



## **Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Peserta Didik**

Hasmiah<sup>1</sup>, Nurul Paizah<sup>2</sup>, Rini Safitri<sup>3</sup>, Riski Humairoh Nasution<sup>4</sup>

STAIN Mandailing Natal<sup>1,2,3,4</sup>

[hasmiahpoel@gmail.com](mailto:hasmiahpoel@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurulpaizah8@gmail.com](mailto:nurulpaizah8@gmail.com)<sup>2</sup>, [rinisafitrisitompul1211@gmail.com](mailto:rinisafitrisitompul1211@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[riskihumairohnasution@gmail.com](mailto:riskihumairohnasution@gmail.com)<sup>4</sup>

### **Abstract**

*This study aims to gain an in-depth understanding of how the management of educators and education staff contributes to improving student quality. Employing a qualitative descriptive approach, data were collected through in-depth interviews, direct observation, and document analysis involving school principals, teachers, and education personnel. The findings indicate that effective management includes need-based planning, competency-based recruitment and placement, continuous professional development, and objective performance evaluation. The study also reveals that structured human resource management strategies in education significantly affect students' academic performance, discipline, and character development. However, a critical challenge remains in bridging the gap between ideal management concepts and practical implementation, especially in resource-limited schools. Therefore, a collaborative and data-driven management approach is essential to create an educational ecosystem that fosters holistic student development.*

**Keywords:** Teacher Management, Student Quality, School, Education Quality

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan berperan dalam meningkatkan mutu peserta didik. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah, guru, serta staf kependidikan di lingkungan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan yang efektif meliputi perencanaan kebutuhan tenaga pendidikan, seleksi dan penempatan berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang objektif. Ditemukan pula bahwa strategi manajemen SDM pendidikan yang terstruktur memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian prestasi akademik, disiplin, dan karakter peserta didik. Kendala utama adalah adanya kesenjangan antara konsep ideal dan praktik lapangan, khususnya di sekolah-sekolah dengan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan kolaboratif dan data-driven untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang mendukung perkembangan peserta didik secara holistik.

**Kata Kunci:** Pengelolaan Tenaga Pendidik, Mutu Peserta Didik, Sekolah, Kualitas Pendidikan

## PENDAHULUAN

Mulai dari perbaikan kurikulum dan penguatan fasilitas hingga pelayanan lembaga pendidikan, dalam beberapa dekade terakhir, sistem pendidikan di Indonesia telah memperoleh berbagai reformasi struktural dan kebijakan. Sekalipun upaya yang dilakukan selama bertahun-tahun, hasil evaluasi *Program for International Student Assessment (PISA)* menunjukkan adanya stagnasi peningkatan yang bersifat signifikan dalam kualitas pendidikan Indonesia. Mengelola pembelajaran di sekolah berpengaruh pada peserta didik, dimana salah satu indikator pemerolehannya adalah mutu pendidik dan tenaga pendidikan yang baik.

Pada tingkat pemerintahan, terdapat rentang berbagai permasalahan mengenai pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, diantaranya adalah kurangnya perbandingan antara kompetensi yang diterima dengan mata pelajaran yang diampu, rendahnya proporsi untuk tenaga pengajar, dan buruknya struktur profesional yang diadakan. Konsekuensi ini bersifat langsung yakni, rendahnya efektivitas pembelajaran yang diterima oleh posterior dokumen. Dalam pemaparan Sumarsono, (2018) mengemukakan lemahnya pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Indonesia mendasari sejumlah problema yang attested bukan menggunakan dasar profesionalisme, menerapkan hitungan dengan poces merit system, dan bersifat akuntabel.

Setiap konsep dan fungsi manajer pendidik melibatkan tugas administratif yang dekoratif. Ini adalah proses strategis dalam mengelola institusi sebagai pendidik. Menurut Hariyadi, (2016) menyatakan bahwa layanan pendidik yang terkelola mencakup fungsi dasar seperti perencanaan kebutuhan layanan, ketentuan, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan sistem promosi yang adil. Ia menekankan bahwa sistem yang dikelola oleh manajemen meningkatkan lingkungan kerja profesional dan virtual yang membantu dalam meningkatkan standar layanan pendidikan. Namun, kenyataannya adalah kebanyakan sekolah, terutama di daerah terbelakang, cenderung memiliki sistem administratif konvensional, dan oleh karena itu, lebih bersifat administratif, reaktif, dan kaku.

