

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK DI SD NEGERI 091350 TIGARUNGGU KABUPATEN SIMALUNGUN TAHUN PEMBELAJARAN 2024/2025

Hotmarito Dalima Girsang¹, Antonius Remigius Abi², Darinda Sofia Tanjung³, Regina Sipayung⁴, Irminda Pinem⁵, Hambali⁶

^{1,2,3,4,5}PGSD, FKIP, Universitas Katolik Santo Thomas, Indonesia

hotmagirsang246@gmail.com¹, antonius_remigius@ust.ac.id², darinda_tanjung@ust.ac.id³, sipayungreginal@gmail.com⁴, irminda_pinem@ust.ac.id⁵, hambali@serambimekkah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik di SD Negeri 091350 Tigarunggu, Kabupaten Simalungun tahun 2025. Fokus kajian meliputi perencanaan kebutuhan guru, proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta tantangan yang dihadapi sekolah dalam pengelolaan tenaga pendidik. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM guru telah dilakukan secara bertahap, namun belum sepenuhnya optimal. Perencanaan tenaga pendidik masih bersifat umum dan belum berdasarkan analisis kebutuhan riil. Proses rekrutmen guru mengacu pada kebijakan dinasterkait tanpa keterlibatan langsung dari sekolah. Pelatihan belum berjalan secara berkelanjutan dan evaluasi kinerja cenderung informal serta tidak berbasis indikator terukur. Tantangan lain yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya dan kurangnya koordinasi Lembaga terkait. Rekomendasi meliputi peningkatan pelatihan guru, penguatan evaluasi berbasis kompetensi, serta penguatan peran kepala sekolah sebagai pengelola SDM. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam pengembangan manajemen pendidik yang lebih efektif di tingkat sekolah dasar.

Kata kunci: Manajemen SDM, guru, perencanaan, pengembangan.

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF TEACHERS AT STATE ELEMENTARY SCHOOL 091350 TIGARUNGGU, SIMALUNGUN REGENCY IN THE 2024/2025 ACADEMIC YEAR

Abstract

This study aims to analyze the human resource (HR) management of teachers at SD Negeri 091350 Tigarunggu, Simalungun Regency, in 2025. The study focuses on teacher needs planning, recruitment processes, training and development, performance evaluation, and the challenges faced by the school in managing its teaching staff. The research method used was descriptive qualitative. Data collection techniques included interviews, observation, and documentation. The results indicate that teacher HR management has been implemented in stages, but is not yet fully optimal. Teacher staff planning remains general and not based on actual needs analysis. The teacher recruitment process refers to relevant agency policies without direct involvement from the school. Training has not been carried out sustainably, and performance evaluations tend to be informal and not based on measurable indicators. Other challenges faced are limited resources and a lack of coordination between relevant institutions. Recommendations include improving teacher training, strengthening competency-based evaluation, and strengthening the role of the principal as a human resource manager. The results of this study are expected to serve as a reference in developing more effective teacher management at the elementary school level.

Keywords: HR management, teachers, planning, development.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks ini, tenaga pendidik

memiliki peran sentral sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik menjadi faktor penting yang harus dikelola secara efektif dan berkelanjutan. Namun

di banyak satuan pendidikan, terutama di wilayah rural seperti SD Negeri 091350 Tigarunggu Kabupaten Simalungun, manajemen SDM belum berjalan optimal. Berdasarkan studi pendahuluan, ditemukan beberapa permasalahan mendasar, antara lain jumlah guru yang belum mencukupi, latar belakang pendidikan guru yang tidak sesuai dengan tuntutan profesi guru SD, serta belum adanya sistem evaluasi dan pengembangan yang sistematis. Ketimpangan ini berdampak pada mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Permasalahan ini memerlukan pendekatan manajerial berbasis analisis mendalam terhadap seluruh proses manajemen SDM di sekolah. Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM tidak hanya sekadar administrasi pegawai, tetapi mencakup fungsi strategis yang mampu mendorong peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Wawasan pemecahan masalah dalam penelitian ini diarahkan pada pengkajian empat pilar manajemen SDM, yaitu: (1) perencanaan kebutuhan tenaga pendidik; (2) proses rekrutmen dan seleksi; (3) pelatihan dan pengembangan; serta (4) sistem evaluasi kinerja.

