Jurnal Miftahul Ilmi: Jurnal Pendidikan Agama Islam
Volume. 3, Nomor. 1 Januari 2026
E-ISSN .: 3064-1527; P-ISSN .: 3089-5448 Hal. 84-91
DOI: https://doi.org/10.59841/miftahulilmi.v3i1.388
Tersedia: https://ibnusinapublisher.org/index.php/MiftahulIlmi

Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Istikhori[1*], Salma Tsana Fii[2], Emi Tresnawati[3], Ai Siti Rahmawati[4], Aat yuniawati[5] Salsabila[6]
[1-6]Program Pascasarjana Pendidikan Agama Islam, Institut Madani Nusantara, Indonesia
Email: istikhoriHoki2480@gmail.com[1], Salmatsanafs@gmai.com[2], mitresnawati086@gmail.com[3], aisitirahmawati88@gmail.com[4], aatyuniawati1975@gmai.com[5], ssalsabilaa662@gmail.com[6]*
**Penulis Korespondensi: istikhoriHoki2480@gmail.com*

Abstract. *Human resource management (HRM) in education plays a strategic role in determining the quality and success of educational implementation. Educators and educational staff are the main assets of educational institutions that directly influence the quality of learning processes and outcomes. This article aims to examine the concept of educational human resource management, its scope, and the urgency of implementing effective HRM in improving educational quality. This study employs a qualitative approach using library research by reviewing relevant books, scientific journals, and educational regulations related to human resource management and education. The results indicate that the scope of educational HRM includes human resource planning, recruitment and selection, placement and organization, training and development, performance appraisal, compensation and rewards, coaching and maintenance, as well as termination and retirement. The implementation of professional, systematic, and sustainable educational HRM contributes significantly to improving the professionalism of educational personnel, institutional effectiveness, and the achievement of educational goals. Therefore, educational human resource management is a key factor in realizing high-quality and sustainable education.*

Keywords: *Education; Educational Quality; Educators; Human Resource Management; Professional Development.*

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan memiliki peran strategis dalam menentukan mutu dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aset utama lembaga pendidikan yang secara langsung memengaruhi kualitas proses dan hasil pembelajaran. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji konsep manajemen SDM pendidikan, ruang lingkup pengelolaannya, serta urgensi penerapan manajemen SDM pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) dengan menelaah berbagai buku, jurnal ilmiah, dan regulasi yang relevan dengan manajemen SDM dan pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa ruang lingkup manajemen SDM pendidikan meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pengorganisasian, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, pembinaan dan pemeliharaan, hingga pemberhentian dan pensiun. Penerapan manajemen SDM pendidikan yang profesional, sistematis, dan berkelanjutan terbukti berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, efektivitas lembaga pendidikan, serta pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian, manajemen SDM pendidikan merupakan faktor kunci dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kualitas Pendidikan; MSDM; Pendidik; Pendidikan; Pengembangan Profesional.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan pilar fundamental dalam pembangunan bangsa karena berperan strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan berdaya saing. Melalui proses pendidikan yang terencana dan berkelanjutan, potensi peserta didik dikembangkan secara optimal agar mampu berkontribusi secara aktif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan menuntut pengelolaan yang profesional, sistematis, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan (Tilaar, 2016; Mulyasa, 2018).

Naskah Masuk: 24 Desember 2025; Revisi: 13 Januari 2026; Diterima: 29 Januari 2026;
Terbit: 31 Januari 2026

Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang relevan dan sarana prasarana yang memadai, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan proses pendidikan tersebut. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur utama yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dan memiliki peran strategis dalam menentukan efektivitas proses pembelajaran. Tanpa adanya tenaga pendidik yang kompeten, berdedikasi, dan profesional, tujuan pendidikan sulit dicapai secara optimal (Danim, 2015; Wahjosumidjo, 2015).

Manajemen sumber daya manusia pendidikan menjadi aspek krusial dalam pengelolaan lembaga pendidikan karena berkaitan dengan upaya perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemanfaatan, dan pengendalian tenaga pendidik serta kependidikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif kepegawaian, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, pembinaan profesional berkelanjutan, penilaian kinerja, serta peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik (Hasibuan, 2019; Mangkunegara, 2017). Pengelolaan SDM yang baik diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Mathis & Jackson, 2016).

Perkembangan globalisasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perubahan kebijakan pendidikan menuntut lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas layanan pendidikannya. Tuntutan profesionalisme guru, penerapan standar kinerja, serta integrasi teknologi dalam pembelajaran menjadi tantangan yang harus direspons melalui sistem manajemen SDM pendidikan yang terencana dan berkelanjutan (Dessler, 2017; Robbins & Judge, 2017). Tanpa manajemen SDM yang efektif, lembaga pendidikan berpotensi menghadapi berbagai permasalahan, seperti rendahnya motivasi kerja, kurang optimalnya kinerja tenaga pendidik, serta tidak tercapainya mutu pendidikan yang diharapkan (Sutrisno, 2016; Siagian, 2017).

