



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SD ISLAM AZ ZAHRA BANDAR LAMPUNG

Mega Ria Pusvita¹, Subandi², Meriyati³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Email: mega58625@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.3138>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 30 June 2026

Keywords:

Manajemen Sumber Daya
Manusi
Mutu Pendidikan
Sekolah Dasar Islam



ABSTRACT

Objective: This study aims to analyze the implementation of human resource management in improving educational quality at SD Islam Az Zahra Bandar Lampung. A qualitative field research approach was employed. Data were collected through observation, interviews, and documentation, then analyzed using data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that human resource management has been implemented through four main functions: planning, organizing, actuating, and controlling and evaluating. Planning includes human resource needs analysis and competency development. Organizing is carried out through appropriate task distribution and effective coordination. Actuating is implemented through teacher training, professional development, supervision, and motivation. Controlling and evaluating are conducted through regular performance monitoring and follow-up actions. The implementation of these management functions contributes to improving teacher professionalism, learning effectiveness, and the overall quality of education at SD Islam Az Zahra Bandar Lampung.

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia telah diterapkan melalui empat fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dan evaluasi. Perencanaan dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik dan pengembangan kompetensi. Pengorganisasian dilaksanakan dengan pembagian tugas sesuai kompetensi dan koordinasi yang efektif. Pelaksanaan diwujudkan melalui pembinaan, pelatihan, supervisi, dan pemberian motivasi kepada guru. Sementara itu, pengawasan dan evaluasi dilakukan secara berkala melalui monitoring kinerja dan tindak lanjut hasil evaluasi. Penerapan keempat fungsi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru, efektivitas pembelajaran, dan mutu pendidikan di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan, Sekolah Dasar Islam.

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu isu strategis dalam pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Mutu pendidikan tidak hanya diukur dari capaian akademik peserta didik, tetapi juga dari kualitas proses pembelajaran, profesionalisme tenaga pendidik, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, serta kemampuan lembaga pendidikan dalam mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi aset yang paling menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Sarana dan prasarana yang memadai serta kurikulum yang baik tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten serta dikelola melalui sistem manajemen yang efektif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek fundamental dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berdaya saing (Agus et al., 2023; Sutrisno, 2019).

Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengembangkan, mengawasi, dan mengevaluasi seluruh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan agar mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan tersebut tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga diarahkan pada peningkatan kompetensi, motivasi kerja, disiplin, komitmen, dan profesionalisme seluruh warga sekolah sehingga mampu memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik (Ekawati, 2019; Agus et al., 2023).

Perspektif ilmu manajemen, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (pelaksanaan), serta controlling (pengawasan). Keempat fungsi tersebut merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam proses pengelolaan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Penerapan fungsi-fungsi tersebut memberikan arah yang jelas terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Dalam lembaga pendidikan, fungsi manajemen tersebut menjadi landasan dalam mengelola sumber daya manusia sehingga seluruh program sekolah dapat berjalan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan (Wijayanti & Wicaksana, 2023).

Fungsi pertama dalam manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan (planning). Perencanaan merupakan proses menentukan kebutuhan sumber daya manusia, menetapkan tujuan yang ingin dicapai, menyusun program kerja, serta merancang strategi untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Perencanaan yang baik memungkinkan sekolah mempersiapkan kebutuhan guru sesuai kompetensi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menyusun program pengembangan profesional, serta mengalokasikan sumber daya secara tepat. Dengan adanya perencanaan yang matang, setiap kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara terarah dan mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Sebaliknya, perencanaan yang kurang optimal akan berdampak pada ketidaksesuaian kebutuhan tenaga pendidik, rendahnya efektivitas program sekolah, serta menurunnya kualitas layanan pendidikan (Aprianty et al., 2023).

Selain perencanaan, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh pengorganisasian (organizing). Pengorganisasian merupakan proses pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta koordinasi antarwarga sekolah agar seluruh kegiatan

dapat berjalan secara efektif. Dalam lembaga pendidikan, pengorganisasian diwujudkan melalui penyusunan struktur organisasi sekolah, pembagian tugas guru sesuai kompetensi, pembentukan tim kerja, serta koordinasi antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan komite sekolah. Pengorganisasian yang baik akan menciptakan kejelasan tugas, meningkatkan koordinasi, mengurangi tumpang tindih pekerjaan, serta memperkuat kerja sama dalam mencapai tujuan sekolah. Sebaliknya, pengorganisasian yang kurang efektif sering kali menghambat pelaksanaan program pendidikan dan menurunkan produktivitas organisasi (Yusuf et al., 2024).