Pendekatan ini diharapkan dapat mengidentifikasi kelemahan yang ada, serta memberikan rekomendasi strategis berbasis praktik manajemen SDM yang efektif, adaptif, dan kontekstual, khususnya di sekolah dasar di daerah dengan keterbatasan sumber daya manusia tenaga pendidik di SD Negeri 091350 Tigarunggu. Fokus pertama diarahkan pada proses perencanaan tenaga pendidik, meliputi identifikasi kebutuhan guru, penentuan kualifikasi, serta strategi pemenuhan tenaga pengajar sesuai tuntutan kurikulum dan perkembangan peserta didik. Selanjutnya, penelitian ini mengkaji proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, mulai dari tahap pengumuman lowongan, prosedur administrasi, hingga mekanisme penilaian kompetensi calon guru, guna memastikan kualitas dan kesesuaian tenaga pendidik dengan visi-misi sekolah.

Selain itu, penelitian ini menilai pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pendidik sebagai upaya peningkatan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru. Aspek lainnya adalah menganalisis sistem evaluasi kinerja guru yang diterapkan sekolah, baik dari segi metode, instrumen, maupun tindak lanjut hasil penilaian, untuk memastikan kontribusi maksimal terhadap mutu pembelajaran. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan

rekomendasi strategis bagi penguatan manajemen tenaga pendidik, sehingga mampu mendukung tercapainya pendidikan yang berkualitas di SD Negeri 091350 Tigarunggu.

Kajian Teori

Pada dasarnya segala usaha untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas di berbagai sektor tidak dapat dipisahkan dari sistem manajemen. Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* dengan kata kerja *to manage*, yang secara umum berarti mengelola. Manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses pengelolaan atau metode yang digunakan untuk mengatur berbagai hal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Susan (Edwin Flippo, 2019:953) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Haiman (Lumingkewas 2023:2) mengatakan manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut George R. Terry (Yusuf 2023:20) manajemen adalah proses khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengendalian, dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan orang dan sumber daya.

Analisis kebutuhan guru di Sekolah Dasar sangat penting untuk memahami dan merencanakan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam mendukung keberhasilan pendidikan di tingkat dasar. Kebutuhan guru secara umum mencakup berbagai aspek yang esensial untuk mendukung peran dan fungsinya dalam proses pendidikan. Menurut Sunandar (2006:6) dalam konteks pendidikan kebutuhan merupakan kondisi yang menuntut terpenuhinya suatu hal untuk menjalankan proses pendidikan dengan baik. Seperti halnya ketersediaan guru, fasilitas pembelajaran, kurikulum dan lain sebagainya. Kebutuhan tenaga guru mengandung makna sejumlah orang yang dibutuhkan untuk mengerjakan sesuatu pada lembaga tertentu dan pada periode tertentu. Menurut Pratiwi,dkk (2024:350) pengembangan profesi dan karir guru dalam mewujudkan kualitas pendidikan, merupakan langkah kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang baik akan mampu memberikan pengajaran yang

berkualitas, membimbing siswa dengan efektif, dan berkontribusi pada pembentukan karakter dan keterampilan siswa. Selain itu, dukungan profesional guru mencakup berbagai aspek yang penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan karir. Menurut Farihin (2022:13-14) pengembangan kemampuan profesional guru sekolah merupakan suatu nilai yang dapat diukur dengan efektivitas sistem pelayanan profesionalisme guru. Karena itu proses kegiatan pendidikan yang berwujud layanan-layanan pendidikan memerlukan kapasitas kemampuan profesional guru untuk menentukan mutu pendidikan.