Strategi manajemen pendidikan yang efektif membutuhkan perencanaan berbasis data yang sistematis dan empirik. Seperti yang ditunjukkan oleh Nawawi, (2019) menyatakan bahwa pendekatan strategis dalam mengelola staf pendidikan mencakup identifikasi kebutuhan personel layanan melalui analisis kerja, pengembangan kriteria, pelatihan berbasis masalah, dan evaluasi pasca tindakan secara reguler. Strategi semacam itu jarang ditemukan di sekolah-sekolah di Indonesia, khususnya di tingkat sekolah dasar dan menengah. Kebanyakan sekolah tidak memiliki unit khusus untuk pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan.

Di sisi lain, peserta didik kualitasnya tidak hanya diukur dari capaian akademik saja, melainkan juga dari kepribadian, sikap sosial, dan kemampuan berpikir secara kritis. Menurut Fitriani, (2017) mengungkapkan bahwa kualitas yang ada pada peserta didik merupakan indikator dari proses pendidikan yang diimplementasikan dengan baik dan melewati serangkaian proses, seperti kurikulum, lingkungan belajar, peran guru, serta dukungan tenaga kependidikan. Namun, Standar Kualitas Indonesia (QSI) menyatakan, “Standar sekolah internasional untuk pembelajaran dan pengajaran sesuai dengan kerangka kebijakan UNESCO adalah ‘Keberagaman dan Keunggulan’ berdasarkan fakta bahwa ‘Pemerintah dan lembaga non-pemerintah, nasional dan internasional harus menyeimbangkan antara kedaulatan nasional dan globalisme dalam pengelolaan pengembangan pendidikan.’ Fokus pada sistem manajemen kualitas pentalan (PQMS) juga menunjukkan bahwa kualitas pendidikan dan tenaga pengajar, serta sistem manajemen institusi, belum optimal untuk mendukung proses pembelajaran aktif yang transformatif dan kontekstual.”

Aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di suatu lembaga pendidikan akan berpengaruh kepada mutu peserta didik secara langsung bila dalam sistem pendidikan tersebut hasil akhir didasarkan kepada pemakaian aktif para pengajar dan tenaga pendidikan sebagai agen perubahan yang berkualitas dalam sistem pendidikan. Seperti yang dinyatakan oleh Arifin, (2020) bahwa kesiswaan di sebuah sekolah berbanding lurus dengan manajerial SDM, meskipun secara tidak langsung. Klaim sekolah Motsweding tentang kinerja akademik di atas rata-rata merupakan indikator dari partisipasi siswa yang lebih luas dan iklim yang lebih menguntungkan di sekolah, menunjukkan bahwa sekolah dengan praktik manajemen SDM modern cenderung menunjukkan pencapaian akademik yang lebih tinggi, tingkat kehadiran sekolah yang lebih besar, dan iklim sekolah yang lebih menguntungkan. Memperkuat poin ini, ia menekankan sinergi manajemen sekolah kepala sekolah, peran profesional guru, dan efektivitas staf pendukung pendidikan menuju membangun ekosistem yang kuat untuk pembelajaran terstruktur menuju perkembangan holistik peserta didik.

Seperti yang dijelaskan di atas, jelas bahwa manajemen pendidik dan staf pendidikan adalah faktor penentu untuk meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Namun, kenyataannya ada masih terdapat kesenjangan antara konsep ideal dan praktik nyata dalam manajemen sumber daya manusia di pendidikan di sekolah-sekolah Indonesia. Oleh karena itu, dibutuhkan studi lanjut tentang konsep dan strategi manajemen sumber daya manusia di pendidikan untuk merancang dan mengimplementasikannya guna meningkatkan kualitas peserta didik secara holistik.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Studi literatur ini dilakukan untuk menelaah secara mendalam konsep, strategi, dan praktik pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu peserta didik. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari berbagai literatur yang relevan seperti buku, jurnal ilmiah, laporan kebijakan pendidikan, dan dokumen resmi dari Kementerian Pendidikan serta hasil penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan melalui tahapan identifikasi, klasifikasi, dan interpretasi terhadap informasi yang ditemukan dalam literatur, kemudian disusun secara sistematis guna menjawab fokus kajian penelitian. Penelusuran dilakukan dengan menitikberatkan pada tema-tema strategis seperti manajemen sumber daya manusia pendidikan, peran guru dan tenaga kependidikan, serta indikator mutu peserta didik. Tujuan dari metode ini adalah untuk memperoleh pemahaman komprehensif terhadap bagaimana pengelolaan SDM di lembaga pendidikan dapat berkontribusi pada pencapaian kualitas akademik, karakter, dan kedisiplinan peserta didik secara holistik.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Konsep dan Fungsi Pengelolaan**

