

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD Negeri 45 Bilah Hulu

Faisal Efendi Siregar¹, Darpansyah Putra², M. Saddam Ariady³, Amin Harahap⁴

^{1,2,3,4}Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Email: faisalefendisir@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 45 Bilah Hulu, khususnya dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, serta tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan *field research*, di mana data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi, serta data sekunder diperoleh dari studi literatur. Informan utama terdiri dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Koordinator Tenaga Kependidikan, dan salah satu Guru senior. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di sekolah ini dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, dengan strategi seperti pelatihan internal, pembagian tugas berdasarkan kompetensi, sistem evaluasi kinerja, serta pembinaan kedisiplinan dan etika kerja. Temuan penting dalam penelitian ini adalah perlunya peningkatan literasi teknologi di kalangan guru dan staf serta keterbatasan fasilitas pelatihan yang masih menjadi tantangan. Meskipun demikian, sekolah telah menunjukkan komitmen kuat untuk meningkatkan kualitas SDM melalui komunikasi yang terbuka dan kolaborasi internal maupun eksternal.

Kata Kunci: Manajemen SDM Pendidikan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

This study aims to describe in depth the management of human resources (HR) of educators and education personnel at SD Negeri 45 Bilah Hulu, especially in terms of planning, implementation, coaching, and challenges faced in improving the quality of educators and education personnel. This study uses a descriptive qualitative method with a field research approach, where primary data is obtained through in-depth interviews, direct observation, and documentation, and secondary data is obtained from literature studies. The main informants consist of the Principal, Vice Principal, Education Personnel Coordinator, and one senior teacher. The results of the study indicate that HR management in this school is carried out in stages and continuously, with strategies such as internal training, division of tasks based on competence, performance evaluation systems, and coaching discipline and work ethics. Important findings in this study are the need to improve technological literacy among teachers and staff and the limited training facilities that are still a challenge. Nevertheless, the school has shown a strong commitment to improving the quality of HR through open communication and internal and external collaboration.

Keywords: Education HR Management, Educators and Education Personnel

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen sentral dan strategis dalam lembaga pendidikan. Mutu pendidikan nasional sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang berperan langsung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan operasional sekolah. Namun demikian, fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan, termasuk sekolah dasar, masih menghadapi tantangan serius dalam menciptakan SDM yang unggul, baik dari aspek intelektualitas, profesionalitas, spiritualitas, maupun daya saing. Padahal, untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, diperlukan manajemen SDM yang proaktif, fleksibel, dan mampu mengelola potensi SDM secara strategis. (Ridwan, et.al, 2022) Sebagaimana ditegaskan oleh (Leni Sriharyati, 2023), perubahan sistem kerja dari yang bersifat reaktif menjadi proaktif, serta pergeseran struktur organisasi yang kaku menuju struktur yang adaptif, merupakan syarat penting dalam pengembangan *Human Resource Management* (HRM) di lingkungan pendidikan.

Dalam kaitannya dengan pembangunan nasional, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan menjadi prioritas utama. Menurut (Murtafiah, 2021), ada tiga indikator utama dalam peningkatan mutu pendidikan: pertama, kecukupan sumber daya pendidikan seperti guru, tenaga kependidikan, dan fasilitas belajar; kedua, kualitas proses pembelajaran yang mendorong siswa untuk belajar secara aktif; dan ketiga, hasil akhir berupa kompetensi dan keterampilan siswa yang relevan dengan kebutuhan zaman. Untuk mendukung itu semua, manajemen SDM harus mencakup aspek pelatihan dan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja yang objektif, serta pengelolaan dan perencanaan karier yang matang bagi setiap personel sekolah. Dalam praktiknya, seluruh komponen ini bertujuan agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara profesional, terarah, dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan. (Nurhayati, 2022)

Secara khusus di SD Negeri 45 Bilah Hulu, berbagai permasalahan manajemen SDM masih menjadi kendala dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan berdaya saing. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan belum menunjukkan kompetensi yang merata. Beberapa guru belum maksimal dalam mengintegrasikan teknologi informasi dalam pembelajaran, sementara sebagian tenaga kependidikan belum memahami tugas pokok dan fungsinya secara jelas. Minimnya pelatihan, kurangnya fasilitas pendukung kerja, serta lemahnya sistem evaluasi kinerja menyebabkan kinerja mereka kurang optimal. Sebagaimana diungkapkan oleh (Rudi Risdianto, et.al, 2023), manajemen SDM yang baik harus mampu menciptakan sistem perencanaan, pengembangan, dan evaluasi berkelanjutan demi meningkatkan kinerja individu dan lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi SD Negeri 45 Bilah Hulu untuk mengembangkan model manajemen SDM yang profesional dan adaptif sebagai solusi dalam menjawab tantangan mutu pendidikan yang terus berkembang.