Perencanaan sumber daya manusia yaitu mengelola tenaga kerja di dalam perusahaan dengan melakukan perencanaan, penarikan, dan seleksi. Dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, fungsi ini melakukan kegiatan perekrutan sumber daya manusia yang berkualitas yang merupakan peran penting di dalam perusahaan Silaen (2022:9-10). Perencanaan sumber daya manusia guru meliputi analisis kebutuhan guru berdasarkan jumlah rombongan belajar, kualifikasi yang diperlukan, dan kebijakan pendidikan yang berlaku. Sunandar (2006) menyatakan bahwa kebutuhan pendidikan mencakup berbagai aspek seperti jumlah guru, kurikulum, dan fasilitas pembelajaran. Ketepatan dalam analisis kebutuhan guru sangat menentukan efisiensi penempatan dan keberhasilan proses pembelajaran.

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik bertujuan untuk mendapatkan calon guru yang memiliki kompetensi dan integritas. Lussier dan Hendon (dalam Kusuma, 2023) mendefinisikan rekrutmen sebagai usaha untuk menarik individu berkualitas agar bergabung dengan organisasi. Sementara itu, seleksi adalah tahap untuk menentukan kandidat terbaik berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi guru merupakan langkah penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja pendidik. Simamora (dalam Wahyuningsih, 2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar dapat menjalankan tugas secara optimal. Pengembangan karier dan promosi juga merupakan bagian integral dari MSDM, karena dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas guru terhadap lembaga. Evaluasi kinerja guru berfungsi untuk menilai pencapaian

kerja dan efektivitas dalam melaksanakan tugas mengajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.). Menurut Sugiyono (2022) studi kasus berfokus pada pendalaman satu objek tertentu yang dibatasi oleh waktu dan tempat. Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan tidak berupa angka, melainkan berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan, memo, dan dokumen resmi lainnya.(sugiyono:2022) Dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi partisipatif, wawancara terstruktur, dan dokumentasi dan dimasukkan uji keabsahan data dan triangulasi, analisis data, dan terakhir di masukkan (reduksi data) di masukkan dan terakhir member check.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 091350 Tigarunggu, dengan melakukan observasi, wawancara dan juga dokumentasi. Sekolah ini terletak di Desa Sitalasari, Kecamatan Purba, Kabupaten Simalungun. Sekolah ini telah menerapkan kurikulum Merdeka. SD Negeri 091350 Tigarunggu mendapatkan status akreditasi B dari BAN-S/M. Obyek kajian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah guru, kepala sekolah, dan siswa.

Sumber data terbagi menjadi dua kategori, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diambil secara langsung oleh peneliti melalui observasi di sekolah serta melakukan wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan siswa. Sementara itu, data sekunder diperoleh dengan cara mengumpulkan, membaca, dan menelaah berbagai literatur, buku, artikel, atau jurnal yang berkaitan dengan objek penelitian. Proses analisis data dimulai dengan memeriksa keabsahan data menggunakan metode triangulasi, yaitu dengan memanfaatkan sumber lain untuk memverifikasi keabsahan data. Setelah itu, data tersebut diolah dan disajikan melalui analisis deskriptif, dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan manajemen sumber daya manusia bagi tenaga pendidik di SD Negeri 091350 Tigarunggu, Kabupaten Simalungun, pada Tahun Pembelajaran 2024/2025. Hasil

penelitian diperoleh melalui teknik observasi, wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan siswa, serta studi dokumentasi. Fokus utama dari penelitian ini mencakup perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik.