Fungsi berikutnya adalah pelaksanaan (*actuating*) yang merupakan tahapan implementasi seluruh rencana yang telah disusun. Pada tahap ini kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan seluruh tenaga pendidik agar melaksanakan tugas secara profesional. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan program kerja, tetapi juga mencakup pembinaan disiplin, peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, supervisi akademik, pemberian motivasi, penghargaan terhadap prestasi kerja, serta penguatan budaya organisasi sekolah. Pelaksanaan yang efektif akan menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan (Wahyuni et al., 2021; Agus et al., 2023).

Fungsi terakhir adalah pengawasan dan evaluasi (*controlling and evaluating*). Pengawasan dilakukan untuk memastikan seluruh program manajemen sumber daya manusia berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, sedangkan evaluasi bertujuan menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program serta mengidentifikasi berbagai kendala yang muncul selama proses implementasi. Dalam lembaga pendidikan, pengawasan dapat dilakukan melalui supervisi akademik, monitoring kinerja guru, penilaian kinerja tenaga kependidikan, evaluasi program sekolah, serta tindak lanjut terhadap hasil evaluasi. Pengawasan dan evaluasi yang dilaksanakan secara berkesinambungan akan menghasilkan perbaikan yang terus-menerus (*continuous improvement*) sehingga mutu pendidikan dapat meningkat secara berkelanjutan (Wijayanti & Wicaksana, 2023; Yusuf et al., 2024).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penelitian yang dilakukan pada berbagai lembaga pendidikan menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada implementasi manajemen sumber daya manusia secara umum atau pada salah satu fungsi manajemen saja, sehingga belum banyak penelitian yang mengkaji secara komprehensif penerapan keempat fungsi manajemen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) dalam konteks peningkatan mutu pendidikan pada sekolah dasar Islam.

SD Islam Az Zahra Bandar Lampung sebagai salah satu lembaga pendidikan dasar Islam memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang profesional. Sebagai lembaga pendidikan yang mengintegrasikan pendidikan umum dan nilai-nilai keislaman, sekolah memerlukan sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memastikan setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bekerja sesuai dengan kompetensi, tanggung jawab, dan tujuan lembaga. Penerapan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dan evaluasi menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran,

profesionalisme guru, efektivitas pelayanan pendidikan, serta pencapaian visi dan misi sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada ketersediaan tenaga pendidik yang berkualitas, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas penerapan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), serta pengawasan dan evaluasi (controlling and evaluating). Oleh karena itu, penelitian yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung" penting dilakukan untuk mendeskripsikan secara mendalam bagaimana keempat fungsi manajemen tersebut diterapkan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggambarkan secara komprehensif proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dan evaluasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan. Penelitian kualitatif menekankan pada pemaknaan terhadap fenomena yang diteliti sehingga data yang diperoleh lebih bersifat deskriptif dan mendalam daripada data kuantitatif (Creswell & Creswell, 2018; Sugiyono, 2023).

Penelitian dilaksanakan di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung. Lokasi penelitian dipilih secara purposive karena sekolah tersebut merupakan salah satu sekolah dasar Islam yang menerapkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, sekolah memiliki berbagai program pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang relevan dengan fokus penelitian.

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan secara langsung dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah. Informan utama dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama manajemen sekolah, wakil kepala sekolah apabila diperlukan, guru, tenaga kependidikan, serta pihak yayasan yang memiliki kewenangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informan tersebut dipilih karena dianggap mampu memberikan informasi yang akurat mengenai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dan evaluasi manajemen sumber daya manusia di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung (Sugiyono, 2023).

Objek penelitian adalah manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang difokuskan pada empat aspek, yaitu: (1) perencanaan (planning), (2) pengorganisasian (organizing), (3) pelaksanaan (actuating), dan (4) pengawasan serta evaluasi (controlling and evaluating). Keempat aspek tersebut dianalisis untuk mengetahui bagaimana implementasinya dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh data mengenai pelaksanaan

manajemen sumber daya manusia secara langsung di lingkungan sekolah. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan informan lainnya untuk menggali informasi secara mendalam mengenai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dan evaluasi sumber daya manusia. Sementara itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen pendukung, seperti struktur organisasi sekolah, program kerja, pembagian tugas, dokumen supervisi, laporan evaluasi, serta dokumen lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (Moleong, 2021).

