



## **MANAJEMEN SDM DALAM PENDIDIKAN: UPAYA PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH**

**Chandra Sagul Haratua<sup>1</sup>, Citra Widuri Nur Fajar Utami<sup>2\*</sup>, Mira Kloudya<sup>3</sup>, Inta Jukanti Sari<sup>4</sup>, Nunu Fitriyani<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Pasca Sarjana Prodi MIPA Universitas Indraprasta PGRI, Indonesia.

<sup>2</sup>SMAN 11 Tangerang Selatan, Indonesia.

<sup>3,4</sup>SDN Kedungwangi 05, Indonesia

<sup>5</sup>Badan Pengelolaan Transportasi Kemenhub, Indonesia

\*Email korespondensi : [citra891@guru.sma.belajar.id](mailto:citra891@guru.sma.belajar.id)<sup>2</sup>

Diterima Desember 2024; Disetujui Januari 2024; Dipublikasi 31 Januari 2025

**Abstract:** *This journal investigates the challenges of effective Human Resource Management (HRM) in educational institutions, focusing on how to optimize human capital to achieve educational goals. The methodology employed a literature review, systematically examining existing research on HRM in education, exploring key aspects including staff development, conducive work culture, technological implementation, and employee well-being. The findings highlight that effective HRM is crucial for achieving educational objectives, emphasizing staff competency enhancement, the creation of positive work environments, utilizing technology for HRM efficiency and improving staff well-being. In conclusion, strategic HRM is vital for school success and a comprehensive approach encompassing these key areas is recommended for educational practitioners. Educational institutions need to proactively adapt their HRM strategies to meet evolving needs. Continuous investment in staff training and development is key to improving the overall quality of education. Further research is suggested to explore the specific contextual factors affecting HRM implementation in diverse educational settings.*

**Keywords :** *Human Resource management, Educational Goals, School, Quality.*

**Abstrak:** Jurnal ini menyelidiki tantangan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif di lembaga pendidikan, dengan fokus pada bagaimana mengoptimalkan modal manusia untuk mencapai tujuan pendidikan. Metodologi yang digunakan adalah studi literatur, yang secara sistematis menelaah penelitian yang ada tentang SDM dalam pendidikan, mengeksplorasi aspek-aspek penting termasuk pengembangan staf, budaya kerja yang kondusif, implementasi teknologi, dan kesejahteraan karyawan. Temuannya menyoroti bahwa SDM yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan, menekankan peningkatan kompetensi staf, penciptaan lingkungan kerja yang positif, pemanfaatan teknologi untuk efisiensi SDM, dan peningkatan kesejahteraan staf. Sebagai kesimpulan, SDM yang strategis sangat penting untuk keberhasilan sekolah dan pendekatan komprehensif yang mencakup area-area kunci ini direkomendasikan bagi praktisi pendidikan. Lembaga pendidikan perlu secara proaktif mengadaptasi strategi HRM mereka untuk memenuhi kebutuhan yang terus berkembang. Investasi berkelanjutan dalam pelatihan dan pengembangan staf merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual spesifik yang memengaruhi implementasi SDM dalam berbagai pengaturan pendidikan.

**Kata kunci :** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tujuan Pendidikan, Sekolah, Kualitas*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi, termasuk di bidang pendidikan. Keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan pengelolaan SDM yang dimilikinya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam memastikan SDM di lembaga pendidikan dapat memberikan kontribusi optimal (Fuad et al., 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sektor pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja bagi guru, tenaga kependidikan, dan pemimpin pendidikan. MSDM memegang peranan penting dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif dapat membantu meraih tujuan pendidikan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sebagai salah satu elemen vital dalam organisasi pendidikan, pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik memastikan keberadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, termotivasi, dan sejalan dengan visi serta misi lembaga (Mukhadasin & Kuswandi, 2020).

Tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara mencapai hal ini adalah melalui proses pembelajaran di sekolah, dimana guru menjadi komponen kunci yang harus terus-menerus dibina dan dikembangkan. Potensi guru perlu ditumbuhkan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

Guru, sebagai bagian dari sumber daya manusia, memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, serta kinerja. Mereka merupakan satu-satunya sumber yang memiliki nalar, rasa, dan keinginan. Semua aspek dari sumber daya manusia berkontribusi terhadap usaha organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun teknologi maju, informasi berkembang, serta tersedia modal dan bahan yang memadai, tanpa sumber daya manusia, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya.

