

URGENSI PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN**Hadi Latif¹, Zulfani Sesmiarni², Arif Septiawan³**¹²Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, MAS PPTI Gobah³¹Email Korespondensi: hadilatif29@gmail.com

Abstrak. Pendidik dan siswa adalah sumber daya manusia yang berharga di bidang pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting di lembaga-lembaga tersebut untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia sangat penting sekali di kelola di sebuah lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan metodologi studi literature atau peneltian pustaka untuk melakukan analisis deskriptif dengan memeriksa beberapa buku, penelitian terdahulu, penelitian nasional dan internasional. Melalui penelitian ini, kami telah memperoleh temuan bahwa administrasi sumber daya manusia dalam pendidikan dimulai dengan organisasi instruktur, yang pada gilirannya mengawasi siswa. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kadang-kadang, lembaga pendidikan harus menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja personil pendidikan dan merumuskan operasi sekolah. Bagi para pendidik, meningkatkan hasil belajar adalah tanggung jawab penting yang secara langsung mencerminkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Sederhananya, organisasi perlu menerapkan pendekatan atau strategi yang unik untuk mengatasi masalah manajemen sumber daya manusia yang tidak efisien untuk mencapai efektivitas. Salah satu pendekatan adalah untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dengan menggunakan digitalisasi manajemen sumber manusia, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Dengan demikian, sekolah harus menunjukkan kepada publik komitmen untuk meningkatkan dan memperbaiki sistem kualitas sekolah. Ini akan memungkinkan sekolah untuk memberikan layanan berkualitas tinggi ke masyarakat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan, Kualitas Pendidikan

Abstract. Educators and students are valuable human resources in the field of education. Effective management of human resources is essential in these institutions to improve the quality of education provided. This research uses a methodology of literature study or library survey to carry out descriptive analysis by examining several books, previous research, national and international research. Through this research, we have obtained the finding that human resource administration in education begins with the organization of instructors, who in turn oversee students. Training is done to improve the quality of learning. Sometimes, educational institutions have to provide training to improve the performance of educational staff and formulate school operations. For educators, improving learning outcomes is an important responsibility that directly reflects the quality of education provided by schools. Simply put, organizations need to implement unique approaches or strategies to address inefficient human resource management issues in order to efficiency. One approach is to optimize human resources by using the digitization of human resources management, thereby increasing efficiency and effectiveness. Thus, schools must demonstrate to the public the commitment to improving and improving the school quality system. This will enable schools to provide high-quality services to the community.

Keywords: *Human Resource Management, Education Institutions, Education Quality*

PENDAHULUAN

Komponen yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan adalah sumber daya manusia yang mengacu pada individu yang mengawasi aspek lain seperti modal, teknologi, atau keuangan dalam organisasi. Manusia diubah menjadi aset berharga atau



entitas kognitif dalam suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kehadiran manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk memastikan penciptaan lembaga berkualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kualitas organisasi yang tinggi. Manajemen dan organisasi sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuannya. Administrasi pendidikan yang efektif sangat penting untuk mempertahankan kualitas lembaga pendidikan. Menurut Sondang P. (Chotimah & Nisa, 2019), komponen kunci manajemen diri meliputi perencanaan, organisasi, motivasi, kontrol, dan evaluasi.

Selain itu, seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan, pendidikan praktis manajemen sumber daya manusia dikategorikan menjadi dua bagian yang berbeda: (1) Fungsi manajemen meliputi perencanaan, organisasi, kepemimpinan, dan kontrol. (2) Fungsi operasional meliputi akuisisi, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan penyelesaian. (Utamy et al., 2020) Fungsi manajemen ini diperlukan untuk membangun organisasi yang sukses, efisien, dan produktif. Pendidikan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif, oleh karena itu sekolah harus memiliki staf yang luar biasa dan sangat terampil. Sekolah adalah lembaga yang didedikasikan untuk mempromosikan pendidikan. Fungsi sekolah melibatkan pelaksanaan program pendidikan yang dirancang di tingkat pusat dan dilaksanakan di tingkat operasional di dalam sekolah. Oleh karena itu, administrasi sumber daya manusia yang efektif adalah faktor kunci yang mempengaruhi kualitas keseluruhan sekolah. Sumber daya manusia yang ditawarkan di sekolah sangat berpengetahuan dan memberikan dukungan instruksional yang berharga.

