

## Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 28 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu

Sapriyani<sup>1</sup>, Ummy Hairani<sup>2</sup>, Aldyani Remadhina Nomy<sup>3</sup>, Amin Harahap<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Email: [aldyaninomy@gmail.com](mailto:aldyaninomy@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja guru, dengan fokus pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen SDM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode penelitian lapangan (field research). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Informan utama terdiri dari kepala sekolah dan beberapa guru kelas yang memiliki peran aktif dalam kegiatan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di sekolah masih menghadapi berbagai tantangan, di antaranya rendahnya kedisiplinan guru, minimnya motivasi mengikuti pelatihan, lemahnya komunikasi dua arah, serta kurangnya sistem monitoring dan apresiasi terhadap kinerja guru. Meskipun kepala sekolah telah melakukan upaya pembinaan dan penataan tugas berdasarkan kompetensi, pelaksanaannya belum berjalan optimal. Guru juga menyampaikan perlunya pendekatan yang lebih manusiawi dan suportif agar mereka merasa didengar, dihargai, dan difasilitasi. Dengan demikian, strategi pengelolaan SDM yang lebih terstruktur, komunikatif, dan partisipatif sangat dibutuhkan untuk mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan dan menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik.

Kata Kunci: Pengelolaan, SDM, Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan, Pembinaan Guru

### ABSTRACT

*This study aims to determine how human resource management (HR) improves teacher performance, with a focus on planning, implementation, and evaluation of HR management. This study uses a descriptive qualitative approach with field research methods. Data collection techniques are carried out through in-depth interviews, direct observation, and documentation. The main informants consist of the principal and several class teachers who have an active role in school activities. The results of the study indicate that HR management in schools still faces various challenges, including low teacher discipline, minimal motivation to participate in training, weak two-way communication, and the lack of a monitoring and appreciation system for teacher performance. Although the principal has made efforts to provide guidance and arrange tasks based on competency, the implementation has not been optimal. Teachers also conveyed the need for a more humane and supportive approach so that they feel heard, appreciated, and facilitated. Thus, a more structured, communicative, and participatory HR management strategy is needed to encourage continuous improvement in teacher performance and create better quality education.*

*Keywords: Management, HR, Teacher Performance, Education Management, Teacher Development*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk di dunia pendidikan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, seluruh sarana, prasarana, dan fasilitas tidak akan dapat berfungsi secara optimal. Selama ini, istilah SDM lebih banyak dikenal dalam dunia bisnis, namun pada kenyataannya peran SDM juga sangat besar dalam sektor pendidikan sebagai penentu utama terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas. (Emelia Rahmadany, 2024)

Pendidikan sendiri merupakan suatu proses yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk meningkatkan kemampuan peserta didik secara menyeluruh, baik secara afektif, kognitif, maupun psikomotorik. Dalam pelaksanaannya, pendidikan membutuhkan SDM yang kompeten, terutama guru, sebagai pelaku utama dalam proses belajar mengajar. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola tenaga pendidik secara efektif, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian, hingga pemberdayaan guru. (Joni Iskandar, 2024)

Seiring dengan berkembangnya zaman, pendidikan tidak hanya menekankan pada transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga menuntut adanya tenaga pendidik yang mampu membentuk karakter dan daya saing peserta didik. Pemerintah melalui visi Presiden Joko Widodo juga menegaskan pentingnya pembangunan SDM, yang dimulai dari pembinaan terhadap guru. Guru yang memiliki kompetensi akan memberikan pengaruh besar terhadap kualitas pendidikan, sehingga mutu SDM guru menjadi jiwa dari keberlangsungan sistem pendidikan di sekolah. (Emelia Rahmadany, 2024)

Kinerja guru menjadi indikator utama dari keberhasilan proses pendidikan. Kinerja ini mencerminkan sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Kinerja guru yang baik akan tampak dari kedisiplinan, persiapan mengajar, semangat dalam pembelajaran, penggunaan metode yang variatif, dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran secara menyeluruh. (Prita Indriawati, et.al, 2022) Menurut (Mohamad Muspawi, 2021), kinerja guru tidak terlepas dari berbagai faktor, baik internal seperti motivasi dan pengetahuan pribadi, maupun eksternal seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan dukungan rekan kerja.

