

DAMPAK KOMPETENSI PROFESIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA APARATUR DI DINAS PENDIDIKAN  
..... *Ismiyati , Hendri Dunan dan Eni Yuliati* 1-15

PENGUATAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN NONFORMAL  
..... *Mitha Clarita Rani , Defrizal dan Tika Oktavia* 16-27

DETERMINAN BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DI LINGKUNGAN LAYANAN KESEHATAN  
..... *Doni Andika Sitepu , Ni Putu Widhia Rahayu dan Ria Apriyani* 28-39

TRANSFORMASI DIGITAL DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF FENOMENOLOGIS  
..... *Dina Lestari Yuliati , Wenny Permata Sari dan Muhammad Zefri* 40-48

MODEL PENGARUH KUALITAS KINERJA APARATUR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN ASET PEMERINTAHAN DAERAH YANG EFEKTIF  
..... *Dwi Utari Ningsih , Tri Lestira P Warganegara dan Ahmad Tri Wibowo* 49-61

MODEL PENGUATAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI DALAM SEKTOR PEMERINTAHAN  
..... *Yuli Arieani , M.Oktaviannur dan Rahmadani* 62-75

EKSPLORASI FAKTOR PERILAKU KONSUMEN TERHADAP PREFERENSI DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN BENIH JAGUNG NK  
..... *Kenedhy Kinsyafman , Andala Rama Putra Barusman dan merina Adam* 76-93

REKONSTRUKSI STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI TENAGA KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MODERN  
..... *Kiki Sanakri , Agus Wahyudi dan Desi Susanti* 94-103

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF PADA IBU BEKERJA DI DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG  
..... *Dewi Restalia , Haninun dan Ahmad Nabil Zam Zam* 104-116

DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL SUMBER DAYA MANUSIA  
..... *Siska Septiani Putri , Tina Miniawati V.Barusman dan Nurichsan* 117-131

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 14	Nomor 1	Hal 1– 131	Bandar Lampung Maret 2025	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	---------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 14, Nomor 1 – Maret 2025

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Peninjau (Reviewer)**

Anggalia Wibasuri  
Angga Febrian  
Winda Rika Lestari  
Yateno  
Ismaul Fitroh  
Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin  
Sekar Wulan Prasetyaningtyas  
Abdullah Muksin  
Fera Nefianti  
Dwi Rorin Maulidin Insana

### **Penyunting Pelaksana**

Yanuaris Yanu Dharmawan  
Nova Alvia

Alamat: Jl.  
Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.  
0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:  
Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

## Penguatan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas dan Profesionalisme Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Nonformal

Mitha Clarita Rani<sup>1</sup>, Defrizal<sup>2</sup>, Tika Oktavia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: [Defrizal@ubl.ac.id](mailto:Defrizal@ubl.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pendidik. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada temuan adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan beberapa pengajar dengan bidang yang diajarkan serta kondisi pengajar yang menangani lebih dari satu mata pelajaran. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pembelajaran dan mutu pendidik di lembaga bimbingan belajar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling dengan melibatkan satu supervisor dan sembilan guru sebagai informan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi untuk memastikan keabsahan temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran MSDM di CLC Lampung dilaksanakan melalui fungsi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi. Perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan cabang dan standar kualifikasi minimal sarjana, meskipun tidak selalu linier dengan bidang ajar, karena didukung oleh program pelatihan internal. Proses rekrutmen dan seleksi menekankan pada sikap, kemampuan komunikasi, dan kesiapan mengikuti pelatihan. Pelatihan dan pengembangan dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Selain itu, pemberian kompensasi dan evaluasi kinerja menjadi faktor pendukung dalam menjaga motivasi dan kinerja pendidik. Secara keseluruhan, penerapan fungsi MSDM yang terstruktur dan berkelanjutan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidik di Clover Leaf Course Lampung, meskipun masih terdapat tantangan dalam penyesuaian latar belakang pendidikan dan pembagian beban mengajar.*

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidik, Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi.

### Pendahuluan

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin dinamis menuntut setiap lembaga pendidikan, termasuk lembaga Bimbingan Belajar (bimbel), untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan strategis karena keberhasilan organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidiknya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya mencakup proses rekrutmen dan seleksi, tetapi juga perencanaan, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga pemberian kompensasi yang tepat (Pauji & Nurhasanah, 2022).

Lembaga bimbingan belajar merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal yang berkembang sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat akan layanan pembelajaran tambahan di luar sekolah formal. Secara konseptual, pendidikan nonformal memiliki peran strategis dalam melengkapi keterbatasan pendidikan formal, khususnya dalam membantu peserta didik memahami materi yang bersifat kompleks, meningkatkan kemampuan akademik, serta mempersiapkan diri menghadapi berbagai evaluasi pendidikan seperti ujian sekolah maupun seleksi masuk jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, lembaga bimbingan belajar tidak hanya berfungsi sebagai tempat tambahan belajar, tetapi juga sebagai ruang penguatan konsep, pengembangan keterampilan berpikir, serta pembentukan kesiapan belajar yang lebih terarah dan sistematis (Agustin *et al.*, 2025).

