

## Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidik

Feri Fauzi Firdaus

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Az Zahra Tasikmalaya

Correspondence: [ferifauzifirdaus@gmail.com](mailto:ferifauzifirdaus@gmail.com)

### Article Info

#### Article history:

Received 07-11-2025

Revised 13-11-2025

Accepted 16-11-2025

#### Keyword:

Human Resource Management,  
Educator Competence,  
Nonformal Education

#### Kata Kunci

Manajemen Sumber Daya  
Manusia, Kompetensi  
Pendidik, Pendidikan  
Nonformal

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the role of human resource management (HRM) in improving the quality and skills of educators in educational institutions, especially at the Al-Fattah Community Learning Center (PKBM) Manonjaya, Tasikmalaya Regency. The research approach used is qualitative with a case study design. Data were collected through in-depth interviews with the head of PKBM, tutors, and education personnel, direct observation of the learning process and HR management, and supporting documentation. The results showed that HR management practices that include strategic planning, competency-based recruitment, continuous training, and structured performance evaluation have a positive impact on improving educators' competence. Effective implementation of HRM is able to create educators and education personnel who are more adaptive, professional and responsive to educational challenges in the digital era. This study concludes that comprehensive and integrated HR management is a key factor in improving the quality of non-formal education institutions.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan pendidik di lembaga pendidikan, khususnya di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Al-Fattah Manonjaya, Kabupaten Tasikmalaya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala PKBM, tutor, dan tenaga kependidikan, observasi langsung terhadap proses pembelajaran dan manajemen SDM, serta dokumentasi pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM yang mencakup perencanaan strategis, rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang terstruktur memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi pendidik. Implementasi Manajemen SDM yang efektif mampu menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang lebih adaptif, profesional, dan responsif terhadap tantangan pendidikan di era digital. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen SDM yang komprehensif dan terintegrasi menjadi faktor kunci dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan nonformal.



© 2025 The Authors. Published by Biha Cendekia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas SDM yang terlibat di dalamnya, terutama tenaga pengajar dan tenaga kependidikan. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa SDM di lembaga pendidikan memiliki kompetensi yang memadai dan terus berkembang. MSDM yang efektif meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja (Kurniawan dkk., 2023).

Di era revolusi industri 4.0, tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks. Perubahan teknologi yang pesat menuntut SDM di lembaga pendidikan untuk memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan zaman (Syamsuar & Reflianto, 2019). Keterampilan digital, kemampuan berpikir kritis, dan kemampuan adaptasi menjadi sangat penting. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu mengelola SDM-nya secara efektif untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan yang dibutuhkan.

Selain tuntutan teknologi, dinamika sosial dan budaya masyarakat yang terus berubah juga berdampak signifikan terhadap dunia pendidikan (Sinaga & Firmansyah, 2024). Tenaga pendidik dituntut tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga memahami karakter peserta didik yang semakin beragam serta mampu menerapkan pendekatan pembelajaran yang inklusif dan humanis (Alfarizi, 2023). Kepekaan sosial, kemampuan komunikasi, serta kecerdasan emosional menjadi aspek penting yang perlu dikembangkan melalui manajemen SDM yang strategis (Ausat dkk., 2025). Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pendidikan harus mampu membentuk manusia secara holistik, bukan hanya secara intelektual tetapi juga moral, sosial, dan emosional (Sopwandin & Rostiana, 2024).

Di sisi lain, tuntutan peningkatan mutu pendidikan mendorong lembaga pendidikan untuk terus melakukan inovasi dalam proses pengembangan kompetensi SDM. Program pelatihan berbasis kebutuhan, pengembangan profesional berkelanjutan (*continuous professional development*), dan pembinaan kinerja berbasis data merupakan langkah yang harus dioptimalkan (Rizal & Rony, 2024). Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berfungsi administratif, tetapi menjadi instrumen strategis dalam membangun budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan pendidikan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran MSDM dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan SDM di lembaga pendidikan, serta kebutuhan untuk memahami implementasi MSDM yang efektif dalam konteks Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM). PKBM sebagai lembaga pendidikan non-formal memiliki peran strategis dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM di PKBM akan berdampak positif pada peningkatan kualitas hidup masyarakat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang dilaksanakan di PKBM Al-Fattah Manonjaya, Kabupaten Tasikmalaya (Sugiyono, 2023). Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi secara mendalam implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan SDM di lembaga pendidikan non-formal.

Subjek penelitian meliputi kepala PKBM, tutor, dan tenaga kependidikan yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Prosedur dimulai dengan pengajuan izin, pendekatan kepada informan, pelaksanaan pengumpulan data, serta transkripsi dan validasi hasil wawancara.

Analisis data dilakukann menggunakan teknik Miles dan Huberman, yang mencakup tahapan: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Model ini digunakan untuk menggali pola dan makna dari data yang diperoleh, guna memahami kontribusi MSDM terhadap peningkatan mutu SDM di PKBM.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan penting terkait peran manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan SDM di lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa praktik terbaik manajemen SDM yang berkontribusi pada peningkatan Kualitas dan keterampilan SDM di PKBM Al-Fattah diantaranya:

1. Perencanaan SDM yang komprehensif yaitu PKBM Al-Fattah dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sebelumnya sudah direncanakan terlebih dahulu seperti dalam Rencana Kegiatan Tahunan (RKT). Dalam proses mencari tutor PKBM Al-Fattah juga memetakan bagaimana alurnya seperti menganalisis kebutuhan, perencanaan rekrutmen, perencanaan seleksi yang salah satunya melalui tes pengetahuan/kemampuan dan tes wawancara.
2. Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara transparan, adil, dan berbasis kompetensi. Proses rekrutmen disebar di media sosial PKBM Al-Fattah dan pada saat seleksi menggunakan berbagai metode seleksi, seperti tes kemampuan, wawancara, dan simulasi, untuk memilih calon yang paling memenuhi syarat.
3. Program pengembangan SDM yang berkelanjutan, PKBM Al-Fattah melaksanakan program pengembangan SDM seperti pelatihan yang diikuti secara online maupun offline. Program tersebut dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Sistem penilaian kinerja yang efektif. PKBM Al-Fattah memiliki sistem penilaian yang dilakukann secara objektif, transparan, dan berbasis kompetensi. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, memberikan penghargaan, dan mengambil keputusan promosi atau demosi.
5. Lingkungan kerja yang mendukung. Di PKBM Al-Fattah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang meliputi budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Implementasi program pengembangan SDM memiliki dampak positif terhadap kinerja dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan seperti peningkatan kinerja, kompetensi, dan kepuasan kerja.

### **Perencanaan SDM di PKBM Al-Fattah**

Perencanaan SDM di PKBM Al-Fattah dilakukann secara berkala dengan mempertimbangkan kebutuhan program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan. Kepala PKBM dan staf pengajar terlibat dalam proses perencanaan. Perencanaan SDM meliputi:

1. Analisis Kebutuhan: Mengidentifikasi kebutuhan SDM berdasarkan jumlah peserta didik, jenis program, dan beban kerja.
2. Perumusan Kebutuhan: Merumuskan kebutuhan SDM, termasuk jumlah, kualifikasi, dan kompetensi yang dibutuhkan.
3. Penyusunan Rencana: Menyusun rencana rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan SDM.

Perencanaan SDM yang baik memastikan adanya keselarasan antara kebutuhan lembaga dengan kompetensi yang dimiliki SDM. Perencanaan SDM merupakan langkah awal yang krusial dalam MSDM (Rahmi, 2017).

### **Rekrutmen dan Seleksi SDM di PKBM Al-Fattah**

Proses rekrutmen dan seleksi SDM di PKBM Al-Fattah dilakukann secara terbuka dan transparan. Proses rekrutmen meliputi:

1. Pengumuman: Pengumuman lowongan pekerjaan melalui berbagai media, seperti website, media sosial, dan papan pengumuman;
2. Penerimaan Lamaran: Menerima lamaran dari calon pelamar yang memenuhi persyaratan;
3. Seleksi Administrasi: Menyeleksi berkas lamaran untuk memastikan calon pelamar memenuhi persyaratan administrasi;
4. Ujian Tertulis dan Wawancara: Melakukan ujian tertulis dan wawancara untuk menguji pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian calon pelamar;
5. Pengumuman Hasil: Mengumumkan hasil seleksi dan memilih calon yang paling memenuhi kualifikasi.

Rekrutmen yang selektif menghasilkan tenaga pengajar yang berkualitas. Menurut (Ausat dkk., 2025), rekrutmen dan seleksi yang dilakukann melalui prosedur standar akan menghasilkan SDM yang handal dan profesional.

### **Pelatihan dan Pengembangan SDM di PKBM Al-Fattah**

PKBM Al-Fattah secara rutin menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan bagi staf pengajar dan tenaga kependidikan. Program pelatihan dan pengembangan meliputi:

1. Pelatihan Teknis: Pelatihan yang berkaitan dengan keterampilan mengajar, penggunaan teknologi informasi, dan pengelolaan kelas;
2. Pelatihan Pengembangan Diri: Pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim;
3. Seminar dan Workshop: Mengikuti seminar dan workshop yang relevan dengan bidang pendidikan.

Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan meningkatkan kompetensi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan metode pengajaran modern. Menurut (Siregar, 2018), pelatihan merupakan salah satu metode pengembangan SDM.

### **Evaluasi Kinerja SDM di PKBM Al-Fattah**

Evaluasi kinerja SDM di PKBM Al-Fattah dilakukann secara berkala untuk memberikan umpan balik dan perbaikan. Evaluasi kinerja meliputi:

1. Penilaian Kinerja: Penilaian kinerja dilakukann oleh kepala sekolah dan rekan kerja;
2. Umpan Balik: Memberikan umpan balik kepada staf pengajar dan tenaga kependidikan tentang kinerja mereka;
3. Perencanaan Perbaikan: Menyusun rencana perbaikan berdasarkan hasil evaluasi kinerja.

Evaluasi kinerja yang terstruktur memberikan umpan balik konstruktif untuk perbaikan. Dessler dalam (Lailil dkk., 2024), menjelaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan bagian penting dari MSDM.

### Dampak Implementasi MSDM terhadap Kualitas dan Keterampilan SDM

Implementasi MSDM yang efektif di PKBM Al-Fattah berdampak positif terhadap peningkatan kualitas dan keterampilan SDM. Hal ini terlihat dari:

1. Peningkatan Kompetensi: Staf pengajar dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang lebih baik dalam mengajar dan mengelola kegiatan pendidikan.
2. Peningkatan Keterampilan: Staf pengajar dan tenaga kependidikan memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menggunakan teknologi informasi, berkomunikasi, dan bekerja sama dalam tim.
3. Peningkatan Motivasi: Staf pengajar dan tenaga kependidikan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik.
4. Peningkatan Kinerja: Kinerja staf pengajar dan tenaga kependidikan meningkat, yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Tabel 1. Dampak Implementasi MSDM terhadap Kualitas dan Keterampilan SDM

Aspek	Deskripsi	Dampak
Perencanaan SDM	Analisis kebutuhan, perumusan kebutuhan, penyusunan rencana.	Keselarasan antara kebutuhan lembaga dan kompetensi SDM.
Rekrutmen dan Seleksi	Pengumuman, penerimaan lamaran, seleksi administrasi, ujian, wawancara, pengumuman hasil.	Tenaga pengajar berkualitas, peningkatan kinerja.
Pelatihan dan Pengembangan	Pelatihan teknis, pengembangan diri, seminar, workshop.	Peningkatan kompetensi, adaptasi terhadap teknologi dan metode pengajaran.
Evaluasi Kinerja	Penilaian kinerja, umpan balik, perencanaan perbaikan.	Umpan balik konstruktif, peningkatan kinerja.

### KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan SDM di lembaga pendidikan, khususnya di PKBM Al-Fattah Manonjaya. Implementasi MSDM yang efektif, meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja, berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas dan keterampilan SDM.

Perencanaan SDM yang strategis memastikan adanya keselarasan antara kebutuhan lembaga dengan kompetensi yang dimiliki SDM. Rekrutmen yang selektif menghasilkan tenaga pengajar yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan meningkatkan kompetensi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan metode pengajaran modern. Evaluasi kinerja yang terstruktur memberikan umpan balik konstruktif untuk perbaikan.

Manajemen SDM yang komprehensif dan terintegrasi merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan SDM di lembaga pendidikan, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi dapat diberikan: 1) PKBM Al-Fattah perlu terus meningkatkan kualitas MSDM, khususnya dalam hal perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja; 2) PKBM perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada keterampilan yang relevan dengan era 4.0, seperti keterampilan digital, berpikir kritis, dan komunikasi; 3) Pemerintah daerah perlu memberikan dukungan dan fasilitasi bagi PKBM dalam meningkatkan kualitas MSDM, seperti dengan menyediakan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan SDM.

## REFERENSI

- Alfarizi, I. Y. (2023). *Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tegal—Walisongo Repository* [Skripsi, Uin Walisongo Semarang]. <https://Eprints.Walisongo.Ac.Id/Id/Eprint/23145/>
- Ausat, A. M. A., Sutrisno, & Pramono, S. A. (2025). Optimalisasi Strategi Pengembangan Sdm Pendidikan Berbasis Kecerdasan Sosial Sebagai Pilar Adaptabilitas Organisasi Pembelajaran Di Era Disrupsi Digital. *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, 6(5), 7674–7688. <https://doi.org/10.54373/Imej.V6i5.4006>
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, K., Putra, S. A., Yuliyanti, E., Arianty, D., Sumiati, S., Metris, D., Librianty, N., Mustahidda, R., Badrianto, Y., Turmudhi, A., & Rezeki, F. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Repository Alungcipta*, 1(1). <https://repo.alungcipta.com/index.php/repo/article/view/4>
- Lailil, M. N., Patrecia, C., Ameliya, V. G., Pradita, M. E., & Firmansyah, M. W. (2024). Penilaian Kinerja Sebagai Alat Pengembangan Sdm. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 1(4), 374–383. <https://doi.org/10.61722/Jaem.V1i4.3450>
- Rahmi, S. R. S. (2017). Perencanaan Sdm Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan. *Intelektualita: Journal Of Education Sciences And Teacher Training*, 5(1). <https://doi.org/10.22373/ji.V5i1.4360>
- Rizal, F., & Rony, Z. T. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 403–408. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V5i3.1851>
- Sinaga, W. M. B. B., & Firmansyah, A. (2024). Perubahan Paradigma Pendidikan Di Era Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 1(4), 10–10. <https://doi.org/10.47134/Jtp.V1i4.492>
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153–166. <https://doi.org/10.51212/Jdp.V11i2.812>
- Sopwandin, I., & Rostiana, I. N. (2024). *Pendidikan Inklusi* (1 Ed.). Selat Media. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Gikdeqaaqbaj&oi=fnd&pg=pa17&dq=Info:Ygyyb8htwraj:scholar.google.com&ots=Cn20226lky&sig=An\\_Sygpwfhag2bvnyndknpkbfrc](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Gikdeqaaqbaj&oi=fnd&pg=pa17&dq=Info:Ygyyb8htwraj:scholar.google.com&ots=Cn20226lky&sig=An_Sygpwfhag2bvnyndknpkbfrc)
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Tindakan)* (3 Ed.). Alfabeta.
- Syamsuar, S., & Reflianto, R. (2019). Pendidikan Dan Tantangan Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Di Era Revolusi Industri 4.0. *E-Tech: Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.24036/Et.V2i2.101343>