

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMP BUDI LUHUR MANDIRI

Shifa Erna Shafira <sup>1</sup>, M. Farhan <sup>2</sup>, Adelia Pratiwi <sup>3</sup>, Hidayatullah <sup>4</sup>, Putri Sandora <sup>5</sup>

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah  
Pringsewu, Indonesia <sup>1,2,3,4,5</sup>

Corresponding Author: [shifaernashafira@gmail.com](mailto:shifaernashafira@gmail.com) <sup>1</sup>, [farhanbw222@gmail.com](mailto:farhanbw222@gmail.com) <sup>2</sup>,  
[waodeliadeliaapr@gmail.com](mailto:waodeliadeliaapr@gmail.com) <sup>3</sup>, [dayatadinane@gmail.com](mailto:dayatadinane@gmail.com) <sup>4</sup>, [putrisandora244@gmail.com](mailto:putrisandora244@gmail.com) <sup>5</sup>

---

## Info Artikel

**Submitted:** 19 Januari 2026

**Revised :** 25 Januari 2026

**Accepted:** 05 Februari 2026

**Published:** 07 Februari 2026

**Keywords:** Educational human resource management, school quality

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Mutu sekolah.

---

## Abstract

Human resource management (HRM) in education plays a crucial role in improving school quality. Effective management of educational personnel contributes to the enhancement of professionalism among teachers and education staff, as well as to the overall quality of educational services. This study aims to analyze the implementation of educational human resource management in improving school quality. The research employs a qualitative approach with a descriptive method through a literature review and limited field data collection, including in-depth interviews, observations, and documentation. The findings indicate that systematic human resource planning, continuous professional development, objective performance evaluation, and proportional motivation and reward systems have a positive impact on teacher performance and instructional effectiveness. In addition, visionary and participative school leadership significantly supports the successful implementation of educational human resource management. These findings suggest that well-planned, systematic, and professionally oriented human resource management is a strategic approach to achieving sustainable improvement in school quality. This study is expected to contribute theoretically and practically to school management practices and educational policy development.

---

## Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan merupakan faktor kunci dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan serta kualitas layanan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui studi literatur dan pengumpulan data lapangan berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia yang tepat, pengembangan kompetensi berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian motivasi dan penghargaan secara proporsional mampu meningkatkan kinerja guru dan efektivitas pembelajaran. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan partisipatif berperan signifikan dalam mendukung keberhasilan manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan yang terencana, sistematis, dan berorientasi pada pengembangan profesional merupakan strategi strategis dalam meningkatkan mutu sekolah secara berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengelola sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan.

---



*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).*

*Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara*

## **Pendahuluan**

Peningkatan mutu sekolah merupakan salah satu agenda utama dalam pembangunan pendidikan di Indonesia. Mutu sekolah tidak hanya diukur dari capaian akademik peserta didik, tetapi juga dari kualitas proses pembelajaran, kinerja pendidik, serta efektivitas pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan memegang peran strategis karena berkaitan langsung dengan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai aktor utama dalam penyelenggaraan pendidikan.

Mutu sekolah merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kualitas penyelenggaraan pendidikan yang berdampak pada kompetensi peserta didik dan relevansi pendidikan terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks pendidikan formal, mutu sekolah tidak hanya tercermin dari capaian akademik, tetapi juga dari kualitas proses pembelajaran dan profesionalisme tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan menjadi salah satu faktor yang sangat strategis dalam upaya peningkatan mutu sekolah, karena SDM merupakan aset utama yang menentukan arah, arah layanan pendidikan, dan efektivitas pembelajaran di satuan pendidikan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM pendidikan yang efektif mencakup perencanaan, pengembangan kompetensi profesional, penilaian kinerja, serta pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkelanjutan (Suminiati, 2019). Dalam penelitian empiris, implementasi manajemen SDM terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di berbagai jenjang sekolah. Misalnya, hasil studi menunjukkan bahwa perencanaan dan pengorganisasian SDM yang teliti berdampak langsung pada optimalisasi peran guru dalam pembelajaran, sehingga meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Lebih lanjut, temuan dari kajian lain menegaskan bahwa efektivitas manajemen SDM adalah salah satu faktor penentu dalam peningkatan mutu sekolah. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti pengembangan profesional guru dan sistem evaluasi yang berkelanjutan mampu memperkuat kinerja tenaga pendidik dan berdampak pada output pembelajaran yang lebih berkualitas (Risky Handayani, 2023).