Perkembangan lembaga bimbingan belajar juga tidak terlepas dari meningkatnya kesadaran orang tua terhadap pentingnya pendidikan sebagai investasi jangka panjang bagi masa depan anak. Kesadaran ini mendorong terjadinya peningkatan permintaan terhadap layanan pendidikan tambahan, sehingga memunculkan persaingan yang semakin ketat antar lembaga bimbingan belajar. Dalam situasi kompetitif tersebut, setiap lembaga dituntut untuk mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, adaptif, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Dinamika tersebut menjadi faktor pendorong utama pertumbuhan lembaga bimbingan belajar, di

mana kualitas layanan menjadi indikator utama dalam mempertahankan eksistensi dan daya saing Lembaga (Saleh, 2022).

Di sisi lain, kualitas pendidik menjadi elemen sentral yang sangat menentukan efektivitas proses pembelajaran di lembaga bimbingan belajar. Pendidik tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang membantu peserta didik memahami konsep secara lebih mendalam. Oleh karena itu, kompetensi pendidik menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan dalam menjamin mutu pembelajaran. Barusman & Rulian, (2019) menjelaskan bahwa pendidik yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik akan mampu merancang strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik, sementara kompetensi profesional memastikan penguasaan materi yang kuat dan akurat.

Kompetensi sosial memungkinkan pendidik untuk membangun interaksi yang efektif dengan peserta didik, menciptakan suasana belajar yang komunikatif dan menyenangkan. Sementara itu, kompetensi kepribadian berperan dalam membentuk keteladanan, kedisiplinan, serta sikap profesional yang dapat memengaruhi motivasi belajar peserta didik. Dengan terpenuhinya keempat kompetensi tersebut secara seimbang, proses pembelajaran akan berlangsung lebih efektif, interaktif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kualitas hasil belajar secara keseluruhan (Gouveia & Varajão, 2019).

Lembaga bimbingan belajar hadir sebagai alternatif pendidikan nonformal yang membantu peserta didik meningkatkan pemahaman akademik serta mempersiapkan diri menghadapi tuntutan pendidikan formal. Meningkatnya kesadaran orang tua terhadap pentingnya pendidikan sejak usia dini mendorong pertumbuhan lembaga bimbel yang kompetitif (Barusman, 2014). Dalam kondisi tersebut, kualitas pendidik menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Pendidik yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik akan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, interaktif, serta sesuai dengan kebutuhan peserta didik (Raharjo *et al.*, 2018).

Dalam praktiknya masih terdapat tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga bimbingan belajar. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah ketidaksesuaian latar belakang pendidikan tenaga pendidik dengan bidang ajar yang diampu (Zubaidi *et al.*, 2019). Selain itu, terdapat pula kondisi di mana seorang pendidik menangani lebih dari satu mata pelajaran. Situasi ini berpotensi memengaruhi mutu pendidik apabila tidak dikelola melalui sistem manajemen yang terstruktur dan berkelanjutan.

Mutu pendidik dalam lembaga pendidikan nonformal tidak hanya diukur dari kualifikasi akademik, tetapi juga dari kemampuan mengelola pembelajaran, kreativitas dalam menyampaikan materi, kedisiplinan, serta komitmen profesional. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta sistem kompensasi yang adil menjadi komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidik.

Tabel 1. Data Informan Guru

<b>Nama</b>	<b>Gelar</b>	<b>Jabatan</b>	<b>CLC Cabang</b>
Adinda Ayu Maharani	S.Pt (Sarjana Peternakan)	Calistung	Way Halim
Gita Elisia Ramadhani	S.P (Sarjana Pertanian)	Bahasa Inggris	Gajah Mada
Eka Fitriani Yuspiah	S.Si (Sarjana Sains)	Calistung	Kemiling
Ersa Nurulhazima	S.I.Kom ( Sarjana Ilmu Komunikasi)	Calistung	Kemiling
Vera Sasmita	S.T.P (Sarjana Teknologi Pertanian)	Calistung	Gajah Mada
Eka Fitriana	S.Pd ( Sarjana Pendidikan English)	Calistung	Kemiling
Griselda Zerlinda	S.E (Sarjana Ekonomi)	Bahasa Inggris	Gajah Mada

Ajeng Mutiara	S.Pd. (Sarjana Pendidikan Bimbingan Konseling)	Bahasa Inggris	Way Halim
Siska Tri Lestari	S.P (Sarjana Pertanian)	Calistung	Way Halim
Sita Ari Purnami	S.Pd. (Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris)	SPV	Lampung

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidik, di mana dalam perspektif manajemen pendidikan, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan lembaga karena pendidik memiliki peran strategis dalam proses pembelajaran, pembentukan karakter, serta pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan menjadi elemen penting dalam membentuk pendidik yang profesional, kompeten, dan memiliki kinerja yang optimal. Kajian ini juga menjadi relevan karena memberikan gambaran empiris mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan nonformal, khususnya bagaimana setiap fungsi tersebut dijalankan secara nyata serta sejauh mana kontribusinya terhadap peningkatan mutu pendidik, yang tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan formal tetapi juga oleh budaya organisasi, konsistensi pelaksanaan manajerial, serta lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan nonformal yang masih relatif terbatas, sekaligus memberikan kontribusi praktis sebagai bahan rujukan bagi pengelola lembaga dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif, sistematis, dan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh..

