

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PENDIDIKAN DASAR

Oleh:

Nurdin¹

Fuad Abdul Basit²

Ryan Mukhtari Fadli³

Universitas Pendidikan Indonesia

Alamat: JL. Dr. Setiabudi No.229, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat
(40154).

Korespondensi Penulis: nurdin_adpen@upi.edu, ryanmukhtar12@upi.edu,
Basitsetiawan21@gmail.com.

Abstract. *The quality of elementary education is the main foundation in shaping character and competencies for the nation's future generations. This research aims to analyze the role of human resource management (HRM), particularly in improving the quality of education at the elementary education level. Through a qualitative approach using case study and literature study methods, this research examines effective HRM practices in the context of elementary education. The research results show that optimal HRM implementation includes quality teacher recruitment, continuous professional development programs, effective academic supervision, fair performance evaluation systems, and holistic empowerment of educational personnel. These findings reveal that elementary schools with good HR management are able to achieve higher academic performance, increased levels of teacher job satisfaction, and a more conducive school climate for learning. This research recommends the need for a paradigm transformation in HRM from a bureaucratic approach to a professional approach oriented towards improving learning quality and achieving national education goals.*

Keywords: *Human Resource Management, Elementary Education Quality, Teacher Professional Development, Academic Supervision, School Performance.*

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PENDIDIKAN DASAR

Abstrak. Mutu pendidikan dasar adalah fondasi utama dalam pembentukan karakter dan kompetensi untuk generasi penerus bangsa. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan di tingkat pendidikan dasar. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus dan studi literatur, penelitian ini mengkaji praktik MSDM yang efektif dalam konteks pendidikan dasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi MSDM yang optimal meliputi rekrutmen guru yang berkualitas, program pengembangan profesional berkelanjutan, supervisi akademik yang efektif, sistem penilaian kinerja yang fair, dan pemberdayaan tenaga kependidikan secara holistik. Dalam temuan ini terlihat bahwa sekolah dasar dengan manajemen SDM yang baik mampu mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi, tingkat kepuasan kinerja guru yang meningkat, dan iklim sekolah yang semakin kondusif untuk pembelajaran. Penelitian ini merekomendasikan perlunya transformasi paradigma MSDM dari pendekatan birokratis menuju pendekatan profesional yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan Dasar, Pengembangan Profesional Guru, Supervisi Akademik, Kinerja Sekolah.

LATAR BELAKANG

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang menjadi fondasi bagi pengembangan potensi peserta didik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan dasar bertujuan meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Pencapaian tujuan ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

Kondisi pendidikan dasar di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan mutu pendidikan antara daerah perkotaan dan pedesaan, sekolah negeri dan swasta, serta antar wilayah di Indonesia. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah kualitas sumber daya manusia, khususnya guru dan tenaga kependidikan.

Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Namun, realitas menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Selain itu, sistem manajemen sumber daya manusia di sekolah dasar masih menghadapi kendala dalam hal perencanaan, pengembangan, dan pemberdayaan SDM yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif di sekolah dasar tidak hanya mencakup pengelolaan guru, tetapi juga tenaga kependidikan lainnya seperti kepala sekolah, staf administrasi, dan tenaga pendukung. Keseluruhan elemen SDM ini harus dikelola secara sinergis untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas.

KAJIAN TEORITIS

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. (Widodo, 2015:32). Sutrisno (2009:3), Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks sekolah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Handoko, 2014). Dalam konteks sekolah dasar, MSDM mencakup pengelolaan seluruh personel sekolah yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Fungsi-fungsi MSDM di Sekolah Dasar:

1. Perencanaan SDM: Meliputi analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berdasarkan jumlah siswa, beban kerja, dan kebutuhan kurikulum.
2. Rekrutmen dan Seleksi: Proses pencarian dan pemilihan calon guru dan tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan.
3. Orientasi dan Penempatan: Program pengenalan lingkungan kerja dan penempatan personel sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan sekolah.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PENDIDIKAN DASAR

4. Pengembangan Profesional: Program pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas kinerja.
5. Penilaian Kinerja: Evaluasi pencapaian kinerja guru dan tenaga kependidikan secara berkala dan objektif.
6. Kompensasi dan Kesejahteraan: Sistem pemberian imbalan yang adil dan program kesejahteraan untuk meningkatkan motivasi kerja.

