Vol. 05 No. 07 (2026) : 415-423
e-ISSN: 2964-0131
p-ISSN-2964-1748
UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN
e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748
Available online at https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SDN 10 RAWAJITU UTARA TAHUN 2026/2027

Sumiyati[1], Agus Nur Yasin[2]
Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,
Email: [1]Sumiyati77@guru.sd.beajar.id , [2]agusnuryasin98@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze human resource management (HRM) among teachers and educational staff in improving the quality of learning at SDN 10 Rawajitu Utara Tahun 2026/2027. Human resource management plays a crucial role in achieving educational excellence, as teachers and educational personnel are the primary determinants of the success of the teaching and learning process. This research employs a descriptive qualitative approach with data collected through observation, interviews, and documentation. The research subjects include the principal, teachers, and administrative staff. The findings indicate that HRM at SDN 10 Rawajitu Utara covers four key functions: planning, organizing, implementing, and supervising. In the planning aspect, the school conducts teacher needs analysis and improves professional competence through training and workshops. The organizing function is carried out by assigning tasks according to each individual's expertise. Implementation includes regular coaching, academic supervision, and continuous performance evaluation. Meanwhile, supervision ensures teaching effectiveness and staff discipline. The implementation of effective HRM has proven to enhance learning quality, as reflected in improved student performance, teacher discipline, and innovation in teaching methods. In conclusion, well-planned and sustainable human resource management plays a vital role in fostering a productive and high-quality educational environment.

Keywords: *Human Resource Management, Teachers, Educational Staff*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) pada pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SDN 10 Rawajitu Utara . Pengelolaan SDM menjadi aspek penting dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas, karena pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru, serta staf tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di SDN 10 Rawajitu Utara meliputi empat fungsi utama, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam aspek perencanaan, pihak madrasah melakukan analisis kebutuhan guru serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan workshop. Pengorganisasian dilakukan dengan

pembagian tugas sesuai kompetensi masing-masing. Pelaksanaan dijalankan dengan pembinaan rutin, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Sementara itu, pengawasan dilakukan untuk memastikan efektivitas pembelajaran dan kedisiplinan tenaga pendidik. Penerapan manajemen SDM yang baik terbukti meningkatkan mutu pembelajaran, terlihat dari meningkatnya hasil belajar siswa, kedisiplinan guru, dan inovasi dalam proses pembelajaran. Kesimpulannya, manajemen SDM yang terencana dan berkesinambungan berperan penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan berkualitas tinggi.

Kata kunci: Manajemen SDM, Pendidik, Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Menghadapi berbagai tantangan dan memiliki daya saing di tengah perkembangan zaman. Pada lembaga pendidikan Islam, khususnya Madrasah Aliyah (MA), pencapaian tujuan pendidikan tidak terlepas dari kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sebagai unsur utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam hal ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap kelancaran proses pembelajaran dan peningkatan mutu lembaga pendidikan. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada ketersediaan kurikulum yang sesuai maupun fasilitas pendukung yang memadai, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam merencanakan, mengelola, meningkatkan kompetensi, serta mengoptimalkan potensi seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh sebab itu, manajemen SDM yang terarah dan berkelanjutan diperlukan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif, produktif, dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perkembangan pendidikan. (Mulyasa, 2019).

Pendidikan merupakan sebuah keharusan yang penting bagi kehidupan manusia karena dapatmembedakan manusia dengan makhluk yang lainciptaan Allah SWT. Jadi, pendidikan merupakan suatu usaha manusia untuk meningkatkan pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun non formal dalam membantu proses transformasi sehingga dalam menghasilkan makluk yang kualitas(Warisno, 2021).

Manajemen SDM di lembaga pendidikan berfungsi untuk memastikan bahwa seluruh potensi tenaga pendidik dan kependidikan dapat diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan. Dalam praktiknya, manajemen SDM meliputi kegiatan perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian motivasi, serta evaluasi kinerja (Hasibuan, 2006). Pengelolaan yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja pendidikan yang kompeten, profesional, dan berintegritas tinggi. Sebaliknya, jika manajemen SDM tidak berjalan dengan baik, maka kinerja

guru dan tenaga kependidikan akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya mutu pembelajaran di madrasah.