Penelitian dari Mubarak (2021) menyatakan bahwa perlunya inovasi dari peningkatan sumber daya manusia. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) serta ilmu pengetahuan dan teknologi administrasi (iptak), perlu diawali dengan pengembangan sumber daya manusia yang memahami iptek dan iptak tersebut. Mereka diharapkan dapat melaksanakan tugas fungsionalnya dalam mengelola, membimbing, dan mengarahkan peserta didik agar mencapai prestasi yang diukur dengan hasil evaluasi siswa. Manajemen sumber daya manusia, khususnya guru, akan dapat menghasilkan peserta didik berkualitas jika guru menguasai dasar-dasar pendidikan dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahlian mereka. Sejalan dengan Mukhadasin & Kuswandi (2020) berpendapat bahwa perlu adanya supervisi yang berkesinambungan.

Dalam lembaga pendidikan, penerapan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Tanpa manajemen yang baik, suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan, akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam manajemen, karena sumber daya manusia menjadi komponen awal sebelum unsur-unsur lainnya.

Namun, dalam praktiknya, pengelolaan Sumber Daya Manusia di lembaga pendidikan sering menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, persaingan untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia berkualitas, serta kompleksitas permasalahan terkait motivasi, disiplin, dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia. Kita mengetahui bahwa jumlah guru belum mencapai ideal, sehingga guru yang mengajar sesuai dengan jurusan pendidikannya belum terpenuhi. Dengan kata lain, masih terdapat guru merangkap memberikan materi pelajaran lain yang tidak sesuai dengan jurusan pendidikannya. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam mengenai bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diimplementasikan secara efektif di lembaga pendidikan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan sangat krusial untuk diperhatikan, mengingat kualitas SDM berpengaruh langsung terhadap keberhasilan pendidikan. Meskipun SDM merupakan aset terpenting, tantangan yang dihadapi dalam pembinaan dan pengelolaannya cukup kompleks, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya jumlah tenaga pendidik yang sesuai dengan bidangnya, serta faktor motivasi dan pengembangan kompetensi yang masih menjadi kendala. Situasi ini menciptakan ketidakcocokan antara kualifikasi guru dan mata pelajaran yang diajarkan, yang pada gilirannya dapat mengurangi kualitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru, agar lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu menciptakan generasi penerus yang berkualitas dan mampu bersaing dalam era globalisasi yang semakin kompetitif.

Perlunya studi literatur dalam konteks pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan sangat penting untuk beberapa alasan. Pertama, studi literatur memberikan dasar teoritis yang kuat tentang konsep dan praktik terbaik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan memahami teori yang ada, praktik yang dilakukan di lapangan dapat ditingkatkan dan disesuaikan dengan standar yang telah terbukti efektif.

Kedua, studi literatur memungkinkan para peneliti dan praktisi pendidikan untuk mengidentifikasi masalah yang ada berdasarkan penelitian sebelumnya, serta mengeksplorasi solusi yang telah diterapkan di lembaga pendidikan lain. Hal ini penting untuk menghindari pengulangan kesalahan yang sama dan untuk memanfaatkan pengalaman serta hasil penelitian terdahulu, sehingga pengelolaan SDM dapat dilakukan dengan lebih efisien.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks pendidikan, serta mengidentifikasi upaya-upaya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dapat membantu lembaga pendidikan mencapai tujuannya. Pembahasan akan mencakup aspek-aspek kunci dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, sistem kompensasi, serta manajemen kinerja dan hubungan industrial. Diharapkan jurnal ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi praktisi pendidikan dalam mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia secara strategis.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah upaya sistematis untuk mengelola dan mengoptimalkan peran SDM dalam suatu lembaga, khususnya lembaga pendidikan (Marlina, 2015; Akilah, 2018). Ini merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan lembaga pendidikan melalui pengelolaan SDM yang efektif (Fuad et al., 2024).

