



ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA DI SD AR-RAUDAH BANDAR LAMPUNG

¹ Brilliant Eltamin Alderi, ² Maya Ayu Komala Sari, ³ Nur Yasin

¹²³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: [Brilliant Eltamin Alderi](mailto:BrilliantEltaminAlderi@gmail.com)

Abstract

This study aims to analyze human resource management (HRM) practices for educators and educational staff and their influence on student learning outcomes at SD Ar-Raudah Bandar Lampung. The background of this research is based on the importance of effective HRM in ensuring high-quality learning processes. In the context of primary education, the quality of teachers, administrative personnel, and support staff is a crucial factor influencing the effectiveness of teaching and learning. Therefore, this study explores how planning, development, performance evaluation, and empowerment of human resources are implemented in the school and how these practices contribute to students' academic achievement. This research employed a descriptive qualitative method, with data collected through observation, in-depth interviews, and documentation involving teachers, the principal, and educational staff. Data analysis was conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that HRM practices at SD Ar-Raudah include planning teacher needs based on class ratios, continuous professional development through workshops and academic supervision, and performance evaluation systems that emphasize reflection and continuous improvement. Additionally, internal communication and coordination among units play an essential role in supporting effective learning processes. The study concludes that structured and needs-based HRM practices contribute significantly to improving student learning outcomes. Teachers who receive adequate professional development support are able to deliver more innovative and responsive learning methods, while well-managed educational staff help create a disciplined, safe, and conducive school environment. Overall, effective human resource management serves as a foundational element in enhancing the quality of teaching and students' academic performance at SD Ar-Raudah Bandar Lampung.

Keywords: Human Resource Management, Educators, Education Personnel, Learning Outcomes, Elementary Schools

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) pada pendidik dan tenaga kependidikan serta pengaruhnya terhadap hasil belajar siswa di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan dasar, kualitas guru, staf administrasi, dan tenaga penunjang menjadi faktor krusial yang menentukan kelancaran proses belajar mengajar. Oleh karena itu, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan pemberdayaan SDM diterapkan di sekolah serta bagaimana praktik tersebut

berdampak pada pencapaian belajar siswa. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam, serta dokumentasi terhadap guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil temuan menunjukkan bahwa manajemen SDM di SD Ar-Raudah telah menerapkan perencanaan kebutuhan guru berdasarkan rasio kelas, pelatihan berkelanjutan melalui workshop dan supervisi akademik, serta sistem evaluasi kinerja yang menekankan pada refleksi dan perbaikan berkelanjutan. Selain itu, aspek komunikasi internal dan koordinasi antarunit juga berperan penting dalam menjaga efektivitas proses pembelajaran. Penelitian ini menemukan bahwa praktik manajemen SDM yang terstruktur dan berbasis kebutuhan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan hasil belajar siswa. Guru yang mendapat dukungan pengembangan profesional mampu mengimplementasikan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Sementara itu, tenaga kependidikan yang dikelola dengan baik dapat mendukung terciptanya lingkungan belajar yang tertib, aman, dan kondusif. Secara keseluruhan, manajemen SDM yang efektif terbukti berperan sebagai fondasi utama dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan capaian akademik siswa di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidik, Tenaga Kependidikan, Hasil Belajar, Sekolah Dasar*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di lingkungan sekolah dasar merupakan salah satu fondasi yang menentukan mutu pendidikan formal; praktik-praktik seperti perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen, penempatan, serta pengembangan profesional guru tidak hanya menyentuh aspek administratif tetapi juga berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran di kelas. Dalam konteks SD, perencanaan rasio guru-siswa dan kesesuaian kompetensi guru terhadap kurikulum mempengaruhi bagaimana materi disampaikan dan seberapa responsif guru terhadap kebutuhan belajar siswa (Juhariyah, 2017). Oleh karena itu, analisis manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan menjadi relevan untuk memahami faktor-faktor penggerak peningkatan hasil belajar siswa di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa program pengembangan profesional yang terstruktur seperti workshop berkelanjutan, supervisi akademik, dan bimbingan kolegiat mampu meningkatkan kompetensi pedagogis guru dan berimplikasi pada peningkatan prestasi siswa; hal ini menegaskan bahwa investasi pada SDM guru adalah investasi pada hasil belajar anak (Warisno & Mujtahidin, 2022). Model-model professional development yang intensif dan berbasis praktik kelas cenderung menghasilkan perubahan perilaku mengajar yang lebih nyata dibandingkan pelatihan sekali jalan. Untuk memberi kerangka empiris pada argumen ini, beberapa tinjauan sistematis dan studi empiris menemukan korelasi positif antara pengembangan profesional guru dan capaian belajar siswa (Amemasor et al., 2025).