Mutu Pendidikan Dasar

Mutu pendidikan dasar dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tujuan pendidikan dasar yang mencakup aspek akademik dan non-akademik, dimana keberhasilannya diukur melalui berbagai indikator yang komprehensif. Menurut Standar Nasional Pendidikan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021, mutu pendidikan dasar diukur melalui delapan standar yang saling terkait dan mendukung, yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Salim dan Kurniawan (2012) menjelaskan bahwa indikator mutu pendidikan dasar dapat dilihat dari berbagai aspek yang saling berkaitan. Aspek *input* mencakup kualitas guru dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi sesuai standar, kualitas peserta didik yang memiliki motivasi belajar tinggi, kurikulum dan bahan ajar yang relevan dengan kebutuhan, serta sarana dan prasarana pendidikan yang memadai dan mendukung proses pembelajaran. Aspek proses meliputi efektivitas proses pembelajaran yang berpusat pada siswa, pengelolaan kelas yang optimal dan kondusif, implementasi kurikulum yang konsisten dan berkelanjutan, serta iklim sekolah yang mendukung pengembangan potensi seluruh warga sekolah.

Aspek *output* dari mutu pendidikan dasar dapat dilihat dari prestasi akademik siswa yang mencakup kemampuan literasi dan numerasi, tingkat kelulusan yang tinggi, serta pengembangan karakter dan sikap positif siswa. Sementara itu, aspek *outcome* mencerminkan dampak jangka panjang dari proses pendidikan, termasuk kesiapan siswa untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya, kontribusi positif terhadap masyarakat, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan zaman yang semakin dinamis.

Peran Guru dalam Mutu Pendidikan

Guru merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan pencapaian mutu pendidikan di sekolah dasar. Penelitian komprehensif yang dilakukan oleh McKinsey & Company (2007) menunjukkan bahwa kualitas guru merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi prestasi dan perkembangan siswa, bahkan lebih berpengaruh daripada faktor-faktor lain seperti ukuran kelas, sarana prasarana, atau latar belakang sosial ekonomi siswa. Guru yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan hasil belajar siswa hingga satu setengah kali lipat dibandingkan dengan guru yang memiliki kualitas rendah, yang menunjukkan betapa strategisnya peran guru dalam sistem pendidikan.

Kompetensi guru yang diperlukan untuk mencapai mutu pendidikan yang optimal mencakup empat dimensi utama sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, termasuk pemahaman terhadap karakteristik siswa, perancangan pembelajaran, implementasi strategi pembelajaran yang variatif, dan evaluasi hasil belajar. Kompetensi kepribadian mencakup kemampuan memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan memiliki akhlak mulia.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar. Sedangkan kompetensi profesional mencakup penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Keempat kompetensi ini harus dikembangkan secara berkelanjutan melalui sistem MSDM yang efektif di sekolah.

Supervisi Akademik

Supervisi akademik merupakan salah satu fungsi penting dalam MSDM sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembimbingan dan pembinaan terhadap guru. Menurut Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2007), supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Supervisi yang efektif tidak bersifat

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PENDIDIKAN DASAR

menghakimi atau menginspeksi, tetapi lebih pada pemberian dukungan profesional untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Sergiovanni dan Starratt (2014) menjelaskan bahwa prinsip-prinsip supervisi akademik yang efektif harus bersifat praktis dan dapat dilaksanakan sesuai dengan kondisi nyata di sekolah, sistematis dan terencana dengan jadwal yang jelas, objektif dan transparan dalam pelaksanaannya, realistis sesuai dengan kondisi dan kemampuan sekolah, bersifat antisipatif dan konstruktif dalam memberikan solusi, serta kooperatif dan tidak menghakimi dalam pendekatannya. Supervisi akademik yang dilakukan dengan benar dapat meningkatkan motivasi guru, mengembangkan kemampuan profesional, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Implementasi supervisi akademik yang efektif memerlukan kemampuan kepala sekolah yang memadai dalam bidang kepemimpinan instruksional. Kepala sekolah harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang kurikulum, strategi pembelajaran, dan penilaian, serta kemampuan komunikasi yang baik untuk memberikan feedback yang konstruktif kepada guru. Selain itu, supervisi akademik juga harus didukung oleh iklim organisasi yang kondusif, dimana guru merasa nyaman untuk menerima masukan dan terbuka untuk melakukan perbaikan dalam praktik mengajarnya.