Dimensi Manajemen SDM:

1. Peran Strategis: SDM memiliki peran signifikan dalam setiap kegiatan lembaga, termasuk lembaga pendidikan (Saring & Widiyanto, 2023)
2. Pengelolaan Fungsi: SDM harus dikelola dengan baik sesuai fungsinya agar dapat menjalankan peran sesuai tugas dan fungsi lembaga (Wislim et al., 2024)
3. Peningkatan Kualitas: Manajemen SDM bertujuan meningkatkan kualitas dalam pengembangan lembaga pendidikan
4. Optimalisasi Komponen: Diperlukan mekanisme untuk mengatur dan mengoptimalkan berbagai komponen SDM di sekolah, termasuk tenaga pendidik dan kependidikan.

Melalui manajemen SDM yang efektif, lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan kontribusi SDM-nya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan..

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur. Metode kajian literatur adalah metode dengan menelaah berbagai sumber literatur seperti jurnal, buku, dan laporan penelitian yang mendeskripsikan teori dan informasi dari penelitian yang sudah dilakukan (Mukhadasin & Kuswandi, 2020 ; Putra & Milenia, 2021).

Tujuan metode penelitian kajian literatur adalah untuk menyelidiki, menganalisis, dan menyintesis informasi yang sudah tersedia dari berbagai sumber tertulis guna mencapai pemahaman yang lebih mendalam tentang topik tertentu

Peneliti menggunakan teknik analisis data dengan teknik analisis isi sehingga data lebih objektif dan sistematis dalam mendeskripsikan upaya pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Data dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola, tantangan dan peluang dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2020), sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi melalui proses perencanaan dan pelaksanaan. Dalam lingkup sekolah, sumber daya manusia merupakan elemen yang terdiri dari tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik. Supaya tujuan pendidikan dapat tercapai, semua elemen tersebut harus dikelola dengan baik. Tujuan

pendidikan tercapai karena adanya kualitas pembelajaran yang baik. Dan pembelajaran yang baik tercipta karena kualitas dan profesionalisme kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Mubarok, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia di bidang pendidikan bertujuan memastikan tenaga kerja di sektor pendidikan memiliki kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar penting keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Pengembangan potensi manusia sejalan dengan nilai-nilai organisasi menjadi kunci dalam menciptakan komitmen kerja yang tinggi dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan (Wulandari et al., 2021). Hal ini sejalan dengan pandangan (Saring & Widiyanto, 2023) yang menyatakan bahwa manajemen SDM dan peningkatan mutu merupakan sistem implementasi yang integral dalam usaha pendidikan. Sistem ini bertujuan memaksimalkan daya saing lembaga melalui penyempurnaan dan peningkatan pendidikan secara menyeluruh.

Dalam konteks lembaga pendidikan, pengelolaan SDM menjadi krusial dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan (Wulandari et al., 2021). Pengelolaan yang efektif diharapkan dapat menjamin terselenggaranya pendidikan yang layak bagi seluruh masyarakat Indonesia, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional (Tambun et al., 2020).

Oleh karena itu, upaya pengelolaan SDM dalam lingkungan sekolah harus terencana dan terarah. Hal ini mencakup beberapa aspek, antara lain: rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan; pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme; sistem penggajian dan kesejahteraan yang adil dan memadai untuk menjaga motivasi dan retensi; serta sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan untuk mendorong peningkatan kualitas layanan pendidikan (Saputri et al., 2022).

Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif, dimana tenaga pendidik dan kependidikan merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri. Komunikasi yang efektif antara manajemen, tenaga pendidik dan kependidikan, serta orang tua siswa juga menjadi faktor penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Keberhasilan manajemen SDM dalam pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, melainkan juga pada aspek pengembangan potensi individu. Dengan mengembangkan potensi setiap individu, lembaga pendidikan dapat menciptakan tim yang solid, inovatif, dan berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Upaya ini membutuhkan komitmen dan kerjasama dari semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Evaluasi dan monitoring secara berkala juga penting untuk memastikan efektivitas strategi manajemen SDM yang telah diterapkan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia harus digunakan dalam perencanaan, pengelolaan, pengendalian

manajemen yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumber daya manusia pada lembaga tersebut.