a. Perencanaan Kebutuhan Guru di buat teori pendukung setiap sub

Menurut Ali (2023:30-31) Perencanaan ketenagakerjaan Merencanakan kebutuhan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, menganalisis tren pasar kerja dan perubahan lingkungan bisnis. Sehubungan dengan itu, menurut Flippo (Kuriawan 2023:9) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, koordinasi, dan pengawasan semua program-program yang menyangkut aktivitas manusia. Perencanaan kebutuhan guru di sekolah ini dilakukan dengan cara yang sederhana, berdasarkan jumlah siswa dan rombongan belajar (rombel) yang ada. Kepala sekolah bersama guru mempertimbangkan distribusi guru ke dalam kelas sesuai dengan jumlah siswa serta pembagian beban mengajar. Hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun guru telah terdistribusi ke seluruh kelas, masih terdapat ketimpangan dalam latar belakang akademik tenaga pendidik. Dari 15 orang guru, hanya 5 orang yang memiliki latar belakang pendidikan PGSD. Selebihnya merupakan lulusan dari program studi lain seperti Pendidikan Bahasa Indonesia, Sejarah, Ekonomi, dan PPKn yang seharusnya lebih sesuai untuk jenjang menengah, bukan sekolah dasar. Ketidaksesuaian ini menunjukkan bahwa analisis kebutuhan guru belum sepenuhnya mempertimbangkan aspek kompetensi dan kualifikasi akademik yang ideal.

Sedangkan Penetapan kualifikasi guru juga menjadi perhatian dalam proses rekrutmen. Para narasumber sepakat bahwa untuk guru kelas, kualifikasi minimal adalah lulusan S-1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD). Sementara itu, apabila dibutuhkan guru untuk mata pelajaran tertentu, maka lebih diutamakan lulusan dengan jurusan yang linear dengan bidang studi tersebut. Hal ini bertujuan untuk menjamin kesesuaian kompetensi guru dengan bidang ajar yang akan ditangani.

b. Rekrutmen dan Seleksi Guru

Menurut Ali (2023:30-31) Rekrutmen dan seleksi menarik dan merekrut individu yang

sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta melakukan seleksi untuk memastikan karyawan yang direkrut memiliki keterampilan dan kecocokan yang diperlukan. Prosedur rekrutmen guru dilaksanakan secara informal dan tidak melalui seleksi terbuka atau uji kompetensi. Kepala sekolah menjelaskan bahwa rekrutmen hanya dilakukan ketika terdapat kekosongan guru atau penambahan rombel baru. Pemilihan calon guru lebih banyak bergantung pada jaringan lokal atau rekomendasi pribadi, tanpa adanya sistem rekrutmen yang berbasis pada merit. Guru-guru yang direkrut tidak selalu memiliki latar belakang pendidikan PGSD, dan dalam beberapa kasus bahkan belum memiliki sertifikasi pendidik. Hal ini menjadi tantangan dalam menjaga kualitas pengajaran, terutama di kelas-kelas awal yang memerlukan pendekatan pedagogis yang spesifik.

Tantangan yang dialami pada proses rekrutmen adalah sering kali pelamar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Solusinya sekolah melakukan seleksi lagi dan terkadang membuka pengumuman ulang sambil menunggu informasi dari dinas. Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi guru di sekolah ini berjalan secara dualistik antara sistem formal dari pemerintah dan mekanisme internal oleh pihak sekolah. Meskipun terdapat upaya adaptasi dalam mengatasi keterbatasan, diperlukan dukungan kebijakan dan formasi guru yang lebih sesuai agar kebutuhan tenaga pengajar dapat dipenuhi secara optimal dan berkelanjutan.

c. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Pengembangan karier dan promosi guru adalah aspek penting dalam sistem pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memberikan motivasi kepada guru. Menurut Oktaliani (Hamzah Akbar & Resdiana, 2023:520) pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Dengan pelatihan baik organisasi atau perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Menurut (Kamal & Nursahwal, 2023:61) kegiatan promosi atau pemasaran memiliki peran penting dalam mendorong kemajuan suatu program serta berfungsi sebagai acuan dalam dunia pendidikan. Pelatihan serta pengembangan

guru belum terintegrasi dalam sistem manajemen SDM yang terencana. Sebagian besar guru mengikuti pelatihan secara mandiri, melalui webinar, platform online, atau forum komunitas guru. Sekolah belum memiliki agenda pelatihan berkala yang bersifat institusional. Kepala sekolah mengakui bahwa keterbatasan anggaran dan kurangnya kerja sama dengan dinas terkait pelatihan menjadi hambatan utama. Sementara itu, guru menyatakan perlunya pelatihan khusus yang berkaitan dengan pendekatan pembelajaran tematik, literasi digital, serta penguatan kompetensi kurikulum merdeka.