Hubungan MSDM dan Mutu Pendidikan

Hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan telah menjadi fokus penelitian dalam bidang manajemen pendidikan selama beberapa dekade terakhir. Gomes (2003) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor determinan dalam pencapaian keunggulan kompetitif organisasi, termasuk dalam organisasi pendidikan. Dalam konteks sekolah dasar, guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas tinggi akan menghasilkan proses pembelajaran yang efektif, lingkungan belajar yang kondusif, dan pada akhirnya *output* pendidikan yang berkualitas.

Teori Resource-Based View (RBV) yang dikembangkan oleh Barney (1991) memberikan kerangka teoritis yang kuat untuk memahami hubungan antara MSDM dan mutu pendidikan. Teori ini menekankan bahwa keunggulan kompetitif berkelanjutan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya yang unik, langka, dan sulit ditiru oleh organisasi lain. Dalam konteks sekolah, sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi,

dedikasi yang kuat, dan kemampuan inovasi yang baik merupakan aset strategis yang dapat menciptakan nilai tambah dan diferensiasi dibandingkan dengan sekolah lain.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh berbagai ahli menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara praktik MSDM yang baik dengan berbagai indikator mutu pendidikan. Stronge (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa sekolah-sekolah yang menerapkan sistem rekrutmen guru yang selektif, program pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan sistem evaluasi kinerja yang efektif menunjukkan prestasi akademik siswa yang lebih tinggi dibandingkan dengan sekolah yang tidak menerapkan praktik tersebut. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Darling-Hammond (2017) yang menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan kualitas guru melalui MSDM yang efektif memberikan *return* yang sangat tinggi dalam bentuk peningkatan hasil belajar siswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*) yang bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis berbagai sumber literatur yang relevan dengan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. Studi literatur dipilih sebagai metode penelitian karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai penelitian sebelumnya serta teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penelusuran literatur dari berbagai sumber yang *credible* dan relevan. Sumber literatur yang digunakan meliputi jurnal ilmiah nasional dan internasional yang telah terindeks, buku-buku akademik yang ditulis oleh para ahli di bidang manajemen pendidikan dan sumber daya manusia, laporan penelitian dari lembaga-lembaga pendidikan terpercaya, serta dokumen kebijakan pendidikan dari pemerintah Indonesia. Kriteria inklusi yang ditetapkan dalam pemilihan literatur adalah publikasi yang diterbitkan dalam rentang waktu 10 tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan kebaruan informasi, publikasi yang fokus pada topik manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan dasar, dan publikasi yang memiliki metodologi penelitian yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PENDIDIKAN DASAR

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahap yang sistematis. Tahap pertama adalah identifikasi dan kategorisasi literatur berdasarkan tema-tema utama yang berkaitan dengan penelitian, yaitu konsep MSDM di sekolah, mutu pendidikan dasar, peran guru, supervisi akademik, dan hubungan antara MSDM dengan mutu pendidikan. Tahap kedua adalah analisis konten dari setiap literatur untuk mengidentifikasi temuan-temuan kunci, konsep-konsep penting, dan argumen-argumen yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Tahap ketiga adalah sintesis informasi dari berbagai sumber untuk mengidentifikasi pola-pola, konsistensi, dan inkonsistensi dalam temuan-temuan yang ada. Tahap keempat adalah interpretasi dan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil sintesis yang telah dilakukan.

Untuk memastikan kualitas dan kredibilitas penelitian, dilakukan triangulasi sumber dengan menggunakan berbagai jenis literatur dari berbagai perspektif dan konteks yang berbeda. Selain itu, dilakukan juga *critical appraisal* terhadap setiap sumber literatur untuk menilai kualitas metodologi, validitas temuan, dan relevansi dengan konteks penelitian. Keterbatasan penelitian ini terletak pada dependensi terhadap kualitas dan ketersediaan literatur yang ada, serta kemungkinan bias publikasi dimana penelitian dengan hasil positif lebih cenderung untuk dipublikasikan dibandingkan dengan penelitian yang memiliki hasil negatif atau tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dan signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. Temuan ini konsisten dengan teori Resource-Based View yang menekankan bahwa keunggulan kompetitif organisasi, termasuk sekolah, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam konteks sekolah dasar, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, terutama guru dan tenaga kependidikan, merupakan aset strategis yang dapat menciptakan nilai tambah dan diferensiasi dalam pencapaian mutu pendidikan.