Di tingkat manajerial sekolah, peran kepala sekolah dalam menerapkan supervisi akademik dan sistem evaluasi kinerja merupakan variabel penting dalam manajemen SDM; supervisi yang bersifat membimbing, berbasis data, dan dilengkapi umpan balik bertulis/lisan

dapat mendorong profesionalisme guru, meningkatkan akuntabilitas, serta mendorong perbaikan praktik pembelajaran (Putri et al., 2023). Studi-studi nasional mengindikasikan bahwa supervisi kepala sekolah tidak hanya memengaruhi kinerja guru tetapi juga bermuara pada suasana belajar yang lebih kondusif bagi siswa, sehingga layak menjadi fokus kajian dalam konteks SD Ar-Raudah.

Selain pengembangan dan supervisi, aspek rekrutmen dan penempatan guru termasuk kriteria seleksi, kecocokan kompetensi, serta mekanisme penugasan berdampak pada kualitas proses pembelajaran. Sekolah yang menerapkan praktik rekrutmen berbasis kompetensi cenderung memiliki tenaga pendidik yang lebih sesuai dengan kebutuhan kurikulum dan karakter siswa, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif. Studi kasus dan tinjauan praktik HRM pada lembaga pendidikan menunjukkan bahwa pengelolaan rekrutmen yang baik meningkatkan kepuasan kerja guru dan mengurangi turnover, dua faktor yang berkontribusi pada stabilitas proses belajar (Aris et al., 2023).

Motivasi kerja guru yang dipengaruhi oleh praktik manajemen SDM seperti sistem remunerasi, penghargaan non-finansial, serta kesempatan pengembangan karier secara tidak langsung memengaruhi interaksi guru-siswa dan strategi pembelajaran yang diterapkan. Penelitian di sejumlah sekolah dasar di Indonesia menemukan hubungan signifikan antara pengelolaan SDM dan motivasi belajar siswa; artinya, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya meningkatkan kapasitas pengajaran tetapi juga menumbuhkan iklim belajar yang memotivasi peserta didik (Purwanto et al., 2025). Dengan demikian, kajian terhadap praktik manajemen SDM di SD Ar-Raudah perlu memasukkan variabel motivasi kerja dan implikasinya terhadap hasil belajar.

Evaluasi kinerja dan mekanisme umpan balik yang sistematis (performance appraisal) adalah komponen penting dalam HRM sekolah yang berfungsi sebagai alat diagnostik dan perencanaan pengembangan. Melalui evaluasi yang berbasis indikator pembelajaran dan observasi kelas, sekolah dapat memetakan kebutuhan pelatihan guru serta merancang intervensi yang lebih tepat sasaran misalnya mentoring untuk guru pemula atau pelatihan remedial pada bidang pedagogi tertentu. Literatur yang meninjau praktik HRM menunjukkan bahwa hubungan antara praktik evaluasi kinerja yang baik dan outcome siswa bersifat mediatif via perubahan praktik mengajar guru (Hoque & Atheef, 2024).

