

Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Pendidikan: *Systematic Literature Review*

Pranisma Salsa Imeldania¹, Barokah Isdaryanti², Joko Sutarto³
Magister Manajemen Pendidikan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang¹²³

Alamat e-mail: ¹salsaimeldania07@students.unnes.ac.id,
²barokahisdaryati@mail.students.ac.id, ³jokotarto@mail.unnes.ac.id

ABSTRACT

Human resource (HR) needs planning is a strategic aspect in improving the quality of educational HR management. The availability of competent teaching and administrative staff needs to be supported through a systematic planning process so that educational institutions can achieve their goals effectively and sustainably. This study aims to analyze the role of HR needs planning in improving the quality of HR management in educational institutions. The research method used is a Systematic Literature Review (SLR) with the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) approach. Research data was obtained by searching scientific articles in the Google Scholar database with a publication range of 2022–2026 using keywords related to educational HR planning, HR management, and improving the quality of education. Articles that met the inclusion criteria were analyzed using thematic analysis techniques to identify patterns and key findings. The results of the review of 20 articles indicate that HR needs planning plays a crucial role in improving the quality of educational management through workforce needs analysis, competency-based recruitment and placement, professional development, performance management, and the implementation of a culture of continuous quality improvement. However, the implementation of human resource planning still faces various obstacles, such as budget constraints, teacher administrative burdens, digital competency gaps, and suboptimal performance evaluation systems. Therefore, educational institutions need to implement adaptive, targeted, and sustainable human resource planning strategies that address future competency needs to produce professional educators and support improvements in education quality.

Keywords: *Human Resource Planning, Educational Management, Human Resource Management, Education Quality*

ABSTRAK

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam meningkatkan kualitas manajemen SDM pendidikan. Ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten perlu didukung melalui proses perencanaan yang sistematis agar lembaga pendidikan mampu

mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perencanaan kebutuhan SDM dalam meningkatkan kualitas manajemen SDM pada lembaga pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Data penelitian diperoleh melalui penelusuran artikel ilmiah pada database Google Scholar dengan rentang publikasi tahun 2022–2026 menggunakan kata kunci terkait perencanaan SDM pendidikan, manajemen SDM, dan peningkatan mutu pendidikan. Artikel yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan temuan utama. Hasil kajian terhadap 20 artikel menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan SDM berperan penting dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan melalui analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan penempatan sesuai kompetensi, pengembangan profesional, pengelolaan kinerja, serta penerapan budaya peningkatan mutu berkelanjutan. Namun, implementasi perencanaan SDM masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan anggaran, beban administrasi guru, ketimpangan kompetensi digital, dan belum optimalnya sistem evaluasi kinerja. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menerapkan strategi perencanaan SDM yang adaptif, terarah, dan berkelanjutan dengan memperhatikan kebutuhan kompetensi masa depan agar mampu menghasilkan tenaga pendidik yang profesional serta mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Perencanaan SDM, Manajemen Pendidikan, Kualitas SDM, Mutu Pendidikan

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam membantu pengembangan pribadi suatu individu. Salah satu komponen utama yang sangat penting dalam dunia pendidikan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM Pendidikan terdiri dari kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis sebagai penggerak sekaligus pengendali berbagai aktivitas pendidikan. Keberhasilan

penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja SDM yang terlibat di dalamnya, sehingga penting bagi lembaga pendidikan untuk melakukan berbagai upaya pengelolaan dan pengembangan SDM agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Kualitas SDM dalam pendidikan dapat menjadi faktor penentu dalam mengoptimalkan berbagai komponen sekolah, seperti

kurikulum, sarana prasarana, serta sistem manajemen pendidikan secara keseluruhan (Wijaya, 2009) dalam (Fakhri et al., 2024).