Implementasi fungsi-fungsi MSDM di sekolah dasar menunjukkan dampak yang berbeda-beda terhadap peningkatan mutu pendidikan. Fungsi rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara selektif dan berdasarkan kompetensi terbukti dapat meningkatkan kualitas guru yang pada akhirnya berdampak pada prestasi akademik siswa. Sekolah-

sekolah yang menerapkan sistem rekrutmen yang ketat dengan kriteria yang jelas tentang kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional cenderung memiliki guru-guru yang lebih berkualitas dan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif. Hal ini sejalan dengan temuan McKinsey & Company yang menunjukkan bahwa kualitas guru merupakan faktor determinan utama dalam prestasi siswa.

Fungsi pengembangan profesional berkelanjutan juga menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan dasar. Program-program pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan terbukti dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, menggunakan teknologi pendidikan, dan mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif. Literatur menunjukkan bahwa guru-guru yang secara konsisten mengikuti program pengembangan profesional memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam mengajar, kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan kurikulum, dan mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih menarik bagi siswa.

Supervisi akademik sebagai salah satu komponen penting dalam MSDM sekolah juga menunjukkan peran yang krusial dalam peningkatan mutu pendidikan. Supervisi yang dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, dan bersifat konstruktif terbukti dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan supervisi akademik yang baik mampu memberikan *feedback* yang efektif kepada guru, mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk peningkatan kinerja guru. Namun, literatur juga menunjukkan bahwa masih banyak kepala sekolah yang belum memiliki kemampuan supervisi akademik yang memadai, sehingga fungsi ini belum optimal dalam berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Sistem penilaian kinerja yang fair dan objektif juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Literatur menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang transparan, berdasarkan kriteria yang jelas, dan memberikan *feedback* yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi guru untuk terus memperbaiki kualitas mengajarnya. Sebaliknya, sistem penilaian yang tidak fair, subjektif, atau tidak memberikan *feedback* yang jelas dapat menurunkan motivasi guru dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PENDIDIKAN DASAR

Aspek kompensasi dan kesejahteraan juga memiliki korelasi yang signifikan dengan mutu pendidikan, meskipun bukan merupakan faktor tunggal yang menentukan. Guru-guru yang memiliki tingkat kesejahteraan yang memadai cenderung lebih fokus dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah. Namun, literatur juga menunjukkan bahwa faktor intrinsik seperti kepuasan dalam mengajar, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan karir seringkali lebih berpengaruh terhadap kinerja guru dibandingkan dengan faktor finansial semata.

Tantangan dalam implementasi MSDM di sekolah dasar juga teridentifikasi melalui analisis literatur. Tantangan utama meliputi keterbatasan anggaran untuk program pengembangan SDM, kurangnya kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola SDM, resistensi terhadap perubahan dari sebagian guru, serta keterbatasan akses terhadap program pengembangan profesional terutama di daerah-daerah terpencil. Tantangan-tantangan ini memerlukan solusi yang komprehensif dan dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan stakeholder pendidikan lainnya.

Iklim organisasi sekolah juga memiliki peran yang penting dalam efektivitas implementasi MSDM. Sekolah-sekolah yang memiliki iklim organisasi yang kondusif, dengan komunikasi yang terbuka, kolaborasi yang baik antar guru, dan dukungan yang kuat dari kepala sekolah, cenderung lebih berhasil dalam mengimplementasikan praktik-praktik MSDM yang efektif. Sebaliknya, sekolah dengan iklim organisasi yang kurang kondusif, dengan konflik internal yang tinggi atau kurangnya dukungan kepemimpinan, mengalami kesulitan dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dan signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. Implementasi MSDM yang optimal, yang mencakup rekrutmen guru berkualitas, program pengembangan profesional berkelanjutan, supervisi akademik yang efektif, sistem penilaian kinerja yang fair, dan pemberdayaan tenaga kependidikan secara holistik, terbukti dapat meningkatkan prestasi akademik siswa, kepuasan kinerja guru, dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif untuk pembelajaran.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sekolah dasar dengan praktik MSDM yang baik memiliki keunggulan kompetitif dalam pencapaian mutu pendidikan dibandingkan dengan sekolah yang belum menerapkan praktik MSDM secara optimal. Kualitas guru sebagai ujung tombak pendidikan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran, dan kualitas guru ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka direkrut, dikembangkan, dan diberdayakan melalui sistem MSDM yang efektif.