Menurut (K.A. Rahman, et.al, 2023), manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dasar merupakan faktor utama dalam

menjamin tercapainya tujuan pendidikan secara menyeluruh. Manajemen yang baik mencakup pengorganisasian tenaga kerja sesuai kompetensi, pembinaan yang berkelanjutan, serta evaluasi kinerja secara berkala. Sekolah dasar sebagai fondasi awal pendidikan harus mampu mengelola SDM secara profesional agar mampu menciptakan iklim belajar yang kondusif dan efektif. Dengan SDM yang kompeten dan terkelola dengan baik, kualitas layanan pendidikan di tingkat dasar akan semakin meningkat.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, terutama di tingkat sekolah dasar sebagai fondasi awal pembentukan karakter dan kompetensi siswa. Namun, pada kenyataannya, masih banyak lembaga pendidikan dasar, termasuk di SD Negeri 45 Bilah Hulu, yang belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM secara optimal. Permasalahan umum yang dihadapi adalah lemahnya pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja guru maupun tenaga kependidikan. Selain itu, kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan strategis serta menyelesaikan permasalahan internal sekolah masih terbilang kurang, sehingga berdampak pada lemahnya koordinasi dan efektivitas kerja seluruh unsur SDM.

Di SD Negeri 45 Bilah Hulu, berbagai tantangan muncul dalam pelaksanaan manajemen SDM, antara lain rendahnya pemahaman tenaga kependidikan terhadap tugas pokok dan fungsinya, minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta kurangnya dukungan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, masih ditemukan guru-guru yang belum sepenuhnya menguasai teknologi informasi dan metode pembelajaran yang inovatif, sehingga berdampak pada kurangnya relevansi pendidikan dengan tuntutan zaman. Fenomena ini diperparah oleh sistem evaluasi dan pembinaan yang tidak berjalan secara rutin, serta tidak adanya penghargaan yang dapat memotivasi peningkatan kinerja. Kondisi ini menyebabkan proses pendidikan berjalan stagnan dan belum mampu menjawab ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pendidikan dasar yang bermutu. (Noor Liyana, et.al, 2023)

Permasalahan ini mempertegas pentingnya pembenahan sistem manajemen SDM di sekolah, terutama dengan mengedepankan pendekatan mutu (*quality oriented*) dalam segala aspek. Upaya pemerintah melalui UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sesungguhnya menjadi dasar untuk memperbaiki mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Namun implementasinya masih belum maksimal di lapangan, termasuk di SD Negeri 45 Bilah Hulu. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna mengidentifikasi kondisi aktual manajemen SDM di sekolah tersebut, mengungkap hambatan-hambatan yang terjadi, serta memberikan gambaran strategis mengenai langkah-langkah optimalisasi manajemen SDM agar mampu menjawab tantangan pendidikan di era modern dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan dasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif sebagaimana dijelaskan oleh (Meleong, 2017), yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan diterapkan di SD Negeri 45 Bilah Hulu. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap fenomena secara komprehensif, berdasarkan realitas sosial yang berlangsung di lingkungan sekolah secara alami. Fokus utama dalam penelitian ini adalah pada strategi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, serta pengembangan SDM yang dilakukan oleh pihak sekolah, khususnya dalam mendukung kualitas proses pendidikan.