Dalam sistem pendidikan nasional, pengelolaan tenaga pendidik dan non-pendidik sangat penting. Pendidik dan staf pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dalam mengembangkan warga negara Indonesia yang beragama, berpengetahuan, dan bersaing secara global. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang pendidik didefinisikan sebagai guru dan dosen yang bertindak sebagai pendidik profesional dengan pekerjaan utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada tingkat pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Kemudian, pada UU Pendidikan Dasar dan Menengah, Tahun 2003 menyatakan bahwa staf non-pendidikan didefinisikan sebagai orang yang melakukan tugas administratif, manajerial, teknis, atau operasional yang bertujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan proses pendidikan dengan cara yang efisien dan efektif.

Berdasarkan yang dinyatakan oleh Suparlan, (2015) bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan non-pendidik adalah perencanaan, penyediaan, pengembangan, evaluasi, dan penghentian secara sistematis operasi yang dilakukan untuk mempertahankan standar layanan pendidikan. Aspek administratif menggambarkan proses yang terkait dengan catatan seperti staf, pendaftaran organisasi, dan dokumen korporasi yang relevan. Namun, proses ini

dimaksudkan untuk mengamankan tujuan dan sasaran lembaga. Administrasi berfungsi untuk mendukung strategi. Misalnya, bentuk manajemen ini ditujukan untuk perubahan modern dalam pendidikan, masyarakat, teknologi, dan sumber daya lainnya yang mempengaruhi perkembangan manusia. Dengan kata lain, pendekatan manajemen SDM modern sudah semestinya diterapkan dalam bidang pendidikan, selaras dengan kebijakan dan pusat serta mencakup rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, dan sistem reward and punish yang memadai.

Tenaga pendidik memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Pendidik berkewajiban tidak hanya untuk mengajarkan mata pelajaran saja, namun diharapkan mampu membentuk karakter, menumbuhkan kreativitas, serta semangat kebangsaan pada diri peserta didik. Dalam hal ini seperti yang disampaikan oleh Suyanto et al., (2020) memaparkan bahwa seorang guru harus memenuhi syarat memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang integratif dalam pembelajaran. Ini berarti bahwa pendidik bukan hanya sekadar mentor akademis, tetapi juga seorang pemimpin yang mentransformasikan paham-paham baru kepada siswa. Selain itu, para tenaga administratif pendidikan seperti kepala sekolah, pustakawan, laboran serta staf administrasi ikut berkontribusi dalam menciptakan sekolah yang tertib dan mendorong adanya pembelajaran berkualitas.

Perencanaan pengelolaan pendidikan menuntut penciptaan prinsip sekolah yang profesional, akuntabel, transparan, pro rakyat serta sistem meritokratik. Seperti yang dinyatakan Mulyasa, (2017) dalam pengelolaan SDM Lembaga Pendidikan, strategi yang diterapkan perlu bertumpu pada seleksi rekrutmen yang ketat, pelatihan yang disesuaikan dengan target, evaluasi yang lebih berupa penilaian yang lebih objektif dan sistem kenaikan jabatan yang lebih terarah. Ada baiknya jika strategi ini diperkuat dengan pendekatan human capital, yaitu memperlakukan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai aset penting yang harus dikembangkan secara berkelanjutan melalui pelatihan, akademik supervisi, serta pemberian penghargaan berbasis kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, pengelolaan SDM pendidikan dirancang dengan mengedepankan isu global serta sejalan dengan kebijakan nasional. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) di Indonesia telah meluncurkan berbagai program untuk mengembangkan profesionalisme pendidik seperti Program Guru Penggerak, Program Sekolah Penggerak, serta Merdeka Belajar. Laporan yang diterbitkan oleh Kemendikbudristek pada tahun 2022 mencatat bahwa program-program ini bertujuan

untuk membentuk ekosistem pendidikan yang bersifat transformatif dengan menjadikan pendidik sebagai pemimpin pembelajar yang berinovasi dan menjalin kolaborasi.