Menurut (Daud, 2015), kualitas sumber daya manusia tidak hanya dinilai dari kemampuan fisik, tetapi juga dari tingkat pendidikan, pengalaman, kematangan sikap, dan keterampilan kerja. Guru yang memiliki pengetahuan yang cukup, bersikap profesional, serta mampu menerapkan keterampilan dalam mengajar, akan memiliki kinerja yang lebih efektif. Kualitas SDM yang sesuai dengan kebutuhan kerja akan memberikan dampak besar terhadap peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas seorang guru.

Selanjutnya ungkapan (Simamora, 2018), Kemampuan SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja individu. Semakin tinggi kualitas dan kemampuan SDM, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat ditunjukkan. Pelaksanaan tugas

yang efektif akan membawa dampak positif terhadap kinerja guru dan berdampak pula terhadap pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi prioritas dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Kinerja guru yang baik dan memuaskan dapat dilihat dari keberhasilan guru dalam memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang ditetapkan. Standar tersebut meliputi kualifikasi akademik, seperti lulusan sarjana atau diploma IV, sertifikasi pendidik, kesehatan jasmani dan rohani, serta kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sementara itu, kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

Namun, berdasarkan realitas yang terjadi di SD Negeri 28 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu, ditemukan berbagai permasalahan yang mengarah pada rendahnya kinerja guru. Beberapa guru menunjukkan kurangnya kedisiplinan, rendahnya motivasi kerja, serta keterbatasan dalam mengembangkan metode pembelajaran yang efektif. Situasi ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di sekolah tersebut belum terlaksana secara optimal. Kurangnya pembinaan, minimnya pelatihan, serta tidak adanya sistem penghargaan dan sanksi yang jelas membuat pengelolaan guru menjadi kurang efektif dan tidak mendukung peningkatan kinerja.

Kinerja guru di SD Negeri 28 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu, masih menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan perhatian serius. Beberapa guru belum menunjukkan kedisiplinan yang optimal, seperti keterlambatan datang ke sekolah, kurangnya persiapan dalam mengajar, serta rendahnya keterlibatan dalam kegiatan administrasi dan pengembangan diri. Kondisi ini berdampak pada efektivitas proses pembelajaran dan motivasi belajar siswa. Padahal, guru sebagai ujung tombak pendidikan diharapkan menjadi teladan sekaligus penggerak utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Permasalahan kinerja guru tersebut berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Di SD Negeri 28 Bilah Hulu, pengelolaan SDM seperti perencanaan kebutuhan guru, pelatihan, pengawasan, dan evaluasi kinerja belum berjalan secara maksimal. Tidak semua guru mendapatkan pembinaan yang merata, dan belum ada sistem penghargaan atau sanksi yang diterapkan secara konsisten. Akibatnya, motivasi dan profesionalitas guru cenderung stagnan, yang pada akhirnya memengaruhi capaian pembelajaran siswa secara keseluruhan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk dilakukan penelitian yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia di SD Negeri 28 Bilah Hulu dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang sudah diterapkan, hambatan yang dihadapi, serta solusi yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kerja guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang tepat bagi pihak sekolah maupun pemangku kebijakan pendidikan setempat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif (Meleong, 2017) dengan tujuan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana bentuk dan peran pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 28 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini dilakukan secara langsung di lokasi dengan melibatkan interaksi intensif antara peneliti dan subjek penelitian untuk memperoleh data yang mendalam dan holistik.

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara langsung dengan informan utama yaitu Rita Hasibuan, S.Pd selaku Kepala Sekolah, dan empat guru kelas yang terdiri dari Arisandi, S.Pd, Zaitam, S.Pd, Budiman, S.Pd. Para informan ini dipilih berdasarkan peran mereka yang strategis dalam pelaksanaan pengelolaan SDM dan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah sehari-hari. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung terhadap aktivitas pembelajaran dan interaksi guru di sekolah, serta dokumentasi sebagai pelengkap data penelitian.