Dalam konteks SDN 10 Rawajitu Utara , tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana mengelola SDM agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pendidikan abad ke-21. Perkembangan teknologi informasi, perubahan kurikulum, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap hasil pendidikan menuntut guru untuk selalu meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogiknya (Suryana, 2021). Selain itu, tenaga kependidikan juga dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial, administratif, serta pelayanan yang baik agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

Manajemen SDM di madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa seluruh unsur pendidikan berfungsi secara harmonis. Kepala madrasah berperan sebagai manajer yang mengatur strategi pengembangan SDM melalui pembinaan, supervisi, serta pelatihan berkelanjutan (Sagala, 2017). Dengan adanya manajemen yang terarah, guru dapat meningkatkan kinerjanya, memperbaiki metode pembelajaran, dan membangun komunikasi yang baik dengan peserta didik. Selain itu, tenaga kependidikan juga diharapkan mampu mendukung kelancaran administrasi serta layanan pendidikan secara optimal.

Namun, berdasarkan observasi awal di SDN 10 Rawajitu Utara , masih ditemukan beberapa kendala dalam manajemen SDM, seperti kurangnya evaluasi kinerja yang berkesinambungan, keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan, serta belum optimalnya pembagian tugas sesuai kompetensi individu. Kondisi ini dapat memengaruhi mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam mengenai bagaimana manajemen SDM diterapkan di madrasah ini, sejauh mana strategi yang digunakan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, serta faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung maupun penghambatnya.

Penelitian ini penting dilakukan karena hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan mutu pendidikan di SDN 10 Rawajitu Utara khususnya, serta menjadi bahan acuan bagi lembaga pendidikan lainnya dalam menerapkan manajemen SDM yang efektif. Melalui pengelolaan SDM yang baik, diharapkan madrasah dapat menciptakan iklim kerja yang produktif, meningkatkan motivasi guru dan tenaga

kependidikan, serta mewujudkan pembelajaran yang berkualitas tinggi sesuai dengan nilai-nilai Islam dan kebutuhan zaman (Rivai, 2020).

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang diatas maka penelitian ini berjudul "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDN 10 Rawajitu Utara Tahun Ajaran 2024-2025".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam proses manajemen sumber daya manusia (SDM) pada pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SDN 10 Rawajitu Utara . Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang kondisi nyata di lapangan melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian(Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Raudhatussalam , yang menjadi lokasi penelitian karena lembaga tersebut memiliki karakteristik khas dalam pengelolaan SDM dan komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun pelajaran 2024/2025, dengan fokus pada kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap SDM pendidik serta tenaga kependidikan (Moleong, 2012).

Subjek penelitian ini meliputi kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap paling mengetahui, memahami, dan terlibat langsung dalam kegiatan manajemen SDM di madrasah tersebut (Suharsimi, 2020). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu: (1) observasi, untuk memperoleh data mengenai pelaksanaan manajemen SDM dan aktivitas pembelajaran di madrasah; (2) wawancara mendalam, untuk menggali informasi dan pandangan dari kepala madrasah, guru, serta tenaga kependidikan mengenai strategi dan kendala dalam pengelolaan SDM; dan (3) dokumentasi, untuk memperoleh data tertulis seperti struktur organisasi, program kerja, dan hasil evaluasi kinerja (Creswell & Poth, 2018).