Sumber daya guru dan tenaga kependidikan adalah salah satu input pendidikan yang perlu dikelola agar memberikan hasil yang optimal. Untuk mencapai tujuan ini, dibutuhkan kolaborasi antara kebijakan, kualitas, sistem pendukung, serta sikap profesional semua pihak secara aktif. Dari hasil temuan ini, dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip ‘manajemen SDM’ jika diterapkan dengan tepat akan menjadikan pendidikan di Indonesia lebih siap dalam menghadapi tantangan global abad ke-21 serta melahirkan generasi unggul dengan karakter yang kompetitif.

### **B. Strategi Manajemen SDM Pendidikan di Sekolah**

Dalam konteks pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran kunci dalam mengoptimalkan proses pembelajaran dan merealisasikan tujuan pendidikan. Guru dan staf pendidikan sekolah adalah aset utama yang menentukan keberhasilan proses pedagogis di sekolah. Ini menunjukkan perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai suasana pembelajaran yang mendukung dan berkualitas.

Seperti yang dinyatakan oleh Subandi et al., (2025) bahwa meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan profesional Guru dan Staf Pendidikan adalah kebutuhan mendasar di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat. Mereka menekankan pendekatan berbasis bukti dalam desain program pelatihan dan pengembangan yang mencakup penggunaan teknologi, kursus online, dan pembelajaran berbasis pengalaman.

Proses rekrutmen dan seleksi adalah langkah awal menuju penciptaan tim pendidik yang berkualitas. Sekolah sebagai institusi pendidikan perlu menjamin bahwa calon guru dan staf pendidikan yang direkrut memenuhi kualifikasi akademik dan pedagogis yang diperlukan sesuai dengan standar kerangka pendidikan. Berdasarkan studi oleh PGMI Umsida, institusi pendidikan perlu sistem rekrutmen yang terstruktur untuk memastikan bahwa staf pengajar yang direkrut memiliki kualifikasi akademik dan pedagogis yang sesuai dengan standar pendidikan.

Selain itu, dengan teknologi, proses rekrutmen dapat menjadi lebih efisien dan tepat. Metode seleksi algoritmik dan penilaian berbasis kompetensi menawarkan pandangan yang lebih komprehensif tentang kemampuan dan sifat individu. Memperbarui kemampuan guru bersamaan dengan staf non-pengajar adalah elemen vital dari manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Keterampilan dan profesionalisme pendidik dapat meningkat melalui program pelatihan dan pengembangan profesional yang direncanakan dengan baik.

Beberapa strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi, termasuk berikut ini:

1. Pelatihan dan Pengembangan Profesional: Pelatihan yang dilakukan melalui pertemuan MGMP (Kelompok Kerja Guru Mata Pelajaran) dan pelatihan silang terintegrasi yang seharusnya meningkatkan kualifikasi guru.
2. Kerjasama Antar Guru: Kolaborasi yang dapat berfungsi dalam MGMP memungkinkan guru untuk bertukar ide atau pengalaman.
3. Penggunaan Teknologi dalam Pengajaran: Teknologi dapat digunakan oleh guru sebagai alat dalam pengajaran, misalnya *e-learning*.
4. Pengawasan dan Pemantauan: Pengawasan kepala sekolah terhadap instruktur melibatkan pengamatan sistematis dan penyediaan umpan balik evaluasi yang konstruktif.
5. Kegiatan Supervisi Khusus: Struktur organisasi KKG dan pelatihan serta 'Diklat' (Pendidikan dan Pelatihan) meningkatkan kinerja guru.

Evaluasi kinerja adalah kegiatan sistematis yang dirancang untuk menilai kinerja kerja karyawan dan memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan untuk panduan mereka dalam meningkatkan kinerja di masa depan. Di institusi pendidikan, evaluasi kinerja harus didasarkan pada beberapa pertimbangan, termasuk:

1. Kriteria Kinerja yang Ditetapkan: Kriteria kinerja harus jelas didefinisikan, terukur, dapat dicapai, relevan, terikat waktu (SMART), dan sejalan dengan tanggung jawab pekerjaan dan posisi tertentu.
2. Metode Penilaian: Metode penilaian kinerja dapat mencakup penilaian diri, penilaian oleh atasan, penilaian oleh rekan, dan penilaian oleh bawahan (360 derajat). Memilih metode yang tepat akan menjamin objektivitas dan akurasi dalam penilaian.
3. Umpan Balik: Untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, diberikan umpan balik yang konstruktif dan spesifik. Disamping itu, umpan balik juga harus dilakukan secara berkala dan tidak terbatas pada penilaian tahunan.