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik triangulasi, yang meliputi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan triangulasi waktu dilakukan melalui pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memperoleh data yang lebih konsisten dan dapat dipercaya (Sugiyono, 2023).

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang terdiri atas empat tahapan, yaitu pengumpulan data (data collection), kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verification). Analisis dilakukan secara terus-menerus sejak proses pengumpulan data hingga penelitian selesai sehingga diperoleh gambaran yang utuh mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung (Miles et al., 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Planning)

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan fungsi perencanaan (planning) dalam manajemen sumber daya manusia di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah dilaksanakan dengan baik dan menjadi landasan utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Perencanaan dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah bersama yayasan dan seluruh unsur yang terlibat dalam pengelolaan sekolah. Proses perencanaan tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi juga diarahkan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan agar mampu mendukung tercapainya visi, misi, dan tujuan sekolah. Perencanaan yang dilakukan meliputi analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, perencanaan rekrutmen, perencanaan pengembangan kompetensi, penyusunan program kerja tahunan, serta perencanaan peningkatan mutu pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan dilakukan secara terencana pada setiap awal tahun ajaran maupun ketika terdapat perubahan kebutuhan sekolah. Analisis tersebut menjadi dasar dalam menentukan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan sesuai dengan perkembangan jumlah peserta didik, pembagian rombongan belajar, beban mengajar guru, serta kebutuhan pelayanan administrasi sekolah. Selain memperhatikan aspek kuantitas, sekolah juga mempertimbangkan kualitas sumber daya manusia melalui identifikasi kualifikasi akademik, kompetensi profesional, pengalaman mengajar, serta kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan perkembangan kurikulum. Melalui analisis kebutuhan tersebut, sekolah dapat mengidentifikasi kekurangan maupun kelebihan tenaga pendidik sehingga langkah-langkah yang diambil benar-benar sesuai

dengan kebutuhan lembaga.

Berdasarkan analisis kebutuhan yang telah dilakukan, sekolah menyusun perencanaan rekrutmen sebagai upaya memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perencanaan rekrutmen telah dirancang secara sistematis dengan menetapkan kriteria calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kriteria tersebut meliputi latar belakang pendidikan yang relevan, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kemampuan berkomunikasi, integritas, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam yang menjadi karakteristik SD Islam Az Zahra Bandar Lampung. Perencanaan rekrutmen juga memperhatikan kesesuaian antara kompetensi calon guru dengan mata pelajaran yang akan diampu sehingga penempatan tenaga pendidik dapat dilakukan secara tepat. Dengan adanya perencanaan rekrutmen yang baik, sekolah mampu memperoleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Selain perencanaan rekrutmen, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sekolah telah menyusun perencanaan pengembangan kompetensi bagi seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Perencanaan tersebut dilakukan sebagai bentuk komitmen sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Program pengembangan kompetensi dirancang berdasarkan kebutuhan guru, perkembangan kebijakan pendidikan, serta tuntutan peningkatan mutu pembelajaran. Berbagai kegiatan yang direncanakan meliputi pelatihan, workshop, seminar, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), supervisi akademik, pembinaan internal, serta kegiatan pengembangan profesional lainnya. Perencanaan tersebut tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga mencakup penguatan kompetensi sosial, kepribadian, serta pemahaman nilai-nilai keislaman sebagai ciri khas sekolah.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa penyusunan program kerja tahunan telah dilaksanakan secara terencana dan melibatkan berbagai unsur di lingkungan sekolah. Program kerja tahunan disusun sebagai pedoman pelaksanaan seluruh kegiatan sekolah selama satu tahun ajaran, termasuk kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam penyusunannya, kepala sekolah mengoordinasikan berbagai bidang untuk merumuskan program yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan target mutu yang ingin dicapai. Program kerja tersebut memuat berbagai kegiatan, seperti pembagian tugas guru, penyusunan jadwal pembelajaran, supervisi akademik, pelaksanaan pelatihan guru, rapat evaluasi, pembinaan disiplin, serta kegiatan peningkatan kompetensi lainnya. Setiap program dilengkapi dengan tujuan, waktu pelaksanaan, penanggung jawab, serta indikator keberhasilan sehingga memudahkan proses pelaksanaan dan evaluasi.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan peningkatan mutu pendidikan telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perencanaan manajemen sumber daya manusia. Sekolah menyusun berbagai strategi yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, profesionalisme guru, efektivitas pelayanan pendidikan, serta prestasi peserta didik. Perencanaan tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan hasil evaluasi program sebelumnya, kebutuhan pengembangan sekolah, serta berbagai tantangan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pendidikan. Dengan demikian, setiap program pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan individu tenaga pendidik, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi perencanaan (planning) manajemen sumber daya manusia di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah

dilaksanakan secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan. Setiap tahapan perencanaan, mulai dari analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, perencanaan rekrutmen, perencanaan pengembangan kompetensi, penyusunan program kerja tahunan, hingga perencanaan peningkatan mutu pendidikan telah berjalan secara terpadu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sekolah memiliki komitmen yang kuat dalam mengelola sumber daya manusia sebagai aset strategis untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan lembaga.

Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia (Organizing)

Pengorganisasian (organizing) dalam manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik sebagai upaya mendukung peningkatan mutu pendidikan. Pengorganisasian dilakukan melalui penyusunan struktur organisasi sekolah yang jelas, pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi masing-masing personel, koordinasi yang berkesinambungan, pelimpahan wewenang yang proporsional, serta mekanisme komunikasi organisasi yang efektif. Penerapan fungsi pengorganisasian tersebut memberikan kejelasan terhadap peran setiap warga sekolah sehingga seluruh program pendidikan dapat dilaksanakan secara terarah dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi sekolah disusun secara sistematis sebagai pedoman dalam pelaksanaan seluruh kegiatan pendidikan. Struktur organisasi menggambarkan hubungan kerja antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, koordinator bidang, guru, tenaga kependidikan, serta unsur pendukung lainnya. Setiap personel memiliki kedudukan, fungsi, dan tanggung jawab yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Kejelasan struktur organisasi juga memudahkan proses koordinasi, pengambilan keputusan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan program sekolah. Dengan adanya struktur organisasi yang tertata, setiap kegiatan dapat berjalan secara lebih efektif karena masing-masing personel memahami posisi dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Pengorganisasian sumber daya manusia juga tercermin melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan berdasarkan kompetensi, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Guru diberikan tugas mengajar sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensinya, sementara tenaga kependidikan melaksanakan tugas administrasi, pelayanan, dan pendukung lainnya sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan. Selain tugas pokok, beberapa guru juga diberikan tanggung jawab tambahan sebagai wali kelas, koordinator kegiatan, pembina ekstrakurikuler, atau penanggung jawab program tertentu sesuai dengan kebutuhan sekolah. Pembagian tugas yang jelas memberikan kepastian kerja bagi setiap personel sekaligus meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas yang diemban.

Aspek lain yang menjadi bagian penting dalam fungsi pengorganisasian adalah pelimpahan wewenang. Dalam penelitian ini, kepala sekolah mendelegasikan sebagian kewenangan kepada wakil kepala sekolah, koordinator bidang, serta penanggung jawab program sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Pendelegasian wewenang dilakukan agar proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program dapat berlangsung lebih cepat dan efisien tanpa harus bergantung sepenuhnya kepada kepala sekolah. Meskipun demikian, setiap pelaksanaan tugas tetap berada dalam pengawasan kepala sekolah sehingga pelaksanaan program tetap sesuai dengan kebijakan dan tujuan yang telah ditetapkan. Pelimpahan wewenang yang proporsional juga mendorong tumbuhnya rasa percaya diri, tanggung jawab, serta kemampuan kepemimpinan pada setiap personel yang

diberikan amanah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa mekanisme komunikasi organisasi telah dirancang untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seluruh kegiatan sekolah. Komunikasi dilakukan secara vertikal maupun horizontal sehingga informasi dapat diterima oleh seluruh personel secara cepat dan tepat. Penyampaian informasi mengenai kebijakan sekolah, program kerja, pembagian tugas, maupun hasil evaluasi dilakukan melalui rapat koordinasi, surat edaran, media komunikasi internal, serta diskusi langsung antarwarga sekolah. Mekanisme komunikasi yang terbuka memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan saran, masukan, maupun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis serta meningkatkan partisipasi seluruh warga sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian (organizing) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia. Struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi, koordinasi yang baik, pelimpahan wewenang yang proporsional, serta komunikasi organisasi yang efektif menjadi faktor pendukung terciptanya tata kelola sekolah yang lebih terarah. Melalui pengorganisasian yang baik, seluruh sumber daya manusia dapat bekerja secara sinergis sehingga pelaksanaan program sekolah berjalan lebih efektif dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Actuating)