Sumber data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung kepada empat informan utama yang berperan aktif dalam proses manajerial SDM di sekolah, yaitu: Endang Sri Dewi, S.Pd (Kepala Sekolah), Eko Susanto, S.Pd (Wakil Kepala Sekolah), Edi Suwanto, S.Pd (Koordinator Tenaga Kependidikan), dan Fitri, S.Pd (Guru Senior). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi non-partisipatif, dan dokumentasi kegiatan sekolah yang berkaitan dengan pengelolaan SDM. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai referensi literatur yang relevan, seperti buku-buku manajemen pendidikan, jurnal ilmiah, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang mendukung kajian mengenai pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dasar. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dari (Matthew & Michael Huberman, 2014), yang terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 45 Bilah Hulu merupakan aspek krusial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif, profesional, dan berdaya saing. Keberhasilan sebuah sekolah dalam menyelenggarakan proses pembelajaran yang bermutu sangat ditentukan oleh bagaimana pengelolaan SDM dilakukan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai aset strategis yang harus dikembangkan kompetensinya melalui perencanaan, pelatihan, pembinaan, serta evaluasi kinerja yang tepat. Oleh karena itu, pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana praktik manajemen SDM dijalankan di SD Negeri 45 Bilah Hulu, termasuk strategi yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Endang Sri Dewi selaku Kepala Sekolah SD di Negeri 45 Bilah Hulu menjelaskan bahwa; (Endang Sri Dewi, 2025)

“Manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Menurutnya, perencanaan kebutuhan tenaga pendidik selalu disesuaikan dengan jumlah peserta didik serta beban mengajar yang efektif. Dalam pelaksanaannya,

sekolah berupaya meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan supervisi akademik, pelatihan internal, serta mengikutsertakan guru dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan. Selain itu, pembinaan terhadap tenaga kependidikan seperti staf administrasi dan penjaga sekolah juga dilakukan, terutama dalam hal kedisiplinan, etika kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas. Ibu Endang menekankan pentingnya komunikasi yang baik antar seluruh komponen sekolah agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung. Salah satu bentuk nyata dari manajemen SDM yang dilakukan adalah evaluasi rutin terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui rapat internal dan laporan kerja berkala. Di sisi lain, beliau mengakui bahwa masih terdapat beberapa tantangan seperti keterbatasan fasilitas pelatihan dan kurangnya literasi teknologi pada sebagian guru dan staf, yang menjadi fokus perhatian sekolah dalam pengembangan SDM ke depan. Oleh karena itu, beliau terus mendorong adanya kolaborasi dengan pihak eksternal agar sekolah dapat meningkatkan kapasitas sumber daya manusia secara menyeluruh dan berkelanjutan”.

Hasil wawancara bersama Eko Susanto Selaku Wakil Kepala Sekolah di SD Negeri 45 Bilah Hulu menjelaskan bahwa; (Eko Susanto, 2025)

“Setiap guru dan tenaga kependidikan diberi ruang untuk menyampaikan ide serta aspirasi mereka dalam rapat-rapat internal, yang kemudian menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sekolah. Selain itu, dalam hal pengembangan kompetensi, pihak sekolah secara aktif mendorong guru mengikuti pelatihan daring maupun luring yang relevan dengan bidang tugasnya. Menurut Eko Susanto, salah satu tantangan terbesar adalah kurangnya pemerataan dalam penguasaan teknologi informasi di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan, yang berdampak pada proses administrasi maupun pembelajaran. Untuk itu, pihak sekolah telah merancang program pendampingan teknologi secara internal. Ia juga menambahkan bahwa pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kemampuan masing-masing individu menjadi kunci agar kinerja tetap optimal. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala dan dijadikan dasar dalam memberikan penghargaan atau tindak lanjut pembinaan. Dengan manajemen yang tepat, beliau berharap SD Negeri 45 Bilah Hulu mampu menjadi sekolah yang tidak hanya unggul dalam akademik, tetapi juga profesional dalam pengelolaan SDM”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini telah berjalan secara terstruktur dan berkesinambungan, meskipun masih menghadapi beberapa tantangan. Sekolah secara aktif melakukan perencanaan kebutuhan SDM, pelatihan kompetensi, evaluasi kinerja, dan pembinaan yang mencakup baik guru maupun tenaga kependidikan non-guru. Keterlibatan semua elemen sekolah dalam

pengambilan keputusan serta pemberian ruang aspirasi menunjukkan adanya pola manajemen partisipatif yang mendukung iklim kerja kolaboratif. Namun demikian, keterbatasan fasilitas pelatihan dan belum meratanya literasi teknologi di kalangan guru dan staf menjadi fokus utama yang sedang diupayakan solusinya melalui program pendampingan internal dan kerja sama eksternal. Dengan strategi manajerial yang tepat dan berbasis kebutuhan, SD Negeri 45 Bilah Hulu menunjukkan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas SDM demi mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik.