Supervisi akademik yang dilakukan secara sistematis dan konstruktif terbukti dapat meningkatkan kemampuan profesional guru dan kualitas pembelajaran di kelas. Namun, efektivitas supervisi akademik sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah sebagai supervisor dan iklim organisasi sekolah yang mendukung. Sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan juga berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, sementara program pengembangan profesional berkelanjutan memastikan bahwa guru dapat beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perubahan kurikulum.

Penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai tantangan dalam implementasi MSDM di sekolah dasar, termasuk keterbatasan anggaran, kurangnya kemampuan manajerial kepala sekolah, dan resistensi terhadap perubahan. Tantangan-tantangan ini memerlukan pendekatan yang komprehensif dan dukungan dari berbagai stakeholder untuk dapat diatasi secara efektif.

SARAN

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, beberapa saran dapat dirumuskan untuk meningkatkan efektivitas peran MSDM dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. Pertama, pemerintah perlu mengembangkan kebijakan yang lebih komprehensif tentang standar MSDM di sekolah dasar, termasuk penetapan kriteria yang jelas untuk rekrutmen guru, standar kompetensi kepala sekolah dalam mengelola SDM, dan alokasi anggaran yang memadai untuk program pengembangan SDM. Kebijakan ini harus disertai dengan panduan implementasi yang praktis dan dapat disesuaikan dengan kondisi lokal masing-masing daerah.

Kedua, perlu dilakukan peningkatan kapasitas kepala sekolah dalam bidang manajemen sumber daya manusia melalui program pelatihan dan sertifikasi yang komprehensif. Program ini harus mencakup kemampuan dalam merencanakan kebutuhan

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PENDIDIKAN DASAR

SDM, melakukan supervisi akademik yang efektif, mengelola konflik, dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Selain itu, perlu dikembangkan sistem mentoring dimana kepala sekolah yang berpengalaman dapat membimbing kepala sekolah yang baru atau kurang berpengalaman.

Ketiga, sekolah-sekolah perlu mengembangkan sistem MSDM yang lebih sistematis dan profesional dengan menyusun rencana strategis pengembangan SDM, mengimplementasikan sistem rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi, mengembangkan program pengembangan profesional yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan, serta menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan memberikan *feedback* yang konstruktif. Sekolah juga perlu membangun kemitraan dengan lembaga pendidikan tinggi dan organisasi profesi untuk mendukung program pengembangan SDM.

Keempat, perlu dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi yang efektif untuk mengukur dampak implementasi MSDM terhadap mutu pendidikan. Sistem ini harus mencakup indikator-indikator yang jelas dan terukur, proses pengumpulan data yang sistematis, dan mekanisme *feedback* yang dapat digunakan untuk perbaikan berkelanjutan. Hasil monitoring dan evaluasi ini harus dijadikan dasar untuk penyesuaian strategi dan program MSDM di sekolah.

Kelima, perlu dilakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam tentang praktik-praktik MSDM yang efektif di sekolah dasar dengan menggunakan pendekatan empiris dan metodologi yang lebih variatif. Penelitian dapat difokuskan pada aspek-aspek spesifik seperti efektivitas berbagai model supervisi akademik, dampak program pengembangan profesional terhadap kinerja guru, atau pengaruh iklim organisasi terhadap implementasi MSDM. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan model MSDM yang lebih efektif dan sesuai dengan konteks Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Darling-Hammond, L. (2017). *Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence*. Education Policy Analysis Archives, 8(1), 1-44.

- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2007). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2021). *Laporan kinerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi tahun 2021*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- McKinsey & Company. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. McKinsey & Company.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Salim, A., & Kurniawan, M. (2012). *Manajemen mutu pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2014). *Supervision: A redefinition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Stronge, J. H. (2018). *Qualities of effective teachers*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.