Meskipun demikian, praktik manajemen SDM pendidikan di banyak sekolah masih menghadapi kendala, termasuk perencanaan yang belum terintegrasi dengan visi strategis sekolah, rendahnya konsistensi pelatihan profesional, dan kurangnya pemanfaatan hasil penilaian kinerja secara maksimal untuk peningkatan kualitas layanan pendidikan. Kondisi tersebut menimbulkan hambatan dalam mewujudkan mutu sekolah yang optimal dan berkelanjutan (Dinda N Aprianty, 2023).

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN  
MUTU SEKOLAH DI SMP BUDI LUHUR MANDIRI**

*Shifa Erna Shafira<sup>1</sup>, M. Farhan<sup>2</sup>, Adelia Pratiwi<sup>3</sup>, Hidayatullah<sup>4</sup>, Putri Sandora<sup>5</sup>*

Berdasarkan fenomena tersebut, perlu dilakukan analisis lebih mendalam mengenai hubungan antara manajemen sumber daya manusia pendidikan dengan peningkatan mutu sekolah. Hal ini bertujuan untuk memahami bagaimana praktik pengelolaan SDM di SMP Budi Luhur Mandiri dapat dioptimalkan sebagai strategi untuk memperkuat kualitas pendidikan yang relevan, efektif, dan berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan proses strategis dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan profesional. Menurut Hasibuan (2018) dan Dessler (2020), manajemen SDM mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, penilaian, serta pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kualitas pendidik sebagai faktor kunci keberhasilan pembelajaran.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas guru dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam menentukan mutu sekolah. Meskipun demikian, kajian yang secara khusus mengintegrasikan manajemen SDM pendidikan dengan peningkatan mutu sekolah masih relatif terbatas, terutama pada konteks implementatif di tingkat satuan pendidikan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) terkait bagaimana praktik manajemen SDM pendidikan dijalankan secara strategis untuk mendukung peningkatan mutu sekolah.

Mutu sekolah merupakan indikator keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang mencerminkan kualitas input, proses, dan output pendidikan. Sagala (2018) menyatakan bahwa mutu sekolah tidak hanya diukur dari hasil akademik peserta didik, tetapi juga dari kualitas proses pembelajaran, kepemimpinan sekolah, serta budaya kerja yang berkembang di lingkungan sekolah. Dengan demikian, peningkatan mutu sekolah memerlukan pendekatan manajerial yang komprehensif dan berkelanjutan.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, mutu sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sekolah. Guru sebagai pelaksana utama pembelajaran memiliki peran strategis dalam menentukan mutu proses dan hasil belajar. Oleh karena itu, manajemen SDM pendidikan menjadi instrumen penting dalam menjamin mutu sekolah melalui pengelolaan pendidik yang profesional dan berkompeten.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah di SMP Budi Luhur Mandiri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan serta kontribusi praktis bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada peningkatan mutu sekolah secara berkelanjutan.

# ***MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMP BUDI LUHUR MANDIRI***

*Shifa Erna Shafira<sup>1</sup>, M. Farhan<sup>2</sup>, Adelia Pratiwi<sup>3</sup>, Hidayatullah<sup>4</sup>, Putri Sandora<sup>5</sup>*

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami secara komprehensif proses, praktik, dan dinamika pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam konteks nyata satuan pendidikan.

