

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI INDONESIA

Nur Khalimah

Universitas KH. Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi, Indonesia

e-mail: nurkhalimah935@gmail.com

Abstract

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in improving the quality of education in Indonesia. HRM includes various processes that aim to manage and optimize human resources in educational institutions efficiently and effectively. This research uses library research methods to collect information from various relevant literature sources. The research results show that HRM in the educational context involves seven main aspects: 1) Human Resource Planning, which includes identifying workforce needs and strategies for fulfilling them; 2) Recruitment, namely the process of attracting suitable prospective employees; 3) Selection, which aims to select the right individuals based on qualifications and requirements; 4) Placement and Performance Orientation, which ensures suitability between employees and the positions held; 5) Training, which focuses on increasing the competence and skills of teaching staff; 6) HR assessment, which measures employee performance and potential; and 7) Compensation, as a form of appreciation for employee contributions. All of these aspects integrate to create a work environment that supports the achievement of educational goals and improves the quality of education in Indonesia.

Keywords: Management, Human Resources, Education Quality

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. MSDM mencakup berbagai proses yang bertujuan untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia di institusi pendidikan secara efisien dan efektif. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (library research) untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM dalam konteks pendidikan melibatkan tujuh aspek utama: 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia, yang mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja dan strategi pemenuhannya; 2) Rekrutmen, yaitu proses untuk menarik calon karyawan yang sesuai; 3) Seleksi, yang bertujuan memilih individu yang tepat berdasarkan kualifikasi dan persyaratan; 4) Penempatan dan Orientasi Kinerja, yang memastikan kesesuaian antara karyawan dan posisi yang diemban; 5) Pelatihan, yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan tenaga pendidik; 6) Penilaian SDM, yang mengukur kinerja dan potensi karyawan; dan 7) Kompensasi, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Semua aspek ini berintegrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran *krusial* dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Sebagai negara yang terus berupaya meningkatkan sistem pendidikan nasionalnya, Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari kualitas guru dan tenaga pendidik hingga infrastruktur pendidikan yang memadai. Hubungan yang tidak terpisahkan dalam peranannya untuk meningkatkan pemerataan dan mutu pendidikan. (Afor et al., 2022)

Menurut Stoner dalam Rusby (2017:02) menyatakan bahwa Prosedur yang berkelanjutan yang disebut manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki individu yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat. Sedangkan menurut Panggabean dalam Rusby (2017:03) MSDM (manajemen sumber daya alam) adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

Artinya: “Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Oleh karena itu, sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai

pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk penopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resource*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan islam. Tujuannya untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berkaitan dengan mutu madrasah yang bertujuan pada *output*. Mutu atau kualitas madrasah dapat diidentifikasi dari banyaknya peserta didik yang memiliki prestasi, serta lulusannya relevan dengan tujuan. Melalui peserta didik yang berprestasi dapat ditelusuri manajemen madrasah, seperti profil sumber daya manusia, sumber belajar, dan lingkungan.

Sebagaimana kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan juga telah dibuat oleh pemerintah yang di tuangkan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang kompetensi Guru, Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidik dan masih banyak lagi kebijakan-kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk pengembangan pendidikan. (Ramayanti et al., 2023) Berbagai masalah yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi antara lain sebagai berikut : Memperkerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, Ketidak-adilan dalam pemberian gaji, promosi, dan praktik tenaga kerja, Kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan. (Ramayanti et al., 2023)

Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan pendidik (SDM)

salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk *Human Resource Management* yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam pendirian yang instruktif, karena salah satu permintaan utama administrasi saat ini adalah kemampuannya untuk mengawasi SDM yang hebat sesuai permintaan otoritatif saat ini dan di masa depan. Karena pengembangan sumber daya manusia tidak hanya ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas pegawai akan tetapi ditunjukkan untuk meraih peningkatan kualitas hidup secara umum (Manurung et al., 2023)

Mutu pendidikan ditentukan oleh tingkat keberhasilan keseluruhan faktor yang terlibat untuk mencapai tujuan pendidikan. faktor-faktor internal yang berpengaruh kuat terhadap pencapaian mutu pendidikan, seperti: 1) guru yang berkualitas 2) karier guru yang cukup terbuka 3) kesejahteraan guru yang merefleksikan kondisi kerja secara profesional 4) manajemen pendidikan yang dijamin oleh perundang-undangan 5) penguasaan terhadap metodologi mengajar 6) peserta didik yang sehat, bergizi, dan siap belajar dan 7) sarana, prasarana, dan fasilitas yang lengkap. (Aimah & Laeliah, 2021)

Dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tujuan Negara Republik Indonesia di bidang pendidikan adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan ini menuntut pemerintah untuk menyelenggarakan pendidikan yang bermutu. Mutu pendidikan di sini meliputi proses maupun hasil pendidikan. Dari sisi proses, pendidikan dikatakan bermutu apabila semua prosesnya berjalan dengan baik sesuai standar yang berlaku. Sedangkan dari sisi hasil, pendidikan dikatakan bermutu apabila hasil atau output dari suatu proses pendidikan yang dapat berupa nilai atau prestasi yang dicapai adalah nilai atau prestasi yang tinggi sesuai standar yang

ditetapkan. Di samping menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, pemerintah juga harus menjamin mutu pendidikan mulai dari satuan pendidikan yaitu sekolah maupun madrasah. Artinya sekolah atau madrasah sebagai satuan pendidikan harus melaksanakan penjaminan mutu sebagai bentuk layanan terhadap masyarakat (Awaludin, 2017)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian studi kepustakaan (*library research*). Menurut Nazir studi kepustakaan adalah cara pengumpulan data dengan melakukan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Untuk teknik pengumpulan data, dalam hal ini penulis telah melakukan penganalisisan dari berbagai sumber yang tersedia, terutama dalam bidang pendidikan Islam dan UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional atau berbagai informasi lainnya. Sedangkan pendekatan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif dalam penelitian ini memiliki makna kondisi yang sedang berlaku saat ini. Menurut Mardalis pendekatan deskriptif kualitatif didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi (SYAFITRI & NURYONO, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Andrew F Sikula, perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan akan kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi (Sangsurya et al., 2021). Juga seperti yang

diungkapkan oleh Hasibuan dalam Priyono dan Marnis (2008 : 24) bahwa Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dalam manajemen yakni proses mengidentifikasi tujuan organisasi, menyusun rencana untuk kegiatan kerja organisasi, dan merancang cara guna menggapai tujuannya. Sebab tanpa perencanaan, tanggung jawab manajemen lainnya tidak dapat dilaksanakan, perencanaan merupakan prosedur yang paling krusial (Merentek et al., 2023)

Perencanaan merupakan bagian penting dari manajemen. Tercapainya tujuan akademik dan sasaran akan bergantung pada perencanaan, yang termasuk perencanaan sumber daya manusia. Dalam konteks pendidikan, perencanaan sumber daya manusia sering disamakan dengan perencanaan pengembangan sumber daya manusia, juga dikenal sebagai pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Rencana ini melibatkan analisis dan perkiraan atau proyeksi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dan mencakup tugas-tugas seperti menginventarisasi sumber daya manusia, memproyeksikan pendaftaran siswa baru, meninjau tujuan atau sasaran lembaga pendidikan, dan menyimpulkan dengan peramalan SDM (Merentek et al., 2023)

Perencanaan dalam manajemen adalah proses yang mencakup identifikasi tujuan organisasi, penyusunan strategi kerja, serta perancangan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa perencanaan yang matang, tanggung jawab manajerial lainnya seperti pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi tidak dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu,

perencanaan menjadi prosedur paling krusial dalam manajemen (Merentek et al., 2023).

Dalam konteks pendidikan, perencanaan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan akademik dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan SDM dalam pendidikan sering dikaitkan dengan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, yang bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga profesional yang kompeten dalam mendukung kualitas pembelajaran. Proses ini melibatkan berbagai tahap, termasuk analisis kebutuhan tenaga pendidik, proyeksi jumlah peserta didik, serta peramalan kebutuhan SDM di masa depan. Selain itu, perencanaan SDM dalam pendidikan mencakup inventarisasi tenaga pendidik, evaluasi terhadap tujuan institusi pendidikan, serta penyesuaian strategi untuk memastikan kecukupan dan kualitas SDM (Merentek et al., 2023).

Dengan demikian, perencanaan yang sistematis dalam manajemen pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga berperan dalam pengembangan kapasitas tenaga pendidik. Implementasi perencanaan yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan, efisiensi operasional, serta pencapaian tujuan akademik yang lebih optimal.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Menurut Mardianto dalam Saputra (2020:190) bahwa rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan (Saputra et al., 2020). Sedangkan Menurut Sudiro rekrutmen terdiri atas enam indikator yaitu proses rekrutmen, metode rekrutmen, persyaratan rekrutmen, tujuan

rekrutmen, penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan, dan hasil rekrutmen (Saputra et al., 2020)

Jadi Rekrutmen adalah proses krusial dalam manajemen SDM yang bertujuan untuk mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi organisasi. Melalui berbagai indikator seperti metode rekrutmen, persyaratan, dan evaluasi hasil, proses ini membantu memastikan bahwa seleksi calon karyawan dilakukan secara efektif untuk memenuhi tujuan organisasi dalam menciptakan tim yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Seleksi Sumber Daya Manusia

Menurut Wibowo dalam Utamy (2020:231) bahwa Seleksi adalah pemilihan sejumlah pelamar yang sesuai dengan perencanaan dan persyaratan kerja organisasi. Seleksi dapat dilakukan melalui berbagai tes ataupun tahapan dari seleksi administrasi hingga tes tulisan atau lisan. Proses seleksi dimaksudkan untuk mengetahui pengetahuan dan ketrampilan pelamar, serta kesesuaian sikap dan kepribadiannya dengan ketentuan organisasi (Rismawati et al., 2023).