Hasil penelitian bersama Bapak Edi Suwanto Selaku Koordinator Tenaga Kependidikan di SD Negeri 45 Bilah Hulu menjelaskan bahwa; (Edi Suwanto, 2025)

“Manajemen tenaga kependidikan di SD Negeri 45 Bilah Hulu difokuskan pada penguatan disiplin, pembagian tugas yang jelas, serta peningkatan tanggung jawab kerja. Salah satu strategi yang diterapkan adalah sistem rotasi tugas untuk staf tertentu, misalnya petugas kebersihan secara bergilir menangani area kelas, kantor, dan halaman sekolah, agar semua area tetap terpantau dan terjaga kebersihannya. Selain itu, kami juga menetapkan jadwal briefing pagi setiap hari Senin dan Kamis guna menyampaikan informasi dan arahan teknis yang harus dijalankan oleh staf selama seminggu ke depan. Contohnya, saat ada kegiatan sekolah seperti lomba atau kunjungan dari pihak dinas, kami membentuk tim kerja khusus yang dibagi berdasarkan keahlian masing-masing staf, seperti bagian perlengkapan, kebersihan, dan dokumentasi. Kami juga memiliki sistem laporan mingguan tertulis yang wajib diserahkan oleh setiap tenaga kependidikan sebagai bahan evaluasi. Melalui pendekatan ini, kami berusaha memastikan bahwa tenaga kependidikan tidak hanya menjadi pelengkap administratif, tetapi menjadi bagian penting dalam mewujudkan lingkungan belajar yang kondusif dan profesional”

Sejalan dengan hasil wawancara bersama Ibu Fitri Selaku Guru di Kependidikan di SD Negeri 45 Bilah Hulu menjelaskan bahwa; (Fitri, 2025)

“Manajemen sumber daya manusia di sekolah ini sudah mulai menunjukkan kemajuan, terutama dalam hal pembinaan dan pengembangan kompetensi guru. Menurut saya, adanya komunikasi rutin antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan sangat membantu dalam menyelesaikan berbagai persoalan di sekolah. Salah satu contoh konkret adalah ketika guru diberikan kesempatan untuk menyusun rencana pembelajaran secara kolaboratif, lalu dibahas bersama dalam forum MGMP internal sekolah. Ini sangat bermanfaat untuk saling bertukar ide dan memperbaiki kualitas pembelajaran. Selain itu, guru juga difasilitasi untuk mengikuti pelatihan daring seperti pelatihan Kurikulum Merdeka dan penggunaan platform digital dalam pembelajaran. Meski demikian, masih ada kendala seperti keterbatasan akses internet di beberapa ruang kelas serta belum meratanya pemahaman teknologi di kalangan guru senior. Oleh karena itu, saya berharap ke depan sekolah bisa

menyediakan pelatihan tambahan yang lebih teknis dan menyesuaikan dengan kebutuhan guru di lapangan, sehingga SDM kita bisa semakin siap menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang”.

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 45 Bilah Hulu telah dilakukan secara terstruktur dan progresif. Dari sisi tenaga kependidikan, manajemen difokuskan pada penguatan kedisiplinan, pembagian tugas yang efektif, serta pelaksanaan sistem evaluasi dan rotasi kerja untuk meningkatkan efisiensi dan tanggung jawab. Sementara itu, dari sisi pendidik, terdapat upaya nyata dalam meningkatkan kompetensi guru melalui forum kolaboratif, pelatihan daring, dan pembinaan yang berkelanjutan. Komunikasi yang baik antar seluruh komponen sekolah menjadi kekuatan utama dalam membangun suasana kerja yang produktif. Meski masih terdapat kendala seperti keterbatasan fasilitas dan kemampuan teknologi di beberapa kalangan, namun semangat untuk berkembang dan membangun SDM yang profesional terus ditingkatkan guna mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik.

Manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 45 Bilah Hulu telah menunjukkan arah pengelolaan yang sistematis, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan kualitas. Melalui perencanaan yang matang, pembinaan berkelanjutan, pembagian tugas yang efektif, serta dukungan komunikasi yang terbuka antar komponen sekolah, lembaga ini terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan profesional. Meskipun masih dihadapkan pada tantangan seperti keterbatasan fasilitas pelatihan dan literasi teknologi yang belum merata, komitmen kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi diri menjadi modal penting dalam mendorong kemajuan mutu pendidikan. Dengan penguatan sinergi internal serta kerja sama eksternal yang berkelanjutan, SD Negeri 45 Bilah Hulu optimis mampu mencetak sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan siap menghadapi dinamika pendidikan di masa depan