Objek penelitian adalah SMP Budi Luhur Mandiri yang dijadikan sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan yang relevan dengan upaya peningkatan mutu sekolah. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru yang terlibat langsung dalam pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan. Penentuan subjek dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pemahaman terhadap topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi terkait perencanaan, pengembangan, dan evaluasi Sumber Daya Manusia Pendidikan. Observasi dilakukan untuk mengamati praktik pengelolaan Sumber Daya Manusia dan pelaksanaan pembelajaran di lingkungan sekolah. Studi dokumentasi mencakup analisis terhadap dokumen perencanaan sekolah, program pengembangan guru, dan hasil evaluasi kinerja.

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode guna meningkatkan kredibilitas hasil penelitian. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil**

Berdasarkan kajian literatur yang relevan dan analisis konteks pengelolaan sekolah menengah pertama, implementasi manajemen sumber daya manusia pendidikan di SMP Budi Luhur Mandiri dapat dipetakan ke dalam beberapa aspek utama, yaitu perencanaan Sumber Daya Manusia, pengembangan kompetensi guru, serta penilaian dan pembinaan kinerja.

Pada aspek perencanaan Sumber Daya Manusia, SMP Budi Luhur Mandiri menunjukkan upaya penyesuaian kebutuhan tenaga pendidik dengan mata pelajaran dan beban mengajar. Perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik guru serta kesesuaian bidang keahlian dengan mata pelajaran yang diampu. Meskipun demikian, perencanaan Sumber Daya Manusia masih lebih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan jangka pendek dan belum sepenuhnya berbasis perencanaan strategis jangka panjang.

# ***MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMP BUDI LUHUR MANDIRI***

*Shifa Erna Shafira<sup>1</sup>, M. Farhan<sup>2</sup>, Adelia Pratiwi<sup>3</sup>, Hidayatullah<sup>4</sup>, Putri Sandora<sup>5</sup>*

Pengembangan kompetensi guru di SMP Budi Luhur Mandiri dilaksanakan melalui partisipasi dalam kegiatan pelatihan, workshop, dan forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kegiatan tersebut berkontribusi pada peningkatan pemahaman guru terhadap strategi pembelajaran, pengelolaan kelas, dan pemanfaatan media pembelajaran. Namun, pengembangan Sumber Daya Manusia belum sepenuhnya dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan individu guru.

Pada aspek penilaian kinerja, sekolah menerapkan supervisi akademik dan evaluasi kinerja guru secara berkala. Penilaian ini digunakan sebagai bahan refleksi dan pembinaan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Akan tetapi, hasil penilaian kinerja belum secara optimal diintegrasikan dengan sistem penghargaan atau pengembangan karier guru.

Pada aspek pemberdayaan tenaga pendidik, Pemberdayaan guru di SMP Budi Luhur Mandiri telah berlangsung dan berdampak positif, terutama melalui, program pelatihan dan pengembangan kompetensi, delegasi tugas akademik yang meningkatkan tanggung jawab dan motivasi guru. supervisi profesional dan pendampingan yang bersifat edukatif. Hambatan pemberdayaan utama meliputi keterbatasan waktu dan dukungan anggaran untuk pengembangan profesional tingkat lanjut.

Pengembangan profesional berkelanjutan di SMP Budi Luhur Mandiri mencakup program pelatihan dan workshop pedagogik yang relevan, supervisi akademik yang bersifat membina dan informatif, budaya berbagi praktik terbaik antar guru sebagai bentuk pembelajaran profesional internal. Hambatan utama: beban tugas mengajar, tekanan administratif, dan keterbatasan anggaran untuk pelatihan eksternal.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM pendidikan di SMP Budi Luhur Mandiri telah berjalan pada tingkat dasar dan fungsional, namun masih memerlukan penguatan dari sisi strategis. Perencanaan SDM yang dilakukan sekolah telah membantu menjaga keberlangsungan proses pembelajaran, tetapi perlu dikembangkan menjadi perencanaan yang berbasis analisis kebutuhan jangka panjang agar mampu mendukung peningkatan mutu sekolah secara berkelanjutan.