### *Sumber Daya Manusia (MSDM)*

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif modern, sumber daya manusia dipandang sebagai human capital, yaitu aset intelektual yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kreativitas, nilai, serta kemampuan adaptasi yang menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. MSDM tidak hanya berorientasi pada fungsi administratif, tetapi juga mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi terhadap tenaga kerja secara sistematis. Dengan pengelolaan yang terarah, organisasi dapat memanfaatkan potensi individu secara maksimal sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berkelanjutan (Huang, 2017).

Dalam konteks lembaga pendidikan, termasuk lembaga bimbingan belajar, peran MSDM menjadi sangat penting karena kualitas layanan pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi dan profesionalitas tenaga pendidik. Lembaga pendidikan merupakan organisasi jasa yang keberhasilannya bergantung pada kualitas interaksi antara pendidik dan peserta didik (Martoredjo, 2020). Oleh karena itu, MSDM dalam bidang pendidikan bertujuan memastikan tersedianya tenaga pendidik yang memiliki kompetensi akademik, pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang memadai. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik sesuai visi dan misi lembaga, sedangkan proses rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi bertujuan memperoleh kandidat yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pelatihan dan pengembangan menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kapasitas tenaga pendidik secara berkelanjutan, baik dalam penguasaan materi ajar maupun dalam penerapan metode pembelajaran yang inovatif. Sistem kompensasi yang adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, juga berperan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas pendidik terhadap Lembaga (Safrizal *et al.*, 2022). Di samping itu, evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas pelaksanaan tugas dan sebagai dasar perbaikan berkelanjutan. Dengan penerapan fungsi-fungsi MSDM yang komprehensif tersebut, lembaga pendidikan dapat meningkatkan mutu pendidik secara sistematis sehingga berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan institusi.

### *Mutu Pendidik*

Mutu pendidik merupakan konsep yang merujuk pada tingkat kualitas profesional tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas pendidikan secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Mutu tidak hanya dimaknai

sebagai capaian akademik formal yang dimiliki seorang pendidik, tetapi juga mencerminkan kemampuan menyeluruh dalam mengelola proses pembelajaran, membimbing peserta didik, serta memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan intelektual dan karakter siswa. Dalam konteks pendidikan, mutu pendidik memiliki posisi yang sangat strategis karena kualitas pembelajaran yang diterima peserta didik sangat ditentukan oleh kompetensi dan integritas guru yang mengajar (Lalupanda, 2019). Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidik menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Secara konseptual, mutu pendidik mencakup beberapa dimensi penting, yaitu kompetensi akademik, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, serta kompetensi kepribadian dan sosial. Kompetensi akademik berkaitan dengan penguasaan materi ajar sesuai dengan bidang yang diampu, sehingga pendidik mampu menyampaikan substansi pembelajaran secara benar dan mendalam (Layli, 2022). Kompetensi pedagogik berhubungan dengan kemampuan merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran secara sistematis dan sesuai dengan karakteristik peserta didik. Sementara itu, kompetensi profesional menuntut pendidik terus mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan peningkatan kapasitas, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan metode pembelajaran. Adapun kompetensi kepribadian dan sosial tercermin dari sikap disiplin, tanggung jawab, etika profesional, serta kemampuan menjalin komunikasi dan kerja sama yang harmonis dengan siswa, rekan kerja, maupun orang tua.

Dalam lembaga bimbingan belajar seperti Clover Leaf Course, mutu pendidik juga diukur dari kemampuan menciptakan suasana belajar yang interaktif, menyenangkan, dan kreatif sesuai dengan karakteristik peserta didik usia dini hingga sekolah dasar. Pendidik yang bermutu tidak hanya mampu mentransfer pengetahuan, tetapi juga mampu membangun motivasi belajar, menumbuhkan rasa percaya diri siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dengan demikian, mutu pendidik menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan, karena semakin tinggi kualitas pendidik yang dimiliki suatu lembaga, maka semakin besar pula peluang tercapainya tujuan pendidikan secara optimal (Fadhli, 2017).