Oleh karena itu, seleksi adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan kandidat atau individu yang memenuhi persyaratan seleksi untuk posisi yang tersedia. Oleh karena itu, untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan perusahaan, perusahaan, dan lembaga pendidikan, keputusan yang tepat harus dipertimbangkan dengan cermat.

Penempatan/Orientasi kinerja

Menurut Ambar dan Rosida, penempatan adalah suatu keputusan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi atau bagian keorganisasian untuk menentukan apakah seseorang karyawan akan ditetapkan untuk posisi atau jabatan tertentu berdasarkan keahlian mereka.

Keterampilan atau kualifikasi tertentu (Saputra et al., 2020) Penempatan kerja didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Iskandar, 2020) Sedangkan kinerja menurut Campbell adalah tingkah laku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan pada suatu organisasi, berarti tingkah laku atau aktivitas yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan dari organisasi. (Iskandar, 2020) Jadi, dapat disimpulkan bahwa pentingnya kesesuaian antara kebutuhan karyawan, perlengkapan pekerjaan yang tersedia, tuntutan pekerjaan, dan kemampuan karyawan, serta kinerja melibatkan tingkah laku atau aktivitas yang mendukung tujuan organisasi

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan merupakan strategi penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Menurut Siagian pelatihan Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme para pendidik serta tenaga pendukung pendidikan lainnya. Berikut adalah beberapa aspek penting terkait pelatihan SDM Pendidikan:

Peningkatan Kompetensi Pedagogis

Pengembangan pendekatan pembelajaran yang inovatif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan penguasaan materi pembelajaran yang lebih dalam adalah fokus dari pelatihan ini. Untuk mengikuti perkembangan pendidikan terbaru, guru dilatih secara teratur.

Pembinaan Karir

Pelatihan juga mencakup pembinaan karir yang bertujuan untuk mengembangkan jalur karir yang jelas bagi pendidik. Ini mencakup pelatihan kepemimpinan, manajemen kelas, manajemen waktu, dan keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk mengelola lingkungan belajar yang efektif.

Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Guru-guru perlu mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan workshop berkala untuk memperbaharui pengetahuan mereka dalam bidangnya. Hal ini penting mengingat dinamika perubahan dalam kurikulum, teknologi, dan metodologi pengajaran.

Pelatihan Khusus untuk Penyelenggara Pendidikan

Selain guru, pelatihan SDM juga diperluas kepada tenaga pendukung pendidikan seperti kepala sekolah, pengawas sekolah, dan staf administrasi pendidikan untuk meningkatkan manajemen sekolah secara keseluruhan.

Evaluasi dan Umpan Balik

Setelah pelatihan, evaluasi kinerja dan umpan balik berkala diberikan kepada peserta pelatihan untuk memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan yang optimal ke dalam praktek sehari-hari di kelas.

Jadi, Pelatihan SDM dalam pendidikan tidak hanya meningkatkan kompetensi dan keterampilan pendidik, tetapi juga mendukung pengembangan karir yang berkelanjutan dan profesionalisme yang lebih baik. Ini mencakup penggunaan teknologi dalam pembelajaran, pelatihan kepemimpinan, dan evaluasi kinerja untuk memastikan penerapan praktik terbaik di sekolah. Pelatihan ini krusial untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dengan mempersiapkan para pendidik dan tenaga pendukung dalam menghadapi perubahan dan tuntutan baru dalam dunia pendidikan.

Penilaian SDM

Penilaian SDM adalah usaha untuk mengetahui seberapa baik performance dan potensi yang dimiliki oleh SDM untuk dikembangkan. Pengertian tersebut diperjelas oleh Hartantik (2014), bahwa penilaian adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya. Kegiatan monitoring atau pemantauan dan pengawasan (penilaian) Pendidikan adalah kegiatan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan suatu kerja sama (Sidabutar et al., 2023). Penilaian SDM adalah usaha untuk mengetahui seberapa baik performance dan potensi yang dimiliki oleh SDM untuk dikembangkan. Pengertian tersebut diperjelas oleh Hartantik (2014), bahwa penilaian adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seorang karyawan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya. Kegiatan monitoring atau pemantauan dan pengawasan (penilaian) pendidikan adalah kegiatan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan suatu kerja sama (Sidabutar et al., 2023).