Pengelolaan SDM yang baik memungkinkan lembaga pendidikan menempatkan individu yang tepat sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi. Menurut Khalimah (2024) yang menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu komponen yang berkelanjutan yang dapat memastikan individu pada suatu organisasi berada pada posisi dan waktu yang tepat untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dalam bidang pendidikan, pengelolaan SDM memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan mutu pendidikan karena mempengaruhi kualitas pendidikan dalam menjalankan fungsi pembelajaran maupun manajemen pendidikan (Arsyad et al., 2025). Pendidik tidak hanya dituntut untuk mampu menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga harus memiliki kemampuan adaptasi terhadap perubahan kurikulum, perkembangan teknologi digital, serta kebutuhan kompetensi abad

ke-21 (Sunarni & Ibrahim, 2025). Di zaman yang semakin berkembang pesat, pendidik dituntut untuk memiliki kemampuan yang sesuai dengan perkembangan zaman, karena pada bidang pendidikan sendiri memiliki peran penting dalam mempersiapkan individu agar mampu berkontribusi dalam masyarakat serta menghadapi berbagai perubahan global, termasuk perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Berdasarkan hasil riset, pada kenyatannya terdapat tantangan dalam pengembangan kualitas SDM pendidikan, seperti belum meratanya kemampuan pendidik dalam penguasaan literasi digital dan penerapan strategi pembelajaran inovatif, sehingga berdampak terhadap efektivitas proses pembelajaran (Yusuf & Sugiharto, 2020). Selain itu, masih belum optimalnya pemanfaatan fasilitas pembelajaran berbasis teknologi, khususnya dalam pelaksanaan pembelajaran daring maupun *hybrid* (Werdiningsih, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tenaga pendidik masih menjadi aspek penting yang perlu

diperhatikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Keberhasilan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kinerja guru dan tenaga kependidikan. Sekolah perlu menjalankan sistem manajemen kinerja yang terstruktur, karena sistem yang tidak terstruktur akan berpengaruh pada tidak terarahnya program pengembangan profesional dan kurang terintegrasi dengan kebijakan lembaga pendidikan (Widodo, 2020). Adanya permasalahan tersebut dapat mengakibatkan kompetensi SDM yang belum mampu memberikan dampak berkelanjutan terhadap kualitas pendidikan.

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia berperan dalam memastikan ketersediaan tenaga pendidikan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan lembaga, sehingga sekolah dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan pendidikan serta mendukung tercapainya mutu pendidikan yang berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Moher et al., (2009) dalam (Rizkiyah, 2025) menyatakan bahwa pendekatan PRISMA telah terbukti sebagai kerangka kerja yang efektif dalam menyusun tinjauan sistematis, termasuk pada bidang pendidikan. Proses penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan PRISMA, yaitu identifikasi (*identification*), penyaringan (*screening*), kelayakan (*eligibility*), dan inklusi (*included*).

1. Identifikasi (*Identification*)

Pada tahap identifikasi, penulis melakukan pencarian artikel ilmiah melalui beberapa database akademik seperti Google Scholar menggunakan kata kunci “perencanaan SDM pendidikan”, “manajemen sumber daya manusia pendidikan”, “kebutuhan tenaga pendidik”, dan “kualitas SDM pendidikan” lalu menyaring artikel yang sesuai dengan fokus penelitian.

2. Penyaringan (*Screening*)

Peneliti menyeleksi artikel berdasarkan judul dan abstrak yang sesuai dengan fokus penelitian.

3. Kelayakan (*Eligibility*)

Peneliti melakukan peninjauan artikel secara keseluruhan (*full text review*) berdasarkan kriteria inklusi, yaitu artikel yang diterbitkan tahun 2022–2026 dan membahas perencanaan, pengembangan, serta pengelolaan SDM dalam bidang pendidikan.

4. Inklusi (*Included*)

Artikel yang memenuhi seluruh kriteria kemudian digunakan sebagai sumber data penelitian dan dianalisis menggunakan metode analisis tematik (*thematic analysis*) dengan mengelompokkan hasil penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan PRISMA untuk mengidentifikasi dan menganalisis penelitian terkait perencanaan kebutuhan sumber daya

manusia (SDM) dalam peningkatan kualitas manajemen SDM pendidikan.