Tahapan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan, serta menyusun strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
2. Rekrutmen dan Seleksi: Melakukan proses mencari, menarik, dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi.
3. Orientasi dan Pelatihan: Mengadakan program orientasi bagi karyawan baru serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
4. Penilaian Kinerja: Mengembangkan sistem evaluasi untuk menilai kinerja karyawan secara berkala, memberikan umpan balik, dan mendiskusikan peluang pengembangan.
5. Pengembangan Karir: Menyusun program pengembangan karir yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan profesional karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
6. Kompensasi dan Tunjangan: Menetapkan struktur kompensasi yang adil dan kompetitif serta menyediakan tunjangan yang menarik bagi karyawan.
7. Manajemen Hubungan Karyawan: Mengelola hubungan antara manajemen dan karyawan melalui komunikasi yang efektif, penyelesaian konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
8. Evaluasi dan Penyesuaian: Melakukan evaluasi terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan dan melakukan penyesuaian apabila diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap tahapan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pengembangan karyawan.

### **Tujuan Pendidikan**

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2, pendidikan Nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada nilai agama, kebudayaan Nasional Indonesia, dan sesuai dengan tuntutan perubahan zaman. Pendidikan Nasional dilakukan dari Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi dalam program wajib belajar 12 tahun. Hal ini memiliki harapan agar seluruh masyarakat Indonesia mendapatkan pendidikan yang layak sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional (Tambun et al., 2020).

Tujuan pendidikan nasional menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 adalah untuk mengembangkan potensi siswa sehingga mereka menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak yang baik, sehat, berpengetahuan, terampil, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Penjelasan mengenai tujuan pendidikan nasional adalah sebagai berikut. Menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Tujuan pertama ini erat kaitannya dengan sila pertama pancasila yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa. Pendidikan Nasional harus mendepankan agama karena membuat hubungan manusia dan TuhanNya serta hubungan manusia dengan manusia terjalin dengan baik.

1. Menjadi manusia yang berakhlak mulia.

Setiap individu yang memiliki sifat berbeda akan menimbulkan konflik. Salah satu solusi akan hal tersebut adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia sehingga kehidupan berbangsa dan bernegara menjadi lebih baik.

2. Menjadi manusia yang cakap.

Tolak ukur kualitas suatu bangsa adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kecakapan peserta didik untuk dapat menghadapi perkembangan zaman di masa yang akan datang.

3. Menjadi manusia yang kreatif.

Kreatif adalah memiliki daya cipta dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu. Kreatif juga dapat menjadi solusi seorang individu untuk memecahkan masalah. Tujuan pendidikan membuat manusia menjadi kreatif adalah peserta didik memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan membantu orang lain.

4. Menjadi manusia yang mandiri.

Mandiri adalah kondisi seseorang dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Salah satu kemandirian seorang peserta didik adalah kejujuran dalam mengerjakan ujian. Dengan kemandirian, diharapkan peserta didik dapat menyelesaikan masalahnya sendiri.

5. Menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab

Karena Indonesia adalah negara demokrasi, maka sikap bertanggung jawab untuk hidup berdemokrasi sangat diperlukan bagi peserta didik untuk membatasi kebebasan individu dalam bernegara.

Tujuan Pendidikan menurut Ki Hajar Dewantara adalah untuk memajukan tumbuhnya budi pekerti (karakter), pikiran (intelektual), dan tubuh anak agar menjadi manusia yang berkepribadian kuat dan merdeka.

Tujuan pendidikan tidak hanya terbatas pada aspek akademis, tetapi juga mencakup pengembangan karakter, kemampuan berpikir kritis, dan keterampilan hidup. Pendidikan bertujuan mencetak individu yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berkontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungannya. (Nurjatisari et al., 2023).

### **Upaya pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan**

Pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan meliputi berbagai cara yang ditujukan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia di bidang pendidikan. Beberapa praktik penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, pembentukan budaya kerja yang kondusif, implementasi teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia.

1. Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan adalah kualitas guru. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru melalui kursus, pelatihan dan pendidikan berkelanjutan sangat diperlukan. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Model pelatihan berbasis kebutuhan lokal dan global dapat membantu guru terus relevan dengan perkembangan zaman.

Selain itu pemerintah juga membuat program sekolah dan guru penggerak yang merupakan salah satu bentuk kebijakan untuk menguatkan sumber daya manusia di sekolah (Isnaini, 2019). Dalam program sekolah dan guru penggerak, ada beberapa kegiatan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia di sekolah. Diantaranya adalah pelatihan dan pendampingan intensif (coaching) kepada kepala sekolah, pengawas dan pendampingan intensif. Kegiatan pelatihan diantaranya implementasi pembelajaran dengan paradigma, pelatihan kepemimpinan 1 kali setahun, In House Training (IHT), Lokakarya tingkat Kota/Kabupaten, Kombel Mata Pelajaran, dan Program Coaching berkala. Tujuan akhir dari sekolah penggerak adalah meningkatkan hasil belajar siswa yang merupakan tujuan dalam sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan (Madlela, 2024).