Penilaian SDM dalam dunia kerja maupun pendidikan tidak hanya bertujuan untuk menilai kinerja individu, tetapi juga untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, sehingga dapat dirancang strategi peningkatan kompetensi. Dalam konteks pendidikan, penilaian SDM menjadi alat penting dalam memastikan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kapabilitas yang sesuai dengan tuntutan kurikulum dan sistem pendidikan yang berlaku.

Menurut Dessler (2020), penilaian SDM yang efektif harus memenuhi prinsip objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Proses ini dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti penilaian kinerja berbasis kompetensi, self-assessment, penilaian 360 derajat, serta pengukuran berbasis Key Performance Indicators (KPI). Selain itu, dalam pendidikan, aspek yang dinilai tidak hanya mencakup kinerja akademik, tetapi juga pengelolaan administrasi, pengembangan profesionalisme, serta dampak terhadap kualitas pembelajaran.

Dengan demikian, penilaian SDM menjadi bagian integral dalam pengelolaan organisasi, baik dalam dunia kerja maupun pendidikan. Hasil dari proses penilaian ini dapat digunakan untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, perbaikan sistem kerja, serta peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan.

Penilaian SDM merupakan proses sistematis untuk menilai kinerja, kontribusi, potensi, dan nilai karyawan sebagai dasar untuk pengembangan dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Kegiatan ini penting untuk memahami sejauh mana seseorang dapat berkontribusi dan bagaimana potensinya dapat dikembangkan dalam konteks organisasi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja. Menurut Singodimedjo dalam Yuliani (2023) bahwa kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi sering disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk

penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Jadi, Kompensasi dalam manajemen SDM tidak hanya sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Sensitivitasnya dalam hubungan kerja menekankan pentingnya pengelolaan yang tepat untuk mempertahankan motivasi dan keseimbangan di tempat kerja, mendukung kinerja yang optimal dan kepuasan karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan yang disajikan adalah bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) melibatkan serangkaian proses yang sangat penting dalam mendukung tujuan dan kinerja organisasi. Perencanaan SDM merupakan landasan utama dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja dan menyusun strategi untuk memenuhinya secara efektif dan efisien. Rekrutmen dan seleksi SDM kemudian menjadi tahapan penting untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi, sehingga dapat memastikan bahwa individu yang direkrut dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penempatan atau orientasi kinerja memberikan fokus pada kompatibilitas antara individu dan pekerjaan yang harus dilaksanakan, yang melibatkan pemilihan yang tepat berdasarkan keahlian dan kualifikasi yang dimiliki. Pelatihan SDM menjadi strategi penting untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme para pendidik dan tenaga pendukung pendidikan, sesuai dengan tuntutan perkembangan pendidikan dan teknologi saat ini. Penilaian SDM memberikan gambaran tentang kinerja dan potensi karyawan, yang menjadi dasar untuk pengembangan dan

peningkatan lebih lanjut. Terakhir, kompensasi tidak hanya dilihat sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi, tetapi juga sebagai alat untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, integrasi dan koordinasi antara semua proses ini diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

REFERENSI

- Afor, S., Arkiang, F., Ola, M. I., & Yanti, S. I. (2022). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 11(2), 164–175.
<https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v11i2.589>
- Aimah, S., & Laeliah, N. (2021). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 3(1), 32.
<https://doi.org/10.30739/jmpid.v3i1.1003>
- Awaludin, A. A. R. (2017). Akreditasi Sekolah sebagai Suatu Upaya Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 2(1), 12–21.
<https://doi.org/10.30998/sap.v2i1.1156>
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(4), 243–260.
<https://doi.org/10.26418/ejme.v8i4.43638>
- Manurung, S. R. R. W., Siahaan, A., Syukri, M., & Keling, M. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Di Man Asahan. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 999.
<https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.19517>
- Merentek, T. C., Sumual, T. E., Ushoh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Masa Depan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 29–35.
<https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.16516>
- Ramayanti, A., Erihadiana, M., & Muhibinsyah, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pangandaran. *Al-Ulum Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ke Islaman*, 10(2), 130–139.
<https://doi.org/10.31102/alulum.10.2.2023.130-139>
- Rismawati, S., Pradiani, T. P., & Fathorrahman. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–171.
<https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E.

M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197.
<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>

Sidabutar, T., Amini, Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan. *Pendidikan Dan Konseling*, 5, 1885–1890.

SYAFITRI, E. R., & NURYONO, W. (2020). Studi Kepustakaan Teori Konseling “Dialectical Behavior Therapy.” *Jurnal BK Unesa*, 53–59.
<https://core.ac.uk/download/pdf/287304825.pdf>

Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher

Yuliani, Irma. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. Rajawali Press. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.