Menurut Hasibuan (2018), perencanaan SDM merupakan langkah awal yang menentukan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Perencanaan SDM yang baik memastikan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan institusi. Di SMP Budi Luhur Mandiri, perencanaan SDM dilakukan melalui analisis kebutuhan guru berdasarkan beban mengajar dan kompetensi bidang studi, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara optimal.

Perencanaan SDM yang terstruktur ini berdampak pada kualitas proses pembelajaran, karena setiap mata pelajaran diampu oleh guru yang sesuai kompetensinya. Selain itu, keterpenuhan tenaga pendidik yang memadai turut berkontribusi terhadap hasil akademik peserta didik, karena pembelajaran dapat dilaksanakan secara konsisten dan terarah.

# ***MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMP BUDI LUHUR MANDIRI***

*Shifa Erna Shafira<sup>1</sup>, M. Farhan<sup>2</sup>, Adelia Pratiwi<sup>3</sup>, Hidayatullah<sup>4</sup>, Putri Sandora<sup>5</sup>*

Pengembangan kompetensi profesional guru merupakan indikator penting dalam manajemen SDM pendidikan. Mulyasa (2017) menegaskan bahwa peningkatan mutu sekolah sangat bergantung pada kualitas kompetensi profesional guru, yang meliputi penguasaan materi, pedagogik, dan inovasi pembelajaran. Di SMP Budi Luhur Mandiri, pengembangan kompetensi profesional diwujudkan melalui pelatihan internal, workshop pedagogik, serta kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi ini berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran, di mana guru mampu menerapkan strategi pembelajaran yang lebih variatif dan berpusat pada peserta didik. Secara tidak langsung, peningkatan kualitas pembelajaran ini turut mendorong peningkatan hasil akademik peserta didik, karena proses belajar menjadi lebih efektif dan bermakna.

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari manajemen SDM yang berfungsi sebagai alat evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam organisasi. Di SMP Budi Luhur Mandiri, penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan dilakukan melalui supervisi akademik dan evaluasi rutin oleh kepala sekolah.

Penilaian kinerja yang bersifat membina ini memperkuat kepemimpinan sekolah, karena kepala sekolah berperan aktif sebagai supervisor dan pembina profesional. Selain itu, umpan balik yang diberikan mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran, yang berdampak pada kualitas proses pembelajaran dan berkontribusi pada pencapaian mutu sekolah secara keseluruhan.

Pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan secara berkelanjutan merupakan kunci dalam menciptakan organisasi sekolah yang adaptif dan berkinerja tinggi. Sagala (2018) menyatakan bahwa pemberdayaan SDM pendidikan akan membangun komitmen, rasa memiliki, dan budaya kerja positif di sekolah. Di SMP Budi Luhur Mandiri, pemberdayaan dilakukan melalui pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, pengembangan budaya berbagi praktik baik, serta pembinaan profesional yang berkelanjutan.

Pemberdayaan berkelanjutan ini berkontribusi terhadap berkembangnya budaya kerja kolaboratif di sekolah, di mana guru dan tenaga kependidikan saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan. Budaya kerja yang positif tersebut memperkuat kepemimpinan sekolah dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil akademik peserta didik.

## **Tinjauan Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan di SMP Budi Luhur Mandiri, diperoleh beberapa temuan utama yang berkaitan dengan perencanaan, pengembangan, dan evaluasi SDM dalam upaya peningkatan mutu sekolah.

Pertama, perencanaan SDM pendidikan di SMP Budi Luhur Mandiri telah dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan guru berdasarkan mata pelajaran dan beban mengajar. Sekolah berupaya menyesuaikan kualifikasi akademik guru dengan bidang tugas yang diampu. Namun, perencanaan SDM masih

# ***MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMP BUDI LUHUR MANDIRI***

*Shifa Erna Shafira<sup>1</sup>, M. Farhan<sup>2</sup>, Adelia Pratiwi<sup>3</sup>, Hidayatullah<sup>4</sup>, Putri Sandora<sup>5</sup>*

bersifat jangka pendek dan belum sepenuhnya berbasis pada analisis kebutuhan jangka panjang yang terintegrasi dengan visi dan pengembangan sekolah.

Kedua, pengembangan kompetensi guru dilaksanakan melalui partisipasi dalam kegiatan pelatihan, workshop, dan forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kegiatan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru, khususnya dalam pengelolaan pembelajaran dan pemanfaatan metode pembelajaran yang bervariasi. Meskipun demikian, pengembangan SDM belum dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan berdasarkan kebutuhan individual guru.

Ketiga, penilaian dan pembinaan kinerja guru dilakukan melalui supervisi akademik dan evaluasi berkala oleh kepala sekolah. Hasil penilaian digunakan sebagai bahan refleksi untuk perbaikan kinerja guru. Akan tetapi, temuan menunjukkan bahwa hasil evaluasi kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pemberian penghargaan atau pengembangan karier guru, sehingga dampaknya terhadap peningkatan motivasi kerja masih terbatas.

Keempat, Pemberdayaan tenaga pendidik di SMP Budi Luhur Mandiri telah berjalan melalui pelibatan guru dalam kegiatan akademik, delegasi tugas, serta pendampingan profesional yang bersifat edukatif. Pemberdayaan ini berdampak positif terhadap motivasi kerja dan tanggung jawab profesional guru. Kendala utama dalam pemberdayaan adalah keterbatasan waktu dan dukungan anggaran untuk pengembangan profesional lanjutan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM pendidikan di SMP Budi Luhur Mandiri telah berjalan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu sekolah, namun masih memerlukan penguatan dalam aspek perencanaan strategis, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan integrasi sistem penilaian kinerja dengan pengembangan profesional guru.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai hubungan manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan dengan mutu sekolah di SMP Budi Luhur Mandiri, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan mutu sekolah. Penerapan manajemen SDM yang efektif, yang mencakup perencanaan, pengembangan kompetensi profesional, penilaian kinerja, serta pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan secara berkelanjutan, terbukti berkontribusi positif terhadap berbagai indikator mutu sekolah.

Perencanaan SDM pendidikan yang sistematis memastikan ketersediaan dan kesesuaian tenaga pendidik dan kependidikan dengan kebutuhan sekolah, sehingga mendukung terselenggaranya proses pembelajaran yang berkualitas dan berpengaruh pada peningkatan hasil akademik peserta didik. Pengembangan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan

# **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMP BUDI LUHUR MANDIRI**

*Shifa Erna Shafira<sup>1</sup>, M. Farhan<sup>2</sup>, Adelia Pratiwi<sup>3</sup>, Hidayatullah<sup>4</sup>, Putri Sandora<sup>5</sup>*

memperkuat kemampuan pedagogik dan profesional, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas proses pembelajaran di kelas.

Selain itu, penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dan bersifat membina mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab tenaga pendidik, sekaligus memperkuat peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai pembina profesional. Pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkelanjutan juga berperan penting dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkesinambungan.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa keberhasilan peningkatan mutu sekolah di SMP Budi Luhur Mandiri tidak terlepas dari pengelolaan SDM pendidikan yang terencana, berkelanjutan, dan berorientasi pada pengembangan manusia. Manajemen SDM pendidikan yang efektif menjadi fondasi utama dalam mewujudkan hasil akademik peserta didik yang lebih baik, proses pembelajaran yang berkualitas, kepemimpinan sekolah yang kuat, serta budaya kerja positif yang berkembang di lingkungan sekolah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Dinda N Aprianty, d. (2023). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Risky Handayani, d. (2023). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal pendidikan*, 378.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sagala, S. (2018). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suminiati, R. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu. *Manajemen Pendidikan*, 102.