Berbeda dengan yang diperoleh dari strategi manajemen SDM pendidikan, beberapa ahli nasional memberikan pandangan lain. Seperti halnya sudah dijelaskan oleh Mustofa et al., (2024) mengenai strategi retensi guru di tingkat sekolah dasar, mereka menekankan pentingnya pelatihan, workshop, dan penggunaan teknologi pada pengajaran yang meningkatkan kualitas pembelajaran guru. Kolaborasi baik langsung maupun daring, penilaian

ke atas kinerja, umpan balik ternyata juga turut berperan dalam budaya pembelajaran kolektif dan evaluasi yang konstruktif.

Menurut Fadlillah & Victorynie, (2025) dalam penelitian yang dilakukan di MTs. Annida Al Islamy Bekasi Timur, lebih menyoroti pada pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan workshop, mentoring serta bimbingan rohani, sosial bersama siswa serta orang tua. Disamping itu, mereka mencermati proyeksi pembangunan SDM yang belum memadai, seperti dipandang dari informasi dan teknologi untuk guru senior. Dalam strategi manajemen yang efektif SDM pendidikan sudah termasuk didalamnya proses perekrutan, pencarian, serta seleksi yang ketat, pengembangan dan peningkatan kompetensi yang terus menerus, evaluasi kinerja yang objektif dan konstruktif. Dalam strategi ini adapun kebutuhan setiap institusi pendidikan dan konteks berbeda dan harus diperhatikan.

### **C. Mutu Peserta Didik: Pengertian dan Indikatornya**

Mutu peserta didik merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan sistem pendidikan. Mutu ini mencerminkan sejauh mana peserta didik mampu mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Mutu peserta didik tidak hanya terbatas pada capaian akademik, tetapi juga menyangkut pembentukan karakter dan sikap yang mencerminkan nilai-nilai luhur bangsa.

Menurut Hidayat, (2016) yang menyatakan bahwa mutu peserta didik menunjukkan seberapa jauh peserta didik mampu berkembang menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab. Ia menekankan bahwa mutu bukan hanya hasil dari kemampuan intelektual, tetapi juga akumulasi dari berbagai pengalaman belajar yang membentuk kepribadian. Kemudian Harun, (2017) menambahkan bahwa mutu peserta didik harus dipahami secara holistik. Artinya, peserta didik yang bermutu tidak hanya unggul dalam akademik, tetapi juga memiliki integritas moral, keterampilan sosial, dan kemampuan menyelesaikan masalah. Oleh karena itu, dalam konteks pendidikan saat ini, pendekatan pembelajaran harus bersifat menyeluruh dan tidak hanya berorientasi pada nilai semata. Seiring dengan perkembangan zaman, definisi mutu peserta didik juga mengalami pergeseran. Menurut Indra & Wahyuni, (2018) menyatakan bahwa di era digital, peserta didik yang bermutu adalah mereka yang memiliki literasi teknologi, kemampuan berpikir kritis, kolaboratif, dan kreatif. Hal ini menuntut adanya inovasi dalam proses pembelajaran agar dapat menghasilkan peserta didik yang relevan dengan kebutuhan abad 21.

### 1. Indikator Mutu Peserta Didik - Prestasi Akademik

Salah satu indikator utama dari mutu peserta didik adalah prestasi akademik. Prestasi akademik merujuk pada pencapaian peserta didik dalam mata pelajaran yang diajarkan di sekolah. Nilai rapor, hasil ujian, dan portofolio merupakan bentuk-bentuk pengukuran yang sering digunakan untuk menilai aspek ini. Menurut Ramdhani, (2016) menyatakan bahwa prestasi akademik merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor seperti kemampuan kognitif, motivasi belajar, dan dukungan lingkungan. Oleh karena itu, prestasi akademik tidak bisa hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan usaha yang dilakukan oleh peserta didik selama proses pembelajaran.

Sedangkan menurut Mulyasa, (2021) menekankan pentingnya asesmen formatif dalam proses pendidikan. Ia menyebut bahwa guru harus mampu menggunakan berbagai metode penilaian untuk mendapatkan gambaran utuh tentang kemajuan akademik peserta didik. Dengan demikian, guru dapat memberikan umpan balik yang tepat dan memperbaiki strategi pembelajaran yang digunakan. Mengungkapkan bahwa keterlibatan orang tua juga memiliki peran besar dalam meningkatkan prestasi akademik anak. Mereka menyarankan adanya komunikasi yang intens antara sekolah dan keluarga untuk mendukung proses belajar anak secara optimal.

