

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan dalam perkembangan global yang terjadi saat ini dituntut mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetitif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Oleh karena itu, kualitas pendidikan menjadi salah satu indikator utama kemajuan suatu bangsa. Namun demikian, berbagai laporan internasional menunjukkan bahwa mutu pendidikan Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Hasil Programme for International Student Assessment (PISA) tahun 2022 menunjukkan bahwa kemampuan peserta didik Indonesia dalam bidang membaca sebesar , matematika, dan sains masih berada di bawah rata-rata negara-negara anggota OECD. Adapun masing masing skornya terdiri, Matematika (366), Membaca (359), dan Sains (383). Capaian ini menempatkan Indonesia di peringkat sekitar ke-69 dari 81 negara peserta. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan mutu pendidikan masih menjadi agenda penting yang harus terus diupayakan oleh seluruh pemangku kepentingan pendidikan (OECD, 2023).

Selain itu, data Uji Kompetensi Guru (UKG) dari tahun 2015 sampai 2021 menunjukkan sekitar 81% guru di Indonesia tidak mencapai nilai minimum. Hasil ujian nasional (UN) tahun 2022 menunjukkan rata-rata nilai guru di Indonesia 54,6 di bawah standar minimal 55. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan masih menjadi kebutuhan yang mendesak (MPR, 2024). Oleh karena itu, lembaga pendidikan dituntut untuk menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih sistematis dan berkelanjutan agar mampu meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, keberadaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, maupun kebijakan pendidikan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Guru sebagai ujung tombak penyelenggaraan pendidikan

memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Femi S and Supendi 2023). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat utama dalam mewujudkan pembangunan pendidikan yang berkelanjutan karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama seluruh aktivitas pendidikan. (Sulhan, 2013)

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan. Nurbaeti dalam penelitiannya menemukan bahwa masih terdapat kendala dalam pengembangan kompetensi guru, rendahnya motivasi kerja, serta belum optimalnya sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik. Selain itu, hasil penelitian Suparto menunjukkan bahwa permasalahan kedisiplinan guru, keterbatasan sarana pendukung pembelajaran, serta lemahnya pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap rendahnya peningkatan mutu sekolah. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas manajemen sumber daya manusia masih menjadi persoalan yang perlu mendapatkan perhatian serius dalam upaya meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan (Suparto, 2016).

Berdasarkan konsep 5M manajemen yang terdiri dari *material* (materi), *machinery* (mesin), *money* (uang), *method* (metode), dan *man* (manusia), faktor manusia memiliki peran paling penting. Keempat faktor lainnya tidak akan berfungsi optimal tanpa adanya koordinasi dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Rensis Libert, semua kegiatan dalam perusahaan dimulai dan ditentukan oleh orang-orang yang membentuk institusi, pabrik, atau kantor. Semua bentuk modern tidak akan produktif tanpa usaha manusia sebagai orang yang memberikan arahan tugas manajemen (Rahardjo, 2021).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset strategis organisasi. Menurut Rivai, manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan,

hingga pemberhentian tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rivai, 2004). Sementara itu, Burhanudin menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan teknik dan prosedur yang digunakan untuk mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Burhanudin, 2003). Dalam konteks pendidikan, Fattah menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai faktor utama penentu mutu pendidikan. (Fattah, 2000)

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di sekolah dapat dilihat melalui kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sebagai pendidik. Menurut Suprihatiningrum, kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan (Suprihatiningrum, 2013). Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, meningkatkan motivasi belajar peserta didik, serta berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sejalan dengan itu, Muhson menyatakan bahwa profesionalisme guru tercermin dari kualitas kinerjanya dalam memberikan layanan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan tuntutan perkembangan zaman. (Muhson, 2014)

Meskipun hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru telah banyak diteliti, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak membahas pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan secara umum, kepuasan kerja, atau efektivitas organisasi sekolah. Sementara itu, penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja guru pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), khususnya di wilayah Kabupaten Bandung, masih relatif terbatas. Selain itu, setiap lembaga pendidikan memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, kepemimpinan, dan kebijakan pengelolaan sumber

daya manusia yang berbeda sehingga menghasilkan kondisi empiris yang beragam.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di SMP Negeri 2 Cileunyi, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada aspek kedisiplinan guru dalam kehadiran, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang belum optimal, serta sistem penilaian dan penghargaan yang masih memerlukan penyempurnaan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat profesionalisme dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, diperlukan upaya optimalisasi manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan disiplin kerja, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta penerapan sistem evaluasi dan penghargaan yang lebih objektif dan transparan. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja guru sekaligus mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara lebih efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan karena dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 2 Cileunyi. Adapun kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara khusus menganalisis hubungan kedua variabel tersebut pada konteks SMP Negeri 2 Cileunyi dengan menggunakan kondisi empiris terkini yang ditemukan di lapangan. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, tetapi juga menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas, berikut rumusan masalah yang akan diurai pada penelitian ini:

1. Bagaimana proses manajemen sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Negeri Dua Cileunyi?

2. Bagaimana peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Dua Cileunyi ?
3. Bagaimana hubungan manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Dua Cileunyi ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Negeri Dua Cileunyi.
2. Untuk mengetahui peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Dua Cileunyi.
3. Untuk menganalisis hubungan manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Dua Cileunyi.

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, sekolah, ataupun pihak lain yang berkepentingan:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memperluas pengetahuan mengenai teori manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan untuk penerapan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai kajian ilmiah oleh peneliti untuk mengetahui hubungan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu di sekolah. Selain itu penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti mengenai upaya peningkatan mutu di sekolah menengah pertama.

#### b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh kepala sekolah, guru, atau sekolah sendiri untuk mengevaluasi, memperbaiki, mempertimbangkan, dan meningkatkan manajemen sumber daya manusia demi peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri Dua Cileunyi. Selain itu, hasil ini juga bisa dijadikan referensi untuk memahami pandangan peneliti atau pihak lain dalam mendeskripsikan mutu pendidikan di sekolah sekolah.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Menurut Hasibuan, manajemen adalah ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan Masyarakat (Hasibuan, 2013). Sementara itu Schuler mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan efisien bagi kepentingan individu, organisasi dan Masyarakat. (Primayana, 2015)

Sumber daya manusia adalah mereka para pekerja, karyawan, pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Bagi organisasi, sumber daya manusia pasti diperlukan, karena merupakan asset penting yang berharga. Manusia adalah unsur yang paling utama dalam sebuah organisasi, karena untuk mencapai tujuan perlu kontribusi utama dari manusia dalam bentuk bakat, karya, dorongan, motivasi, kreativitas serta inovasi.

Menurut Gary Dessler (2010), manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan individu dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia dipahami melalui tiga indikator utama, yaitu pembinaan dan pendampingan (*mentoring*), pengembangan dan pelatihan (*development*), serta penilaian dan penghargaan

(*assessment and rewards*). Ketiga indikator tersebut merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bekerja secara efektif dan profesional.

Pembinaan dan pendampingan (*mentoring*) merupakan proses pemberian arahan, bimbingan, serta dukungan kepada guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui pembinaan yang berkesinambungan, guru memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesional, mengatasi berbagai kendala dalam pembelajaran, serta mengembangkan sikap kerja yang positif. Semakin baik proses pembinaan dan pendampingan yang dilakukan oleh sekolah, maka semakin besar peluang guru untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerjanya.

Indikator berikutnya adalah pengembangan dan pelatihan (*development*). Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta tuntutan dunia pendidikan yang terus berubah. Program pelatihan yang dirancang secara tepat akan membantu guru memperbarui kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadiannya sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran secara lebih efektif. Dengan demikian, pengembangan dan pelatihan menjadi salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Selanjutnya, penilaian dan penghargaan (*assessment and rewards*) merupakan bentuk evaluasi terhadap hasil kerja guru yang disertai dengan pemberian apresiasi atas kinerja yang telah dicapai. Sistem penilaian yang objektif dan transparan dapat memberikan umpan balik bagi guru untuk terus memperbaiki kualitas kerjanya. Sementara itu, penghargaan yang diberikan secara adil dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen guru terhadap organisasi sekolah. Oleh karena itu, semakin baik sistem penilaian dan penghargaan yang diterapkan, semakin tinggi pula dorongan guru untuk menunjukkan kinerja yang optimal. (Dessler, 2010)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi modern telah mengalami pergeseran signifikan hingga menjadi unsur strategis yang berperan penting dalam membangun keunggulan kompetitif. Pergeseran fungsi SDM dari sekadar peran administratif menuju aset strategis menandakan bahwa organisasi semakin menyadari posisi sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan jangka panjang. Perubahan tersebut menegaskan pentingnya penerapan strategi pengelolaan SDM yang terintegrasi dan berorientasi pada pengembangan serta pemaksimalan potensi individu guna mendukung terwujudnya visi organisasi. Dalam konteks pendidikan, sumber daya manusia yang dikelola adalah para tenaga pendidik atau guru yang ada pada suatu sekolah. Melalui manajemen sumber daya manusia di sekolah diharapkan terjadi peningkatan kompetensi pada setiap tenaga pendidik (guru), sehingga kualitas dari sebuah lembaga pendidikan terus berkembang dan maju.