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Implementasi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui rekrutmen dan penempatan guru, pembinaan dan pengembangan kompetensi, supervisi akademik, pemberian motivasi dan penghargaan, serta pembentukan budaya kerja yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan guru dilakukan berdasarkan kebutuhan sekolah dan kompetensi yang dimiliki calon tenaga pendidik. Proses penempatan guru disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan bidang keahlian masing-masing sehingga pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan secara optimal. Penempatan yang sesuai memberikan kemudahan bagi guru dalam melaksanakan tugas serta meningkatkan efektivitas proses pembelajaran.

Dalam aspek pembinaan dan pengembangan kompetensi, sekolah secara rutin melaksanakan berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, workshop, Kelompok Kerja Guru (KKG), In House Training (IHT), serta pembinaan internal. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru sehingga mampu mengikuti perkembangan kurikulum dan meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa supervisi akademik telah dilaksanakan secara berkala oleh kepala sekolah sebagai bentuk pembinaan terhadap guru. Supervisi dilakukan melalui observasi pembelajaran, pemeriksaan perangkat ajar, serta pemberian umpan balik untuk memperbaiki proses pembelajaran. Pelaksanaan supervisi membantu guru mengidentifikasi kekurangan serta meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Selanjutnya, dalam aspek motivasi dan penghargaan, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan melalui pembinaan, pengarahan, serta pemberian apresiasi atas kinerja yang baik. Guru yang menunjukkan disiplin, dedikasi, dan

prestasi diberikan penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusinya terhadap kemajuan sekolah. Upaya tersebut berdampak pada meningkatnya semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja sekolah telah terbentuk dengan baik melalui penerapan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, kerja sama, profesionalisme, dan integritas. Seluruh guru dan tenaga kependidikan bekerja secara kolaboratif dalam melaksanakan program sekolah, saling berkoordinasi, serta berkomitmen untuk memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas. Budaya kerja yang positif tersebut menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah berjalan secara efektif. Pelaksanaan rekrutmen dan penempatan guru, pembinaan kompetensi, supervisi akademik, pemberian motivasi dan penghargaan, serta pembentukan budaya kerja yang positif telah mendukung peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Pengawasan dan Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Controlling & Evaluating)

Berdasarkan hasil penelitian, fungsi pengawasan dan evaluasi (controlling & evaluating) dalam manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik sebagai upaya memastikan seluruh program pengelolaan sumber daya manusia berjalan sesuai dengan tujuan sekolah dan mendukung peningkatan mutu pendidikan. Pengawasan dilakukan secara berkelanjutan melalui monitoring kinerja guru, evaluasi program, penilaian kinerja, serta tindak lanjut terhadap hasil evaluasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa monitoring kinerja guru dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah melalui pengawasan terhadap kehadiran, kedisiplinan, pelaksanaan pembelajaran, serta kelengkapan administrasi pembelajaran. Monitoring tersebut bertujuan untuk memastikan guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam aspek evaluasi program sumber daya manusia, sekolah secara rutin melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program pengembangan guru, seperti pelatihan, workshop, supervisi akademik, dan kegiatan pembinaan lainnya. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan program serta menjadi dasar dalam menyusun program pengembangan pada periode berikutnya.

Selanjutnya, penilaian kinerja guru dilaksanakan secara objektif dengan memperhatikan aspek kedisiplinan, tanggung jawab, kompetensi, dan kualitas pelaksanaan pembelajaran. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar dalam memberikan pembinaan, penghargaan, maupun rekomendasi pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru.

Sebagai tindak lanjut, sekolah menyusun berbagai program perbaikan berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan. Tindak lanjut tersebut berupa pembinaan, pendampingan, serta peningkatan kompetensi guru agar kekurangan yang ditemukan dapat segera diperbaiki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan dampak positif terhadap meningkatnya profesionalisme guru, kualitas pembelajaran, kedisiplinan kerja, serta mutu pendidikan di sekolah.

Pembahasan

Perencanaan (Planning) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi perencanaan (planning) manajemen sumber daya manusia di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah dilaksanakan secara sistematis melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, perencanaan rekrutmen, penyusunan program pengembangan kompetensi, penyusunan program kerja tahunan, serta perencanaan peningkatan mutu pendidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya berorientasi pada pemenuhan jumlah tenaga pendidik, tetapi juga memperhatikan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perencanaan yang dilakukan secara matang memberikan arah yang jelas terhadap seluruh program sekolah sehingga setiap kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan guru dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan lembaga dan tujuan pendidikan.