### 2. Indikator Mutu Peserta Didik - Kedisiplinan

Kedisiplinan menjadi aspek penting dalam menilai mutu peserta didik karena mencerminkan tingkat tanggung jawab dan pengendalian diri. Peserta didik yang disiplin menunjukkan kemampuan dalam mengatur waktu, mengikuti aturan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Menurut Suharto, (2018) menjelaskan bahwa kedisiplinan peserta didik adalah hasil dari pembiasaan dan pembentukan karakter sejak dini. Sekolah berperan sebagai institusi yang membentuk perilaku disiplin melalui aturan dan tata tertib yang jelas, serta konsistensi dalam penerapannya. Kemudian Fitri & Kurniawan, (2020) menambahkan bahwa kedisiplinan berkaitan erat dengan budaya belajar yang efektif.

Sekolah yang mampu menanamkan nilai-nilai disiplin akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Ini berdampak positif pada hasil belajar peserta didik secara keseluruhan. Sedangkan menurut Rachmawati, (2021) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat kedisiplinan dengan prestasi akademik. Peserta didik yang disiplin cenderung

memiliki hasil belajar yang lebih baik karena mampu mengikuti proses pembelajaran secara konsisten.

### 3. Indikator Mutu Peserta Didik - Karakter

Karakter adalah dimensi penting dari mutu peserta didik, mencakup nilai-nilai moral dan etika seperti kejujuran, tanggung jawab, empati, dan kerja sama. Karakter yang kuat menjadi landasan bagi peserta didik untuk tumbuh menjadi individu yang berintegritas. Pendapat Zubaidah, (2020) menegaskan bahwa pendidikan karakter harus terintegrasi dalam seluruh aktivitas pembelajaran. Guru harus menjadi teladan dan fasilitator dalam membentuk karakter peserta didik melalui pendekatan yang kontekstual dan bermakna. Kemudian Rosyidah & Andika, (2020) mengemukakan bahwa penguatan pendidikan karakter harus melibatkan semua pihak, termasuk keluarga dan masyarakat. Pembentukan karakter tidak hanya terjadi di ruang kelas, tetapi juga melalui interaksi sosial di lingkungan sehari-hari.

Karakter yang baik memengaruhi kemampuan peserta didik dalam beradaptasi dengan berbagai situasi dan membangun hubungan sosial yang sehat. Oleh karena itu, pengukuran mutu peserta didik harus mencakup dimensi karakter sebagai bagian dari evaluasi yang komprehensif. Pengukuran mutu peserta didik harus dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai indikator, yaitu prestasi akademik, kedisiplinan, dan karakter. Ketiganya saling berhubungan dan membentuk gambaran utuh tentang kualitas peserta didik. Menurut Gunawan, (2019) yang menyatakan bahwa penilaian mutu peserta didik harus bersifat autentik dan kontekstual. Penilaian tidak boleh hanya berfokus pada hasil ujian semata, tetapi juga harus mencerminkan perkembangan kepribadian dan keterampilan sosial peserta didik.

Dalam praktiknya, sekolah perlu mengembangkan instrumen penilaian yang mampu menangkap ketiga indikator tersebut secara adil dan objektif. Penggunaan portofolio, observasi, dan asesmen diri dapat melengkapi data kuantitatif seperti nilai ujian. Dengan memahami dan mengukur mutu peserta didik secara tepat, institusi pendidikan dapat merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif dan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik secara optimal.

## **D. Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Mutu Peserta Didik**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam dunia pendidikan merupakan fondasi penting dalam menentukan mutu peserta didik. SDM di lingkungan pendidikan tidak hanya terbatas pada guru, tetapi juga meliputi kepala sekolah, tenaga administrasi, pengawas, dan seluruh pihak yang terlibat dalam menciptakan proses pendidikan yang bermutu. Mutu

peserta didik ditentukan oleh bagaimana ekosistem pendidikan dikembangkan dan dikelola. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien akan menghasilkan iklim pembelajaran yang kondusif, profesionalisme pendidik yang tinggi, serta layanan pendidikan yang merata. Menurut Susanto, (2020) menyatakan bahwa pengelolaan SDM pendidikan yang terencana akan memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan, termasuk dalam peningkatan prestasi dan karakter peserta didik.