Berdasarkan hasil pencarian artikel, maka diperoleh 20 artikel yang relevan sesuai dengan kriteria inklusi penelitian. Hasil analisis terhadap artikel terpilih kemudian dikelompokkan berdasarkan tema yang berkaitan dengan peningkatan kualitas manajemen SDM pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Artikel Hasil Kajian Literatur

No.	Penulis (Tahun)	Fokus Kajian	Hasil Utama
1.	Qory & Chadidjah (2026)	Manajemen SDM perspektif TQM.	TQM lewat PDCA dan kepemimpinan visioner jadi solusi strategis mutu.
2.	Supriatin et al. (2026)	Manajemen SDM sekolah.	Fungsi manajemen berjalan, tapi evaluasi terkendala administrasi dan lokasi.
3.	Fati'ah & Siagian (2024)	Perencanaan SDM.	Perencanaan terstruktur dan evaluasi berkala dongkrak prestasi siswa.
4.	Basit & Fadli (2025)	Manajemen SDM sekolah.	Rekrutmen berkualitas dan supervisi akademik ciptakan iklim belajar kondusif.
5.	Jannah (2025)	Optimalisasi MSDM.	Pengelolaan pendidik yang baik krusial bagi mutu dan pembangunan nasional.
6.	Apiyani (2025)	Manajemen mutu Islam.	Keterbatasan SDM dan lemahnya

			monitoring jadi kendala mutu madrasah.
7.	Maulana et al. (2026)	Pengembangan SDM.	Mutu bertumpu pada kompetensi digital dan tata kelola berbasis kinerja.
8.	Sirojudin & Ghozali (2024)	Mutu pendidikan.	Mutu harus dibangun melalui sistem terencana, bukan bersifat insidental.
9.	Rohmah et al. (2024)	Implementasi TQM sekolah.	Perbaikan terus-menerus (<i>continuous improvement</i>) perbaiki profesionalisme pendidik.
10.	Musayyidi (2024)	Kepemimpinan & kerja sama.	Pengelolaan SDM berbasis mutu tingkatkan layanan dan kepuasan masyarakat.
11.	Lestari et al. (2023)	Manajemen SDM sekolah.	Digitalisasi dan pelatihan berkala efisiensi pengelolaan staf.
12.	Syahrulyadi et al. (2024)	Pelatihan guru.	Pelatihan tingkatkan kompetensi, namun terkendala dana dan waktu.
13.	Hanif (2025)	Kepemimpinan kepala sekolah.	Kepemimpinan transformatif (Kaizen) tingkatkan mutu secara berkelanjutan.
14.	Chindytia et al. (2026)	Peran stakeholder	Kolaborasi komite dan guru optimalkan manajemen mutu sekolah.
15.	Muqopie & Zohriah (2024)	Perencanaan SDM.	Perencanaan matang jamin ketersediaan

			pendidik kompeten.
16.	Pangestu & Rifa'i (2025)	Disiplin kinerja.	Sanksi tegas dan evaluasi berkala efektif dongkrak disiplin kerja.
17.	Victorynie et al. (2025)	Pengembangan SDM.	Program pelatihan berkelanjutan berdampak langsung pada mutu staf.
18.	Prasetyo (2026)	SDM berbasis pesantren.	Integrasi nilai profesional dan spiritual perkuat etos kerja guru.
19.	Gusniati et al. (2025)	Perencanaan SDM Islam.	Perencanaan wajib fokus pada kuantitas dan nilai keislaman.
20.	Khalimah (2025)	Mutu pendidikan.	Integrasi 7 aspek MSDM adalah kunci utama mutu sekolah.

Berdasarkan hasil analisis tematik terhadap dua puluh artikel ilmiah yang disintesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kualitas manajemen pendidikan memiliki ketergantungan yang sangat tinggi terhadap efektivitas proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di tahap awal kepegawaian. Banyak tantangan yang dihadapi dalam perencanaan kebutuhan SDM, seperti ketidakselarasan antara proyeksi kuantitatif dan kualifikasi kompetensi riil yang dibutuhkan sekolah. Muqopie & Zohriah (2024) menegaskan bahwa perencanaan yang dilakukan secara matang

merupakan jaminan utama untuk menjaga ketersediaan tenaga pendidik yang kompeten dan sesuai kebutuhan lembaga. Ketika proses ini diabaikan atau hanya dianggap sebagai formalitas administratif tahunan, sekolah akan mengalami hambatan dalam mendistribusikan beban kerja secara proporsional. Fati'ah & Siagian (2024) menyatakan bahwa perencanaan SDM harus diintegrasikan ke dalam kalender akademik tahunan melalui target (*goals*) yang terukur sehingga dapat memberikan dampak langsung pada prestasi peserta didik dan kapasitas profesional guru. Basit & Fadli (2025) membuktikan bahwa implementasi sistem rekrutmen yang berkualitas sebagai kelanjutan dari perencanaan yang matang mampu menciptakan iklim belajar yang kondusif di sekolah dasar. Jannah (2025) mengingatkan bahwa kelemahan dalam memproyeksikan kebutuhan pendidik berpotensi menghambat pertumbuhan kompetensi generasi peserta didik, sehingga dalam lingkup yang lebih luas berpengaruh pada kualitas SDM.