PEMBAHASAN

Manajemen SDM di SD Negeri 45 Bilah Hulu telah menunjukkan pendekatan sistematis dan kolaboratif yang mengedepankan prinsip partisipasi semua komponen sekolah. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam merancang kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, serta mendorong pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan internal, supervisi akademik, hingga partisipasi dalam pelatihan eksternal dari Dinas Pendidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Herlin Nitasari, et.al, 2023), yang menegaskan bahwa manajemen SDM tenaga pendidik harus melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian secara menyeluruh. Di SD Negeri 45 Bilah Hulu, strategi-strategi tersebut tampak dalam pengaturan beban kerja, evaluasi kinerja berkala, dan pembinaan moralitas kerja, baik bagi guru maupun tenaga administrasi. Komunikasi

terbuka antara kepala sekolah dan staf juga menjadi kunci terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Selanjutnya, dari sisi implementasi teknis, pengelolaan tenaga kependidikan seperti staf administrasi dan kebersihan dilakukan melalui sistem rotasi tugas, pembagian peran berbasis keahlian, serta pemberlakuan laporan mingguan sebagai bahan evaluasi. Proses ini mendukung profesionalisme kerja sekaligus meningkatkan tanggung jawab individu. Konsep ini sejalan dengan temuan (Noor Liyana, et.al, 2023), yang menekankan pentingnya proses pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan berbasis analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang, serta melibatkan semua unsur organisasi. Ia juga menyatakan bahwa pengembangan SDM tidak dapat dilakukan secara instan, namun melalui tahapan sistematis dan kolaboratif. Di SD Negeri 45 Bilah Hulu, praktik ini terlihat dari koordinasi antar komponen sekolah dalam forum MGMP internal, serta penyusunan rencana kerja secara partisipatif yang memperkuat budaya gotong royong dan rasa kepemilikan bersama terhadap kemajuan sekolah.

Selain itu, pentingnya kualitas sumber daya manusia juga ditekankan oleh (Nasri, 2020), yang menyatakan bahwa manajemen adalah proses untuk mengelola suatu kegiatan agar berjalan efisien dan efektif melalui koordinasi antar individu. Ia menyoroti bahwa kualitas SDM lebih penting daripada kuantitas, karena kualitas mencakup kemampuan fisik dan non-fisik seperti intelektual dan mental. Dalam konteks SD Negeri 45 Bilah Hulu, keterbatasan dalam literasi teknologi dan akses internet menjadi tantangan utama yang sedang dihadapi, terutama oleh guru senior. Namun, komitmen sekolah dalam mengembangkan SDM melalui pelatihan digital dan *coaching* internal menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas individu terus dilakukan. Dengan demikian, praktik manajemen SDM di sekolah ini tidak hanya berorientasi pada administrasi, tetapi juga pada peningkatan kapasitas dan karakter tenaga pendidik serta kependidikan sebagai pilar utama dalam menciptakan pendidikan yang bermutu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 45 Bilah Hulu telah diterapkan secara terstruktur dan adaptif terhadap kebutuhan sekolah. Perencanaan yang matang, pembinaan yang konsisten, sistem evaluasi kinerja, serta kolaborasi internal menjadi kekuatan utama dalam mendukung mutu pendidikan. Meskipun masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan fasilitas pelatihan dan literasi teknologi yang belum merata, semangat untuk berkembang dan keterbukaan terhadap perubahan menjadi modal penting dalam mewujudkan SDM yang profesional dan kompeten.

DAFTAR PUSTAKA

Herlin Nitasari, et.al. (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sma Negeri 2 Bandar Lampung

- Kec.Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2 (4).
- K.A. Rahman, et.al. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di TK Al-Aqsha Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 13 (1).
- Leni Sriharyati. (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Mts Swasta Hidayatul Qur'an. *Jurnal manajemen dan Pendidikan*, 2 (5).
- Matthew & Michael Huberman. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Meleong. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Murtafiah. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus : Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10 (2).
- Nasri. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Pandawa : Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, 2 (1).
- Noor Liyana, et.al. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Journal on Education*, 5 (4).
- Nurhayati. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Impis*, 3 (1).
- Ridwan, et.al. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sma Nurul Fikri Makassar. *El-Idarah : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8 (2).
- Rudi Risdianto, et.al. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8 (2).