#### *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Yahya & Yani, 2023) dan Mutu Pendidik*

Perencanaan sumber daya manusia merupakan tahapan awal yang bersifat strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidik di lembaga pendidikan. Perencanaan dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik, baik dari segi jumlah maupun kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan visi, misi, dan karakteristik program pembelajaran yang dijalankan. Dalam konteks lembaga bimbingan belajar, perencanaan tidak hanya mempertimbangkan ketersediaan tenaga pengajar, tetapi juga kesesuaian latar belakang pendidikan, kemampuan pedagogik, serta kecocokan dengan metode pembelajaran yang diterapkan. Perencanaan yang sistematis memungkinkan lembaga menempatkan tenaga pendidik secara tepat sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Hubungan antara perencanaan sumber daya manusia dan mutu pendidik terletak pada ketepatan dalam memetakan kompetensi yang diperlukan serta strategi pemenuhannya. Ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pendidik dengan bidang ajar berpotensi memengaruhi kualitas penyampaian materi apabila tidak diimbangi dengan pembekalan dan pelatihan yang memadai. Oleh karena itu, perencanaan yang baik harus mencakup identifikasi kesenjangan kompetensi (competency gap) serta langkah-langkah pengembangannya (Musyadad *et al.*, 2022). Melalui perencanaan yang terarah, lembaga dapat mengantisipasi kebutuhan jangka panjang, mengurangi risiko kekurangan tenaga pendidik, serta menjaga stabilitas mutu layanan pendidikan.

Perencanaan sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai aktivitas administratif semata, tetapi merupakan bagian strategis yang terintegrasi dalam upaya peningkatan mutu pendidik di dalam organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, perencanaan SDM berfungsi sebagai proses sistematis untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sehingga lembaga dapat memastikan tersedianya tenaga pendidik yang sesuai dengan tuntutan kompetensi dan perkembangan lingkungan pendidikan. Proses ini mencakup analisis kebutuhan kompetensi, identifikasi kesenjangan kinerja, serta perumusan strategi pengembangan tenaga pendidik yang berkelanjutan. Melalui perencanaan yang berkesinambungan, lembaga dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap kualitas pendidik, tidak hanya dari aspek kinerja, tetapi juga mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, yang kemudian menjadi dasar dalam penentuan kebijakan rekrutmen, pelatihan, serta penempatan kerja yang lebih tepat sasaran. Dengan demikian, perencanaan SDM yang efektif akan menghasilkan pengelolaan tenaga pendidik yang lebih terarah dan adaptif, serta mendorong peningkatan profesionalisme, kualitas proses pembelajaran, dan inovasi dalam kegiatan pendidikan. Pada akhirnya, implementasi perencanaan SDM yang baik juga berkontribusi dalam menjaga mutu layanan pendidikan sekaligus memperkuat daya saing dan reputasi lembaga di tengah persaingan yang semakin kompetitif (Alfani & Nasution, 2022).

### *Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Mutu Pendidik*

Rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam menentukan mutu pendidik di suatu lembaga pendidikan. Rekrutmen adalah proses menarik calon tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan lembaga, sedangkan seleksi merupakan proses penyaringan untuk menentukan kandidat yang paling memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Dalam konteks lembaga pendidikan, proses ini tidak hanya menekankan pada pemenuhan jumlah tenaga pengajar, tetapi juga pada kesesuaian latar belakang akademik, kemampuan pedagogik, keterampilan komunikasi, serta integritas kepribadian. Oleh karena itu, sistem rekrutmen dan seleksi yang dirancang secara terstruktur akan membantu lembaga memperoleh pendidik yang profesional dan mampu mendukung pencapaian tujuan Pendidikan (Raharjo *et al.*, 2018).