Setelah fase perencanaan kebutuhan terpenuhi, fokus MSDM di sekolah harus diarahkan pada

pembangunan sistem pengelolaan yang mampu menjaga konsistensi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil riset melalui analisis artikel, ditemukan bahwa kelemahan dalam manajemen SDM di sekolah adalah kecenderungan pengelolaan yang bersifat reaktif, di mana evaluasi baru dilakukan ketika terjadi penurunan mutu yang signifikan. Sirojudin & Ghozali (2024) mengadopsi konsep *William Edward Deming* yang menjelaskan bahwa mutu pendidikan harus dibangun melalui desain sistem yang terencana secara berkelanjutan, bukan hanya sebatas aktivitas yang bersifat insidental. Khalimah (2025) menyatakan argument yang mengantisipasi permasalahan tersebut, yaitu bahwa kunci utama mutu sekolah terletak pada kemampuan manajemen sekolah dalam mengintegrasikan tujuh aspek MSDM secara simultan dan konsisten. Berkaitan dengan penjaminan mutu, implementasi *Total Quality Management* (TQM) melalui pendekatan siklus *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) yang didukung kepemimpinan visioner menjadi solusi strategis yang efektif dalam membantu meningkatkan kualitas manajemen pendidikan. Budaya perbaikan terus-

menerus (*continuous improvement*) yang melekat pada TQM ini menuntut pendidik untuk selalu memperbarui kompetensinya. Rohmah et al. (2024) memperkuat hal tersebut dengan menunjukkan bahwa penerapan prinsip perbaikan berkelanjutan dalam TQM secara nyata mampu memperbaiki kualitas profesionalisme pendidik dan kinerja institusi pendidikan, sehingga akhirnya tata kelola SDM di suatu sekolah menjadi terstruktur. Musayyidi (2024) menyimpulkan bahwa re-aktualisasi peran SDM yang dikelola dengan prinsip manajemen mutu secara linier berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan dan kepuasan masyarakat.

Namun, berdasarkan permasalahan di lapangan yang didapat dari hasil analisis artikel, di dapat bahwa terdapat kendala seperti masih terdapat program yang tidak dapat berjalan dengan optimal, yaitu pelatihan berkala dan digitalisasi. Victorynie et al. (2025) mengemukakan bahwa program pelatihan berkelanjutan memang berdampak langsung pada mutu staf, sementara Lestari, et al. (2023) menambahkan bahwa penerapan digitalisasi mampu mengefisienkan

birokrasi sekolah. Syahrulyadi, et al. (2024) mengidentifikasi bahwa pelaksanaan program tersebut di lapangan sering kali terkendala oleh keterbatasan anggaran sekolah serta keterbatasan alokasi waktu produktif guru. Tantangan ini menjadi semakin kompleks pada sekolah di wilayah pedesaan. Supriatin et al. (2026) memaparkan bahwa meskipun fungsi-fungsi manajemen klasik telah diterapkan, proses pengembangan SDM tetap berjalan kurang baik akibat kendala struktural geografis serta tingginya beban administrasi yang diterima oleh guru. Berdasarkan hal tersebut, Apriyani (2025) menyoroti adanya keterbatasan jumlah SDM berkualitas di daerah serta lemahnya fungsi pengawasan internal manajemen sekolah. Hal itu tentunya berdampak pada kualitas pendidikan, termasuk kualitas peserta didik selama proses pembelajaran.