Selain pelatihan, pengembangan karier juga belum berjalan dengan baik. Tidak terdapat sistem penghargaan yang berbasis kinerja atau jenjang karier yang jelas di tingkat sekolah. Guru yang berprestasi tidak menerima insentif khusus selain pengakuan nonformal. Hal ini dapat berdampak pada motivasi dan loyalitas guru dalam jangka panjang.

d. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru dilaksanakan oleh kepala sekolah melalui supervisi kelas dan pemeriksaan perangkat pembelajaran. Evaluasi ini bersifat formatif, yang bertujuan untuk pembinaan, bukan untuk penilaian administratif. Namun, saat ini belum ada instrumen evaluasi yang didasarkan pada indikator kompetensi guru secara menyeluruh. Hasil evaluasi disampaikan secara lisan dalam rapat guru atau melalui diskusi informal.

Di sisi lain, berdasarkan wawancara dengan beberapa siswa, terungkap bahwa para guru cukup disiplin dan bertanggung jawab dalam proses pengajaran, tetapi masih terdapat keterbatasan dalam penerapan metode pembelajaran yang bervariasi, terutama dalam pembelajaran berbasis proyek dan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja seharusnya juga menjadi landasan untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan, bukan hanya sekadar formalitas administratif.

Pembahasan

Berdasarkan data yang didapat, diketahui bahwa SD Negeri 091350 Tigarunggu telah mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik, meskipun masih ada beberapa kekurangan. Berikut adalah pembahasan yang di temukan berdasarkan hasil dari penelitian.

a. Perencanaan Kebutuhan Guru

Perencanaan tenaga pendidik di SD Negeri 091350 Tigarunggu belum sepenuhnya mempertimbangkan aspek kualifikasi akademik dan kompetensi pedagogik guru. Meskipun distribusi guru telah disesuaikan dengan jumlah rombongan belajar, ditemukan bahwa mayoritas guru tidak berlatar belakang PGSD, sehingga kurang sesuai dengan karakteristik dan tuntutan pembelajaran di jenjang sekolah dasar. Hasil penelitian ini didukung dengan Antariksa (2017). Penelitian ini berjudul “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu” Penelitian ini di lakukan di Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan telah mengimplementasikan sistem manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, mencakup proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta kompensasi pegawai. Meskipun dokumentasi dan pengendalian sistem tersebut masih perlu ditingkatkan. Sistem manajemen Sumber Daya Manusia telah berjalan dengan baik, meskipun terdapat beberapa tantangan, seperti minimnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk posisi guru atau pegawai, serta tingginya tingkat perputaran pegawai.

Orientasi tugas di sekolah ini terjalin kuat. Ditunjukkan dari proses analisis kebutuhan yang sistematis, didasarkan pada jumlah siswa, rombel, serta kesesuaian kualifikasi guru terhadap bidang ajar. Orientasi relasi terbangun baik. Komunikasi antara kepala sekolah, guru, dan siswa cukup terbuka dan mendukung keberlanjutan proses manajemen SDM, meski keterlibatan masih dominan secara struktural. Dominasi kepala sekolah memegang kendali internal dalam perencanaan, tetapi keputusan akhir tetap bergantung pada Dinas Pendidikan, menunjukkan adanya dominasi eksternal dalam kebijakan pengangkatan guru.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen tenaga pendidik di sekolah ini dilakukan secara internal dan tidak berbasis sistem seleksi formal. Kepala sekolah cenderung merekrut guru berdasarkan kedekatan atau rekomendasi, bukan melalui tes kompetensi atau uji kelayakan profesional. Hal ini berisiko menurunkan kualitas pembelajaran karena tidak semua guru memiliki kompetensi sesuai bidang tugas. Jumadi (2023). Penelitian ini berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada kepala sekolah saja, tetapi dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen. Lebih rinci tentang hasil penelitian adalah: Sistem perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah. Penarikan dan seleksi terhadap calon dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik.