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *level of performance* yang merupakan tingkat keberhasilan seorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi, menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi. Menurut Supardi, kinerja guru diartikan sebagai kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, disertai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap peserta didik yang berada di

bawah bimbingannya, dengan tujuan utama meningkatkan prestasi belajar siswa (Supardi, 2013). Kinerja Guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan capaian kerja yang tercermin dari kemampuan serta keberhasilan guru dalam melaksanakan berbagai tugas pembelajaran di sekolah. Adapun tugas pokok guru dalam proses pembelajaran meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik.

Menurut Supardi (2013), kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja guru dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu perencanaan pembelajaran (*learning planning*), pelaksanaan dan prosedur pembelajaran (*implementation and procedure learning*), serta penilaian hasil pembelajaran (*awarding learning*).

Perencanaan pembelajaran (*learning planning*) merupakan kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran yang meliputi tujuan pembelajaran, materi, metode, media, dan evaluasi pembelajaran. Perencanaan yang baik menjadi dasar bagi terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan terarah. Selanjutnya, pelaksanaan dan prosedur pembelajaran (*implementation and procedure learning*) mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran di kelas, menerapkan metode pembelajaran yang sesuai, serta menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. Sementara itu, penilaian hasil pembelajaran (*awarding learning*) menunjukkan kemampuan guru dalam mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar peserta didik, serta memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan proses pembelajaran berikutnya.

Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur terkait dengan pembelajaran dengan baik, seperti menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, objektif dalam membimbing dan menilai siswa. Guru

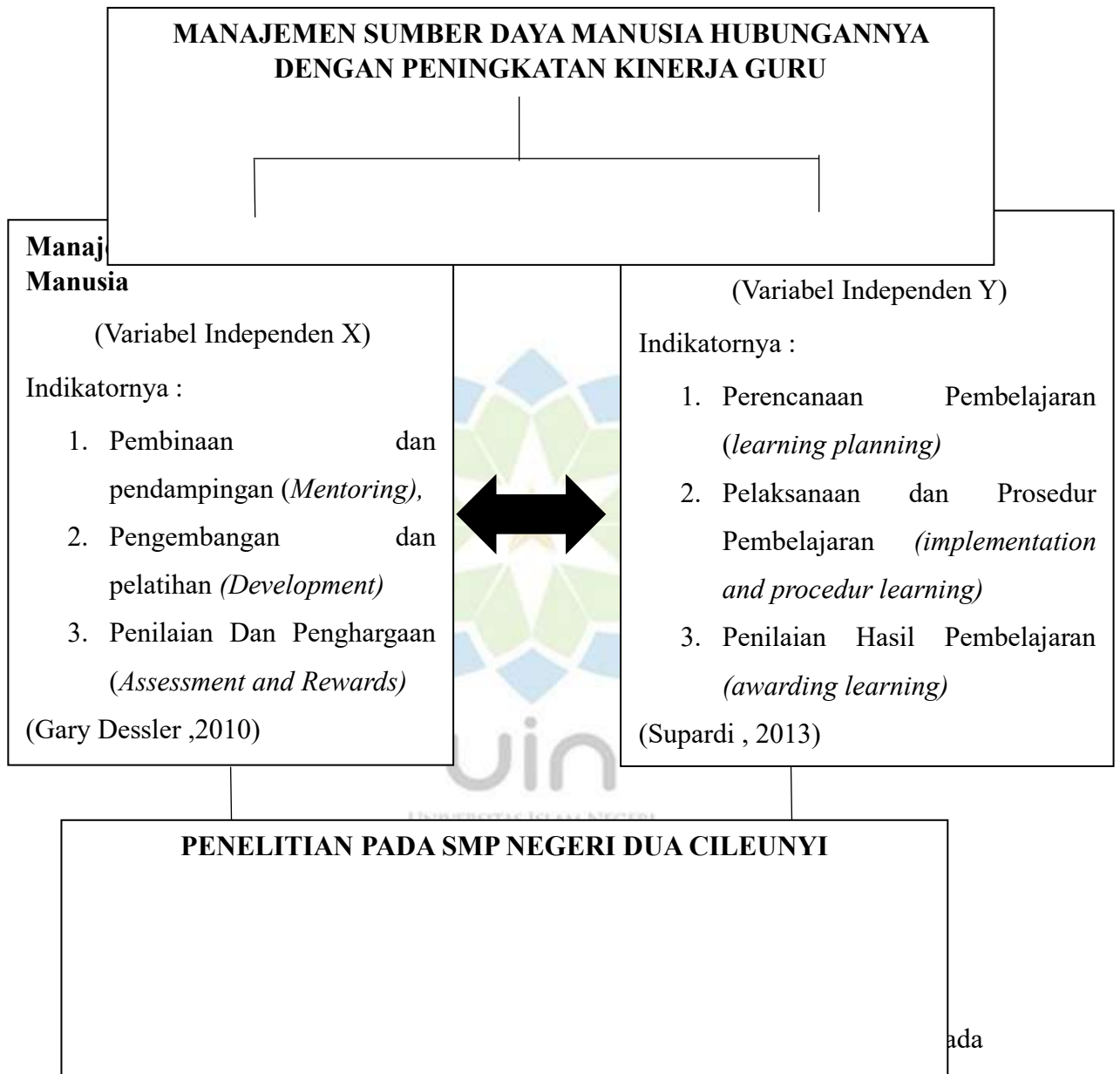
profesional sesuai yang disyaratkan oleh UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat (2) butir a) dan b) bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis dan mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan”

Berdasarkan uraian teori tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru memiliki keterkaitan yang erat. Guru sebagai sumber daya manusia utama dalam lembaga pendidikan memerlukan pembinaan yang berkelanjutan, pengembangan kompetensi yang sistematis, serta sistem penilaian dan penghargaan yang adil agar mampu menjalankan tugas profesionalnya secara optimal. Ketika sekolah mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik melalui pembinaan dan pendampingan, pengembangan dan pelatihan, serta penilaian dan penghargaan yang efektif, maka guru akan memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen kerja yang lebih tinggi. (Prasetyo 2026)

Peningkatan kompetensi dan motivasi tersebut selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja guru, baik dalam menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, maupun melakukan penilaian hasil pembelajaran. Dengan demikian, semakin baik penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas profesionalnya. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, penelitian ini berasumsi bahwa terdapat hubungan positif antara manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 2 Cileunyi.

Secara konseptual, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) yang terdiri atas pembinaan dan pendampingan, pengembangan dan pelatihan, serta penilaian dan penghargaan berhubungan dengan variabel Kinerja Guru (Y) yang terdiri atas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan prosedur pembelajaran, serta penilaian hasil pembelajaran. Hubungan kedua variabel

tersebut menjadi fokus utama penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri 2 Cileunyi digambarkan sebagai berikut.



1.  $H_a$  : Terdapat hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Dua Cileunyi;
2.  $H_o$  : Tidak adanya hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Dua Cileunyi.

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memastikan orisinalitas penelitian ini, peneliti melakukan telaah terhadap beberapa penelitian sebelumnya seperti skripsi dan jurnal. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, serta menghindari adanya duplikasi atau kesamaan dalam penggunaan media, metode, atau kajian data yang telah ditemukan oleh peneliti sebelumnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan perbandingan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
1.	“Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional” (I. M. Amanah, A. H. Hermawan & W. Hidayat, 2021)	Perbedaan utama terletak pada konteks dan fokus penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada lembaga pendidikan berbasis Islam (SMP IT) dengan pendekatan kualitatif yang menitikberatkan pada proses manajerial dan pembinaan kompetensi profesional	Penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan sama-sama menempatkan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan kualitas pendidik. Keduanya memandang bahwa fungsi-fungsi MSDM seperti perencanaan, rekrutmen,	Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan manajemen tenaga pendidik yang sistematis melalui perencanaan yang matang, rekrutmen dan seleksi yang terarah, program pengembangan berkelanjutan, serta pengawasan yang konsisten mampu meningkatkan kompetensi profesional pendidik. Temuan ini memperkuat

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
		tenaga pendidik, termasuk aspek spiritual.	pengembangan, pembinaan, dan pengawasan berperan strategis dalam meningkatkan kompetensi profesional yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif dan bertanggung jawab.	asumsi bahwa manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja pendidik, sehingga relevan dan mendukung penelitian Anda yang mengkaji hubungan MSDM dengan kinerja guru di lingkungan sekolah negeri.
2.	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Lembaga Pendidikan Anak	Perbedaan pada variable Y yang teliti, yakni tentang mutu pendidikan dan konsep penelitian lebih merujuk pada sebab akibat	Persamaan pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan meneliti mengenai manajemen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di PAUD-Q Karangploso Malang tergolong tinggi, demikian pula dengan mutu

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
	Usia Dini Al-Qur'an (Paud-Q) Karangploso Malang'' (Sambudi, 2021)	karena mencari pengaruh.	sumber daya manusia yang memiliki keterkaitan dengan variable lain	pendidikannya. Namun, hasil analisis statistik menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan. Pengaruhnya hanya sebesar 8,1%, sedangkan 91,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
3.	Manajemen Sumber Daya Manusia Hubungannya dengan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah	Perbedaan pada variable Y yang diteliti, yakni pada penelitian sebelumnya tentang kompetensi tenaga kependidikan yang terdiri indicator	Kedua penelitian sama-sama meneliti <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)</i> sebagai variabel utama dan sama-sama	Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan kompetensi tenaga kependidikan sama-sama berada

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
	Negerii seKabupaten dan Kota Bandung”. (Lesmana, 2023)	tentang administrasi, teknis, dan manajerial serta perbedaan subjek penelitian.	menggunakan metode kuantitatif.	pada kategori cukup baik. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara MSDM dan peningkatan kompetensi, dengan kontribusi pengaruh sebesar 49%. Artinya, semakin baik pelaksanaan fungsi MSDM, semakin tinggi pula kompetensi tenaga kependidikan.
4.	“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Al-Fath Gebang” (Mahrizah,	Penelitian ini lebih Menitikberatkan pada pengembangan kompetensi guru dalam konteks keagamaan dan pesantren, selain	Penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengelolaan MSDM dapat meningkatkan kualitas atau kinerja tenaga pendidik.	Hasil dari Temuan ini memperkuat teori bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas pengelolaan SDM

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
	Febriyanni, & Syaputra, 2023)	itu konteks lembaga yang diteliti berbasis Madrasah dengan kurikulum keagamaan (MTs)		yang efektif dan terarah
5.	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Menengah (Sukinawan 2024)	Pada penelitian sebelumnya perbedaan utamanya terletak pada variable Y yaitu Peningkatan mutu dan metode penelitian berbasis <i>study literature</i> atau studi pustaka di	Variable utama sama sama merujuk pada topik Manajemen Sumber Daya Manusia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah, diperlukan penerapan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang mencakup aktivitas mulai dari masuk nya tenaga pendidik dan kependidikan ke dalam organisasi pendidikan hingga proses perencanaan

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
				SDM, perekrutan, seleksi, pelatihan, dan evaluasi.
6.	Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan (Kusumaningrum et al. 2024)	Pada penelitian ini, menyajikan temuan melalui <i>literature review</i> yang bersifat konseptual-strategis dan membahas berbagai instrumen penilaian (observasi kelas, penilaian intensif, walk-through) serta dimensi produktivitas guru secara makro.	Persamaan pada pembahasan bahwa pengelolaan sumber daya manusia terutama pengembangan profesional, evaluasi kinerja, dan pengelolaan lingkungan kerja merupakan faktor strategis yang menentukan kualitas proses pembelajaran dan hasilnya.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui model penilaian kinerja yang terstruktur (observasi berkelanjutan, penilaian untuk keputusan besar, kunjungan lapangan), peningkatan produktivitas melalui pengembangan kompetensi dan supervisi, serta peran strategis kepala sekolah dalam menyelenggarakan

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
				program pengembangan
7.	Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap Produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Cikaramas (Hafidz, 2025)	Penelitian sebelumnya meneliti Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan, yang mencakup efisiensi, mutu, dan semangat kerja.	Variabel utama sama, yaitu <i>manajemen sumber daya manusia (MSDM)</i> sebagai variabel bebas yang berfokus pada pengelolaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MA Muhammadiyah Cikaramas berjalan baik dengan rata-rata nilai 3,94, meskipun aspek ketepatan waktu dan efektivitas biaya masih perlu ditingkatkan. Produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan juga tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 4,02. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
				produktivitas kerja, dengan kontribusi pengaruh sebesar 79,2%.
8.	Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Peningkatan Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung” (Santika, Hadiati, & Septuri, 2025 )	Penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi serta lokasi penelitian terkait lembaga berbasis nilai keislaman dengan karakter religius kuat	Kedua-nya menganalisis bagaimana fungsi-fungsi manajemen SDM (rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan penghargaan) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.	Penelitian Desi Santika dkk. (2025) membuktikan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia terutama dalam aspek rekrutmen, pengembangan profesional, serta penilaian dan penghargaan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru di madrasah.