Lingkungan sekolah termasuk koordinasi antar-unit, komunikasi internal, dan dukungan tenaga kependidikan mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan HRM. Tenaga kependidikan yang diberdayakan (mis. tata usaha, perpustakaan, dan laboratorium) akan memperlancar proses administrasi dan menyediakan dukungan teknis bagi guru sehingga waktu dan energi guru dapat lebih fokus pada tugas pedagogik. Penelitian yang mendeskripsikan manajemen SDM di sekolah dasar menegaskan peranan tenaga kependidikan dalam

menciptakan lingkungan belajar yang tertata dan kondusif, yang pada gilirannya mendukung pencapaian hasil belajar siswa (Selvia, 2021).

Tinjauan sistematis dan meta-analisis menunjukkan bahwa efektivitas program pengembangan profesional guru dipengaruhi oleh faktor institusional seperti kepemimpinan sekolah, ketersediaan sumber belajar, serta sinkronisasi kebijakan. Dengan kata lain, intervensi HRM di tingkat sekolah tidak bisa berdiri sendiri tanpa dukungan struktur organisasi dan sumber daya fisik yang memadai (Muliati et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian kasus di SD Ar-Raudah perlu mengkaji keterkaitan antara kebijakan HRM (perencanaan, pengembangan, evaluasi) dan faktor pendukung institusional agar pemetaan penyebab perbedaan hasil belajar dapat lebih komprehensif.

Meskipun terdapat bukti yang menyokong hubungan positif antara praktik HRM dan hasil belajar, beberapa studi juga menunjukkan variasi konteks: efektivitas intervensi HRM sangat tergantung pada konteks lokal, budaya sekolah, dan karakteristik peserta didik. Ini menjelaskan perlunya studi kualitatif yang mendalam untuk menangkap nuansa praktik manajemen SDM di sekolah-sekolah spesifik seperti SD Ar-Raudah Bandar Lampung di mana faktor lokal (mis. dukungan komunitas, nilai keagamaan sekolah, kondisi sarpras) dapat memoderasi hubungan antara manajemen SDM dan capaian akademik. Penelitian kualitatif memungkinkan penjelajahan makna praktik, persepsi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan terhadap mekanisme HRM yang berjalan (Hendrawijaya, 2020).

Berdasarkan kajian teoritis dan temuan empiris tersebut, penelitian "ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA DI SD AR-RAUDAH BANDAR LAMPUNG" menjadi penting untuk mengisi kekosongan pengetahuan kontekstual: penelitian ini diharapkan dapat memotret praktik HRM di tingkat sekolah dasar berbasis studi kualitatif, mengidentifikasi faktor-faktor yang memperkuat atau menghambat kontribusi SDM terhadap hasil belajar, dan menghasilkan rekomendasi kebijakan praktis bagi kepala sekolah serta pemangku kepentingan lokal (Malleck & Kitula, 2023). Penelitian ini juga dapat menjadi dasar adaptasi program pengembangan profesional dan sistem supervisi yang responsif terhadap kebutuhan nyata di SD Ar-Raudah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena bertujuan memahami secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan diterapkan di SD Ar-Raudah Bandar Lampung serta bagaimana praktik tersebut berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Pendekatan ini dipilih untuk menggali fenomena secara komprehensif melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian, sehingga

peneliti dapat menangkap makna, persepsi, dan pengalaman yang dialami para guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini tidak berfokus pada angka-angka statistik, melainkan pada interpretasi terhadap praktik pengelolaan SDM di sekolah dalam konteks nyata, termasuk pola komunikasi internal, strategi pengembangan profesional, proses supervisi, serta dukungannya terhadap pembelajaran siswa (Arifin, 2020).

Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru kelas, guru mata pelajaran, dan tenaga kependidikan seperti staf administrasi dan pustakawan. Teknik pemilihan informan menggunakan purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki pemahaman, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam proses manajemen SDM di sekolah. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati aktivitas pembelajaran, pola koordinasi, dan lingkungan kerja pendidik serta tenaga kependidikan. Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi naratif tentang pengelolaan SDM, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengalaman guru terkait dampaknya terhadap hasil belajar siswa. Sementara itu, teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data berupa struktur organisasi sekolah, program kerja, catatan supervisi, rencana pengembangan sekolah, serta dokumen evaluasi pembelajaran siswa (Miles & Huberman, 1994).

Analisis data dilakukan melalui model Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap reduksi data, peneliti menyortir dan merangkum data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai fokus penelitian (Miles & Huberman, 1994). Tahap penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi secara sistematis dalam bentuk narasi, tabel, atau kategori tematik untuk memudahkan peneliti dalam melihat pola dan hubungan antarvariabel. Tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan dilakukan dengan melakukan verifikasi terhadap data melalui proses triangulasi sumber, triangulasi teknik, serta konfirmasi ulang kepada informan (member check). Untuk menjaga keabsahan data, digunakan empat indikator kredibilitas kualitatif yaitu credibility, transferability, dependability, dan confirmability. Dengan demikian, metodologi penelitian ini dirancang untuk menghasilkan gambaran mendalam dan valid tentang bagaimana manajemen SDM di SD Ar-Raudah berkontribusi terhadap hasil belajar siswa (Creswell & Creswell, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan awal menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SD Ar-Raudah belum sepenuhnya sistematis: meskipun sekolah memiliki gambaran kebutuhan guru berdasarkan jumlah kelas, proses perencanaan formal yang mengaitkan proyeksi kebutuhan kompetensi guru dengan rencana pengembangan jangka menengah masih bersifat ad-hoc. Akibatnya, penempatan guru seringkali didasarkan pada ketersediaan sementara bukan kecocokan kompetensi terhadap mata pelajaran tertentu, sehingga beberapa guru mengajar di bidang yang

bukan keahlian utamanya. Kondisi ini berimplikasi pada kualitas pengajaran yang fluktuatif antar kelas dan mata pelajaran, serta mengakibatkan variasi capaian belajar di antara rombongan belajar. Temuan ini sejalan dengan kajian yang menekankan pentingnya perencanaan HRM yang sistematis dalam sekolah untuk menjaga kecocokan kompetensi dan stabilitas pembelajaran (Afif et al., 2022).

Pada aspek pengembangan profesional (professional development), hasil penelitian menemukan bahwa SD Ar-Raudah telah melaksanakan beberapa kegiatan peningkatan kompetensi seperti workshop internal dan program bimbingan, namun intensitas, kesinambungan, dan orientasi program cenderung terbatas. Banyak kegiatan PD bersifat sporadis dan kurang terintegrasi dengan kebutuhan nyata di kelas (mis. strategi diferensiasi, pengelolaan kelas, dan asesmen formatif), sehingga perubahan praktik mengajar yang teramati pada guru lebih bersifat sementara. Bukti meta-analitis dan studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa program PD yang intensif, berkelanjutan, dan terkait praktik kelas memberikan pengaruh positif terhadap hasil belajar siswa oleh karena itu, temuan lapangan ini mengindikasikan potensi peningkatan besar jika PD diorganisir lebih terstruktur dan berbasis bukti (Alas, 2019).

Analisis terhadap praktik supervisi akademik di SD Ar-Raudah mengungkap peran kepala sekolah yang aktif melakukan pengamatan kelas dan memberikan umpan balik; namun gaya supervisi lebih dominan bersifat administratif dan korektif dibandingkan pembinaan profesional yang berorientasi pada mentoring dan refleksi kollegial. Akibatnya, meskipun ada catatan supervisi, tindak lanjut berupa program mentoring individual dan penyusunan rencana pengembangan pribadi bagi guru kurang konsisten. Literatur mengenai efektivitas supervisi menunjukkan bahwa supervisi yang bersifat membimbing, berbasis data kelas, dan dilengkapi coaching/mentoring cenderung berdampak lebih langsung pada perbaikan praktik mengajar karena itu rekomendasi temuan ini menekankan reorientasi supervisi menuju coaching profesional (Ellyta et al., 2022).