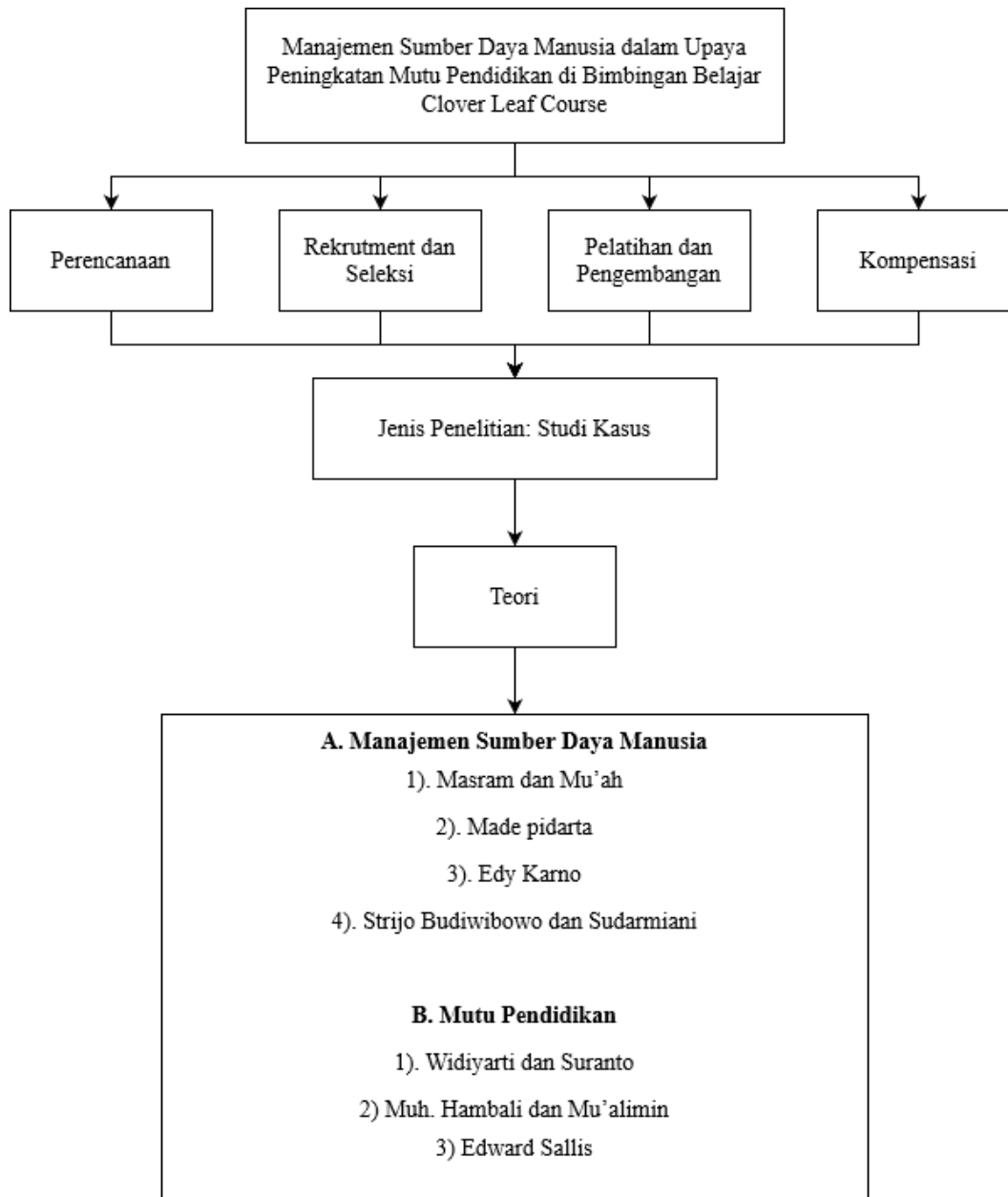
Proses seleksi yang berbasis kompetensi menjadi kunci dalam menjamin kualitas tenaga pendidik yang diterima. Seleksi dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, seperti pemeriksaan administrasi, tes kompetensi bidang studi, micro teaching, serta wawancara mendalam untuk menilai kesiapan dan komitmen calon pendidik. Tahapan tersebut memungkinkan lembaga untuk mengidentifikasi tidak hanya kemampuan akademik, tetapi juga kecakapan dalam mengelola pembelajaran dan berinteraksi dengan peserta didik (Fadhli, 2017). Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi yang ketat dan objektif akan meminimalkan risiko ketidaksesuaian kompetensi yang dapat berdampak pada menurunnya mutu pembelajaran. Selain itu, dalam praktiknya lembaga pendidikan juga dapat menerapkan masa percobaan atau pelatihan awal (*training period*) sebelum menetapkan tenaga pendidik secara permanen. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon pendidik mampu beradaptasi dengan budaya organisasi serta menerapkan metode pembelajaran sesuai standar lembaga. Dengan adanya sistem rekrutmen dan seleksi yang komprehensif serta berorientasi pada peningkatan kualitas, lembaga pendidikan dapat membangun fondasi sumber daya manusia yang kuat sehingga mutu pendidik dapat terjaga dan terus ditingkatkan secara berkelanjutan (Adeniyi, 2020).

### *Pelatihan dan Pengembangan Sebagai Strategi Peningkatan Mutu*

Pelatihan dan pengembangan merupakan instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi meningkatkan kompetensi tenaga pendidik secara berkelanjutan. Pelatihan berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis dan pedagogis yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran sehari-hari, sedangkan pengembangan lebih menekankan pada peningkatan kapasitas profesional dalam jangka panjang. Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya lembaga bimbingan belajar, program pelatihan menjadi sarana penting untuk memastikan bahwa pendidik memiliki pemahaman yang memadai terhadap kurikulum, metode pembelajaran, serta karakteristik peserta didik yang beragam. Pelatihan yang sistematis dan terencana dapat membantu pendidik meningkatkan kemampuan dalam merancang strategi pembelajaran yang efektif, menciptakan suasana belajar yang interaktif, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara objektif (Granado, 2019). Hal ini menjadi semakin penting apabila terdapat tenaga pendidik yang latar belakang pendidikannya tidak sepenuhnya linier dengan mata pelajaran yang diampu. Melalui program pelatihan, workshop, pendampingan, maupun kegiatan pengembangan profesional lainnya, lembaga dapat meminimalkan kesenjangan kompetensi serta memastikan standar mutu pembelajaran tetap terjaga. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai peningkatan keterampilan, tetapi juga sebagai mekanisme penjaminan mutu pendidik (Kaushal & Singh, 2023).