#### 2. Pembentukan Budaya Kerja yang Kondusif.

Staf administratif dan pengelola sekolah juga memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Manajemen sekolah yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efisien sehingga mendukung proses belajar mengajar. Budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif dapat meningkatkan kinerja SDM di lembaga pendidikan. Hal ini dapat dicapai dengan pendekatan kepemimpinan transformasional yang memberdayakan semua pihak untuk berkontribusi dalam proses pendidikan (Wulandari et al., 2021). Pengelolaan staf administrasi yang efisien dapat mengurangi beban kerja guru dan memungkinkan mereka untuk fokus pada pembelajaran.

#### 3. Implementasi Teknologi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Teknologi dapat dimanfaatkan untuk mengelola administrasi Sumber Daya Manusia secara efisien. Seperti sistem manajemen berbasis aplikasi dan pembelajaran daring untuk pelatihan guru. Manajemen berbasis aplikasi sudah diterapkan dalam aplikasi e-Kin untuk mengevaluasi kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan. Sedangkan teknologi untuk pembelajaran dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak pendidikan, platform media sosial dan alat teknologi lainnya sehingga mengefektifkan pengajaran (Tasya Wislim et al., 2024). Selain itu, penerapan teknologi dalam peningkatan sumber daya manusia di sekolah dilakukan dengan penggunaan literasi teknologi, platform guru pembelajar (Bakhtiar, dkk, 2024) platform belajar dan berbagi, platform sumber daya dari sekolah dan platform rapor pendidikan (Cahya Nur, 2024).

#### 4. Peningkatan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia.

Kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan berpengaruh langsung terhadap motivasi dan kinerja mereka. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk diterapkan.

Pada akhirnya, ketercapaian tujuan pendidikan bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam suatu lembaga pendidikan atau sekolah, dimulai dari kepala sekolah, guru, siswa, staf administrasi sekolah dan tenaga kependidikan lainnya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif serta didukung sarana prasarana yang mendukung akan mempermudah /tercapainya tujuan pendidikan tersebut (Widiyanto, 2022).

Pengelolaan lembaga pendidikan yang baik, termasuk manajemen sumber daya manusia di dalamnya, memastikan bahwa setiap elemen bekerja sesuai dengan perannya dan mendukung tujuan bersama (Sriyono et

al., 2022). Kepemimpinan yang visioner dan efektif dari kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja seluruh anggota SDM, sehingga tercapai tujuan pendidikan secara lebih efisien (Widiyanto & Purnomo, 2023).

### **Tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Pendidikan**

1. Kekurangan Tenaga Pendidik Berkualitas: Banyak lembaga pendidikan menghadapi kesulitan dalam menemukan tenaga pendidik yang berkualitas.
2. Perubahan Kurikulum: Kurikulum yang terus berubah memerlukan adaptasi cepat dari tenaga pendidik.
3. Keterbatasan Anggaran: Sering kali, anggaran yang terbatas menjadi penghambat dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan.

### **Rekomendasi**

1. Pengembangan Program Rekrutmen yang Efektif: Lembaga pendidikan perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih efektif untuk menarik tenaga pendidik berkualitas.
2. Investasi dalam Pelatihan dan Pengembangan: Alokasi anggaran yang memadai untuk program pelatihan dan pengembangan staf harus menjadi prioritas.
3. Implementasi Sistem Penilaian Kinerja yang Transparan: Pengembangan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan untuk meningkatkan akuntabilitas.
4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif: Membangun budaya organisasi yang mendukung dan memotivasi tenaga pendidik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pendidikan memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan menerapkan praktik terbaik dalam pengelolaan SDM, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Upaya kolaboratif antara pengelola pendidikan, tenaga pendidik, dan pemangku kepentingan lainnya sangat diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