Orientasi tugas. Proses rekrutmen dan seleksi di SD Negeri 091350 Tigarunggu menunjukkan orientasi tugas yang kuat. Kegiatan dilakukan berdasarkan kebutuhan riil tenaga pendidik, mengikuti alur administrasi yang efisien, serta memperhatikan keberlanjutan proses belajar-mengajar di kelas. Orientasi relasi. Hubungan kerja sama yang positif antara kepala sekolah, guru, dan operator sekolah turut mendukung kelancaran rekrutmen. Meski siswa tidak dilibatkan langsung, penerimaan mereka terhadap guru baru memperkuat aspek hubungan dan adaptasi sosial di lingkungan sekolah. Dominasi dalam proses rekrutmen sangat terlihat. Kepala sekolah memiliki peran sentral dan menjadi pengambil keputusan utama dalam rekrutmen guru honorer, sementara untuk guru ASN dominasi dipegang oleh pemerintah pusat dan Dinas Pendidikan. Siswa dan guru memiliki pengaruh yang rendah terhadap keputusan akhir.

c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan guru belum terprogram secara institusional dan sebagian besar dilakukan secara mandiri oleh guru. Tidak adanya program pelatihan berkala atau kerja sama dengan lembaga pelatihan menyebabkan pengembangan profesional guru tidak merata. Guru juga belum mendapatkan jalur pengembangan karier atau penghargaan kinerja yang terstruktur.

Orientasi tugas kuat. Terdapat komitmen terhadap peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan yang relevan dengan kurikulum dan penggunaan teknologi pembelajaran. Pemanfaatan pelatihan, adaptasi teknologi, dan dorongan untuk studi lanjut menunjukkan pendekatan berbasis tugas. Orientasi relasi tinggi. Kolaborasi antara kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua tampak dalam proses komunikasi dan pengembangan SDM. Guru saling membantu, dan siswa menyadari pentingnya pelatihan sebagai bagian dari kualitas pendidikan. Dominasi terstruktur dan situasional.

Kepala sekolah berperan aktif dalam pengambilan keputusan strategis, meskipun beberapa aspek seperti monitoring belum diformalkan. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terlihat dalam arah pelatihan dan kebijakan pengembangan karier.

d. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja yang dilakukan kepala sekolah bersifat umum dan belum menggunakan instrumen penilaian yang terstandar. Penilaian dilakukan secara observasional dan disampaikan secara lisan, sehingga belum berdampak signifikan pada peningkatan kompetensi guru. Evaluasi belum terintegrasi dengan strategi tindak lanjut seperti pelatihan lanjutan atau promosi karier.

Orientasi tugas kuat. Evaluasi dilakukan secara terarah untuk meningkatkan perencanaan pembelajaran, strategi pengajaran, dan kualitas hasil belajar siswa. Orientasi relasi menonjol. Proses evaluasi berlangsung dengan pendekatan yang komunikatif dan persuasif. Guru merasa dihargai dan didampingi dalam proses perbaikan. Dominasi moderat-tinggi. Kepala sekolah memegang peran dominan dalam pelaksanaan dan arahan hasil evaluasi, namun tetap memberi ruang refleksi bagi guru. Siswa juga memiliki kontribusi tidak langsung melalui umpan balik yang diperhatikan.

Kondisi manajemen SDM yang belum optimal ini berimplikasi pada menurunnya efektivitas pembelajaran. Ketidakesuaian kompetensi, kurangnya pelatihan, dan lemahnya sistem evaluasi berpotensi menghambat pencapaian tujuan pendidikan di tingkat sekolah dasar. Oleh karena itu, perlu upaya perbaikan manajemen SDM secara menyeluruh dan terintegrasi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik di SD Negeri 091350 Tigarunggu belum berjalan secara optimal. Perencanaan kebutuhan guru belum sepenuhnya mempertimbangkan kesesuaian kualifikasi akademik, sehingga terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi guru dengan tuntutan profesi guru sekolah dasar. Proses rekrutmen masih dilakukan tanpa sistem seleksi formal yang terstruktur, sementara pelatihan dan pengembangan profesional guru cenderung bersifat individu dan tidak didukung program institusional yang berkesinambungan. Evaluasi