Pengembangan profesional yang berkelanjutan mendorong pendidik untuk terus beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi pembelajaran. Upaya ini mencakup peningkatan kemampuan dalam memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi, penguatan kompetensi komunikasi, serta pembentukan sikap profesional yang berintegritas. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang konsisten, lembaga pendidikan dapat membangun tenaga pendidik yang kompeten, adaptif, dan memiliki komitmen terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan, sehingga secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidik secara keseluruhan (Hidayat & Budiutama, 2018).

*Kerangka Pikir*



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

**Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis secara mendalam peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidik di Clover Leaf Course (CLC) Lampung. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya memahami fenomena secara holistik melalui perspektif para pelaku yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan pendidikan. Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia di lembaga bimbingan belajar tersebut (Zamili, 2015). Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap subjek penelitian, yaitu satu orang supervisor (SPV) dan sembilan orang guru dari tiga cabang Clover Leaf Course di Lampung (Way Halim, Gajah Mada, dan Kemiling). Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling

dengan pertimbangan bahwa mereka merupakan pihak yang terlibat secara langsung dalam proses peningkatan mutu pendidik. Adapun data sekunder diperoleh dari dokumen lembaga, arsip internal, literatur ilmiah, serta referensi yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran faktual mengenai praktik pengelolaan sumber daya manusia dan aktivitas pembelajaran di CLC. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali informasi secara mendalam terkait perencanaan SDM, mekanisme rekrutmen dan seleksi, program pelatihan dan pengembangan, serta sistem kompensasi yang diterapkan. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, termasuk data struktur organisasi, daftar tenaga pendidik, serta program kerja lembaga. Analisis data dilakukan secara bertahap melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan pemahaman terhadap pola dan hubungan antar temuan. Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan dilakukan melalui proses interpretasi terhadap data yang telah dianalisis untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidik di CLC. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan kriteria kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Kredibilitas dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, serta konfirmasi ulang kepada informan (member checking). Transferabilitas dilakukan dengan menyajikan deskripsi konteks penelitian secara rinci agar temuan dapat dipertimbangkan penerapannya pada konteks serupa. Dependabilitas dicapai melalui pencatatan sistematis seluruh proses penelitian, sedangkan konfirmabilitas dilakukan dengan memastikan bahwa temuan penelitian didasarkan pada data empiris dan bukan pada subjektivitas peneliti. Dengan pendekatan metodologis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai praktik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidik pada lembaga bimbingan belajar Clover Leaf Course Lampung.

## Hasil dan Pembahasan

### *Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Clover Leaf Course Lampung*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan merupakan tahap awal yang strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di Clover Leaf Course (CLC) Lampung. Perencanaan dilakukan secara berkelanjutan untuk mengatur kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk penempatan guru, penggantian guru yang resign, serta pembukaan cabang baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan I-1, perencanaan SDM dilakukan setiap tahun dan dapat dilakukan sewaktu-waktu sesuai kebutuhan lembaga. Dalam proses rekrutmen, calon guru diwajibkan memiliki minimal gelar sarjana, meskipun tidak harus linier dengan bidang yang diajarkan. Ketidaksiapan latar belakang pendidikan tidak dianggap sebagai hambatan utama karena CLC menyediakan program pelatihan (training) dan masa uji coba untuk memastikan kompetensi calon guru sebelum ditetapkan secara resmi. Apabila calon guru tidak memenuhi standar kemampuan mengajar setelah proses pelatihan dan evaluasi, maka yang bersangkutan tidak akan direkrut. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar informan (I-2 sampai I-9) memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan bidang ajar. Namun demikian, hal tersebut tidak berdampak pada mutu pendidik karena adanya pembinaan dan pelatihan internal yang sistematis. Rekrutmen tidak memiliki jadwal tetap, melainkan dilakukan secara fleksibel sesuai kebutuhan organisasi. Perencanaan penempatan guru mempertimbangkan beberapa kriteria utama, seperti kepribadian yang ceria, sikap ramah terhadap anak, attitude yang baik, serta kemampuan mengajar. Proses seleksi melibatkan beberapa tahapan, dimulai dari seleksi oleh SPV, wawancara oleh manajer, hingga wawancara akhir oleh owner pusat.

Hasil observasi dan dokumentasi memperkuat temuan bahwa perencanaan SDM di CLC melibatkan unsur manajerial secara terpadu, yaitu owner pusat, manajer, dan SPV. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di CLC dilakukan secara sistematis dan adaptif berdasarkan kebutuhan lembaga, dengan tetap menjaga standar kualitas pendidik melalui mekanisme seleksi dan pelatihan yang terstruktur.