### **Saran**

Lembaga pendidikan perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih efektif untuk menarik dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas. Investasi dalam program pelatihan dan pengembangan staf harus menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kompetensi SDM secara berkelanjutan. Penting untuk mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan guna meningkatkan akuntabilitas serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi yang mendukung dapat memotivasi tenaga pendidik untuk berkinerja optimal. Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM dan proses pembelajaran perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas. Diperlukan juga upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan jaminan karir bagi tenaga pendidik agar mereka dapat fokus pada pengembangan profesionalitas. Kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk

pemerintah dan masyarakat, penting dilakukan untuk mendukung pengembangan SDM di sektor pendidikan. Evaluasi dan penyesuaian kebijakan manajemen SDM secara berkala diperlukan untuk memastikan relevansinya dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pendidikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cahaya Nur, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Ash-Shoheh 1 dan SMK Ash-Shoheh 2 Kecamatan Citereup Kabupaten Bogor. Uin Jakarta.
- Fuad, Z., Sholahuddin, A., & Mahardika, A. I. (2024). Integration of local wisdom of natural color sasirangan in project-based learning with steam approach to train science literacy. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(4), 505. <https://doi.org/10.29210/020243295>
- Isnaini, M. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Seorang Supervisor Dalam Pengawasan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *El-Tsaqafah: Jurnal Jurusan PBA*, 18(2), 215–228. <https://doi.org/10.20414/tsaqafah.v18i2.1871>
- Madlela, B. (2024). Techniques and a Model for the Incorporation of Indigenous Knowledge Systems Into the Natural Science Curriculum in Schools. *Studies in Learning and Teaching*, 5(1), 42–58. <https://doi.org/10.46627/silet.v5i1.310>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Mukhadasin, M., & Kuswandi, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru: Kasus di SDIT Cahaya Sunnah Cileungsi Bogor. Sukma: *Jurnal Pendidikan*, 4(1), 73–88. <https://doi.org/10.32533/04105.2020>
- Nurjatisari, T., Sukmayadi, Y., & Nugraheni, T. (2023). Penguatan Profil Pelajar Pancasila melalui Kemasan Pertunjukan Seni pada Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4013–4024. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i4.4836>
- Putra, A., & Milenia, I. F. (2021). Systematic Literature Review: Media Komik dalam Pembelajaran Matematika. *MATHEMA: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.33365/jm.v3i1.951>
- Saputri, N. L., Widiyanto, S., Nugroho, N., & Hadi, I. (2022). Penyuluhan Digital Untuk SMP YWKA 2. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, 6(1), 96–102. <https://doi.org/10.37859/jpumri.v6i1.3551>
-

- Saring, S., & Widiyanto, S. (2023). Problematika Manajemen Kurikulum Merdeka pada Siswa Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 7925–7932. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i6.5890>
- Sriyono, H., Rizkiyah, N., & Widiyanto, S. (2022). What Education Should Be Provided to Early Childhood in The Millennial Era? *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 5018–5028. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2917>
- Tambun, S., Sirait, G., & Simamora, J. (2020). Analisis Yuridis Hak Dan Kewajiban Warga Negara Atas Pendidikan Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. *Visi Sosial Humaniora*, 1(1), 84–92. <https://doi.org/10.51622/vsh.v1i1.27>
- Tasya Wislim, Yelfa Desica Jusman, & Zefanya Fathiha Waldina. (2024). Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru Terhadap Kualitas Pendidikan. *Sintaksis : Publikasi Para Ahli Bahasa Dan Sastra Inggris*, 2(1), 98–105. <https://doi.org/10.61132/sintaksis.v2i1.272>
- Widiyanto, S. (2022). Pengenalan Olahraga untuk Meningkatkan Kemampuan Berbahasa Bagi Siswa TK. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 7232–7241. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i6.2605>
- Widiyanto, S., & Purnomo, B. (2023). Freedom to Learn in Ki Hajar Dewantara’s Perspective: Historical Studies and Their Relevance to Character Education. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 837–844. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.185>
- Wulandari, R. M., Widyaningrum, L., & Arini, L. D. D. (2021). Pengaruh Inovasi Cerdas pada Sistem Muskuloskeletal melalui Media Pembelajaran Interaktif Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3034–3042. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1205>

---

▪ *How to cite this paper :*

- Haratua, C.S., Utami, C.W.N., Kloudya, M., Sari, I.J., & Fitriyani, N. (2025). Manajemen SDM Dalam Pendidikan: Upaya Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Sekolah. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 9(1), 505–516.