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis interaktif model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, pada tahap penyajian data, peneliti mengorganisir data ke dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara induktif berdasarkan temuan lapangan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Miles & Huberman, 1994). Untuk menjamin keabsahan data (validitas), penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dari berbagai sumber yang berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan memiliki tingkat keakuratan dan kredibilitas yang tinggi serta dapat memberikan gambaran nyata mengenai pelaksanaan manajemen SDM di SDN 10 Rawajitu Utara .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDN 10 Rawajitu Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) pada pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 10 Rawajitu Utara telah berjalan cukup baik dan berpengaruh positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, diperoleh informasi bahwa kepala madrasah berperan penting sebagai manajer pendidikan yang mengatur perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh komponen tenaga pendidik dan kependidikan. Penerapan fungsi-fungsi manajemen tersebut menjadikan seluruh unsur madrasah bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berorientasi pada peningkatan hasil belajar peserta didik.

Dalam aspek perencanaan, pihak madrasah melakukan analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berdasarkan beban kerja, kualifikasi akademik, serta kompetensi profesional yang dimiliki. Kepala madrasah bersama tim manajemen melakukan penyesuaian jumlah tenaga pengajar dengan kebutuhan kurikulum dan jumlah peserta didik agar proses

pembelajaran berjalan efektif. Selain itu, dilakukan juga perencanaan program pengembangan kompetensi guru melalui kegiatan pelatihan, workshop, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di tingkat madrasah. Upaya tersebut bertujuan agar para guru memiliki kemampuan pedagogik dan profesional yang sesuai dengan tuntutan Kurikulum Merdeka dan perkembangan pendidikan abad ke-21. Sedangkan untuk tenaga kependidikan, perencanaan diarahkan pada peningkatan kemampuan administrasi dan penguasaan teknologi informasi agar mampu mendukung pelayanan pendidikan yang efektif dan efisien.

Pengorganisasian di SDN 10 Rawajitu Utara dilaksanakan dengan membentuk struktur organisasi yang jelas dan terarah. Setiap guru dan tenaga kependidikan memiliki tugas serta tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi masing-masing. Kepala madrasah berperan sebagai koordinator utama, sementara wakil kepala madrasah membawahi bidang kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, dan hubungan masyarakat. Dengan pengorganisasian yang baik, setiap anggota tim memahami perannya dan dapat bekerja secara profesional serta terkoordinasi. Struktur organisasi yang tertata rapi juga mempermudah komunikasi antarbagian sehingga pelaksanaan kegiatan madrasah menjadi lebih terarah dan efisien.

Pada tahap pelaksanaan, kepala madrasah menerapkan strategi pembinaan dan pengembangan SDM melalui supervisi rutin, motivasi kerja, serta pelatihan berkelanjutan. Guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dalam proses pembelajaran, baik melalui penggunaan media digital, metode diskusi, maupun model pembelajaran berbasis proyek. Kegiatan supervisi dilakukan secara berkala untuk memberikan bimbingan, koreksi, dan dukungan terhadap kinerja guru. Selain itu, kepala madrasah juga menerapkan pendekatan kekeluargaan dengan memberikan penghargaan moral kepada guru berprestasi dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Upaya ini terbukti efektif meningkatkan semangat kerja dan loyalitas guru terhadap lembaga.

Pengawasan dilakukan secara berkelanjutan oleh kepala madrasah untuk memastikan kegiatan pembelajaran berjalan sesuai rencana dan standar mutu yang telah ditetapkan. Evaluasi dilakukan melalui observasi kelas, pemeriksaan administrasi pembelajaran, dan penilaian kinerja guru setiap semester. Pengawasan yang dilakukan bersifat partisipatif, yaitu melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam proses refleksi dan perbaikan. Dengan cara ini, tercipta budaya kerja yang terbuka dan saling menghargai sehingga setiap individu dapat

memperbaiki kekurangan secara konstruktif. Pengawasan juga mencakup aspek kedisiplinan, kehadiran, dan tanggung jawab kerja bagi tenaga kependidikan agar pelayanan administrasi berjalan optimal.