### *Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidik yang ada di Clover Leaf Course Lampung*

Rekrutmen dan seleksi calon guru di Clover Leaf Course (CLC) dilaksanakan secara terbuka dan berkelanjutan, baik secara tahunan maupun sesuai kebutuhan operasional lembaga. Informasi lowongan disampaikan melalui berbagai platform digital seperti Instagram, TikTok, website resmi, serta aplikasi rekrutmen, sehingga dapat diakses secara luas oleh masyarakat. Proses ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah

ditetapkan perusahaan, antara lain minimal berpendidikan sarjana (S1), menyukai anak-anak, serta memiliki kemampuan dasar mengajar. Tahapan seleksi meliputi seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, observasi, serta pelatihan (training) yang dilaksanakan sesuai standar operasional prosedur (SOP) CLC. Dalam proses wawancara, latar belakang pendidikan calon guru tetap ditanyakan dan dipertimbangkan. Namun, ketidaksesuaian jurusan akademik dengan mata pelajaran yang diajarkan tidak secara otomatis menggugurkan kandidat. Penilaian lebih difokuskan pada kompetensi, kemampuan menjawab pertanyaan, penguasaan materi dasar, serta keterampilan pedagogis calon guru.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa beberapa guru memiliki latar belakang pendidikan yang tidak linier dengan bidang ajarnya, seperti lulusan peternakan atau ilmu komunikasi yang mengajar calistung. Meskipun demikian, hal tersebut tidak berdampak negatif terhadap mutu pendidik karena seluruh calon guru wajib mengikuti pelatihan intensif sebelum dinyatakan lolos dan ditempatkan mengajar. Program pelatihan ini bertujuan untuk membekali guru dengan metode pembelajaran khas CLC yang berbasis “Fun and Creative Learning”, sehingga standar kualitas pengajaran tetap terjaga.

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa manajemen lebih menekankan pada aspek keterampilan (skill), kesiapan mengajar, serta kemampuan beradaptasi dengan karakteristik anak usia dini dibandingkan sekadar kesesuaian latar belakang akademik. Informan menyatakan bahwa lulusan dengan jurusan yang linier belum tentu memiliki kemampuan mengajar yang baik, sedangkan kandidat dengan latar belakang berbeda tetap dapat memenuhi standar mutu apabila memiliki kompetensi dan mengikuti pelatihan secara optimal. Dengan demikian, sistem rekrutmen dan seleksi di CLC telah dirancang secara sistematis, terbuka, dan berbasis kompetensi. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan tidak menjadi faktor penghambat selama calon guru memenuhi kualifikasi dan berhasil melalui tahapan pelatihan serta evaluasi. Model ini terbukti mampu menjaga mutu pendidik di lingkungan Clover Leaf Course Lampung.

#### *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidik yang ada di Clover Leaf Course Lampung*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Clover Leaf Course (CLC) menerapkan program pelatihan dan pengembangan sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidik. Pelatihan diberikan kepada seluruh calon guru dan karyawan sebelum ditempatkan di cabang, baik yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai maupun yang tidak sesuai dengan bidang ajar. Program ini bertujuan untuk membekali calon pendidik dengan kompetensi pedagogis, penguasaan materi, serta keterampilan dalam menghadapi peserta didik usia dini.

Berdasarkan wawancara dengan SPV Lampung, pelatihan mencakup metode mengajar, pemahaman materi pembelajaran, serta teknik pengelolaan kelas. Pelatihan dilaksanakan secara terpusat selama sembilan hari di CLC Indonesia. Informan menyatakan bahwa pelatihan tersebut telah mencakup seluruh tanggung jawab guru, sehingga secara umum dinilai cukup memadai. Meskipun demikian, sebagian informan berpendapat bahwa pelatihan tambahan, khususnya terkait strategi mempercepat kemampuan membaca dan menulis anak, akan semakin meningkatkan efektivitas pengajaran. Pelatihan di CLC juga dirancang untuk mendukung guru yang menangani beberapa mata pelajaran sekaligus, seperti calistung, bahasa Inggris, senyawa, jari tangkas, serta tutor nasional dan internasional. Dengan adanya pembekalan yang komprehensif, beban multitugas yang dihadapi guru dapat diminimalkan sehingga tidak berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran. Program pelatihan ini menjadi solusi atas ketidaksesuaian latar belakang akademik sebagian guru, karena kompetensi yang dibutuhkan telah distandarkan melalui training internal.

Hasil observasi yang dilakukan pada 9 September 2024 di CLC Pusat Lampung memperkuat temuan bahwa pelatihan dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur, termasuk training terpusat yang dilaksanakan di Palembang. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan yang diterapkan CLC terbukti menjadi strategi utama dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidik, sekaligus memastikan standar kualitas pembelajaran tetap terjaga di seluruh cabang.