Dalam proses analisis data, penelitian ini menggunakan model analisis interaktif dari (Matthew & Michael Huberman, 2014), yang terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Tahap reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, merangkum, dan memfokuskan data pada aspek-aspek penting yang berhubungan langsung dengan pengelolaan SDM, seperti strategi kepala sekolah dalam pembinaan guru, pelaksanaan pelatihan, dan sistem evaluasi kinerja. Selanjutnya, pada tahap penyajian data, informasi yang telah direduksi disusun dalam bentuk narasi deskriptif dan/atau tabel untuk memudahkan pengamatan terhadap pola-pola dan kecenderungan tertentu. Terakhir, pada tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi, peneliti melakukan interpretasi terhadap data yang dikumpulkan untuk menjawab rumusan masalah dan menarik makna mengenai pengaruh pengelolaan SDM terhadap peningkatan kinerja guru di SD Negeri 28 Bilah Hulu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, karena SDM terutama guru merupakan penggerak utama dalam proses pembelajaran. Di SD Negeri 28 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu, pengelolaan SDM mencakup tiga fungsi utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, yang kesemuanya memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan. Melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terarah, dan evaluasi yang berkesinambungan, kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, serta membentuk karakter guru yang profesional, kompeten, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Pembahasan berikut akan menguraikan bagaimana ketiga

fungsi manajemen SDM tersebut diterapkan di SD Negeri 28 Bilah Hulu dalam mendukung tercapainya peningkatan kinerja guru.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Rita Hasibuan selaku Kepala Sekolah di SD Negeri 28 Bilah Hulu menjelaskan bahwa; (Rita Hasibuan, 2025)

“Pengelolaan sumber daya manusia di sekolah yang dipimpinnya masih menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah rendahnya kedisiplinan sebagian guru, baik dalam hal kehadiran maupun dalam menjalankan tugas administratif dan perencanaan pembelajaran. Selain itu, belum meratanya motivasi dan inisiatif guru dalam mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri juga menjadi hambatan tersendiri dalam meningkatkan kinerja. Rita Hasibuan menuturkan bahwa meskipun pihak sekolah telah melakukan berbagai upaya perencanaan dan pembinaan, namun semangat kerja guru masih sering terpengaruh oleh kondisi lingkungan sekitar yang cenderung pasif terhadap perubahan. Dalam hal pelaksanaan manajemen SDM, penempatan tugas guru telah diatur sesuai kompetensi masing-masing, namun pelaksanaan tugas masih belum optimal. Kepala sekolah juga menyampaikan bahwa dalam evaluasi, masih ada guru yang kurang menerima kritik dan enggan melakukan refleksi terhadap hasil kinerjanya. Kurangnya dukungan eksternal seperti terbatasnya pelatihan dari dinas pendidikan dan minimnya reward juga menjadi kendala. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan SDM yang lebih intensif, komunikatif, dan berkelanjutan agar tercipta suasana kerja yang profesional dan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rita Hasibuan, S.Pd selaku Kepala Sekolah SD Negeri 28 Bilah Hulu, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di sekolah tersebut masih memerlukan perbaikan yang signifikan, terutama dalam aspek kedisiplinan, motivasi, dan pelaksanaan tugas guru. Meskipun penempatan tugas telah disesuaikan dengan kompetensi masing-masing guru, pelaksanaannya belum berjalan maksimal karena rendahnya semangat kerja, kurangnya inisiatif mengikuti pelatihan, dan resistensi terhadap evaluasi. Selain itu, terbatasnya dukungan eksternal dari dinas pendidikan serta minimnya sistem penghargaan menyebabkan upaya pembinaan yang dilakukan oleh pihak sekolah belum mampu memberikan dampak optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi pengelolaan SDM yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan melibatkan pendekatan yang mampu mendorong perubahan sikap serta budaya kerja para guru menuju arah yang lebih profesional dan produktif.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Arisandi selaku guru SD Negeri 28 Bilah Hulu menjelaskan bahwa; (Arisandi, 2025)