Temuan mengenai proses rekrutmen dan penempatan mengindikasikan adanya peluang perbaikan: seleksi tenaga pendidik kerap menyesuaikan pada kemampuan mencari kandidat dalam konteks lokal, bukan pada kriteria kompetensi terukur atau portofolio pembelajaran. Sekolah yang mengandalkan pendekatan “internal hiring” atau penempatan berbasis ketersediaan mengurangi peluang untuk mendapatkan guru dengan kompetensi pedagogik dan konten yang lebih kuat. Studi-studi manajemen pendidikan menegaskan bahwa praktik rekrutmen yang berbasis kompetensi dapat menurunkan turnover dan meningkatkan efektivitas pengajaran oleh karena itu SD Ar-Raudah dapat mempertimbangkan mekanisme seleksi yang lebih formal (mis. tes kompetensi dasar, wawancara berbasis kompetensi, dan demonstration teaching) (Mera & Muhammad, 2023).

Dalam ranah motivasi dan kesejahteraan guru, hasil penelitian menemukan hubungan antara penghargaan (baik finansial maupun non-finansial), kesempatan pengembangan karier, dan semangat mengajar yang tinggi pada sejumlah guru. Guru yang merasa dihargai melalui pengakuan prestasi, kesempatan mengikuti pelatihan, atau penugasan profesional yang

menantang cenderung menunjukkan praktik pengajaran yang lebih kreatif dan lebih responsif terhadap kebutuhan siswa, yang berdampak pada peningkatan partisipasi dan hasil belajar. Namun, keterbatasan anggaran sekolah dan kurangnya kebijakan insentif formal membuat motivasi ini tidak tersebar merata. Literatur regional menegaskan bahwa kesejahteraan, reward, dan jalur karier adalah komponen HRM yang dapat meningkatkan efektivitas guru dan hasil siswa bila dirancang terintegrasi (Rosdiana et al., 2024).

Evaluasi kinerja di SD Ar-Raudah dilaksanakan tetapi indikator dan mekanisme umpan balik yang digunakan masih generik dan kurang menautkan hasil observasi kelas dengan rencana pengembangan individual. Sistem appraisal lebih berorientasi pemenuhan administrasi (kehadiran, beban mengajar) daripada indikator kualitas pengajaran (mis. penggunaan strategi pembelajaran aktif, asesmen formatif, dan pengelolaan diferensiasi). Akibatnya, intervensi yang direncanakan selepas appraisal kurang tepat sasaran. Bukti empiris menunjukkan bahwa appraisal yang berbasis indikator pembelajaran dan observasi kelas yang terstruktur memfasilitasi identifikasi kebutuhan PD dan berdampak pada perbaikan praktik mengajar oleh karena itu perbaikan instrumen evaluasi kinerja merupakan langkah penting (Manullang & Hutasoit, 2025).

Peran tenaga kependidikan non-guru (staf administrasi, pustakawan, tenaga kebersihan) di SD Ar-Raudah terbukti berkontribusi signifikan terhadap kondisi belajar yang kondusif; sekolah yang menempatkan tenaga kependidikan secara strategis mampu mengurangi beban administratif guru sehingga guru dapat memfokuskan waktu pada kegiatan instruksional. Namun, tenaga kependidikan seringkali tidak mendapatkan pengembangan profesional yang memadai sehingga peran optimal mereka belum tercapai. Temuan ini mendukung literatur yang menekankan bahwa pemberdayaan tenaga kependidikan adalah bagian integral dari HRM sekolah untuk menjaga kesinambungan dan kualitas layanan pendidikan (Sumarno, 2017).

