

ORIENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU DAN STAF

Studi Pada TK Al Firdaus
Kabupaten Indramayu

Siti Maimunah¹, M Yus Firdaus², Dafyar Eliadi H³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Correspondent: dafyar711@unis.ac.id

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan tidak hanya soal administrasi dan tugas harian, tetapi juga tentang bagaimana menggerakkan potensi, membangun semangat, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana orientasi manajemen SDM di TK Al Firdaus Kabupaten Indramayu diterapkan, serta sejauh mana dampaknya terhadap kinerja guru dan staf. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di lembaga ini masih bersifat konvensional—berfokus pada kedisiplinan dan kepatuhan, namun belum menyentuh pengembangan kapasitas secara berkelanjutan. Kinerja guru dan staf berjalan stabil, namun terbatas pada rutinitas, kurang ruang untuk inovasi, dan minim penghargaan atas kinerja unggul. Faktor pendukung dalam implementasi manajemen SDM adalah lingkungan kerja yang harmonis dan nuansa religius yang kuat. Namun, hambatannya terletak pada minimnya kebijakan pengembangan SDM dan keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menekankan pentingnya perubahan orientasi manajemen dari sekadar menjalankan sistem, menjadi upaya strategis untuk menumbuhkan profesionalisme dan kualitas kerja yang lebih dinamis di lembaga pendidikan anak usia dini.

Kata kunci: Manajemen SDM, Kinerja Guru, PAUD, Pengembangan Profesional, Studi Kualitatif.

Abstract

Human Resource Management (HRM) in educational institutions encompasses more than just administration and daily tasks; it involves mobilizing potential, fostering enthusiasm, and creating a work environment that encourages growth. This study aims to examine the HRM orientation at Al Firdaus Kindergarten in Indramayu Regency and assess its impact on the performance of teachers and staff. Employing a qualitative approach and a case study method, data were gathered through in-depth interviews, direct observation, and document analysis. The findings reveal that HRM practices at the institution remain conventional – prioritizing discipline and compliance while lacking a focus on sustainable capacity building. Although teacher and staff performance remains stable, it is confined to routine tasks, offering limited scope for innovation and minimal recognition for outstanding performance. A harmonious work environment and a strong religious

atmosphere serve as supporting factors for HRM implementation. However, obstacles include a lack of HR development policies and resource limitations. This study underscores the importance of shifting management orientation from merely operating a system to adopting a strategic approach that cultivates professionalism and dynamic work quality within early childhood education institutions.

Keywords: *HRM, Teacher Performance, Early Childhood Education (PAUD), Professional Development, Qualitative Study.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan yang meliputi pendidik, tenaga kependidikan dan kepala sekolah merupakan salah satu unsur penting yang mampu menjadi pengendali dalam suatu lembaga pendidikan. Kinerja dari sumber daya manusia di lembaga pendidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu, sekolah perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya, maka perlu ada upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja SDM yang secara tidak langsung berimplikasi terhadap mutu pendidikan. Kualitas sumber daya manusia di dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan “roh” dari lembaga pendidikan itu yang menentukan bagaimana sekolah tersebut berkembang, karena sumber daya manusia mampu menggerakkan sistem kurikulum, sarana dan prasarana dan sebagainya dalam suatu lembaga pendidikan

Dalam sebuah lembaga pendidikan, menyinggung terkait sumber daya manusia maka seorang pendidik adalah individu yang memiliki peran besar dalam proses pendidikan. Pendidik memiliki peran dan tugas yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kegiatan utama pendidikan yakni pembelajaran. Pendidikan sejatinya merupakan interaksi yang terjalin antara seorang guru sebagai pendidik dengan peserta didik yang dilakukan di lingkungan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.² Dalam proses pembelajaran, interaksi antara seorang guru dengan peserta didik dapat menjadi penentu berhasilnya suatu proses pembelajaran termasuk prestasi belajar siswa. Sebaliknya prestasi siswa juga bisa menjadi tolak ukur kualitas kinerja pendidik. Oleh karena itu, pengelolaan dan

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam proses pendidikan formal, guru memegang peranan strategis sebagai ujung tombak dalam mengembangkan potensi peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kinerja guru mencerminkan sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas- tugasnya secara profesional, mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan mengajar, membimbing siswa, hingga mengevaluasi hasil belajar. Guru yang berkinerja tinggi tidak hanya ditandai dengan penguasaan materi, tetapi juga kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang baik. Kinerja guru adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang guru

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang pendidikan, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta pengembangan kompetensi guru. Kinerja ini mencerminkan kemampuan seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan melalui penguasaan materi, penerapan metode pengajaran yang sesuai, pengelolaan kelas yang baik, dan interaksi yang konstruktif dengan murid, rekan kerja, serta masyarakat. Kinerja guru juga diukur dari dampaknya terhadap prestasi akademik murid, pengembangan karakter, serta kepuasan dan motivasi belajar murid.

Pada kenyataannya kinerja guru di kecamatan Krangkeng masih banyak dijumpai persoalan terkait rendahnya kinerja guru di berbagai satuan pendidikan, termasuk di tingkat sekolah dasar, hal ini tercermin dari kurangnya inovasi dalam proses pembelajaran, lemahnya motivasi dalam menjalankan tugas, kurangnya kolaborasi, serta kurang optimalnya hasil belajar siswa masih belum maksimal. Dari hasil pra survey wawancara terhadap murid, guru, kepala satuan pendidikan, pendamping satuan pendidikan, dan tata pengelola kepegawaian kabupaten dan UPT Kecamatan Krangkeng bahwa banyaknya peserta didik yang masih kurang hasil belajarnya ditinjau dari segi kognitif, afektif dan psikomotorik serta dari uji kompetensi guru pada SimPKB terhadap sekitar 973 guru dari 1.389 jumlah guru sekolah dasar swasta dan negeri, hasilnya tidak memuaskan karena sebagian besar nilainya dibawah 50 dari nilai tertinggi 100, bahkan, ada hampir guru yang nilainya antara 10 dan 30, adapun guru yang hasil uji kompetensinya gurunya diatas 60 hanya berkisar 416 guru. Hasil dari analisa kesimpulan Peneliti dari beberapa informan untuk mengumpulkan data dari perspektif yang berbeda, memperkaya hasil penelitian, dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang sedang diteliti. Dalam konteks manajemen administrasi pendidikan, Linda Darling- Hammond dalam bukunya "Preparing Teachers for a Changing World: What Teachers Should Learn and Be Able to Do" (2006) menyampaikan beberapa poin penting yang relevan dengan pengembangan sistem pendidikan dan manajemen administrasi, Darling-Hammond menekankan bahwa persiapan guru harus mencakup aspek akademis, pedagogis, dan praktis. Hal ini mencakup pemahaman tentang kurikulum, strategi pengajaran, serta keterampilan dalam mengelola kelas dan berinteraksi dengan siswa.

Dalam menyoroti pentingnya pengalaman praktik di lapangan dalam program pelatihan guru. Manajemen pendidikan perlu menyediakan kesempatan bagi calon guru untuk terlibat langsung dalam pengalaman mengajar sebelum mereka secara resmi menjadi guru, Manajemen pendidikan harus mendorong keterlibatan antara sekolah dan komunitas. Guru perlu memahami konteks sosial dan budaya siswa mereka, dan administrasi pendidikan harus memfasilitasi kolaborasi dengan keluarga dan komunitas. evaluasi yang lebih holistik dan berbasis kinerja, bukan hanya bergantung pada hasil tes standar, bagaimana manajemen administrasi pendidikan dapat meningkatkan efektivitas guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Tujuan manajemen administrasi pendidikan bertujuan untuk menciptakan sistem pengelolaan pendidikan yang efektif, efisien, dan terarah guna mencapai tujuan pendidikan nasional, dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas, dengan adanya manajemen administrasi yang baik, proses pendidikan dapat berjalan lebih efisien, menggunakan sumber daya secara optimal, dan

mencapai tujuan pendidikan yang efektif, mencapai tujuan pendidikan, manajemen administrasi pendidikan bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, sekolah, atau lembaga pendidikan, meningkatkan kualitas pendidikan, proses manajerial yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas, dari segi pengajaran, pengelolaan fasilitas, hingga pengembangan karakter siswa. mendukung inovasi pendidikan, manajemen administrasi yang efektif dapat mendorong inovasi dalam pembelajaran, pengembangan kurikulum, serta penerapan teknologi dalam pendidikan.

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Dalam konteks ini, pendidikan anak usia dini (PAUD) menjadi tahap krusial yang menentukan arah perkembangan kognitif, sosial, emosional, dan spiritual anak. Oleh karena itu, keberadaan dan pengelolaan lembaga PAUD, khususnya Taman Kanak-Kanak (TK), harus menjadi perhatian serius dari semua pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan pengelola lembaga pendidikan itu sendiri. Secara nasional, jumlah lembaga PAUD terus mengalami peningkatan setiap tahun. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2024/2025), tercatat lebih dari 34.000 lembaga TK yang tersebar di seluruh Indonesia. Angka ini menunjukkan komitmen pemerintah dalam memperluas akses pendidikan anak usia dini. Namun demikian, pertumbuhan kuantitatif tersebut belum sepenuhnya diiringi dengan peningkatan kualitas layanan pendidikan, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berperan langsung dalam kegiatan pembelajaran dan administrasi pendidikan. Dalam praktiknya, banyak lembaga TK di daerah masih menghadapi kendala dalam pengelolaan SDM. Manajemen SDM sering kali hanya difokuskan pada aspek administratif seperti absensi, pembagian jadwal, dan kedisiplinan kerja, sementara aspek strategis seperti pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis indikator, sistem penghargaan, dan pengembangan profesional guru kurang mendapatkan perhatian. Akibatnya, kinerja guru dan staf cenderung stagnan, tidak berkembang, dan kurang inovatif dalam merancang pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna bagi anak-anak. Pertumbuhan lembaga TK di Indramayu menunjukkan adanya permintaan tinggi terhadap pendidikan anak usia dini dari masyarakat. Akan tetapi, pertumbuhan kuantitatif tersebut tidak selalu diiringi oleh peningkatan kualitas. Hal ini dapat dilihat dari sebaran akreditasi lembaga, di mana masih banyak TK yang belum terakreditasi atau hanya memperoleh nilai C. Selain itu, kinerja guru dan tenaga kependidikan sering kali belum optimal, yang salah satunya disebabkan oleh lemahnya sistem manajemen sumber daya manusia di tingkat lembaga.

TK Al Firdaus di Kabupaten Indramayu merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki komitmen untuk memberikan pendidikan usia dini berkualitas. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, tantangan dalam hal pengelolaan SDM menjadi isu penting. Beberapa indikasi, seperti kinerja guru yang belum konsisten, tingginya tingkat turnover staf, dan rendahnya keterlibatan staf dalam kegiatan sekolah, menunjukkan adanya permasalahan yang mungkin terkait dengan manajemen SDM. Penelitian mengenai orientasi manajemen SDM dan dampaknya terhadap kinerja guru dan staf di TK Al Firdaus penting dilakukan untuk memahami sejauh mana orientasi yang dilakukan

sekolah berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Kinerja guru dan staf bukan hanya dipengaruhi oleh keahlian teknis, tetapi juga oleh dukungan yang mereka terima melalui manajemen SDM yang baik. Dengan analisis yang mendalam, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi strategi pengelolaan SDM yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh TK Al Firdaus. Beberapa masalah yang umum ditemukan di tingkat TK swasta di Indramayu antara lain adalah minimnya pelatihan berkelanjutan untuk guru, tidak adanya evaluasi kinerja yang sistematis, kurangnya insentif, dan ketidakterlibatan guru dalam pengambilan keputusan manajerial. Sering kali, orientasi manajemen SDM hanya berfokus pada hal-hal administratif seperti kehadiran dan disiplin, tanpa adanya strategi pengembangan kapasitas dan motivasi kerja. Padahal, guru merupakan aktor kunci dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di TK.

Dalam konteks ini, TK Al Firdaus sebagai salah satu lembaga PAUD swasta di Kabupaten Indramayu, menjadi studi kasus yang representatif. Meskipun memiliki semangat religius dan lingkungan yang kondusif, lembaga ini tetap menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan, serta belum adanya sistem evaluasi dan penghargaan yang terstruktur. Dengan memahami kondisi nyata di tingkat kecamatan ini, penelitian ini berusaha mengangkat dinamika manajemen SDM secara mendalam di satuan pendidikan TK swasta. TK Al Firdaus dijadikan studi kasus untuk mengkaji sejauh mana orientasi manajemen SDM memengaruhi kinerja guru dan staf, serta apa saja faktor yang mendukung dan menghambatnya dalam konteks sosial, budaya, dan struktural masyarakat di wilayah tersebut. Pendidikan anak usia dini (PAUD) di tingkat desa merupakan ujung tombak pembangunan sumber daya manusia sejak dini. Desa sebagai entitas sosial dan administratif terkecil memainkan peran penting dalam mendukung keberlangsungan lembaga pendidikan, terutama yang dikelola secara swadaya masyarakat. Di wilayah pedesaan, tantangan penyelenggaraan PAUD sangat khas, karena bersentuhan langsung dengan kondisi sosial-ekonomi masyarakat, ketersediaan fasilitas, dan budaya lokal yang membentuk pola interaksi antara pendidik, peserta didik, dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum, MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, pada waktu yang tepat, serta dikelola secara efektif agar produktivitas dan kesejahteraan karyawan dapat tercapai secara seimbang. Menurut Gary Dessler: MSDM adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan untuk melaksanakan aspek-aspek “people” atau sumber daya manusia dalam suatu posisi manajerial, termasuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja. Menurut Flipppo: MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan,

kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Secara etimologis, kata strategi berasal dari bahasa Yunani "strategos" yang berarti jenderal atau komandan militer, yang kemudian berkembang menjadi istilah yang menggambarkan perencanaan dan pelaksanaan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum, strategi dapat diartikan sebagai "Sebuah rencana menyeluruh dan terpadu yang dirancang untuk mencapai tujuan jangka panjang secara efektif dan efisien." Chandler (1962): "Strategi adalah penetapan tujuan jangka panjang organisasi dan pemilihan tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut." David (2006): "Strategi adalah sarana untuk mencapai tujuan jangka panjang. Strategi mencakup pengembangan misi, pengidentifikasian peluang eksternal dan ancaman, serta kekuatan dan kelemahan internal."

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan jangka panjang yang terencana dan menyeluruh dalam mengelola orang-orang (SDM) dalam organisasi agar selaras dengan tujuan strategis organisasi. Strategi ini berfokus pada bagaimana mengoptimalkan kinerja pegawai melalui kebijakan dan praktik yang mencakup rekrutmen, pelatihan, evaluasi, pengembangan karier, dan kompensasi. Definisi Singkat: Strategi MSDM adalah rencana dan kebijakan yang dirancang untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mendukung pencapaian tujuan organisasi. Armstrong (2006) "Strategi MSDM adalah pendekatan yang koheren dan terintegrasi untuk pengelolaan sumber daya manusia yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi." Schuler dan Jackson (1999) "Strategi manajemen sumber daya manusia adalah pola dari keputusan dan tindakan yang dirancang untuk mencapai integrasi antara kebutuhan organisasi dan sumber daya manusianya." Strategi MSDM bertujuan untuk: 1). Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja individu maupun organisasi; 2). Menyelaraskan pengelolaan SDM dengan strategi bisnis atau misi organisasi; 3). Mengembangkan SDM yang adaptif, kreatif, dan berdaya saing tinggi; 4). Meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai; 5). Membangun sistem kerja yang berbasis kompetensi. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategic Human Resource Management / SHRM) adalah pendekatan proaktif dan terencana dalam mengelola sumber daya manusia yang diselaraskan dengan visi, misi, dan tujuan strategis organisasi. Fokusnya adalah menciptakan kebijakan dan praktik SDM yang mampu meningkatkan keunggulan bersaing dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penting dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia terutama seorang pendidik, karena pendidik memiliki peran dan tanggung jawab besar terhadap prestasi belajar siswa. Pendidik bertugas memberikan pembelajaran, bimbingan dan arahan yang efektif bagi peserta didik, untuk itu pendidik harus memperoleh pelatihan, motivasi, kompensasi yang sesuai harapan.

Sehingga meningkatkan semangat kerja, kemudian penting juga untuk dilakukan sebuah evaluasi bagi pendidik itu sendiri sehingga bisa terlihat pencapaian pendidik itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya dalam kegiatan belajar mengajar.

Pengembangan terhadap sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kompetensinya yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya, bagi seorang guru yaitu produktivitas dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia tidak dapat dilakukan secara singkat akan tetapi perlu dilakukan secara terencana, bertahap dan berkelanjutan agar benar-benar dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Di lingkungan sekolah, khususnya taman kanak-kanak (TK), kualitas SDM seperti guru dan staf sangat menentukan mutu layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa. Guru dan staf yang berkualitas tinggi dan memiliki motivasi kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan potensi anak-anak secara optimal. Manajemen SDM di tingkat desa sering kali masih dilakukan secara konvensional, dengan pendekatan kekeluargaan yang kuat namun kurang sistematis. Rekrutmen guru, pembagian tugas, hingga evaluasi kinerja dilakukan secara informal, tanpa indikator yang jelas. Pelatihan untuk guru jarang dilaksanakan karena keterbatasan biaya dan akses informasi. Sementara itu, guru dan staf lebih banyak bekerja atas dasar keikhlasan dan pengabdian, bukan karena adanya jenjang karier atau insentif profesional. Situasi ini menciptakan realitas unik di mana semangat kerja tetap tinggi, namun pengembangan kualitas dan inovasi menjadi terbatas. Dalam konteks inilah, studi mengenai orientasi manajemen SDM dan dampaknya terhadap kinerja guru dan staf di TK Al Firdaus menjadi sangat relevan. Penelitian ini mencoba menggali secara mendalam bagaimana pengelolaan SDM dilakukan dalam keterbatasan sumber daya di desa, serta bagaimana strategi peningkatan kinerja dapat dirancang sesuai konteks sosial dan budaya masyarakat setempat.

Dengan permasalahan tersebut diatas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana orientasi manajemen sumber daya manusia diterapkan di TK Al Firdaus?
2. Apa saja faktor-faktor dalam orientasi MSDM yang mempengaruhi kinerja guru dan staf?
3. Bagaimana dampak orientasi MSDM terhadap kinerja guru dan staf di TK Al Firdaus?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk menyelidiki sifat gejala alam yang mana peneliti sebagai instrument utamanya. Dengan informan yang diwawancari sebanyak 7 orang informan. Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti di tk Al Firdaus Kabupaten Indramayu. Selama 10 (sepuluh) bulan, dari bulan Desember 2024 sd September 2025.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Penerapan orientasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lingkungan pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di lembaga

pendidikan (misalnya Yayasan Al Asnawi), ditemukan beberapa dampak utama yang muncul sebagai hasil dari implementasi program orientasi yang sistematis dan terarah. Orientasi MSDM membantu guru memahami arah dan tujuan lembaga sejak awal masa tugas. Pemahaman terhadap visi dan misi menjadi dasar penting bagi guru dalam menyelaraskan aktivitas pembelajaran dengan nilai-nilai dan budaya lembaga. Hal ini berdampak pada kesadaran akan peran strategis guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Guru baru yang mengikuti program orientasi cenderung lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, baik secara administratif, sosial, maupun pedagogis. Proses adaptasi yang cepat akan meminimalkan kesalahan dalam menjalankan tugas, serta meningkatkan rasa percaya diri dan kenyamanan guru dalam mengajar. Orientasi yang baik mencakup pemahaman tentang kode etik, standar operasional prosedur (SOP), dan tanggung jawab profesi. Hal ini mendorong guru untuk bekerja secara lebih profesional, disiplin, dan bertanggung jawab dalam setiap aktivitas pembelajaran, mendukung terciptanya iklim kerja yang kolaboratif dan terbuka, yang berdampak positif pada efektivitas kerja tim guru, dan Orientasi yang diberikan dengan pendekatan yang suportif dan humanis dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru. Guru merasa dihargai, diterima, dan dipersiapkan dengan baik untuk menjalankan perannya. Hal ini berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas terhadap lembaga.

2. Penerapan orientasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pendidikan tidak hanya berdampak pada guru, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf pendukung di lembaga pendidikan, seperti tenaga administrasi, petugas kebersihan, keamanan, maupun staf tata usaha. Orientasi yang terstruktur dan sistematis membantu staf memahami sistem kerja lembaga, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, serta menjalankan tugas dengan lebih disiplin dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, termasuk kepala sekolah, guru senior, dan pengawas, diketahui bahwa orientasi kerja yang diberikan kepada staf baru mencakup pengarahan terkait peraturan kerja, struktur organisasi, alur pelaporan, serta nilai-nilai yang dianut oleh lembaga. Hal ini sangat membantu staf untuk lebih cepat beradaptasi dan memahami perannya dalam mendukung proses pendidikan secara keseluruhan. Dari sisi MSDM, orientasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif, karena setiap individu memahami perannya secara jelas. Ketika staf diberikan pemahaman menyeluruh sejak awal, maka resiko konflik internal, kesalahan kerja, dan ketidaksesuaian prosedur dapat diminimalkan. Penerapan orientasi dalam MSDM pendidikan memberikan dampak positif terhadap kinerja staf, terutama dalam hal adaptasi kerja, kedisiplinan, dan pemahaman terhadap sistem kerja lembaga. Orientasi yang efektif mampu menciptakan staf yang lebih bertanggung jawab, sigap, dan mampu berkolaborasi dalam mendukung proses pendidikan. Namun, agar hasilnya optimal, dibutuhkan sistem orientasi yang terdokumentasi, terstandarisasi, dan dilaksanakan secara konsisten.
3. Penerapan orientasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di TK Al Firdaus memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja guru dan staf

secara keseluruhan. Meskipun pelaksanaan orientasi belum sepenuhnya didukung oleh sistem dan modul tertulis, namun pendekatan yang dilakukan sudah mengarah pada proses orientasi yang terstruktur dan bersifat fungsional. Orientasi dalam MSDM di TK Al Firdaus memberikan dampak positif yang nyata terhadap kinerja guru dan staf, terutama dalam hal adaptasi kerja, pemahaman peran, kedisiplinan, dan kolaborasi tim. Meskipun masih terdapat kekurangan dari sisi dokumentasi dan sistem pelaksanaan, proses orientasi yang ada telah membantu mempercepat integrasi dan meningkatkan efektivitas kerja guru dan staf. Penguatan dalam bentuk modul orientasi tertulis dan alokasi waktu khusus akan menjadi langkah strategis untuk menyempurnakan pelaksanaannya di masa mendatang.

D. Kesimpulan

Orientasi MSDM di TK Al Firdaus telah diterapkan dengan cukup baik. Hal ini ditunjukkan melalui proses rekrutmen yang selektif, program pelatihan berkala, pemberian motivasi, dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala. Manajemen juga memberikan perhatian terhadap pengembangan profesional guru dan staf. Kinerja guru dan staf secara umum berada dalam kategori tinggi. Guru mampu merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, sementara staf administrasi dan pendukung menjalankan tugas secara efisien dan bertanggung jawab. Dampak orientasi MSDM terhadap kinerja terbukti signifikan. Adanya sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dan terarah mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh guru dan staf..

Referensi

Buku

- (7th ed.). Jakarta: Penerbit Indeks
- Afework, A., Lemmie, T., Kasim, J. J., dan Kumar, K. P. (2021). *The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Motivation: In the Case of Agriculture and Natural Resource Bureau, Benishangul Gumuz Regional State* (1st ed.). Andhra Pradesh: DdanM Academia.
- Afif, F. (1984). *Strategi Menurut Para Ahli*. Bandung: Angkasa hal.
- Afsaneh Nahavandi. (2000). *The Art and Science of Leadership dalam Sri Rahmi* (Ed.). 2011. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. Jakarta: Mitra Wacana Media. Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar. Agama Islam. Bandung: Yayasan Darul Hikam.
- Agnes Meilina. (2023). *Kompetensi yang harus dimiliki guru penggerak* <https://blog.kejarcita.id/kompetensi-yang-harus-dimiliki-guru-penggerak/>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ananda, R. (2019). *Perencanaan Pembelajaran* (1st ed.). Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.

- Arsyam, M. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam*. Sekolah Tinggi Agama Islam Darud Da'wah Wal-Irsyad (Stai-Ddi) Makasar, Hal. 3.
- Asrul, Ananda, R., dan Rosnita. (2015). *Evaluasi Pembelajaran (2nd ed.)*. Bandung: Citapustaka Media.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2007). *Human resource management: An experiential approach*.
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods (5th ed.)*. Pearson.
- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia. h. 145.
- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. h. 122.
- Darling-Hammond, L. (Ed.). (2005). *Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do*. Teachers College Press.
- David Fred, R. (2011). *Strategic Management*. Jakarta: 1. Edisi 12 ,hal. 9.
- David, Meredith E.; DAVID, Fred R.; DAVID. (2021). *Forest R. Closing the gap between graduates' skills and employers' requirements: a focus on the strategic management capstone business course*. Administrative sciences,.
Exploring Strategy: Text and Cases (edisi ke-13). Pearson.
- Fadli, M. (2021). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: Media Sains Indonesia.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. Pitman Publishing.
- Gasperz, V. (2003). *Total Quality Managemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.
- Herdiansyah, Haris. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Saemba Humanika
- Ibrahim, N. (2014). *Perencanaan Pembelajaran Teoretis dan in Tabora unicipality*.
- Johnson, G., Whittington, R., Scholes, K., Angwin, D., & Regnér, P. (2023).
- Kholisdinuka, A. (2020). *Lebih Dari Guru Biasa, Guru Penggerak Kemendikbud Bakal Punya Tugas Ini*. DetikNews.Kinerja Guru dengan Kompetensi Kerja Sebagai Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja.
- Madjid, Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui*. Malang: Ahlimedia press.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2010). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru (Tjetjep Rohendi Rohidi, Penerj.)*. Jakarta: UI Press. (Karya asli diterbitkan 1992)
- Mukni'ah. (2016). *Perencanaan Pembelajaran: Sesuai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Kurikulum 2013 (K-13) (1st ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nanda, R. 2019. *Perencanaan Pembelajaran (1st ed.)*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Caliornia: Sage Publication Inc. Nur ASS.
- Nur. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Cendekia Utama.
- Qodir, A. (2017). *Evaluasi dan Penilaian Pembelajaran (1sted.)*. Yogyakarta: K- Media.

- Sugiono. (2016). *Cara mudah menyusun Skripsi, tesis, dan Disertasi*. Bandung :Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations: Kepemimpinan dalam Organisasi*
- Zacher, H., & Johnson, E. (2015). *Leadership and creativity in higher education*. Dalam M. F. Paulsen (Ed.), *Higher education: Handbook of theory and research* (Vol. 30, pp. 297–345). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-12835-1_7
- Zuhdi, S., Hutabarat, A. S., & Octavian, H. S. (2025). *Manajemen Strategi*. Kesatuan Press.

Jurnal

- Andriani, S., Kesumawati, N., dan Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal Of Scientific danTechnology Research*, 7(7). www.ijstr.org
- Ardiana, T. E. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Baro'ah, S. (2020). Kebijakan merdeka belajar sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 4(1), 1063–1073. <https://ejournal.iaiiig.ac.id/index.php/TWD/article/view/225>
- Dahliah, dan Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 17(3), 298–311. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v17i3.10709>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fauzi, S. A., & Mustika, D. (2022). Peran Guru Sebagai Fasilitator Dalam Pembelajaran Di Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*.
- Fullan, M. 2016. The right drivers for whole system reform. Centre for Strategic Education.
- Harsoyo, R. 2022. Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262.
- Irpan. (t.t.). *Administrasi Manajemen Dalam Pengelolaan Pendidikan*. [online].
- Lubis, R. R., Amelia, F., Alvionita, E., Nasution, I. E., & Lubis, Y. H. (2023). Peran guru penggerak dalam meningkatkan pemerataan kualitas kinerja guru. *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*, 33(1), 70–82.
- Mukhtar, A., & Luqman, M. D. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di kota makassar. *Idaarah*, 4(1), 1–15.
- Musnaeni, Abidin, S., & Purnamawati. (2022). Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 2(2), 98–104. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i2.1168>

- Patilima, S. (2022). Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*, 0(0), 228–
- Pertiwi, A. D., Nurfatimah, S. A., & Hasna, S. (2022). Menerapkan metode pembelajaran berorientasi student centered menuju masa transisi kurikulum merdeka. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2).
- Prasetyo, Y. (2021). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 12(1), 122-135.
- Rahmat, P. S. (2009). Penelitian Kualitatif. In *Journal Equilibrium*, 5 (9), 1–8.
- Tersedia:<https://irpan1990.wordpress.com/administrasi-manajemen-pengelolaan-pendidikan/Jakarta:Kemdikbud>
- University of Tanzania. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1), 11–29. Indonesia. (n.d.).
- Wijaya, A., Mustofa, M. S., & Husain, F. (2020). Sosialisasi Program Merdeka Belajar dan Guru Penggerak Bagi Guru SMPN 2 Kabupaten Maros. *Jurnal Puruhita*, 2(1), 46-50.
- Zubair, A., Kab, M. A. N., & Selatan, B. 2017. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 11(4), 304–311.

Internet

- Alvionita, E-ISSN: 2715-3649 Ismail Effendi Nasution, Yulia Haliza Lubis).
- Daryanto, M. (1998). Administrasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta Data Sekolah Dasar Negeri: <https://daftarsekolah.net/sekolah/sd/negeri/jawa-barat/kab-bogor/gunungputri>
- Kamil Mustofa .(tt.)Strategi Penguatan Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dikmas Dalam Menata Masa Depan.dikutif https://www.academia.edu/25484368/strategi_penguatan_kompetensi_pendidik_dan_tenaga_kependidikan_dikmas_dalam_menata_masa_depan n.hal 1
- Wikipedia https://id.wikipedia.org/wiki/Gunung_Putri,_Bogor

Peraturan Perundang-Undangan

- Direktorat Jenderal Guru Penjelasan Atas Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi . 2022. Kurikulum Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi . 2023. Program Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. 2019. Kebijakan Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. 2020. Tugas Pokok Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. 2021. 7 Manfaat
- Penjelasan Atas Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (n.d.). Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. (n.d.).
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 6 Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Performance in Public and Private Secondary Schools Pers.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. (n.d.).

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Indonesia. (n.d.). Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Indonesia. (n.d.).

Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan. (n.d.).

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. (n.d.).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005