“salah satu persoalan yang paling dirasakan oleh guru adalah kurangnya pembinaan yang berkesinambungan dari pihak luar seperti dinas pendidikan,



serta minimnya ruang bagi guru untuk berkembang melalui pelatihan atau workshop. Ia juga menyoroti bagaimana beban administrasi sering kali tidak seimbang dengan dukungan manajerial, sehingga sebagian guru merasa jenuh dan kehilangan semangat mengajar. Arisandi menambahkan bahwa ada upaya dari kepala sekolah untuk menata ulang pembagian tugas dan melakukan evaluasi, namun hal tersebut seringkali tidak dibarengi dengan komunikasi dua arah yang terbuka, sehingga membuat beberapa guru enggan menyampaikan keluhan atau ide. Kurangnya apresiasi terhadap kinerja juga menjadi sorotan; menurutnya, guru yang sudah berupaya maksimal pun jarang mendapatkan pengakuan, sehingga motivasi cenderung turun. Ia berharap ada sistem pengelolaan SDM yang lebih manusiawi dan mendukung, di mana guru bukan hanya dianggap sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset penting yang perlu didengar, difasilitasi, dan dikembangkan secara nyata”.

Hasil wawancara bersama Zaita selaku guru SD Negeri 28 Bila Hulu menjelaskan bahwa; (Zaita, 2025)

“Tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah ini tidak hanya dirasakan oleh pihak manajemen, tetapi sangat dirasakan langsung oleh para guru di lapangan. Zaita menyampaikan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam pemerataan beban kerja antar guru, di mana ada guru yang merasa terbebani sementara yang lain cenderung longgar tanggung jawabnya. Selain itu, minimnya pelatihan profesional juga menjadi keluhan utama, karena para guru merasa kurang mendapatkan pembekalan yang relevan untuk menjawab tantangan pembelajaran masa kini. Ia juga menilai bahwa sistem komunikasi antara guru dan kepala sekolah masih belum maksimal, sehingga aspirasi atau ide-ide kreatif dari guru belum sepenuhnya tersalurkan. Zaita menambahkan bahwa motivasi kerja guru kerap naik turun, tergantung pada iklim kerja di sekolah, dan menurutnya salah satu solusi yang bisa diterapkan adalah dengan membangun budaya apresiasi dan penguatan motivasi internal secara lebih konsisten. Ia berharap manajemen sekolah lebih terbuka dalam membina dan mengembangkan guru, tidak hanya melalui evaluasi, tetapi juga melalui pendekatan yang membangun dan saling mendukung”.

Selanjutnya ungkapkan hasil wawancara bersama Budiman guru SD Negeri 28 Bila Hulu menjelaskan bahwa; (Budiman, 2025)

“Pengelolaan sumber daya manusia di sekolahnya masih perlu banyak pembenahan, terutama dalam hal penegakan kedisiplinan dan budaya kerja kolektif. Budiman menjelaskan bahwa masih terdapat guru yang belum menunjukkan komitmen penuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya, seperti datang terlambat atau kurang maksimal dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran. Ia menilai bahwa kepala sekolah sebenarnya telah berusaha keras melakukan pembinaan, tetapi kurangnya sanksi tegas dan

sistem monitoring rutin membuat beberapa guru terkesan kurang serius dalam menjalankan perannya. Selain itu, Budiman juga menyoroti minimnya kesempatan pengembangan diri yang difasilitasi sekolah, padahal menurutnya, peningkatan kapasitas guru sangat penting agar mampu mengikuti perkembangan pendidikan yang dinamis. Ia berharap ada pengelolaan SDM yang lebih terstruktur, dengan pendekatan yang tidak hanya administratif, tetapi juga menyentuh aspek psikologis dan motivasi kerja guru. Menurutnya, ketika guru merasa dihargai dan difasilitasi dengan baik, maka secara alami semangat kerja dan kinerja mereka akan meningkat”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Arisandi, Zaita, dan Budiman selaku guru di SD Negeri 28 Bilah Hulu, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di sekolah ini masih menghadapi sejumlah persoalan yang cukup kompleks. Guru-guru merasakan langsung kurangnya pembinaan yang berkelanjutan, minimnya pelatihan profesional, dan lemahnya komunikasi dua arah antara pihak manajemen dengan tenaga pendidik. Selain itu, ketimpangan dalam pembagian beban kerja, rendahnya apresiasi terhadap kinerja guru, serta belum optimalnya sistem monitoring dan sanksi menjadi hambatan dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin dan produktif.