kinerja guru pun masih bersifat umum, tanpa instrumen terstandar dan tidak diikuti dengan tindak lanjut yang sistematis, sehingga kurang efektif dalam mendorong peningkatan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar pihak sekolah membangun sistem manajemen SDM yang terdokumentasi dengan baik, terkontrol, dan dilengkapi dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas. SOP ini diharapkan mempermudah pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi manajemen tenaga pendidik secara terarah. Selain itu, diperlukan langkah pencegahan terhadap kendala yang ada, seperti ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru dengan tuntutan pengajaran di sekolah, agar proses pembelajaran dapat berlangsung sesuai standar yang diharapkan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu dan ruang lingkup. Proses pengumpulan data dilakukan pada Juni hingga Juli 2025, sehingga temuan hanya menggambarkan kondisi pada periode tersebut dan tidak mencakup perubahan sebelum atau sesudahnya. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan siswa, dengan fokus pengamatan pada aktivitas di ruang kelas. Aktivitas di luar kelas tidak diamati secara detail, sehingga kemungkinan terdapat perilaku atau dinamika lain yang tidak terekam. Keterbatasan ini membuat hasil penelitian belum sepenuhnya komprehensif dan membuka peluang untuk dilakukan kajian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Ningsih, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia
- Antariksa, W. F. (2017). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 10(1), 47–56. <https://doi.org/10.18860/madrasah.v10i1.5096>
- Edwin flippo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hamzah Akbar, M., & Resdiana, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *Public Corner*, 18(2), 45–57. <https://doi.org/10.24929/fisip.v18i2.2962>
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 84–90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Kamal, S. I. M., & Nursahwal. (2023). Strategi Promosi Sekolah Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Harun Al-Rasyid Bontonompo Kabupten Gowa. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 60–69.
- Kusuma (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Kota Bandung Jawa Barat: CV.MEDIA SAINS INDONESIA
- Orientasi, D. A. N. (2023). *Rekrutmen, seleksi, dan orientasi* (Issue July). <https://www.researchgate.net/publication/374260802>
- Pratiwi, I., Azura, Y., Nasution, A. F., & Hasibuan, A. S. (2024). Pengembangan Profesi dan Karir Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(10), 344–351. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11351570>
- Sunandar, A., & Mahfud M. D. (2006). Analisis perencanaan kebutuhan guru. In *Jurnal Manajemen Pendidikan* (Vol. 1, pp. 1–14).
- Wahyuningsih, S. (2019). Promosi Pengaruh Terhadap Jabatan Karir Pengembangan Pada Karyawan. *Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi*: 60, April, 1–16. <https://www.neliti.com/publications/290687/pengaruh-pelatihan-dalam-meningkatkan-produktivitas-kerja-karyawan>.
- Gronlund, N.E. & Linn, R.L. (1990). *Measurement and evaluation in teaching*. (6thed.). New York: Macmillan.

- Effendi, S. (1982). Unsur-unsur penelitian ilmiah. Dalam Masri Singarimbun (Ed.). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.
- Daniel, W.W. (1980). *Statistika nonparametrik terapan*. (Terjemahan Tri Kuntjoro). Jakarta : Gramedia.
- Suyanto, S (2009). Keberhasilan sekolah dalam ujian nasional ditinjau dari organisasi belajar. *Disertasi*, tidak dipublikasikan. Universitas Negeri Jakarta.
- Pritchard, P.E. (1992). Studies on the bread-improving mechanism of fungal alpha-amylase. *Journal of Biological Education*, 26 (1), 14-17.
- Retnawati, H. (2014). *Teori respon butir dan penerapannya*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Rahmawati, U., & Suryanto, S. (2014). Pengembangan model pembelajaran matematika berbasis masalah untuk siswa SMP. *Jurnal Riset Pendidikan Matematika*, 1(1), 88-97. Retrieved from <http://journal.uny.ac.id/index.php/jrpm/article/view/2667>