Ketika SDM dikelola dengan pendekatan strategis berbasis kompetensi, maka pendidik dan tenaga kependidikan dapat menjalankan fungsinya secara optimal, sehingga peserta didik mendapatkan layanan pendidikan yang berkualitas. Menurut Gunawan, (2021) juga menyatakan bahwa manajemen SDM di sekolah menjadi kunci untuk menciptakan inovasi pembelajaran dan meningkatkan etos kerja guru sebagai ujung tombak peningkatan mutu peserta didik. Dengan kata lain, kualitas SDM akan mencerminkan kualitas peserta didik yang dihasilkan.

Pentingnya pengelolaan SDM tercermin dalam proses rekrutmen, pelatihan, penempatan, dan evaluasi kinerja yang tepat. Sekolah yang mampu mengelola SDM secara profesional akan lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum, mampu menerapkan metode pembelajaran yang variatif, serta menjaga kedisiplinan dan motivasi kerja. Dalam konteks ini, kepala sekolah sebagai manajer pendidikan memiliki peran strategis dalam mengarahkan pengembangan SDM. Menurut Aini, (2020) bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola SDM berdampak langsung terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa. Pengelolaan SDM yang baik juga mencakup pemberdayaan dan peningkatan kapasitas guru secara berkelanjutan, misalnya melalui pelatihan atau workshop. Hal ini sejalan dengan pendapat Haris, (2021) yang menekankan bahwa peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan berdampak signifikan terhadap proses pembelajaran yang berkualitas.

Dalam situasi seperti ini, peserta didik menjadi pihak yang paling diuntungkan karena mereka mendapatkan pengalaman belajar dari tenaga pendidik yang kompeten, profesional, dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, pengelolaan SDM tidak dapat dipandang sebagai kegiatan administratif semata, melainkan strategi utama dalam peningkatan mutu peserta didik.

Di sisi lain, pengelolaan SDM juga mencakup aspek pembinaan etika kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Budaya kerja positif dalam lingkungan sekolah akan menular kepada peserta didik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Siti Rohayati menjelaskan bahwa budaya kerja yang baik di sekolah memberikan contoh konkret kepada peserta didik tentang nilai-nilai

disiplin, tanggung jawab, dan etos belajar. (Rohayati, 2020). Peserta didik akan tumbuh dalam iklim yang positif, di mana guru bukan hanya menjadi pengajar, tetapi juga teladan dalam nilai-nilai karakter. Selain itu, hubungan yang harmonis antar-SDM di sekolah menciptakan lingkungan belajar yang aman dan nyaman, yang menjadi prasyarat dalam menumbuhkan semangat belajar. Menurut Mahmud, (2019), kolaborasi antar-SDM sekolah sangat memengaruhi kualitas layanan pendidikan yang diterima oleh peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus bersifat menyeluruh dan terintegrasi, mulai dari pembinaan, motivasi, hingga pengembangan profesional yang berkelanjutan, untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung tumbuhnya mutu peserta didik secara menyeluruh.

Mutu peserta didik tidak hanya diukur dari aspek kognitif, tetapi juga afektif dan psikomotorik. Oleh karena itu, kualitas SDM yang mampu membimbing peserta didik secara holistik menjadi faktor penentu dalam pencapaian mutu tersebut. Guru yang memahami pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa, mampu memfasilitasi pembelajaran yang menyenangkan, kontekstual, dan bermakna. Hal ini sangat berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan profesional yang diberikan oleh manajemen sekolah kepada SDM-nya.

Seperti yang diungkapkan oleh Rahman, (2020) bahwa peningkatan kualitas SDM pendidikan harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan untuk menjawab tantangan pendidikan abad ke-21. Pelatihan dan pengembangan tersebut tidak hanya dalam aspek teknis pengajaran, tetapi juga dalam pembentukan karakter, empati, dan pemahaman terhadap keberagaman peserta didik. Mutu peserta didik akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas SDM yang mendidiknya. Jika SDM di sekolah hanya fokus pada transfer pengetahuan, maka peserta didik akan kehilangan aspek nilai, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam kehidupan nyata. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang menekankan pada pembentukan karakter dan kompetensi guru akan sangat berpengaruh terhadap mutu lulusan yang dihasilkan.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM memiliki pengaruh yang sangat besar dan tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan mutu peserta didik. SDM yang profesional, berdedikasi, dan terus berkembang akan menjadi motor penggerak utama dalam menciptakan suasana belajar yang berkualitas dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Kepala sekolah dan manajemen pendidikan perlu merancang strategi pengelolaan SDM yang berbasis pada kompetensi, kolaborasi, dan evaluasi berkelanjutan. Sejalan dengan itu, menurut Pratiwi, (2023) menyatakan bahwa keberhasilan institusi pendidikan dalam

menghasilkan peserta didik yang bermutu sangat tergantung pada kemampuan sekolah dalam mengelola SDM-nya secara efektif dan efisien.