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 Sistem Pendidikan Nasional, pendidik bertanggung jawab atas administrasi, manajemen, pengembangan, pengawasan, dan penyediaan layanan teknis untuk memfasilitasi proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Sementara pendidik bertanggung jawab untuk menginstruksikan dan mengawasi proses belajar di kelas bersama siswa. (Fadila et al., 2020) Pengajar dan administrator sekolah harus mampu melaksanakan strategi pengolahan dan pengembangan secara efektif. (Gusli, M, et al., 2023) Perlakuan ini sejalan dengan program pendidikan pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan Manajemen Pengembangan Sekolah di dalam lembaga pendidikan. Manajemen yang efektif dari sumber daya manusia saat ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan kinerja sekolah. Eksekusi yang sukses dari operasi dalam perusahaan bergantung pada ketersediaan sumber daya tambahan seperti bahan baku, alat, dan metode kerja. (Jamrizal, 2022)

Tujuan dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah untuk mengembangkan dan membangun organisasi secara strategis untuk memastikan kelangsungan hidup dan pencapaian tujuan. Namun, jika organisasi tidak memprioritaskan sumber daya manusia, ia tidak akan mencapai tujuannya. Agar sekolah mencapai tujuan pendidikannya, sangat penting bahwa pendidik yang bertindak sebagai Manajer Pengembangan Sekolah memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi. (Sutiawan et al., 2021) Peningkatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menyebabkan penciptaan lebih banyak organisasi, dan implementasi pengambilan keputusan strategis memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Sukses organisasi sekolah tergantung pada manajemen yang efektif dari sistem Pengembangan dan Manajemen Sekolah, serta dedikasi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. (Akhyar et al., 2024)

Oleh karena itu, pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus dipertimbangkan dengan baik. Sangat penting bahwa semua komponen perusahaan secara aktif berpartisipasi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Kehadiran sumber daya manusia, terutama instruktur, sangat penting untuk fungsi sekolah yang efektif. Ketika departemen sumber daya manusia melakukan tugas mereka secara efektif, kualitas sekolah juga akan dicapai. Sebagai contoh, administrator sekolah mengawasi operasi sekolah, guru menyampaikan pengetahuan, staf dengan tekun melakukan tugas-tugas mereka, pengawal sekolah mempertahankan keamanan fasilitas, dan semua siswa memenuhi tanggung jawab mereka. Organisasi sekolah bertujuan untuk mencapai tujuannya untuk meningkatkan kualitas sekolah. Ketika membahas kualitas sekolah, kita mengacu pada tingkat instruksi yang diberikan atau keunggulan keseluruhan lembaga.

Kualitas pendidikan dapat dinilai dengan menentukan apakah sebuah sekolah memenuhi standar keunggulan atau kekurangan. Memang, perkembangan suatu bangsa tidak dapat diukur dengan tepat hanya berdasarkan berbagai tingkat keunggulan pendidikan. Jika suatu negara memiliki standar pendidikan yang tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa negara itu berkembang. Meningkatkan kualitas pendidikan dapat dicapai dengan meningkatkan proses pembelajaran. Selain itu, untuk meningkatkan kualitas belajar, sangat penting untuk secara efektif mengawasi pendidik sebagai komponen penting dari proses belajar. Manajemen pendidikan dapat dicapai dengan menyediakan pelatihan kepada individu dengan otoritas pendidikan. Penggunaan dan peningkatan kapasitas manusia sebagai pembuat keputusan strategis dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan pembangunan. (Abrori & Muali, 2021)

Vitalitas instruktur adalah komponen penting dari proses belajar. Para pendidik sangat penting dalam memastikan kesinambungan proses pembelajaran dalam organisasi sekolah. Pendidik memainkan peran penting dalam kesuksesan pendidikan, yang membutuhkan kepedulian dan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Pendidik memainkan peran penting dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan belajar, karena kemampuan mereka terkait erat dengan tanggung jawab mengajar dan memfasilitasi pembelajaran siswa, akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan pengajaran. (Saifullah, 2020) Prestasi seorang pendidik memiliki dampak langsung pada kualitas belajar, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas keseluruhan pendidikan di sekolah. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam pendidikan, dan melibatkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai untuk memastikan adaptabilitas terhadap lingkungan. (Mustamim et al., 2020)

Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan kemampuan staf pendidikan di dalam organisasi sekolah untuk meningkatkan standar pendidikan. Sebagai pendidik menerima lebih banyak pengetahuan, mereka akan dapat menciptakan pendidikan berkualitas tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas. Mengingat konteks yang telah ditetapkan, peneliti bertujuan untuk memeriksa administrasi sumber daya manusia di sekolah dengan tujuan meningkatkan standar pendidikan. Penelitian ini akan dilakukan melalui analisis komprehensif publikasi nasional dan internasional yang ada menggunakan ulasan literatur. Kehadiran proses manajemen sumber daya manusia yang dinilai dapat mempengaruhi kualitas pendidikan di dalamnya.

METODE

Metode penelitian ini yaitu studi pustaka atau penelitian literatur. Penelitian ini menggunakan jurnal ilmiah nasional dan internasional sebagai sumber utama. Publikasi ilmiah umumnya digunakan sebagai sumber data sekunder dalam ulasan literatur. Sebuah studi sastra biasanya melibatkan memeriksa sumber informasi yang relevan dengan subjek tertentu dan menganalisis bahasa yang digunakan dalam sumber-sumber tersebut. (Ridwan et al., 2021) Proses meninjau literatur sering melibatkan memeriksa, mengidentifikasi, dan mengevaluasi penelitian yang ada. (Milenia, 2021) Studi ini akan menggunakan jurnal ilmiah nasional dan internasional yang secara khusus membahas administrasi sumber daya manusia di lembaga pendidikan dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Informasi tambahan mengenai kondisi saat ini akan dimasukkan ke dalam publikasi jurnal untuk meningkatkan pemahaman pembaca tentang temuan penelitian. Setelah sumbernya diperoleh, data akan dievaluasi secara rinci. Analisis deskriptif melibatkan presentasi temuan studi dengan cara tertentu yang didasarkan pada informasi fakta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Urgensi Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia melibatkan menumbuhkan kemampuan manusia sesuai dengan cita-cita lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia yang efisien akan berdampak positif pada komitmen kerja. Pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan efisiensi, yang mengarah pada peningkatan keterlibatan dalam pekerjaan dan rasa komitmen yang lebih besar terhadap sekolah atau bisnis. Oleh karena itu, manajemen sumber daya yang efektif sangat penting bagi setiap organisasi sekolah untuk meningkatkan dedikasi setiap anggota. Studi ini juga mengklarifikasi bahwa menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia seperti orientasi sumber manusia, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja kerja yang tinggi dapat menyebabkan pencapaian keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di dalam bisnis. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia di sekolah. Sumber daya manusia di sebuah sekolah terdiri dari pendidik, guru, dan siswa. Sebuah organisasi dapat secara efektif mengelola semua komponen ini untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kualitas pendidikan ditentukan oleh kaliber tinggi pembelajaran, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh keunggulan dan keahlian instruktur. Namun, kepala sekolah dan staf memainkan peran penting dalam memfasilitasi proses belajar yang sangat baik, selain kekuatan pendidikan. Selain itu, diperhatikan bahwa terlepas dari implementasi reformasi tertentu dan pengenalan kebijakan baru yang bertujuan meningkatkan standar pendidikan, efektivitas guru, ketersediaan pendidikan, dan pengurangan pelatihan guru, upaya-upaya ini diharapkan menghasilkan hasil cepat dalam hal kualitas pendidikan. (Shaturae, 2021) Menemukan keseimbangan antara Manajer Pengembangan Sekolah di lembaga pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas instruksi. Administrasi sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang terkemuka harus diawasi oleh kepala sekolah untuk memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan lembaga ini selaras dengan hasil yang diinginkan. Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Anggota organisasi memiliki kemampuan untuk memiliki dan mempertahankan profesi yang menunjukkan tingkat motivasi dan keandalan yang tinggi sesuai kebutuhan.



- 2) Kontribusi, kapasitas, dan pertumbuhan melihat lintasan naik.
- 3) Sistem yang efisien dan kuat. Ini adalah pendekatan manajerial yang tidak etis dengan koneksi emosional yang kuat.
- 4) Menciptakan lingkungan yang mempromosikan efisiensi dan kerjasama.
- 5) Atmosfer yang menjamin kesejahteraan dan keselamatan pekerja.
- 6) Memberikan dukungan dalam meningkatkan dan menyesuaikan kemampuan instruksional.
- 7) Membahas bagaimana mengevaluasi dan menghargai individu tergantung pada perilaku dan pencapaian mereka.
- 8) Bekerja sama dengan orang yang tidak dikenal.
- 9) Menangkap dan memperoleh potensi dan peluang.
- 10) Memiliki perspektif etika.
- 11) Meningkatkan dan mempertahankan kualitas hidup. (Bahri & Arafah, 2020)

Menurut (Aryadi et al., 2021), pengembangan profesional untuk guru dan staf administrasi di lingkungan sekolah dapat dicapai dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berpartisipasi dalam pelatihan internal dan eksternal. Setelah menyelesaikan pelatihan, guru dan staf administrasi kemudian dapat berbagi pengetahuan mereka dengan orang lain. Sekolah juga harus menyediakan buku dan referensi untuk mendukung pertumbuhan profesional guru dan staf administrasi. Ini akan memungkinkan mereka untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari melalui MGMP atau MGBK, baik di tingkat sekolah atau di komunitas lokal. Penghalang-halangan yang dihadapi para pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan meliputi faktor-faktor seperti kualitas sekolah secara keseluruhan dan tingkat keahlian pengajaran yang lebih tinggi yang ditunjukkan oleh guru individu, memungkinkan mereka untuk mengoptimalkan penggunaan waktu guru dan siswa. Kehadiran kelas secara teratur meningkatkan kaliber pendidikan. (Madani, 2019)

Selain itu, guru memiliki berbagai hambatan di negara-negara yang kurang berkembang yang berkontribusi pada ketidakhadiran mereka, termasuk masalah dengan transportasi dan akomodasi, serta kebutuhan untuk mengendalikan beberapa profesi. Jika guru tidak meninggalkan siswa tanpa pengawasan atau di perusahaan guru lain, mereka diminta untuk memberikan kompensasi kepada guru yang tidak hadir. Prestasi akademik siswa sangat dipengaruhi oleh instruksi yang diberikan oleh guru, terutama selama tahun-tahun awal sekolah dasar. Akibatnya, kaliber pendidik telah secara konsisten dikaitkan dengan kualitas pendidikan.

Kualifikasi guru, termasuk pencapaian pendidikan mereka, keterampilan, dan pelatihan, menunjukkan variasi substansial, sehingga mempengaruhi kualitas instruksi. Hal ini sangat penting untuk mempertahankan pelatihan berkelanjutan dan pengembangan pendidik/guru. Bidang-bidang yang membutuhkan peningkatan termasuk pengetahuan, sertifikasi, dan kemampuan. sangat penting bagi instruktur untuk terus meningkatkan keahlian mereka, karena mereka berfungsi sebagai trailblazers untuk siswa mereka. Metode pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan dan kontribusinya terhadap peran mereka saat ini. Sebagian besar perubahan berkaitan dengan pengetahuan yang luas, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu.

Biasanya, ini mudah terlihat di sekolah-sekolah perkotaan dan pedesaan. Guru harus memberikan pendidikan berkualitas tinggi kepada siswa pedesaan untuk memungkinkan kesuksesan mereka dan mempromosikan pengetahuan mereka dalam lembaga, sehingga memfasilitasi partisipasi mereka dalam pengembangan. Namun demikian, prestasi akademik di sekolah-sekolah pedesaan telah menurun secara signifikan dan menunjukkan variasi yang



cukup besar, tergantung pada sekolah daerah tertentu. Akibatnya, pemerintah telah merancang strategi untuk meningkatkan kondisi kerja guru dan pendidik di daerah terpencil. Penting bagi semua pihak yang terlibat dalam memajukan pendidikan di daerah pedesaan untuk melakukan segala upaya untuk memastikan bahwa siswa di daerah-daerah ini menerima pendidikan berkualitas tinggi. Upaya ini harus didasarkan pada perolehan dan pertukaran pengetahuan dan diskusi tentang ide-ide untuk reformasi pendidikan. Penting bahwa kepentingan terbaik anak dan hak untuk pendidikan yang baik memastikan bahwa semua siswa, bahkan mereka yang tinggal di daerah pedesaan, memiliki akses yang sama ke pendidikan berkualitas tinggi. Namun, pencapaian ini tidak akan tercapai jika sistem pendidikan tidak memberikan akses yang sama untuk semua segmen geografis populasi. (Plessis, 2019)

Ada banyak metode untuk meningkatkan profesionalisme pendidik, khususnya melalui pelatihan kurikulum, pengembangan sumber daya pendidikan, dan memperoleh keterampilan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi seperti komputer, pelaporan, akuntansi, administrasi laboratorium, dan bidang terkait lainnya. Selain itu, Sekolah berkewajiban untuk menawarkan peluang pengembangan profesional bagi guru dan staf, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka melalui bimbingan, motivasi, dan pengawasan proses yang terlibat. Efektivitas guru sebagai pendidik dan pelatih dapat dioptimalkan ketika mereka secara efektif diawasi untuk mencapai hasil akademik yang menguntungkan dan selaras dengan harapan semua pemangku kepentingan. Instruktur dan staf administrasi sangat penting dalam mendukung pekerjaan instruktur dan proyek sekolah lainnya, termasuk tugas-tugas seperti komunikasi, manajemen persediaan, pemeliharaan perpustakaan, penggunaan laboratorium, dan banyak lagi. (Aliyyah et al., 2019) mengklaim bahwa instruktur profesional terkait erat dengan kepemimpinan sekolah dan pengembangan dan penguatan tenaga kerja pendidikan di P4TK.

Pelatihan guru yang cepat untuk mendorong kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi memastikan bahwa mereka akan secara konsisten beradaptasi dan merangkul teknologi yang menguntungkan bagi masyarakat. Menjamin pertumbuhan profesional guru sangat penting untuk kemajuan pendidikan dan perilaku guru. Pelatihan untuk guru bertujuan untuk memupuk pemahaman yang komprehensif tentang teknik pengajaran yang efektif, akuisisi konsep pedagogis segar, dan kesadaran tentang kebutuhan untuk metodologi pembelajaran yang ditingkatkan. (Dewi, 2020) menegaskan bahwa kehadiran guru profesional sangat penting karena mereka memiliki keahlian dan komitmen yang diperlukan untuk memberikan pendidikan dan pekerjaan akademis yang berkualitas. Meningkatkan sumber daya manusia, terutama pendidik, untuk meningkatkan keterlibatan dan efektivitas dalam tugas profesional mereka. Terlibat dalam berbagai program pelatihan yang dilakukan oleh sekolah dan entitas eksternal mereka. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sangat penting untuk memupuk dan mendidik tenaga kerja. SDM juga dapat dicapai dengan memajukan profesi dalam Pendidikan dan Pelatihan.

Perguruan tinggi bergantung pada pendidik dengan keterampilan yang luar biasa untuk memupuk dan mencapai pengetahuan dan pemahaman yang luas dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, keterlibatan staf manajemen sangat penting dalam memfasilitasi pembelajaran yang efisien. Para peserta siswa, orang tua mereka, dan komite administrasi sekolah semua berkontribusi langsung untuk memberikan dukungan komprehensif untuk tujuan sekolah. Selain itu, mereka harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kebijakan sekolah yang selaras dengan bidang keahlian mereka, secara aktif mempromosikan realisasi visi, tujuan, dan tujuan sekolah. Semua tindakan yang

tepat diarahkan untuk memenuhi tuntutan siswa, khususnya untuk mendapatkan gelar yang mahir dan menghasilkan lulusan yang memiliki semua bakat dan atribut penting. Meningkatkan profesionalisme kerja bukanlah satu-satunya manfaat dari memotivasi sumber daya manusia; itu juga dapat meningkatkan kualitas keseluruhan bisnis.

Menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan individu akan mengarahkan organisasi menuju peningkatan kualitas. Selain itu, ia memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi individu dan kelompok yang bekerja di dalam organisasi. (Werdhiastutie et al., 2020) Selain itu, sistem organisasi baik menyenangkan dan selaras dengan identitas SDM, sehingga memastikan bahwa motivasi untuk melakukan akan mengakibatkan peningkatan kualitas sumber daya manusia organisasi. Konsep penulis dapat dilihat sebagai saran untuk mengatasi kelemahan teori yang disebutkan di atas, khususnya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui keinginan untuk melakukan. Agar organisasi dapat memprioritaskan citra yang direncanakan, ia harus selaras dengan identitas organisasi dan visi dan tujuan yang diinginkan untuk perubahan.