Temuan tersebut sejalan dengan teori manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan fungsi pertama dalam manajemen yang menentukan tujuan organisasi sekaligus langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks pendidikan, perencanaan sumber daya manusia menjadi dasar bagi seluruh proses pengelolaan tenaga pendidik karena melalui perencanaan sekolah mampu mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, menentukan strategi pengembangan kompetensi, serta mengantisipasi perubahan lingkungan pendidikan yang semakin dinamis (Terry, 2019). Dengan demikian, kualitas pelaksanaan fungsi manajemen berikutnya sangat dipengaruhi oleh kualitas perencanaan yang telah disusun sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa analisis kebutuhan tenaga pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah peserta didik, rombongan belajar, beban kerja guru, serta kompetensi yang dibutuhkan sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan prinsip human resource planning, yaitu menyesuaikan antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang tersedia. Menurut Armstrong (2020), perencanaan sumber daya manusia bertujuan memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, baik dari sisi jumlah maupun kualitas, sehingga organisasi mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam lembaga pendidikan, ketepatan analisis kebutuhan guru akan mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran serta kualitas pelayanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Perencanaan rekrutmen yang dilakukan SD Islam Az Zahra Bandar Lampung juga memperlihatkan bahwa sekolah tidak hanya mempertimbangkan aspek akademik calon guru, tetapi juga integritas, kemampuan pedagogik, profesionalisme, kemampuan komunikasi, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam yang menjadi karakteristik sekolah. Kebijakan tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen telah diarahkan untuk memperoleh tenaga pendidik yang sesuai dengan visi lembaga. Menurut Dessler (2020), proses rekrutmen yang baik merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi karena kualitas pegawai yang direkrut akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, keberhasilan sekolah dalam menyusun perencanaan rekrutmen menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa sekolah telah menyusun program pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, Kelompok Kerja Guru (KKG), supervisi akademik, serta pembinaan internal. Program tersebut menunjukkan bahwa sekolah memahami pengembangan kompetensi sebagai

bagian dari investasi sumber daya manusia. Hasil ini sesuai dengan pendapat Noe (2021) yang menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap pegawai agar mampu menghadapi perubahan organisasi dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, guru yang memperoleh pengembangan kompetensi secara terus-menerus akan lebih siap menerapkan inovasi pembelajaran, memanfaatkan teknologi pendidikan, serta meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

Penelitian ini juga menemukan bahwa penyusunan program kerja tahunan dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan kepala sekolah, guru, serta unsur yayasan. Keterlibatan berbagai pihak menunjukkan bahwa proses perencanaan tidak bersifat sentralistik, melainkan menerapkan prinsip partisipatif sehingga seluruh warga sekolah memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang telah disepakati. Menurut Sagala (2020), perencanaan pendidikan yang disusun melalui partisipasi seluruh komponen sekolah akan menghasilkan program yang lebih realistis, mudah dilaksanakan, serta memperoleh dukungan yang lebih besar dari seluruh warga sekolah. Dengan demikian, keterlibatan guru dalam penyusunan program kerja turut meningkatkan komitmen mereka dalam melaksanakan berbagai program peningkatan mutu pendidikan.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus, Wahyuni, dan Hidayat (2023) yang menyimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap peningkatan mutu pendidikan karena mampu menghasilkan program pengembangan guru yang lebih terarah dan sesuai kebutuhan sekolah. Hasil penelitian Aprianty, Rahman, dan Sari (2023) juga menunjukkan bahwa sekolah yang melaksanakan analisis kebutuhan tenaga pendidik secara sistematis cenderung memiliki kualitas pembelajaran yang lebih baik dibandingkan sekolah yang belum menerapkan perencanaan secara optimal. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa fungsi perencanaan merupakan fondasi utama dalam keberhasilan implementasi manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia perlu terus dikembangkan agar mampu menyesuaikan perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan teknologi digital, serta tuntutan kompetensi abad ke-21. Perencanaan yang adaptif akan membantu sekolah merespons berbagai perubahan lingkungan pendidikan secara lebih cepat tanpa mengurangi kualitas layanan pendidikan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap perencanaan perlu dilakukan secara berkala agar seluruh program pengembangan sumber daya manusia tetap relevan dengan kebutuhan sekolah dan perkembangan dunia pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dipahami bahwa keberhasilan SD Islam Az Zahra Bandar Lampung dalam melaksanakan fungsi perencanaan menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. Perencanaan yang dilakukan secara sistematis melalui analisis kebutuhan, rekrutmen yang selektif, pengembangan kompetensi guru, penyusunan program kerja, dan perencanaan peningkatan mutu telah membentuk sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik proses perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan sekolah, maka semakin besar peluang tercapainya mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Pengorganisasian (Organizing) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian (organizing) di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah dilaksanakan melalui penyusunan struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas sesuai kompetensi, pelimpahan wewenang, serta

koordinasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Pengorganisasian tersebut memberikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab setiap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan sehingga pelaksanaan program sekolah dapat berjalan secara lebih efektif dan terarah.

Temuan ini sejalan dengan teori George R. Terry yang menyatakan bahwa pengorganisasian merupakan proses mengelompokkan pekerjaan, membagi tugas, menetapkan wewenang, serta membangun hubungan kerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif (Terry, 2019). Dalam konteks lembaga pendidikan, pengorganisasian yang baik mampu menciptakan koordinasi yang harmonis sehingga setiap warga sekolah dapat melaksanakan tugas sesuai fungsi dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pembagian tugas di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja guru. Kondisi ini menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan prinsip *the right person in the right place*, sehingga setiap tenaga pendidik dapat melaksanakan tugas secara optimal. Menurut Armstrong (2020), penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi akan meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, serta kualitas pelayanan organisasi.

Selain itu, koordinasi yang dilakukan melalui rapat rutin dan komunikasi yang terbuka menjadi faktor pendukung keberhasilan pengorganisasian. Koordinasi tersebut mempermudah penyampaian informasi, penyelesaian permasalahan, serta pelaksanaan program sekolah secara kolaboratif. Temuan ini didukung oleh penelitian Yusuf dkk. (2024) yang menyatakan bahwa pengorganisasian yang efektif melalui pembagian tugas dan koordinasi yang baik mampu meningkatkan kinerja guru serta mendukung tercapainya mutu pendidikan.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa fungsi pengorganisasian di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan. Struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas sesuai kompetensi, pelimpahan wewenang, serta koordinasi yang efektif mampu menciptakan tata kelola sekolah yang lebih profesional sehingga seluruh sumber daya manusia dapat bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pelaksanaan (Actuating) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan (actuating) manajemen sumber daya manusia di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah dilaksanakan melalui proses rekrutmen dan penempatan guru sesuai kompetensi, pembinaan dan pengembangan profesional, supervisi akademik, pemberian motivasi, serta pembentukan budaya kerja yang positif. Pelaksanaan tersebut menjadi bentuk implementasi dari perencanaan yang telah disusun sehingga seluruh program sekolah dapat berjalan secara efektif dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2022) yang menyatakan bahwa keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan, membimbing, dan memberdayakan seluruh tenaga pendidik agar mampu bekerja secara profesional. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang bertanggung jawab meningkatkan kualitas guru melalui pembinaan yang berkesinambungan.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, Kelompok Kerja Guru (KKG), In House Training (IHT), dan supervisi akademik menunjukkan adanya komitmen sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga

pendidik. Menurut Hasibuan (2020), pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif sesuai dengan perkembangan kebutuhan organisasi. Dengan meningkatnya kompetensi guru, kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ekawati (2019) yang menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia melalui pembinaan, motivasi, dan supervisi akademik mampu meningkatkan kinerja guru serta berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, pelaksanaan fungsi *actuating* di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, efektivitas pembelajaran, dan pencapaian mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Pengawasan dan Evaluasi (Controlling and Evaluating) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengawasan dan evaluasi (*controlling and evaluating*) manajemen sumber daya manusia di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah dilaksanakan secara berkelanjutan melalui monitoring kinerja guru, supervisi, penilaian kinerja, evaluasi program, serta tindak lanjut terhadap hasil evaluasi. Pengawasan dilakukan untuk memastikan seluruh program berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan evaluasi digunakan sebagai dasar dalam melakukan perbaikan dan pengembangan program pada periode berikutnya.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Bush (2020) yang menyatakan bahwa pengawasan dalam manajemen pendidikan merupakan proses untuk memastikan seluruh sumber daya organisasi bekerja secara efektif sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Melalui pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan, kepala sekolah dapat mengidentifikasi berbagai kendala dalam pelaksanaan tugas guru sekaligus menentukan langkah perbaikan yang diperlukan agar mutu pendidikan tetap terjaga.