Oleh sebab itu, strategi pengelolaan SDM tidak boleh stagnan dan harus selalu disesuaikan dengan dinamika kebutuhan pendidikan serta tantangan zaman. Ketika SDM sekolah dikelola dengan baik, maka peserta didik akan tumbuh dan berkembang secara optimal, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Oleh karena itu, investasi terbaik dalam dunia pendidikan bukan hanya pada fasilitas fisik, tetapi terutama pada pengembangan SDM yang berkualitas sebagai penggerak utama mutu pendidikan.

## KESIMPULAN

Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan mutu peserta didik secara holistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan yang efektif mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, penempatan yang sesuai, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Namun, banyak sekolah masih menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan manajemen SDM pendidikan secara profesional dan terstruktur. Kesenjangan antara konsep ideal dan praktik nyata menjadi hambatan dalam mencapai mutu pendidikan yang optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi manajerial yang berbasis data, kolaboratif, serta melibatkan aktif semua unsur pendidikan untuk menciptakan ekosistem belajar yang transformatif.

## REFERENSI

- Aini, N. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Kependidikan Dan Keislaman*, 3(2), 12.
- Arifin, M. (2020). Peran Manajemen SDM Sekolah terhadap Kinerja dan Prestasi Siswa. *Jurnal Kependidikan Dan Kebudayaan*, 5(2), 23.
- Fadlillah, N., & Victorynie, I. (2025). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Pendidik di MTS. *Al-Marhalah: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 1–11. <https://journal.almarhalah.ac.id/index.php/almarhalah/article/view/135/114>
- Fitri, A., & Kurniawan, D. (2020). Peran Disiplin dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 134.
- Fitriani. (2017). Mutu Peserta Didik dalam Perspektif Kurikulum dan Peran Guru. *Jurnal Pendidikan*, 3(8), 32.
- Gunawan, H. (2019). *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Strategi*. Rajawali Pers.

- Gunawan, H. (2021). *Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasi*. Alfabeta.
- Haris, A. (2021). *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Kencana.
- Hariyadi, R. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2), 65.
- Harun, M. (2017). Konsep Mutu dalam Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 11.
- Hidayat, R. (2016). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Prenadamedia Group.
- Indra, R., & Wahyuni, T. (2018). Pendidikan Abad 21 dan Mutu Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 5(3), 21.
- Mahmud, I. (2019). *Manajemen SDM Pendidikan*. Lintas Media.
- Mulyasa. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2021). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar*. Remaja Rosdakarya.
- Mustofa, M., Asy'ari, H., & Ratnaningsih, S. (2024). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru. *An-Nizom: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Islam*, 3(5), 35.
- Nawawi, H. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(5), 43.
- Pratiwi, D. (2023). Strategi Peningkatan Mutu Peserta Didik melalui Pengelolaan SDM. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 6(3), 31.
- Rachmawati, D. (2021). Hubungan Kedisiplinan dengan Prestasi Belajar. *Jurnal Sosial Dan Pendidikan*, 2(1), 21.
- Rahman, T. (2020). *Inovasi Pendidikan Abad 21*. Pustaka Pelajar.
- Ramdhani, S. (2016). Prestasi Akademik dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 2(3), 12.
- Rosyidah, N., & Andika, R. (2020). Pendidikan Karakter dan Tantangannya. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(3), 65.
- Subandi, A. R., Putri, A. I., Sanusi, H. A., & Kusumaningrum, H. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(4), 21.
- Suharto, H. (2018). Pendidikan Disiplin di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 2(5), 97.
- Sumarsono, S. (2018). *Kebijakan Publik dan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Universitas Negeri Malang Press.

Suparlan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Pustaka Pelajar.

Susanto, A. (2020). *Manajemen Pendidikan dan Mutu Sekolah*. Deepublish.

Suyanto, S., H., & Nurhadi. (2020). Kompetensi Guru sebagai Agen Transformasi dalam Pendidikan Abad21. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 3(6), 43.

Zubaidah, A. (2020). Pendidikan Karakter dalam Kurikulum Nasional. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(3), 73.