Penting untuk fokus pada kebutuhan pengembangan sumber daya manusia organisasi dengan memotivasi karyawan untuk melakukan dengan baik, untuk mempromosikan pertumbuhan organisasi jangka panjang. Dengan menganalisis pola perbedaan, diharapkan bahwa insentif kerja akan dikembangkan yang selaras dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam zaman kontemporer, kemajuan teknologi telah membawa transformasi yang signifikan, salah satunya adalah pada manajemen sumber daya manusia dalam bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah topik penting yang mengharuskan pemeriksaan dan diskusi yang menyeluruh. (Zeebaree et al., 2019) Perusahaan semakin mengadopsi E-SDM, memanfaatkan Internet dan teknologi lainnya untuk menyederhanakan manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini mengurangi beban kerja manajer SDM, menghemat waktu dan biaya, meningkatkan proses organisasi, meningkatkan kualitas layanan, mengembangkan keterampilan staf, dan memungkinkan perekrutan dan relokasi staf yang efisien.

Keuntungan ini berkontribusi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan meningkatkan komunikasi. Oleh karena itu, seiring dengan kemajuan teknologi, sebuah organisasi harus melakukan penyesuaian yang diperlukan. Ini termasuk administrasi personil. (Mariana, 2021) Proses ini melibatkan bimbingan dari pelatih yang berpengetahuan dan terampil di bidang yang relevan. Dengan cepat menerapkan proses digitalisasi lingkungan pendidikan untuk meningkatkan keahlian pendidik melalui strategi berbasis *microlearning* dan kebiasaan. Teknik ini melibatkan pengajaran dalam cara yang tepat waktu dan efisien, menggunakan paradigma sistematis yang selaras dengan minat dan kebutuhan siswa. Kualitas sekolah terlihat melalui administrasi sumber daya yang efektif dan efisien. Manajemen yang efektif dapat meningkatkan kualitas sekolah di luar sumber daya yang tersedia. Sekolah yang efektif adalah hasil dari sistem manajemen sumber daya yang dijalankan dengan baik dalam sekolah. (Gusli, Zaki, et al., 2023) mendefinisikan manajemen pada pendidikan kualitas sebagai strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kegiatan pendidikan dengan menggunakan sumber daya secara efisien untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan.

Sederhananya, lembaga pendidikan akan meningkatkan sistem sekolah untuk menunjukkan kepada publik kemampuan mereka untuk memberikan layanan berkualitas tinggi, khususnya dalam hal hasil yang sangat baik. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah mengatur program pelatihan untuk memupuk kompetensi staf pengajar

mereka. Program ini terdiri dari sesi pelatihan kelompok reguler untuk guru subjek, diikuti oleh lokakarya dan seminar / webinar yang berfokus pada mendorong metode pengajaran yang kreatif, inovatif, dan menarik. Sekolah ini juga menerapkan inisiatif konstruksi diri dengan melibatkan para profesional dalam profesi masing-masing. Kepala sekolah juga melakukan pengawasan sistematis atas staf untuk memastikan pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Ada kebutuhan untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan saat ini. Ini akan memungkinkan untuk menciptakan program perencanaan pendidikan yang lebih efektif dan efisien dengan menerapkan langkah-langkah dan strategi yang selaras dengan kebutuhan yang berkembang. Administrator sekolah, guru, dan staf sekolah memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam beberapa program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. (Akhyar et al., 2023) Program ini dapat dilakukan oleh pemerintah setempat, pemerintah pusat, atau organisasi independen. Administrator sekolah harus menetapkan aturan tentang sumber daya manusia yang mendukung, saling menguntungkan, gratis, dan bermanfaat bagi kedua belah pihak. Ini akan memastikan bahwa semua pemangku kepentingan mengalami tujuan dan keuntungan dari pelatihan dan pengembangan SDM.

