evaluasi tenaga pendidik. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan guru berdasarkan jumlah rombongan belajar dan beban mata pelajaran, sehingga distribusi tenaga pendidik

dapat berjalan sesuai kondisi sekolah. Pengembangan guru dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan, workshop, MGMP, serta pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai upaya peningkatan kompetensi profesional guru. Supervisi dan evaluasi dilakukan secara berkala melalui kunjungan kelas, pengecekan perangkat pembelajaran, serta rapat evaluasi untuk memastikan proses pembelajaran berjalan sesuai standar yang ditetapkan. Faktor pendukung pelaksanaan MSDM meliputi kepemimpinan kepala sekolah, dukungan fasilitas, serta motivasi kerja guru, sedangkan faktor penghambat masih terlihat pada ketidakseimbangan beban kerja dan keterbatasan pemerataan pelatihan.

Penerapan manajemen sumber daya manusia tersebut memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru, terutama dalam aspek kedisiplinan, kompetensi, dan kualitas pembelajaran di kelas. Pengelolaan SDM yang terarah menunjukkan adanya keterkaitan antara sistem manajemen sekolah dengan peningkatan profesionalisme guru. Dengan demikian, MSDM memiliki peran penting dalam mendukung

peningkatan mutu pendidikan di SMAS Plus Pagelaran Cisalak melalui pengelolaan tenaga pendidik yang lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, S. S. F., & Hasanah, U. (2025). Implementation of human resource management in enhancing teacher performance at Phatnawitya School, Yala, Thailand. *Journal La Bisecoman*, 6(1), 150–164. <https://doi.org/10.37899/journalla-bisecoman.v6i1.2052>
- Afor, S., Arkiang, F., Ola, M. I., & Yanti, S. I. (2022). Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, 11(2). <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v11i2.589>
- Ahmad, D. Z. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 2(2). <https://doi.org/10.69820/jupeja.v2i2.166>
- Ansori, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam: Human Resource Management in Improving the Performance of Islamic Elementary School Teachers. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(2), 481–492. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i2.473>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan*

- Praktik*. Rineka Cipta.
- Ashmowiy, R. A., Oyerinde, W., & Olayiwola, K. J. (2024). Human resources management and teachers' job performance in public secondary schools in Oyo State: planning and policy implications. *International Journal of Education Effectiveness Research*.
<https://doi.org/10.70382/hijeer.v06i8.005>
- Astagini, R. A., Nadifah, N. I., & Luwihta, A. D. (2022). Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 32–43.
<https://doi.org/10.37348/aksi.v1i1.198>
- Borah, A. J., & Bhowal, A. (2023). Impact of human resource management (HRM) practices on teachers' performance in Golaghat District, Assam, India. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(19).
<https://doi.org/10.9734/AJEBA/2023/v23i191072>
- Dahle, D. Y. (2021). Magic muzzles? The silencing of teachers through HRM, performance appraisal and reputation concern. *International Journal of Public Sector Management*, 35(2).
<https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2021-0048>
- Haryaka, U. (2025). Principal leadership in managing human resources to improve school performance. *Journal of Pedagogy*, 2(1).
<https://doi.org/10.62872/xytrwc53>
- Huda, I. S., & Maryono, D. (2024). Analisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 5(3), 1024–1030.
<https://doi.org/10.55681/nusra.v5i3.2988>
- Merlita, L., Yunus, D. A., & Emawanalu, R. (2023). Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru madrasah aliyah di Bengkulu. *Al-Khair Journal: Management Education*, 3(2), 255–264.
<https://doi.org/10.29300/al-khair.v3i2.2609>
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muttaqin, I., Tursina, N., Sudrajat, A., Yuliza, U., Novianto, N., Ramadhan, F., & Kurnanto, M. (2023). The Effect of Academic Supervision, Managerial Competence, and Teacher Empowerment on Teacher Performance: The Mediating Role of Teacher Commitment. *F1000Research*, 12.
<https://doi.org/10.12688/f1000research.128502.2>
- Muzakki, A., Muammal, I., & Prakoso, B. (2021). The role of physical education teacher creativity in mediating the influence of HRM practices and performance during the COVID-19 pandemic. *Journal Sport Area*, 6(3).
[https://doi.org/10.25299/sportarea.2021.vol6\(3\).6570](https://doi.org/10.25299/sportarea.2021.vol6(3).6570)
- Olaifa, A. S., Oyekunle, T. W., Niji-Olawepo, O. A., Adeoye, M. A., & Olaifa, E. O. (2024). Human resources management strategies and teachers' job performance in public senior secondary schools. *International Journal of Universal Education*, 2(1), 18–23.
<https://doi.org/10.33084/ijue.v2i1.>

- 7508
- Olaivar, D. R., & Loayon, L. D. (2022). School heads' human resource management practices, teachers' school engagement, and teaching performance. *International Journal of Research*, 10(9), 27–41.
<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v10.i9.2022.4758>
- Pagán-Castaño, E., Sánchez-García, J., Garrigos-Simon, F. J., & Guijarro-García, M. (2021). The influence of management on teacher well-being and the development of sustainable schools. *Sustainability*, 13(5), 2909.
<https://doi.org/10.3390/su13052909>
- Permatasari, N., & Tandiayuk, S. (2023). Human resource management in education: Optimizing teacher performance for better learning outcomes. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 3(1), 35–59.
<https://doi.org/10.52970/grmilf.v3i1.354>
- Santika, D., Hadiati, E., & Septuri, S. (2025). Manajemen sumber daya pendidik dalam peningkatan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 96–104.
<https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4618>
- Santoso, M. F. T., & Munadi, M. (2023). Implementation of human resource management (HRM) in improving teacher performance and insuring education quality. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 8(2).
<https://doi.org/10.22515/attarbaw.i.v8i2.7758>
- Sari, N. A., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The influence of work motivation and management of principal leadership on teacher performance at SMA Palembang. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*.
- Sesmiarni, Z. (2025). Pengaruh strategi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MTs Laboratorium UIN Bukittinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (MANAPI)*, 4(1), 7–14.
<https://doi.org/10.31958/manapi.v4i1.15400>
- Shaikh, H., & Shar, A. H. (2023). The impact of e-HRM on teacher performance: A case of higher educational institutions in Sindh Province. *International Journal of Trends and Innovations in Business & Social Sciences*, 1(3).
<https://doi.org/10.48112/tibss.v1i3.526>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sultan, F., Vincent, C. D., & Aslam, F. (2021). Impact of HRM practices on teachers' job performance in private schools of Karachi. *Journal of Entrepreneurship Management and Innovation*, 2(1).
<https://doi.org/10.52633/jemi.v2i1.22>
- Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1).
<https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.776>