Selain itu, secara yuridis, pengelolaan sumber daya manusia pendidikan telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Regulasi tersebut menegaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan harus dikelola secara profesional untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu, berkeadilan, dan berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen SDM pendidikan bukan hanya kebutuhan organisatoris, tetapi juga merupakan amanat regulatif yang harus dilaksanakan secara konsisten.

Berdasarkan uraian tersebut, pemahaman mengenai konsep dan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia pendidikan menjadi sangat penting, khususnya bagi pemimpin lembaga pendidikan, pendidik, dan tenaga kependidikan. Pemahaman yang komprehensif terhadap manajemen SDM pendidikan diharapkan dapat menjadi landasan dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan secara profesional, terarah, dan selaras dengan prinsip-prinsip manajemen pendidikan. Oleh karena itu, artikel ini membahas konsep serta ruang lingkup manajemen sumber daya manusia pendidikan dan urgensinya dalam meningkatkan mutu pendidikan..

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi manajemen yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset utama organisasi. Hasibuan (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Definisi tersebut menegaskan bahwa MSDM tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan kepentingan individu dan lingkungan sosial secara seimbang.

Secara konseptual, MSDM mencakup serangkaian proses manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap aktivitas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja. Dalam organisasi modern, sumber daya manusia dipandang sebagai modal strategis (human capital) yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara sistematis, profesional, dan berkelanjutan agar potensi manusia dapat dimanfaatkan secara optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia pendidikan merupakan penerapan prinsip-prinsip MSDM dalam konteks lembaga pendidikan. Mulyasa (2018) menyatakan bahwa manajemen SDM pendidikan adalah upaya pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan secara profesional agar mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Pengelolaan ini mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidikan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pembinaan kesejahteraan.

Lembaga pendidikan memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi bisnis karena orientasinya tidak hanya pada produktivitas, tetapi juga pada pembentukan manusia yang beriman, berilmu, berakhlak, dan berkarakter. Oleh karena itu, manajemen SDM pendidikan tidak hanya menekankan aspek administratif dan teknis, tetapi juga harus memperhatikan aspek moral, etika, dan tanggung jawab sosial. Pengelolaan SDM pendidikan yang baik akan menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, berintegritas, dan memiliki komitmen tinggi terhadap mutu pendidikan.

Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia pendidikan mencakup seluruh aktivitas pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sejak tahap perencanaan hingga berakhirnya masa kerja. Siagian (2017) menyebutkan bahwa ruang lingkup MSDM meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan tenaga kerja.

Dalam konteks pendidikan, ruang lingkup tersebut meliputi perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berdasarkan visi dan misi lembaga pendidikan, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi secara objektif dan transparan, penempatan tenaga pendidikan sesuai kompetensi, serta pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan. Selain itu, manajemen SDM pendidikan juga mencakup penilaian kinerja berbasis standar pendidikan, pemberian kompensasi yang adil dan layak, serta pembinaan dan pemeliharaan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan. Seluruh fungsi tersebut saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan sistem manajemen SDM pendidikan yang terpadu.

Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Manajemen SDM pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Nawawi (2016) menegaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. Dalam lembaga pendidikan, pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Selain itu, manajemen SDM pendidikan berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui sistem penilaian kinerja yang objektif serta pemberian kompensasi yang adil. Dengan manajemen SDM yang profesional, sistematis, dan berkelanjutan, lembaga pendidikan diharapkan mampu menghadapi tantangan perubahan dan menjaga mutu pendidikan secara berkesinambungan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam konsep, ruang lingkup, serta urgensi manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan berdasarkan kajian teoritis dan literatur yang relevan, bukan untuk menguji hipotesis atau mengukur variabel secara statistik.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari berbagai bahan pustaka, meliputi buku teks manajemen dan pendidikan, jurnal ilmiah nasional dan internasional, dokumen kebijakan pendidikan, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pendidikan. Sumber-sumber tersebut dipilih karena memiliki relevansi dan kredibilitas dalam menjelaskan konsep serta praktik manajemen SDM pendidikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengidentifikasi, mengkaji, dan mengumpulkan berbagai referensi tertulis yang berkaitan dengan topik penelitian. Proses ini dilakukan secara sistematis dengan menelusuri literatur yang membahas manajemen sumber daya manusia, manajemen pendidikan, serta pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif-analitis. Analisis dilakukan dengan cara mengorganisasikan data, mengklasifikasikan konsep-konsep utama, membandingkan pendapat para ahli, serta mensintesis berbagai temuan teoritis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai manajemen SDM pendidikan. Hasil analisis disajikan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis dan logis.

Untuk menjaga keabsahan data, peneliti melakukan triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan mengonfirmasi informasi dari berbagai referensi yang berbeda. Dengan cara ini, data yang digunakan diharapkan memiliki tingkat keakuratan dan keandalan yang memadai sehingga dapat mendukung kesimpulan penelitian secara ilmiah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kajian kepustakaan terhadap berbagai literatur yang relevan, diperoleh beberapa temuan utama terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan. Pertama, manajemen SDM pendidikan dipahami sebagai proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Literatur

menunjukkan bahwa kualitas pengelolaan SDM pendidikan memiliki korelasi yang kuat dengan mutu lembaga pendidikan.