SIMPULAN

Manajemen sumber daya dalam pendidikan memiliki dampak langsung pada kualitas lembaga pendidikan. Manajemen sekolah mencakup koordinasi dan administrasi guru dan siswa. Untuk meningkatkan fungsi sekolah, pelatihan dapat diberikan dalam bentuk sumber daya yang akan meningkatkan kinerja. Ketika datang ke siswa, penilaian hasil belajar mereka berfungsi sebagai kriteria untuk menilai kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Perlu ada strategi untuk menangani manajer yang tidak efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Pendekatan yang efektif dan efisien untuk mencapai ini adalah dengan menggunakan konsep digitalisasi manajemen sumber daya manusia melalui sumber daya manusia. Lembaga pendidikan harus meningkatkan sistem state-of-the-art mereka untuk menunjukkan kemampuan mereka untuk memberikan produk dan layanan berkualitas tinggi, khususnya layanan, kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan dan sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa fokus utama adalah pada manajemen yang kurang terorganisir dan kurangnya keselarasan antara kualifikasi pendidik dan minat mereka di sekolah. Berdasarkan penelitian ini, telah terbukti bahwa kehadiran manajemen sumber daya manusia yang efektif di dalam sebuah bisnis akan memiliki dampak langsung pada kualitas pendidikan. Selain itu, para akademisi diharapkan untuk menyelidiki lebih dalam tantangan dan inisiatif yang dilakukan oleh organisasi sekolah dalam mengatasi manajemen sumber daya manusia yang tidak memadai, yang secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, & Muali. (2021). eningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 1– 16. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/ju%0Ampa>
- Akhyar, M., Iswantir, M., Febriani, S., & Gusli, R. A. (2024). Strategi Adaptasi dan Inovasi Kurikulum Pendidikan Islam di Era Digital 4 . 0. *Instructional Development Journal (IDC)*, 5(1), 18–30. <http://dx.doi.org/10.24014/idx.v7i1.29452>
- Akhyar, M., Nelwati, S., & Khadijah. (2023). Peningkatan kualitas pendidikan agama Islam



- melalui pengintegrasian kurikulum merdeka di SMAN 1 2x11 Kayutanam kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 6(2), 147–164. <https://doi.org/10.61082/alfatih.v6i2.279>
- Aliyyah, Rusmiati, Widyasari, Mulyadi, Ulfah, Wahyuni, & Rahmah, S. (2019). Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(2), 157–165.
- Aryadi, Margarita, & Rohimah. (2021). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Anak Bunayya*, 7(2), 87–100.
- Bahri, & Arafah. (2020). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran D Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40.
- Chotimah, & Nisa. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–128.
- Dewi. (2020). Pengaruh Profesionallisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279–294.
- Fadila, Lutfiani, Ramadiani, & Veronika. (2020). fektivitas pengelolaan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 81–88.
- Gusli, R. A., M, I., & Akhyar, M. (2023). Konsep Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Lembaga Islam Di MTs S Sungai Rambah Kabupaten Padang Pariaman. 4(2), 61–78. <https://doi.org/10.51672/jbpi.v4i2.197>
- Gusli, R. A., Zaki, S., & Akhyar, M. (2023). Tantangan Guru terhadap perkembangan teknologi agar memanfaatkan Artificial Intelligence dalam meningkatkan kemampuan siswa. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 4(3), 229–240. <https://doi.org/10.32832/idadrah.v4i3.15418>
- Jamrizal. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 479–488.
- Madani. (2019). Analysis of Educational Quality, a Goal of Education for All Policy. *Higher Education Studies*, 9(1), 100–109.
- Mariana. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(20), 10228–10233.
- Milenia, P. (2021). Systematic Literature Review: Media Komik dalam Pembelajaran Matematika. *MATHEMA JOURNAL E- ISSN 2686-5823*, 3(1), 30– 43.
- Mustamim, Sirojudin, & Waqfin. (2020). Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Plessis. (2019). Teachers for rural schools a challenge for South Africa. *South African Journal of Education*, 39(10), 1– 9.
- Ridwan, Ulum, & Muhammad. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Reviewpada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 02(1), 42–51.
- Saifullah. (2020). Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Reviwe Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506– 515.
- Shaturae. (2021). A Comparative Analysis of Public Education System of Indonesia and Uzbekistan. *Bioscience Biotechnology Research Communications*, 14, 89–92. <https://doi.org/10.21786/bbrc/14.5/26>
- Sutiawan, Fauzan, Lampung, A., Selatan, Kunci, Daya, S., & Manusia, P. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Alam Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 39– 49.

<http://103.88.229.8/index.php/idaroh/arti%0Acle/view/8806>

- Utamy, Ahmad, & Eddy. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Werdhiastutie, Suhariadi, & Partiw. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI- Journal)*, 3(2), 747–752.
- Zeebaree, Shukur, & Hussan. (2019). Human resource management systems for enterprise organizations : A review. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences*, 7(2), 660–669.