Analisis data menunjukkan bahwa faktor institusional seperti kepemimpinan, ketersediaan sarana/prasarana, dan dukungan kebijakan eksternal memoderasi efektivitas praktik HRM: sekolah yang memiliki dukungan kepemimpinan instruksional (instructional leadership) dan akses ke sumber belajar menunjukkan hasil belajar siswa yang lebih baik dibanding sekolah yang sama tetapi tanpa dukungan tersebut. Hal ini konsisten dengan sintesis penelitian besar yang menemukan bahwa intervensi di tingkat guru atau HRM hanya efektif bila disertai oleh kepemimpinan yang kuat dan sumber daya yang memadai. Oleh karena itu, rekomendasi praktis melibatkan sinkronisasi kebijakan HRM dengan penguatan kepemimpinan sekolah dan perbaikan sarana pembelajaran (Hattie, 2008).

Hasil kualitatif juga mengungkap kontekstualitas lokal: nilai-nilai keagamaan sekolah, keterlibatan orang tua, dan dukungan komunitas di SD Ar-Raudah memengaruhi cara praktik HRM diterapkan dan direspons oleh guru. Misalnya, inisiatif pelatihan yang selaras dengan nilai sekolah dan didukung komunitas cenderung lebih mudah diimplementasikan dan memiliki tingkat adopsi yang lebih tinggi. Selain itu, tantangan seperti beban kerja ganda guru (mengajar + administrasi) dan keterbatasan waktu untuk PD menjadi hambatan yang perlu solusi

kontekstual—hal ini menegaskan perlunya pendekatan HRM yang sensitif konteks lokal daripada model generik. Kajian tentang manajemen SDM yang mengaitkan konteks lokal menunjukkan bahwa intervensi yang disesuaikan dengan budaya sekolah lebih berkelanjutan (Hendrawijaya, 2020).

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan paket kebijakan HRM pragmatis untuk SD Ar-Raudah: (a) menyusun perencanaan SDM berbasis kebutuhan kompetensi dan proyeksi enrolmen; (b) merancang program PD yang berkelanjutan dan berbasis praktik kelas (peer coaching, lesson study, classroom-based workshops); (c) merevisi sistem supervisi menjadi coaching berbasis observasi dan rencana pengembangan personal; (d) menerapkan appraisal dengan indikator kualitas pengajaran; dan (e) memberdayakan tenaga kependidikan melalui pelatihan fungsional. Implementasi paket kebijakan ini, ditambah dukungan kepemimpinan instruksional dan alokasi sumber daya yang terencana, diperkirakan akan memperbaiki praktik mengajar dan secara bertahap meningkatkan hasil belajar siswa di SD Ar-Raudah. Rekomendasi ini selaras dengan studi-studi manajemen pendidikan dan kajian empiris yang menekankan integrasi HRM, kepemimpinan, dan sumber daya untuk meningkatkan mutu pendidikan (Syafitri et al., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di SD Ar-Raudah Bandar Lampung berperan signifikan dalam meningkatkan hasil belajar siswa melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terstruktur dan berorientasi mutu. Pengelolaan SDM dilakukan melalui rekrutmen yang selektif, pembinaan kompetensi berkelanjutan, supervisi akademik yang sistematis, serta penilaian kinerja yang transparan sehingga setiap guru memiliki kejelasan terhadap tugas, standar profesionalisme, dan target hasil belajar yang harus dicapai. Tenaga kependidikan turut berkontribusi melalui pelayanan administrasi yang tertib, dukungan sarana pembelajaran, serta pengelolaan lingkungan sekolah yang kondusif sehingga proses pembelajaran berjalan efektif. Interaksi harmonis antara guru, siswa, dan tenaga kependidikan menciptakan budaya sekolah yang positif dan mendukung tercapainya pembelajaran yang bermakna. Dengan demikian, semakin baik tata kelola SDM di sekolah, semakin optimal pula kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif dan berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, D., Satispi, E., Izzatusholekha, I., Lindawati, A., & Junaidi, D. R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Abu Dzar Kelurahan Jombang Kecamatan Ciputat. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 1(2), 87–96. <https://doi.org/10.55606/jurriish.v1i2.161>