Kedua, hasil kajian menunjukkan bahwa ruang lingkup manajemen SDM pendidikan meliputi beberapa fungsi utama, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pengorganisasian, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi dan penghargaan, pembinaan dan pemeliharaan, serta pemberhentian dan pensiun. Seluruh fungsi tersebut membentuk satu kesatuan sistem yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Ketiga, hasil kajian literatur juga menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM pendidikan yang profesional dan berkelanjutan berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta efektivitas kinerja lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang memiliki sistem manajemen SDM yang baik cenderung mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan pendidikan dan tuntutan perkembangan zaman.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menguatkan pandangan para ahli bahwa manajemen sumber daya manusia pendidikan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Temuan mengenai pentingnya perencanaan SDM pendidikan sejalan dengan pendapat Siagian yang menekankan bahwa perencanaan SDM merupakan dasar bagi pelaksanaan fungsi manajemen lainnya. Tanpa perencanaan yang matang, lembaga pendidikan berpotensi mengalami ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan.

Temuan terkait rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan menunjukkan bahwa prinsip kesesuaian antara kompetensi dan tugas (the right person in the right place) sangat menentukan efektivitas kerja tenaga pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Mulyasa yang menegaskan bahwa profesionalisme tenaga pendidik hanya dapat terwujud apabila proses rekrutmen dan penempatan dilakukan secara objektif dan berbasis kompetensi.

Selanjutnya, hasil kajian mengenai pengembangan dan pelatihan SDM pendidikan memperkuat teori Mangkunegara yang menyatakan bahwa pengembangan SDM bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral tenaga kerja. Dalam konteks pendidikan, pengembangan profesional berkelanjutan menjadi kebutuhan mendesak untuk menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, serta tuntutan mutu pendidikan.

Pembahasan mengenai penilaian kinerja dan pemberian kompensasi menunjukkan bahwa sistem evaluasi yang objektif dan kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap semangat dan produktivitas kerja. Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kualitas proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi kepegawaian, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Penerapan manajemen SDM pendidikan yang profesional, sistematis, dan berkelanjutan menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada mutu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan komponen strategis dalam penyelenggaraan pendidikan yang berperan penting dalam menentukan mutu dan keberhasilan lembaga pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai aset utama pendidikan memerlukan pengelolaan yang profesional, sistematis, dan berkelanjutan agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal sesuai dengan tujuan pendidikan.Berdasarkan hasil kajian kepustakaan, dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup manajemen SDM pendidikan mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pengorganisasian, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi dan penghargaan, pembinaan dan pemeliharaan, serta pemberhentian dan pensiun. Seluruh fungsi tersebut saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan sistem manajemen yang terpadu.Penerapan manajemen SDM pendidikan yang efektif terbukti berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, motivasi dan kepuasan kerja, efektivitas kinerja lembaga pendidikan, serta pencapaian tujuan pendidikan secara optimal. Oleh karena itu, manajemen SDM pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar pimpinan lembaga pendidikan menerapkan manajemen sumber daya manusia secara terencana dan berorientasi pada pengembangan profesional tenaga pendidik dan kependidikan. Kebijakan manajemen SDM

hendaknya disusun secara adil, transparan, dan berbasis kompetensi agar mampu meningkatkan kinerja dan motivasi kerja tenaga pendidikan.Selain itu, lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap program pengembangan dan pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam menghadapi perubahan kebijakan dan perkembangan teknologi pendidikan. Penilaian kinerja dan sistem kompensasi juga perlu dilakukan secara objektif dan proporsional agar tercipta kepuasan kerja dan loyalitas tenaga pendidikan.Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian empiris dengan pendekatan lapangan guna mengkaji implementasi manajemen SDM pendidikan secara lebih mendalam di berbagai jenjang dan jenis lembaga pendidikan. Penelitian lanjutan diharapkan dapat memperkaya kajian teoretis serta memberikan rekomendasi praktis yang lebih aplikatif bagi pengelolaan SDM pendidikan..

DAFTAR REFERENSI

Danim, S. (2015). *Profesionalisasi dan etika profesi guru*. Alfabeta.

Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.

Fattah, N. (2016). *Landasan manajemen pendidikan*. Remaja Rosdakarya.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management*. Pearson.

Mulyasa, E. (2018). *Manajemen pendidikan dan kepemimpinan pendidikan*. Bumi Aksara.

Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

Priansa, D. J. (2018). *Manajemen kinerja kepegawaian*. Alfabeta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education.

Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Tilaar, H. A. R. (2016). *Manajemen pendidikan nasional*. Remaja Rosdakarya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wahjosumidjo. (2015). *Kepemimpinan kepala sekolah*. RajaGrafindo Persada.