Dalam hal ini, lembaga pendidikan memerlukan pendekatan kepemimpinan yang adaptif serta penguatan budaya organisasi yang kontekstual. Hanif (2025) menyatakan bahwa terdapat solusi yang dapat ditempuh dengan penerapan kepemimpinan transformatif yang mengadopsi filosofi *Kaizen* guna

menjaga motivasi dan ritme perbaikan mutu guru secara konsisten. Chindytia, et al. (2026) membuktikan bahwa kolaborasi aktif antara komite sekolah selaku perwakilan *stakeholder* dengan jajaran guru sangat efektif dalam mengoptimalkan tata kelola manajemen mutu pendidikan. Selain itu, Pangestu & Rifa'i (2025) menjelaskan bahwa penerapan sanksi yang tegas disertai evaluasi berkala terbukti efektif dalam mendongkrak disiplin kerja staf. Menariknya, dalam konteks budaya di Indonesia, pendekatan disiplin yang bersifat koersif tersebut dapat diimbangi dengan pendekatan nilai kegamaan. Prasetyo (2026) memberikan alternatif melalui integrasi antara nilai profesional modern dengan nilai spiritual berbasis pesantren, yang mampu memperkuat etos kerja dan loyalitas guru secara intrinsik tanpa bergantung sepenuhnya pada kompensasi finansial yang tinggi. Maulana, et al. (2026) menjelaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan pada zaman sekarang berfokus pada penguatan kompetensi digital guru, tata kelola berbasis kinerja, serta jaminan pengembangan profesional berkelanjutan. Dengan fokus tersebut,

fungsi perencanaan kebutuhan di awal siklus MSDM harus menjadikan aspek kompetensi digital dan adaptabilitas sebagai indikator utama dalam memproyeksikan kebutuhan tenaga pendidik di masa depan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap 20 artikel ilmiah yang dikaji, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) merupakan pondasi paling strategis dan menentukan peningkatan kualitas manajemen serta mutu pendidikan secara keseluruhan. Kunci utama dalam membentuk kualitas tenaga pendidik pada saat perekrutan adalah dengan membuat perencanaan yang presisi, baik dari segi kuantitas, kualifikasi akademik, maupun kompetensi riil. Dengan kualitas tenaga pendidik yang terintegrasi, maka dapat tercipta iklim belajar yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan prestasi peserta didik secara berkelanjutan. Namun masih terdapat beberapa kendala dalam implementasi di lapangan, seperti keterbatasan anggaran, beban administrasi guru yang tinggi, serta

hambatan struktural geografis khususnya di wilayah pedesaan. Dalam hal ini, penting adanya kepemimpinan yang transformatif serta penguatan kerja pegawai. Fungsi perencanaan kebutuhan SDM di masa depan tidak boleh lagi sekadar memenuhi prosedur administratif tahunan, melainkan harus menjadikan penguatan kompetensi digital guru, tata kelola berbasis kinerja, dan keberlanjutan pengembangan profesional sebagai indikator utama dalam memproyeksikan kebutuhan tenaga pendidik di era dinamika global saat ini, sehingga dapat tercipta SDM Pendidikan yang berkualitas dan dapat meningkatkan prestasi peserta didik secara berkelanjutan dan dapat bersaing dengan perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

Aprianty, D. N., Fernanda, W., Rahmadina, R., & Asy'ari, H. (2023). Analisis perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1). Link jurnal:

<https://jurnal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/60749>

Apiyani, A. (2025). Pengembangan Model Manajemen Mutu Pendidikan Madrasah: Studi Teoritis dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(3), 238-249.

Arsyad, A., Budiwati, N., & Hibrida, R. (2025). Pedagogical competence in human resource development practice. *International Journal of Educational Development*, 44(2), 201-215.

Basit, F. A., & Fadli, R. M. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di pendidikan dasar. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(6).

Chindytia, C., Abadi, I. B. G. S., Suardinata, I. M., Jaya, I. K. D., & Diputra, I. P. R. M. (2026). PERAN STAKEHOLDER MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SD NO. 2 TUMBAK BAYUH. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 11(3), 1126-1135.