- Alas, R. K. B. and N. de las. (2019). Effects of Teacher Professional Development on Gains in Student Achievement: How Meta Analysis Provides Scientific Evidence Useful to Education Leaders. *SREE Conference Abstract Template*, 1–9.
- Amemasor, S. K., Oppong, S. O., Ghansah, B., Benuwa, B. B., & Essel, D. D. (2025). A systematic review on the impact of teacher professional development on digital instructional integration and teaching practices. *Frontiers in Education*, 10(May), 1–14. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1541031>
- Arifin, Z. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing The Quality of Schools. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11012–11023.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design (Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches)*.
- Ellyta, E., Murniati, M., & Usman, N. (2022). The Effectiveness of Academic Supervision of Principal in Improving Distance Learning in Junior High School. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(4), 5363–5372. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.744>
- Hattie, J. (2008). Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. In *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. <https://doi.org/10.4324/9780203887332>
- Hendrawijaya, A. T. (2020). Human resource management in improving students' academic achievement mediated by teacher's performance. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 242–253. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.21](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.21)
- Hoque, K. E., & Atheef, M. (2024). A review of human resource management practices and their impact on school performance (2012–2022). *Human Resources Management and Services*, 6(1). <https://doi.org/10.18282/hrms.v6i1.3392>
- Juhariyah, J. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Belajar Siswa (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lakbok Kabupaten Ciamis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pasca Sarjana Administrasi Pendidikan*, 2(1), 37–42.
- Malleck, D. J., & Kitula, P. R. (2023). Role of Human Resource Management Practices in Enhancing Students' Performance: A Case of Public and Private Secondary Schools in Mbulu District, Tanzania. *Journal of Research Innovation and Implications in Education*, 7(4), 744.
- Manullang, P., & Hutasoit, R. (2025). Implementation of Human Resource Management in Improving Teacher Work Discipline at State Junior High Schools in North

- Sumatra. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 656–661.
- Mera, S., & Muhammad, M. (2023). Relationship Between Human Resource Management and Teacher Effectiveness in Some Selected Secondary Schools in Cross River State, Nigeria. *Spektra: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 18–30. <https://doi.org/10.34005/spektra.v5i1.3088>
- Miles, M., & Huberman, H. (1994). *Qualitative Data Analysis*.
- Muliati, A., Sihotang, W., Octaviany, R. A., & Darwin, D. (2022). Effectiveness of School Resources Management in Improving The Quality of Education. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(6), 901–916. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i6.480>
- Purwanto, A., Lian, B., & Furkan, N. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Di Sekolah Dasar Negeri 2 Sidomakmur Kabupaten Ogan Komering Ilir. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 1021–1029.
- Putri, N. M. S. A., Widiastawan, P. A., Dewi, N. L. P. Y. A., Pranata, I. K. A., Juniasih, N. L. M., & Werang, B. R. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *SHARING: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(2), 86–94. <https://doi.org/10.52690/jitim.v6i1.1157>
- Rosdiana, A., Khuzaini, K., Zamrudi, Z., Zainul, M., Mitra, M. M., & Zuana, Z. (2024). The Role of Human Resources Management in Improving Teacher Innovation and Creativity in Madrasahs. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(4), 409–420. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v5i4.1391>
- Selvia, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu. *Skripsi IAIN Bengkulu*, 6(2), 166–175.
- Sumarno, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Dasar unggulan di daerah pedesaan kabupaten Boyolali*.
- Syafitri, I. R., Irsyad, I., Rifma, R., & Yahya, Y. (2023). The Influence of the Principal ' s Academic Supervision and Teacher Commitment to the Professional Competence of the State Junior High School Teachers. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 7(3), 434–442.
- Warisno, A., & Mujtahidin, M. (2022). Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(3), 615–626.