Guru juga menyoroti pentingnya pendekatan yang lebih manusiawi dan suportif dalam pengelolaan SDM, di mana guru dipandang sebagai aset strategis yang perlu difasilitasi, diapresiasi, dan diberdayakan secara maksimal agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan penuh dedikasi. Dengan mempertimbangkan berbagai masukan dari guru yang menjadi subjek utama dalam pelaksanaan pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia di SD Negeri 28 Bilah Hulu perlu dirancang secara lebih strategis, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas kerja guru. Diperlukan komitmen bersama antara kepala sekolah, dinas pendidikan, dan guru itu sendiri untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, penghargaan yang seimbang, serta kesempatan pengembangan diri yang adil. Upaya perbaikan dalam sistem manajemen SDM ini diharapkan dapat mendorong terwujudnya peningkatan kinerja guru yang signifikan demi tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik di masa mendatang.

## PEMBAHASAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di SD Negeri 28 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan temuan dari wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan beberapa guru, diketahui bahwa manajemen SDM di sekolah ini masih menghadapi berbagai tantangan mulai dari rendahnya kedisiplinan, kurangnya motivasi, terbatasnya pelatihan, hingga lemahnya komunikasi dua arah antara pihak manajemen dan guru. Ketiga fungsi utama manajemen perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi—telah

dijalankan namun belum maksimal karena masih ditemukan hambatan struktural maupun psikologis di lapangan. Kepala sekolah telah melakukan upaya seperti pembagian tugas sesuai kompetensi dan evaluasi rutin, namun belum mampu meningkatkan semangat kerja secara menyeluruh karena tidak didukung oleh sistem reward yang adil dan pembinaan yang konsisten dari pihak eksternal seperti dinas pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan strategi pengelolaan SDM yang lebih holistik dan partisipatif, termasuk membangun budaya kerja yang apresiatif, membuka ruang komunikasi terbuka, serta menciptakan program pengembangan guru yang berkelanjutan agar kinerja guru dapat terus ditingkatkan demi kemajuan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan kajian terdahulu, pendapat (Muh. Yahya, et.al, 2023), menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat bergantung pada perencanaan yang matang. Dalam penelitiannya, ia menekankan pentingnya proses rekrutmen yang mempertimbangkan posisi yang dibutuhkan, kriteria penerimaan yang jelas, serta pelatihan-pelatihan yang relevan untuk menunjang peningkatan kompetensi guru. Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan SDM yang baik mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Sementara itu, (Joni Iskandar, 2024), juga mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam proses implementasi kompetensi pedagogik guru. Penelitian ini menekankan bahwa manajemen SDM tidak hanya menyangkut aspek administratif semata, tetapi juga mendukung pengembangan kemampuan profesional guru, terutama dalam menghadapi dinamika pembelajaran. Kedua penelitian tersebut memperkuat bahwa perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen SDM yang tepat dapat menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas dan kinerja guru secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 28 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu masih menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan perhatian serius. Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang telah dilakukan belum sepenuhnya mampu mengatasi permasalahan mendasar seperti rendahnya kedisiplinan, kurangnya motivasi, minimnya pelatihan profesional, serta lemahnya komunikasi dua arah antara manajemen dan guru. Meskipun terdapat upaya dari pihak sekolah untuk menata ulang pembagian tugas dan memberikan pembinaan, namun belum disertai dengan sistem monitoring yang ketat dan penghargaan yang memadai. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi pengelolaan SDM yang lebih holistik, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan potensi guru secara berkelanjutan agar tercipta iklim kerja yang produktif, kondusif, serta mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA



- Daud. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal Serambi Ilmu*, 22 (1).
- Emelia Rahmadany. (2024). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3 (4).
- Joni Iskandar. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smpn 3 Satu Atap Sumberwringin. *Mudir (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 6 (2).
- Matthew & Michael Huberman. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Meleong. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Mohamad Muspawi. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21 (1).
- Muh. Yahya, et.al. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya manusia pada Kompetensi Guru SMK 1 Makassar. *YUME journal of management*, 6 (1).
- Prita Indriawati, et.al. (2022). Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di Sman 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran*, 3 (3).
- Simamora. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3 (2).