Diva, M. & Astuti, A. D. (2022). Analisis manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 78–84. Link jurnal: <https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/article/view/136>

- Fati'ah, S. N., & Siagian, I. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pengantar Manajemen Pendidikan Untuk Mengatasi Tantangan dan Strategi di Era Dinamika Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(21), 792-800.
- Gusniati, D., Gusmira, Y., & Jamilus, J. (2025). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam Menurut Kajian Manajemen Pendidikan Islam. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 11(2), 118-125.
- Hasan, H. (2022). Sistem rekrutmen dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan. *Promis*, 3(2), 143–162. Link jurnal: <https://journal.stitpemalang.ac.id/index.php/Promis/article/view/557>
- HS, M. F., US, K. A., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen sumberdaya manusia dalam pendidikan. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207-217.
- Hanif, M. (2025). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI TARBIYATUL ATHFAL AL FARUQ KARANGLEWAS. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02), 449-465.
- Jannah. (2025). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Kunci Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 4(3), 310-322.
- Khalimah, N. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 23(2), 187-195.
- Lestari, A., Sumual, T., & Usuh, E. (2023). Literatur review: Analisis manajemen sumber daya manusia di sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Binagogik*, 10(1), 184-198.
- Maulana, A., Nugraha, E., & Tarigan, S. (2026). Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bidang Pendidikan: Study Systematic Literature Review. *Jurnal Pendidikan Terbuka dan Kebencanaan*, 5(1), 12-25.
- Muqopie, A. & Zohriah, A. (2024). Perencanaan SDM dalam menjamin ketersediaan pendidik kompeten. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45-56.
- Musayyidi, M. (2024). Kepemimpinan dan Kerja Sama untuk Meraih Mutu Pendidikan:(Re-aktualisasi Peran Sumber Daya Manusia melalui Total Quality Management dalam Manajemen Pendidikan Islam). *Kariman: Jurnal Pendidikan Keislaman*, 12(1), 107-119.
- Qory, A. L., & Chadidjah, S. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan: Perspektif Total Quality Management. *Jurnal Ilmu Manajemen*

dan Pendidikan| E-ISSN: 3062-7788, 2(4), 1236-1240.

Pangestu, D. A. P., & Rifa'i, M. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik melalui Pendisiplinan Kinerja di Madrasah Raudlatus Shalihin Sumber Centeng Kotaanyar Probolinggo. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(3), 2937-2945.

Prasetyo, D. (2026). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH BERBASIS PESANTREN. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 6(1), 124-136.

Rizkiyah, N. (2025). Strategi dan Tantangan Manajemen Pendidikan Tinggi: Systematic Literature Review Menggunakan Metode PRISMA. *Jurnal Ilmiah Literasi Indonesia*, 1(2), 194-202.

Rohmah, S., Zaini, M., & Usriyah, L. (2024). Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bermutu di SMP Ash Shiddiqi Curahlele Jember. *Jurnal Manajemen Pendidikan Nusantara*, 6(2), 143-156.

Saputri, V., Wahyuningtyas, I. P., Rahmawati, S., Nurmanda Sari, F., & Wini, L. O. (2022). Pengembangan mutu sumber daya manusia di MI/SD. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2).
Link jurnal: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5051>

Silalahi, S., Nasution, T., Suriyani, S., & Siregar, W. W. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam membangun kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 1835–1846.
Link jurnal: <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/4970>

Sirojudin, & Al Ghozali. (2024). Kontribusi Mutu Pendidikan William Edward Deming dalam Mengembangkan Konsep Total Quality Management. *Jurnal Teori dan Praksis Manajemen Pendidikan*, 9(1), 14-27.

Solehan, S. (2022). Implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 607–613.
Link jurnal: <https://jiip.stkipyapisdampu.ac.id/jiip/index.php/JlIP/article/view/464>

Sunarni, & Ibrahim. (2025). 21st-century competence needs for teachers. *Journal of Education and Learning*, 19(1), 88-97.

Supriatin, R., Komalasari, D., Ratnawulan, T., & Suwandari, L. (2026). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SDN WANASUKA. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(01), 175-191.

Syahrulyadi, M., Jungso, A., Darmayanti, M., & Basir, S. (2024). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk

Meningkatkan Kualitas Pendidikan: A Systematic Literature Riview. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 526-535.

Victorynie, I., Listiowati, L., Sidqia, F., & Dimyati, M. (2025). Peran pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas pendidikan. *PeTeKa*, 8(1), 330-336.

Werdiningsih. (2025). Teacher readiness for online and hybrid learning. *Indonesian Journal of Digital Education*, 4(1), 102-115.

Widodo, H. (2020). Data-driven teacher performance evaluation. *Journal of Educational Evaluation*, 4(2), 60–73.

Yusuf, M., & Sugiharto, D. (2020). Digital literacy needs of school teachers. *Journal of ICT in Education*, 5(1), 12–26.