Penerapan manajemen SDM yang baik di SDN 10 Rawajitu Utara berdampak nyata terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa guru, ditemukan adanya peningkatan kedisiplinan, profesionalisme, serta inovasi dalam kegiatan belajar mengajar. Guru lebih aktif dalam memanfaatkan teknologi sebagai media pembelajaran, seperti penggunaan presentasi digital, video interaktif, dan aplikasi pembelajaran daring. Peserta didik pun menunjukkan peningkatan motivasi belajar dan hasil evaluasi yang lebih baik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas proses dan hasil belajar.

Selain faktor pendukung, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan manajemen SDM. Hambatan tersebut antara lain keterbatasan dana untuk pelatihan guru, kurangnya tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan teknologi informasi, serta masih adanya sebagian guru yang belum sepenuhnya adaptif terhadap metode pembelajaran modern. Meskipun demikian, pihak madrasah terus berupaya mengatasi kendala tersebut melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan eksternal, optimalisasi sumber daya internal, serta pembinaan berkelanjutan berbasis kebutuhan nyata di lapangan. Dengan semangat kolaboratif dan inovatif, madrasah berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas SDM sebagai kunci utama peningkatan mutu pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pembelajaran di SDN 10 Rawajitu Utara sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen SDM yang diterapkan. Melalui perencanaan yang matang, pengorganisasian yang jelas, pelaksanaan yang partisipatif, serta pengawasan yang berkesinambungan, madrasah mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, disiplin, dan inovatif. Hal ini sejalan dengan pandangan Mulyasa yang menegaskan bahwa mutu pendidikan akan meningkat apabila manajemen SDM dilaksanakan dengan prinsip efisiensi, profesionalisme, dan tanggung jawab. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM di SDN 10 Rawajitu Utara telah

memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, baik dari sisi guru, tenaga kependidikan, maupun hasil belajar peserta didik.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDN 10 Rawajitu Utara , dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di madrasah ini telah berjalan cukup baik dan sistematis. Manajemen SDM dilakukan melalui empat fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam tahap perencanaan, kepala madrasah telah mampu mengidentifikasi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berdasarkan kompetensi dan kebutuhan pembelajaran. Pada tahap pengorganisasian, pembagian tugas dilakukan secara proporsional dan sesuai bidang keahlian masing-masing individu sehingga menciptakan suasana kerja yang efektif dan efisien.

Selanjutnya, pelaksanaan manajemen SDM diwujudkan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, supervisi akademik, serta pembinaan rutin untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam aspek pengawasan, kepala madrasah secara konsisten melakukan monitoring terhadap kinerja guru dan staf guna menjaga kedisiplinan serta mutu proses pembelajaran. Dampak dari pelaksanaan manajemen SDM yang efektif terlihat pada meningkatnya hasil belajar peserta didik, semangat kerja pendidik, dan meningkatnya inovasi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM yang baik merupakan faktor penting dalam mewujudkan mutu pembelajaran yang tinggi dan tercapainya tujuan pendidikan madrasah secara optimal

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk kepala madrasah: madrasah terus meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dengan memperhatikan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Program pelatihan dan pengembangan profesional sebaiknya dilaksanakan secara rutin agar kemampuan guru selalu relevan dengan

perkembangan pendidikan modern. Selain itu, perlu dilakukan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan untuk meningkatkan motivasi serta tanggung jawab kerja. Pihak madrasah juga diharapkan memperkuat budaya kerja kolaboratif di antara guru dan staf guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Terakhir, dukungan dari seluruh stakeholder pendidikan sangat diperlukan untuk menjaga keberlanjutan mutu pembelajaran yang telah dicapai dan mendorong madrasah menuju lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing tinggi

DAFTAR PUSTAKA

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (4th ed.). Thousand Oaks*. SAGE Publications.

Hasibuan, H. M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage.

Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 6*. PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2019). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rivai, H. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Deepublish.

Sagala, S. (2017). *Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suharsimi, A. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Suryana, D. (2021). *Profesionalisme Guru dalam Era Digital*. PT. RajaGrafindo.

Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *An Nida: IAI An Nurlampung.*, *1*(1), 18–25. https://journal.an-nur.ac.id/index.php/AND/article/view/74/70