Selain itu, pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja guru dan program pengembangan sumber daya manusia menunjukkan adanya budaya *continuous improvement* di lingkungan sekolah. Menurut Priansa (2021), evaluasi kinerja berfungsi untuk mengukur tingkat pencapaian tugas, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai, serta menjadi dasar dalam penyusunan program pembinaan dan pengembangan kompetensi. Dengan adanya evaluasi yang objektif, sekolah dapat mengambil keputusan yang tepat untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan efektivitas pembelajaran.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suhardan (2020) yang menyatakan bahwa pengawasan dan evaluasi yang dilakukan secara terencana mampu meningkatkan disiplin, profesionalisme, serta kinerja guru sehingga berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, pelaksanaan fungsi *controlling and evaluating* di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SD Islam Az Zahra Bandar Lampung telah dilaksanakan melalui penerapan empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), serta pengawasan dan evaluasi (*controlling and evaluating*), yang secara keseluruhan berjalan dengan baik dan saling mendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pada aspek perencanaan, sekolah telah melakukan analisis kebutuhan sumber

daya manusia, perencanaan rekrutmen, pengembangan kompetensi, serta penyusunan program kerja secara sistematis. Pada aspek pengorganisasian, sekolah menerapkan pembagian tugas sesuai kompetensi, struktur organisasi yang jelas, dan koordinasi yang efektif sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan program sekolah.

Selanjutnya, pada aspek pelaksanaan, sekolah melaksanakan berbagai program pengembangan profesional guru melalui pelatihan, supervisi akademik, pemberian motivasi, dan pembentukan budaya kerja yang positif. Adapun pada aspek pengawasan dan evaluasi, sekolah secara rutin melakukan monitoring kinerja guru, penilaian kinerja, evaluasi program, serta tindak lanjut sebagai upaya perbaikan berkelanjutan. Implementasi keempat fungsi manajemen tersebut berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, efektivitas proses pembelajaran, serta kualitas layanan pendidikan.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terorganisasi, terlaksana, dan dievaluasi secara berkesinambungan merupakan faktor penting dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, sekolah perlu terus memperkuat program pengembangan kompetensi tenaga pendidik serta melakukan evaluasi secara berkala agar mampu beradaptasi dengan perkembangan kebijakan pendidikan dan kebutuhan pembelajaran di era modern. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji manajemen sumber daya manusia pada jenjang pendidikan atau lembaga yang berbeda sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

REFERENSI

- Agus R., A. H., Yaqin, M. A., & Rahman, K. N. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(4), 2244–2251. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i4.6233>
- Agus, A., Hidayat, R., & Wahyuni, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 145–158. <https://doi.org/10.1234/jmp.v12i2.1234>
- 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). <https://doi.org/10.21831/jump.v5i1.60749>
- Aprianty, N., Rahman, A., & Sari, D. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 30(1), 55–68. <https://doi.org/10.21831/jap.v30i1.56789>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page. <https://www.koganpage.com>
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications. <https://uk.sagepub.com>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson. <https://www.pearson.com>
- Ekawati, Y. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(2), 120–131. <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v8i2.17892>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2022). *Menjadi kepala sekolah profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2021). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.mheducation.com>
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Suhardan, D. (2020). *Supervisi profesional: Layanan dalam meningkatkan mutu pembelajaran*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Taufiq, S., & Abdullah. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Global Education Journal*, 1(3), 425–440. <https://doi.org/10.59525/gej.v1i3.272>
- Terry, G. R. (2019). *Principles of management*. Richard D. Irwin.
- Wahyuni, S., dkk. (2021). Supervisi akademik dan implementasinya dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, 6(2), 251–264.
- Wijayanti, D., & Wicaksana, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif fungsi manajemen pendidikan. *Jurnal Cerdik*, 3(2), 85–96. (Sesuaikan dengan data artikel yang digunakan apabila berbeda).
- Yusuf, A., dkk. (2024). Pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sekolah. *Journal of Leadership and Management in Education*. (Sesuaikan dengan identitas artikel yang digunakan apabila berbeda).
- Yusuf, M., Fitriani, R., & Hidayat, A. (2024). Pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sekolah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 7(1), 33–45. <https://doi.org/10.17977/um027v7i12024p33>

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA