



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERORIENTASI PADA PENDIDIKAN BERKUALITAS DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN MASYARAKAT

Ofri Somanedo¹, Didik Kurniawan², Arini Milla Chanifa³, Any Diana Vitasari⁴

Universitas Jember^{1,2,3}, Universitas Bakti Indonesia⁴

e-mail: ofrisomanedo@unej.ac.id

Diterima: 31/3/2026; Direvisi: 4/4/2026; Diterbitkan: 13/4/2026

ABSTRAK

Pendidikan masyarakat berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui proses pembelajaran yang partisipatif dan berorientasi pada pemberdayaan. Namun, berbagai program pendidikan masyarakat masih menghadapi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait kompetensi, profesionalisme, dan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik maupun pengelola program. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi faktor strategis dalam mendukung terwujudnya pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pendidikan berkualitas dalam perspektif pendidikan masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan. Data diperoleh melalui penelusuran berbagai sumber literatur yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, pendidikan berkualitas, dan pendidikan masyarakat. Data kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi untuk mengidentifikasi dan mensintesis berbagai konsep yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan masyarakat. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui perencanaan kebutuhan tenaga, pengembangan kompetensi, pemberdayaan peran masyarakat, serta penguatan motivasi dan pembinaan profesional. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan menjadi landasan penting dalam mewujudkan pendidikan masyarakat yang relevan, partisipatif, dan berdaya guna.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Masyarakat, Mutu Pendidikan, Pemberdayaan Masyarakat*

ABSTRACT

Community education plays an important role in improving the quality of human resources through participatory and empowerment-oriented learning processes. However, many community education programs still face challenges in human resource management, particularly related to competence, professionalism, and the effectiveness of managing educators and program administrators. This condition indicates that human resource management is a strategic factor in supporting the realization of quality education. This study aims to analyze human resource management oriented toward quality education from the perspective of community education. This research employs a descriptive qualitative approach using a literature study method. Data were obtained through the review of various relevant sources, including books, scientific journals, and research articles related to human resource management, quality education, and community education. The collected data were analyzed using content analysis techniques to identify and synthesize concepts related to human resource management in community education. The results of the study indicate that human resource



management plays a significant role in improving educational quality through workforce planning, competency development, community participation, and the strengthening of motivation and professional development. Therefore, well-planned and sustainable human resource management becomes an important foundation for realizing community education that is relevant, participatory, and beneficial.

Keywords: *Human Resource Management, Community Education, Quality of Education, Community Empowerment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan karena kualitas suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari kompetensi individu yang terlibat di dalamnya. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berperan sebagai aktor utama yang menjalankan proses pembelajaran, pengelolaan program, serta berbagai kegiatan pendidikan lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dirancang secara terencana dan sistematis agar mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara efektif. Perencanaan manajemen sumber daya manusia yang baik memungkinkan lembaga pendidikan menyiapkan tenaga profesional yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sekaligus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan pendidikan yang terus berubah (Zulkipli, 2022).

Dalam sistem pendidikan nasional Indonesia, proses pendidikan tidak hanya berlangsung melalui jalur formal, tetapi juga melalui pendidikan nonformal dan informal yang memiliki fungsi saling melengkapi. Pendidikan masyarakat sebagai bagian dari pendidikan nonformal memiliki peran penting dalam meningkatkan kapasitas individu maupun kelompok masyarakat melalui kegiatan pembelajaran yang bersifat fleksibel dan kontekstual. Melalui pendidikan masyarakat, warga belajar dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang mendukung peningkatan kualitas hidup dan kemandirian sosial. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan pendidikan masyarakat sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pembelajaran dan kegiatan pemberdayaan masyarakat (Syaadah et al., 2022).

Dalam konteks pengelolaan pendidikan, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting dalam mengoptimalkan potensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara efektif dan profesional. Proses manajemen tersebut meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kualitas proses pembelajaran serta efektivitas penyelenggaraan program pendidikan. Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dikelola secara sistematis mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan (Jumadi, 2023).

Pada praktiknya, strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan berkualitas. Lembaga pendidikan perlu mengembangkan strategi pengelolaan tenaga pendidik yang mampu meningkatkan profesionalisme serta kinerja organisasi pendidikan secara keseluruhan. Strategi tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai upaya seperti pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, serta pembentukan budaya organisasi yang produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara umum (Wahid & Darajat, 2022).



Perkembangan teknologi serta perubahan dinamika sosial pada era Society 5.0 turut memengaruhi cara lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia. Lembaga pendidikan dituntut untuk mampu menyesuaikan strategi pengelolaan tenaga pendidik agar tetap relevan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat. Penguatan kompetensi digital, inovasi dalam proses pembelajaran, serta pemanfaatan teknologi informasi menjadi aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan. Oleh karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan berorientasi pada perubahan menjadi kebutuhan penting bagi lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan global di bidang pendidikan (Khumaini et al., 2023).

Selain menghadapi tuntutan perkembangan teknologi, tenaga pendidik juga memiliki peran strategis sebagai agen perubahan dalam lingkungan pendidikan dan masyarakat. Peran tersebut tidak hanya berkaitan dengan penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, penanaman nilai-nilai moral, serta pengembangan kesadaran sosial peserta didik. Dalam konteks ini, kepemimpinan pendidikan yang inovatif turut berperan dalam mendorong terciptanya lingkungan pembelajaran yang mampu memperkuat karakter dan nilai positif. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam menciptakan perubahan sosial yang konstruktif (Yasin et al., 2024; Rizki et al., 2022).

Meskipun memiliki peran yang sangat penting, berbagai lembaga pendidikan masih menghadapi sejumlah tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain keterbatasan kompetensi tenaga pendidik, kurangnya kesempatan pelatihan profesional, serta sistem pengembangan karier yang belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut dapat berdampak pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik maupun masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi tenaga pendidik serta penguatan sistem manajemen sumber daya manusia menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan (Rahman et al., 2023).

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara terencana dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik serta memperkuat kualitas program pendidikan yang diselenggarakan. Namun demikian, kajian yang secara khusus mengkaji manajemen sumber daya manusia dalam perspektif pendidikan masyarakat masih relatif terbatas, khususnya dalam melihat keterkaitan antara pengelolaan sumber daya manusia dan upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas dalam konteks pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pendidikan berkualitas dalam perspektif pendidikan masyarakat sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi penguatan pengelolaan lembaga pendidikan masyarakat (Akmaluddin et al., 2025; Mubarok et al., 2024; Hamid & Purnomo, 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada kajian konseptual mengenai manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan dalam perspektif pendidikan masyarakat. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan, seperti buku akademik, artikel

jurnal, laporan penelitian, serta dokumen ilmiah lain yang berkaitan dengan topik kajian. Pemilihan sumber pustaka dilakukan dengan mempertimbangkan relevansi terhadap fokus penelitian, kualitas akademik publikasi, serta keterkaitan substansi literatur dengan isu manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan pendidikan berkualitas.

Prosedur penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang sistematis sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1. Tahap pertama adalah identifikasi masalah dengan menelaah berbagai isu yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di masyarakat. Tahap selanjutnya adalah pengumpulan sumber pustaka melalui penelusuran literatur yang relevan dengan topik penelitian, kemudian dilakukan proses seleksi untuk menentukan sumber yang paling sesuai dengan fokus kajian. Setelah itu, data yang diperoleh direduksi dan diklasifikasikan berdasarkan tema-tema utama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, pendidikan berkualitas, dan pendidikan masyarakat. Tahapan tersebut kemudian dilanjutkan dengan proses analisis dan sintesis konsep untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai topik penelitian.



Gambar 1. Alur Tahapan Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap berbagai sumber pustaka yang telah dipilih. Sumber data yang digunakan meliputi buku ilmiah, artikel jurnal nasional maupun internasional, serta laporan penelitian yang membahas pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis isi dengan menelaah isi literatur secara mendalam untuk mengidentifikasi konsep utama, pola pemikiran, serta keterkaitan antar gagasan yang relevan dengan fokus penelitian. Informasi yang memiliki kesamaan makna kemudian dikelompokkan dan diinterpretasikan untuk membangun kerangka pemahaman konseptual mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan masyarakat. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti melakukan pengecekan silang terhadap berbagai sumber pustaka sehingga informasi yang digunakan memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sintesis Kajian Literatur tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Hasil kajian pustaka dalam penelitian ini dilakukan dengan menelaah berbagai sumber ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. Proses penelusuran literatur menghasilkan sejumlah artikel yang relevan, kemudian dilakukan proses seleksi berdasarkan kesesuaian topik, tahun publikasi, serta keterkaitan dengan fokus penelitian mengenai peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Dari proses tersebut diperoleh 25 sumber literatur utama yang dianggap paling representatif untuk dianalisis lebih lanjut. Sintesis dari berbagai penelitian tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi kecenderungan temuan penelitian serta memahami bagaimana manajemen sumber daya manusia berperan dalam mendukung kualitas pendidikan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis mengenai hasil kajian literatur, ringkasan temuan utama dari berbagai penelitian yang dianalisis disajikan pada Tabel 1. Tabel tersebut memuat informasi mengenai penulis, fokus penelitian, metode yang digunakan, serta temuan utama dari setiap penelitian yang menjadi dasar analisis dalam kajian ini.

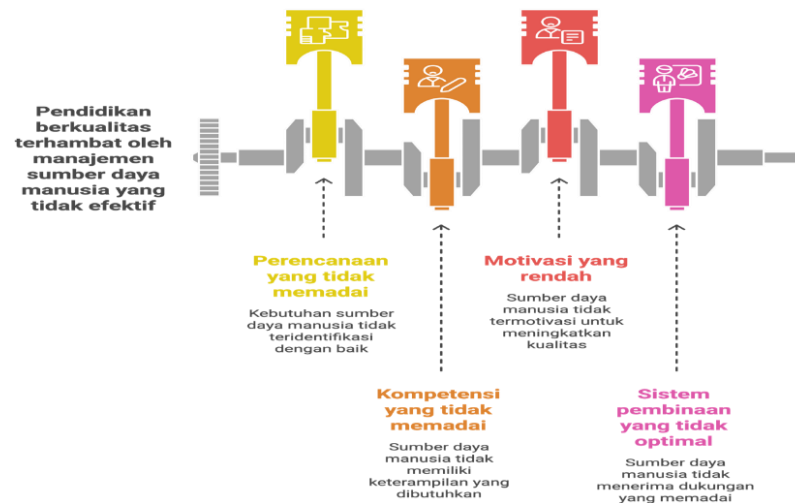
Tabel 1. Sintesis Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

No	Penulis	Fokus Penelitian	Metode	Temuan Utama
1	Fika & Zohriah (2024)	Manajemen SDM dalam lembaga pendidikan	Kajian literatur	Pengelolaan SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan
2	Permatasari & Tandiayuk (2023)	HRM dalam pendidikan	Studi literatur	Optimalisasi kinerja guru berdampak pada peningkatan hasil belajar
3	Hartati et al. (2024)	SDM untuk keunggulan lembaga pendidikan	Penelitian kualitatif	Pengelolaan SDM meningkatkan daya saing lembaga pendidikan
4	Merentek et al. (2023)	Perencanaan SDM pendidikan	Studi konseptual	Perencanaan SDM menjadi dasar efektivitas organisasi pendidikan
5	Fina & Rahman (2024)	Pelatihan dan pengembangan SDM	Penelitian deskriptif	Pelatihan meningkatkan kompetensi tenaga pendidikan
6	Sunarni & Ibrahim (2025)	Pengembangan SDM menghadapi abad 21	Penelitian kualitatif	Penguatan kompetensi digital menjadi kebutuhan utama
7	Victorynie et al. (2025)	Pengembangan SDM pendidikan	Penelitian deskriptif	SDM yang berkembang meningkatkan kualitas layanan pendidikan
8	Saerang et al. (2023)	Profesionalisme guru era digital	Studi literatur	Pengembangan profesional guru mendukung inovasi pembelajaran
9	Haidar et al. (2022)	Pengembangan SDM dalam pendidikan Islam	Kajian literatur	Penguatan kompetensi menjadi tantangan utama lembaga pendidikan
10	Putra & Asmendri (2022)	Manajemen tenaga pendidik	Kajian konseptual	Pengelolaan tenaga pendidik mempengaruhi mutu pendidikan
11	Yasin I. (2022)	Guru profesional dan mutu pendidikan	Studi literatur	Profesionalisme guru meningkatkan kualitas pembelajaran

No	Penulis	Fokus Penelitian	Metode	Temuan Utama
12	Siregar et al. (2023)	Guru sebagai agen perubahan	Penelitian deskriptif	Guru berperan penting dalam transformasi pendidikan
13	Khalimah (2024)	Manajemen SDM pendidikan di Indonesia	Kajian literatur	Manajemen SDM berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan
14	Zulkipli (2022)	Perencanaan SDM pendidikan	Kajian konseptual	Perencanaan SDM menentukan keberhasilan organisasi pendidikan
15	Wahid & Darajat (2022)	Strategi HRM dalam mutu pembelajaran	Penelitian lapangan	Strategi HRM meningkatkan kualitas pembelajaran
16	Jumadi (2023)	Manajemen SDM sekolah inklusi	Studi kasus	Pengelolaan SDM mendukung efektivitas pendidikan inklusi
17	Khumaini et al. (2023)	Pengembangan SDM era Society 5.0	Kajian literatur	Inovasi dan kompetensi digital menjadi fokus utama
18	Yasin et al. (2024)	Guru sebagai agen perubahan sosial	Penelitian deskriptif	Peran guru penting dalam perubahan masyarakat
19	Rahman et al. (2023)	Kompetensi guru pendidikan inklusi	Penelitian kualitatif	Kompetensi pedagogik mempengaruhi kualitas pendidikan
20	Akmaluddin et al. (2025)	Strategi HRM dalam mutu pendidikan	Penelitian empiris	HRM strategis meningkatkan kinerja lembaga pendidikan
21	Mubarak et al. (2024)	Peran SDM di lembaga pendidikan nonformal	Penelitian kualitatif	SDM menjadi faktor utama keberhasilan pendidikan nonformal
22	Hamid & Purnomo (2025)	Kepala sekolah sebagai manajer SDM	Studi kasus	Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi mutu pendidikan
23	HS et al. (2024)	Manajemen SDM pendidikan	Kajian konseptual	Pengelolaan SDM menentukan efektivitas organisasi pendidikan
24	Maulana et al. (2026)	Pengembangan SDM pendidikan (SLR)	Systematic literature review	Pengembangan SDM menjadi strategi peningkatan mutu pendidikan
25	Yumnah et al. (2023)	Strategi kepala sekolah mengelola guru	Penelitian kualitatif	Manajemen guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa sebagian besar penelitian menempatkan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Temuan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa aspek yang paling sering dibahas meliputi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi tenaga pendidik, kepemimpinan pendidikan, serta pengelolaan kinerja guru. Selain itu, sejumlah penelitian juga menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan profesional sebagai upaya meningkatkan kapasitas tenaga pendidikan dalam menghadapi perubahan kebutuhan pembelajaran. Dengan demikian, kajian literatur menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Selain melakukan sintesis literatur, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor yang berpotensi menghambat efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan keterbatasan perencanaan, rendahnya kompetensi tenaga pendidikan, kurangnya motivasi kerja, serta sistem pembinaan yang belum berjalan secara optimal. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut, hasil analisis disajikan dalam bentuk model konseptual yang ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Faktor penghambat dalam manajemen sumberdaya manusia

Berdasarkan Gambar 2, dapat dipahami bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Perencanaan yang kurang tepat dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dengan ketersediaan tenaga pendidikan. Selain itu, kompetensi sumber daya manusia yang belum optimal serta rendahnya motivasi kerja juga dapat menghambat efektivitas pelaksanaan program pendidikan. Oleh karena itu, penguatan sistem pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pendidikan mampu menjalankan perannya secara profesional dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil sintesis literatur yang telah dilakukan, manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai faktor strategis dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, khususnya dalam konteks pendidikan masyarakat. Pendidikan masyarakat menempatkan manusia sebagai aktor utama dalam proses pemberdayaan, sehingga kualitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat menentukan keberhasilan program pendidikan. Temuan kajian ini menunjukkan bahwa keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh aspek kurikulum maupun ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kemampuan organisasi pendidikan dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif. Pengelolaan yang sistematis memungkinkan organisasi pendidikan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja lembaga dan kualitas layanan pembelajaran. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang



menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang terencana dan terarah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas organisasi pendidikan serta mutu proses pembelajaran (HS et al., 2024; Putra & Asmendri, 2022).

Dalam perspektif manajemen pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada aktivitas administratif, tetapi mencakup proses yang lebih luas seperti perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pengadaan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Hasil kajian literatur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai penelitian menekankan pentingnya perencanaan sumber daya manusia sebagai langkah awal yang menentukan efektivitas pengelolaan organisasi pendidikan. Perencanaan yang matang memungkinkan lembaga pendidikan menyesuaikan kebutuhan tenaga pendidik dengan tuntutan program pendidikan yang akan dilaksanakan. Dengan adanya perencanaan yang tepat, lembaga pendidikan dapat menghindari ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga pendidik dengan kebutuhan pembelajaran yang berkembang di masyarakat. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan fondasi penting bagi keberhasilan organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Merentek et al., 2023; Zulkipli, 2022).

Selain aspek perencanaan, pengembangan kapasitas sumber daya manusia juga menjadi komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui kegiatan pelatihan, pengembangan profesional, serta pembelajaran berkelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas proses pembelajaran. Dalam konteks pendidikan masyarakat, kebutuhan peningkatan kapasitas ini menjadi semakin penting karena tenaga pendidik sering menghadapi kondisi sosial yang beragam dan dinamis. Oleh karena itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, mengembangkan inovasi pembelajaran, serta memanfaatkan teknologi pendidikan menjadi keterampilan yang perlu dimiliki oleh tenaga pendidik. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan profesional tenaga pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta efektivitas program pembelajaran yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan (Sunarni & Ibrahim, 2025; Victorynie et al., 2025).

Pembahasan ini juga menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu merancang program pembelajaran yang lebih inovatif, relevan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi tenaga pendidik dapat menyebabkan proses pembelajaran berjalan kurang optimal sehingga berdampak pada rendahnya kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi tenaga pendidik menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan masyarakat secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas proses pembelajaran serta hasil pendidikan yang dicapai oleh peserta didik (Yasin, 2022; Siregar et al., 2023).

Selain kompetensi individu, kepemimpinan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan program pendidikan. Dalam organisasi pendidikan, pimpinan lembaga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional tenaga pendidik. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kerja sama antar tenaga pendidikan, serta mendorong munculnya inovasi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, keberhasilan manajemen sumber daya



manusia tidak hanya ditentukan oleh sistem pengelolaan yang diterapkan, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memberdayakan tenaga pendidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa strategi pengelolaan guru yang dilakukan oleh pimpinan lembaga pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan dan kualitas pembelajaran (Yumnah et al., 2023; Akmaluddin et al., 2025).

Meskipun demikian, kajian literatur juga menunjukkan adanya berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan masyarakat. Beberapa tantangan yang sering muncul antara lain berkaitan dengan keterbatasan kompetensi tenaga pendidikan, kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan, serta lemahnya sistem pembinaan profesional yang berkelanjutan. Kondisi tersebut dapat menghambat upaya peningkatan mutu pendidikan apabila tidak diatasi melalui kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih sistematis. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidikan secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan efektivitas program pendidikan masyarakat (Maulana et al., 2026).

Secara keseluruhan, pembahasan penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat. Pengelolaan yang efektif perlu mencakup berbagai aspek penting, mulai dari perencanaan tenaga pendidikan, pengembangan kompetensi, penguatan kepemimpinan, hingga penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Ketika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara terarah dan berkelanjutan, tenaga pendidikan dapat berperan secara optimal dalam mendukung peningkatan kualitas program pendidikan yang diselenggarakan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi pendidikan, tetapi juga memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap peningkatan kualitas hidup dan pemberdayaan masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan komponen strategis dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dalam perspektif pendidikan masyarakat. Kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum atau sarana pembelajaran, tetapi sangat dipengaruhi oleh kemampuan lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, profesionalisme, serta komitmen terhadap pemberdayaan masyarakat akan mampu mengembangkan program pendidikan yang lebih relevan dengan kebutuhan warga belajar. Dengan demikian, penguatan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan masyarakat.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan masyarakat perlu dilakukan secara komprehensif melalui berbagai fungsi pengelolaan, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidikan, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja dan pembinaan profesional. Pendekatan pengelolaan yang terintegrasi memungkinkan lembaga pendidikan mengoptimalkan peran tutor, fasilitator, pengelola program, serta unsur masyarakat yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia tidak hanya



berperan sebagai pelaksana program, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran dan agen perubahan sosial yang mendorong peningkatan kapasitas masyarakat. Oleh karena itu, penguatan kompetensi dan profesionalitas sumber daya manusia perlu ditempatkan sebagai prioritas dalam pengembangan pendidikan masyarakat.

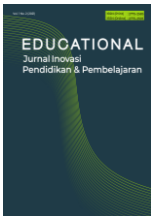
Selain memberikan pemaknaan terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga menunjukkan peluang pengembangan kajian di masa mendatang. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian melalui pendekatan empiris yang mengkaji secara langsung praktik manajemen sumber daya manusia dalam berbagai lembaga pendidikan masyarakat. Selain itu, pengembangan model manajemen sumber daya manusia berbasis pemberdayaan masyarakat juga menjadi bidang kajian yang potensial untuk memperkaya literatur pendidikan nonformal. Dari sisi praktik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengelola program pendidikan masyarakat dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih sistematis, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmaluddin, A., Kasmini, L. K., Sari, S. M., & Iqbal, M. (2025). Human resource management strategy in improving the quality of education. *Jurnal Eduscience*, 12(2), 553–560. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/eduscience/article/view/6843>
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 248–257. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/JJEM/article/view/2745>
- Fina, F., & Rahman, D. (2024). Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 3(2), 210–224. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/nazzama/article/view/45999>
- Haidar, M. A., Hasanah, M., & Maarif, M. A. (2022). Educational challenges to human resource development in Islamic education institutions. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(4), 366–377. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.309>
- Hamid, A., & Purnomo, M. S. (2025). The role of the principal as a human resource manager in improving the quality of education at Sunan Ampel Junior High School, Banyuwangi. *Educational Leadership Journal*, 6(01), 101–109. <https://ejournal.uimsya.ac.id/index.php/elj/article/view/4471>
- Hartati, L., Nurhayati, N., & Hidayat, N. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan bersaing pada lembaga pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(2), 1980–1987. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1080>
- HS, M. F., US, K. A., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen sumberdaya manusia dalam pendidikan. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>
- Jumadi, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Unisan Jurnal*, 2(2), 84–90. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1183>
- Khalimah, N. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 23(2), 187–195. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/al-fikra/article/view/33579>
- Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efendi, M. Y. (2023). Strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia era Society 5.0 di madrasah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 121–138. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874>



- Maulana, A. I., Nugraha, T. U. P., Tarigan, M., & Carsiwan, C. (2026). Pengembangan sumber daya manusia pada bidang pendidikan: Study systematic literature review. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 2(4), 1207–1212. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/1522>
- Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usuh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan masa depan. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 9(1), 29–35. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.16516>
- Mubarok, R., Mardiyah, M., & Rahayu, S. D. (2024). The role of human resources in the management of non-formal educational institutions. *Empowerment: Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Luar Sekolah*, 13(1), 77–88. <https://e-journal.stkipsiliwangi.ac.id/index.php/empowerment/article/view/4618>
- Permatasari, N., & Tandiyuk, S. (2023). Human resource management in education: Optimizing teacher performance for better learning outcomes. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 3(1), 35–59. <https://doi.org/10.52970/grmilf.v3i1.354>
- Putra, J., & Asmendri, A. (2022). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 1(2), 241–246. <https://jpion.org/index.php/jpi/article/view/49>
- Rahman, R., Sirajuddin, S., Zulkarnain, Z., & Suradi, S. (2023). Prinsip, implementasi dan kompetensi guru dalam pendidikan inklusi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(2), 1075–1082. <https://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/1905>
- Rizki, M., Syahfitri, D., & Zaki, A. (2022). Inovasi kepala MTS Madinatul Ilmi dalam penanaman karakter religius siswa menuju madrasah juara. *Jurnal Pendidikan, Bahasa dan Budaya*, 1(3), 37–45. <https://doi.org/10.55606/jpbb.v1i3.993>
- Saerang, H. M., Lembong, J. M., Sumual, S. D. M., & Tuerah, R. M. S. (2023). Strategi pengembangan profesionalisme guru di era digital: Tantangan dan peluang. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 9(1), 65–75. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.16555>
- Siregar, W. M., Prawijaya, S., Setiawan, F., & Putri, S. R. (2023). Peran guru penggerak sebagai agen perubahan pendidikan. *Jurnal Guru Kita*, 8(1), 1–8. <https://www.neliti.com/publications/585899/peran-guru-penggerak-sebagai-agen-perubahan-pendidikan>
- Sunarni, W., & Ibrahim, R. (2025). Strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan dalam menghadapi pembelajaran abad ke-21. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 645–653. <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/2030>
- Suherman, H., & Adiputra, D. K. (2025). *Manajemen pembelajaran pada sekolah dasar dan pendidikan nonformal*. Goresan Pena.
- Syaadah, R., Ary, M. H. A. A., Silitonga, N., & Rangkuty, S. F. (2022). Pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendidikan informal. *Pema*, 2(2), 125–131. <https://doi.org/10.56832/pema.v2i2.298>
- Victorynie, I., Listiowati, L., Sidqia, F., & Dimyati, M. (2025). Peran pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas pendidikan. *PeTeKa*, 8(1), 330–336. <https://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/ptk/article/view/21568>
- Wahid, M. A., & Darojat, J. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMP Bayt Tamyiz Desa Sukaperna Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu. *Change Think Journal*, 1(03), 300–311. <https://jurnal.uibbc.ac.id/index.php/changethink/article/view/748>



- Yasin, I. (2022). Guru profesional, mutu pendidikan dan tantangan pembelajaran. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 3(1), 61–66. <https://doi.org/10.54371/ainj.v3i1.118>
- Yasin, M., Ikhsan, M., Hawa, E., & Nadila, A. D. (2024). Peran guru sebagai agen perubahan di sekolah dan masyarakat. *Jurnal Ilmu Pendidikan & Sosial (Sinova)*, 2(3), 279–288. <https://doi.org/10.71382/sinova.v2i3.164>
- Yumnah, S., Iswanto, J., Pebriana, P. H., Fadhillah, F., & Fuad, M. I. (2023). Strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 92–104. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i1.350>
- Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57–66. <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>