#### *Kompensasi Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidik di Clover Leaf Course Lampung*

Sistem kompensasi di Clover Leaf Course (CLC) terdiri atas beberapa komponen, yaitu gaji pokok, insentif mengajar, uang kerajinan, tunjangan BPJS bagi guru yang telah bekerja minimal enam bulan, serta tunjangan senioritas bagi guru dengan masa kerja dua tahun atau lebih. Gaji pokok disesuaikan dengan standar upah minimum di masing-masing daerah cabang, sedangkan besaran insentif mengajar bergantung pada jumlah siswa yang dibimbing. Adapun tunjangan BPJS dan senioritas diberikan secara merata sesuai ketentuan masa kerja.

Hasil wawancara dengan supervisor dan beberapa guru menunjukkan bahwa struktur kompensasi yang diterapkan dinilai cukup memadai dan secara akumulatif telah mendekati atau sesuai dengan UMK di wilayah Lampung. Insentif tambahan, khususnya bagi guru yang mengajar lebih dari satu mata pelajaran, diberikan berdasarkan paket pembelajaran yang diampu. Skema ini dinilai mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru karena adanya penghargaan atas beban kerja tambahan.

Selain kompensasi finansial rutin yang dibayarkan setiap bulan, CLC juga memberikan hak cuti, seperti cuti melahirkan dan cuti menikah, dengan ketentuan tertentu sesuai masa kontrak kerja. Secara keseluruhan, sistem kompensasi di CLC telah dirancang secara terstruktur dan proporsional, dengan perbedaan utama terletak pada besaran insentif yang disesuaikan dengan jumlah peserta didik dan jam tatap muka, sehingga dinilai mampu mendukung peningkatan mutu pendidik di lembaga tersebut.

### *Pembahasan*

#### *Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidik di Clover Leaf Course*

Perencanaan sumber daya manusia di Clover Leaf Course dilaksanakan secara sistematis dan berbasis kebutuhan organisasi. Penempatan calon guru dan karyawan dilakukan setiap kali lembaga membuka cabang baru atau ketika terjadi kekosongan posisi akibat pengunduran diri tenaga pendidik. Proses rekrutmen dan seleksi dirancang sesuai dengan kebutuhan operasional lembaga serta melibatkan owner, manajer, dan supervisor (SPV) dalam tahap perencanaannya, sehingga keputusan yang diambil bersifat kolektif dan strategis. Rekrutmen dilaksanakan secara kondisional, yakni ketika terdapat kebutuhan tenaga baru baik untuk ekspansi cabang maupun penggantian tenaga kerja yang berhenti. Setelah dinyatakan lolos seleksi, calon guru diwajibkan menandatangani kontrak kerja yang mengatur komitmen profesional, termasuk ketentuan untuk tidak bekerja di tempat lain selama masa kontrak berlangsung. Meskipun terdapat beberapa guru dengan latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya linear dengan bidang ajar, kondisi tersebut tidak secara langsung memengaruhi mutu pendidik di Clover Leaf Course, karena lembaga menerapkan sistem pelatihan dan pembinaan internal untuk memastikan standar kualitas pengajaran tetap terjaga.

#### *Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidik di Clover Leaf Course Lampung*

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Clover Leaf Course (CLC) dilaksanakan secara terbuka melalui media sosial, aplikasi, dan situs web resmi, sehingga memberikan kesempatan yang luas bagi calon pelamar. Dalam proses tersebut, terdapat persyaratan administratif umum yang harus dipenuhi, meliputi surat lamaran kerja, curriculum vitae, pas foto, fotokopi ijazah, dan fotokopi KTP. Selain itu, ditetapkan pula persyaratan khusus, antara lain berusia maksimal 30 tahun, memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana, serta memiliki kemampuan mengajar anak-anak. Tahapan seleksi dilakukan secara sistematis melalui wawancara, observasi, tes tertulis, serta pelatihan (training) yang diselenggarakan di Clover Leaf Course Indonesia pusat di Palembang sebagai bagian dari proses standarisasi kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang mengampu lebih dari satu mata pelajaran tidak memberikan dampak negatif terhadap mutu pendidik di CLC, karena sistem seleksi dan pelatihan yang diterapkan telah memastikan kesiapan dan kompetensi guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional.

#### *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidik di Clover Leaf Course Lampung*

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Clover Leaf Course sepenuhnya didanai oleh pihak perusahaan sebagai bentuk komitmen dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidik. Program pelatihan dirancang secara sistematis dan mencakup pembekalan mengenai teknik observasi pembelajaran, strategi mengajar yang efektif, pendekatan dalam menghadapi karakteristik anak, serta penguasaan materi sesuai kurikulum yang diterapkan di CLC. Guru yang mengampu lebih dari satu mata pelajaran mendapatkan pelatihan khusus selama dua hari untuk memastikan kompetensi pedagogis dan penguasaan materi tetap terstandar. Selain itu, upaya peningkatan mutu pendidik juga dilakukan melalui proses rekrutmen yang selektif, tahap observasi, serta pelatihan intensif selama sembilan hari bagi calon guru, baik yang memiliki latar belakang pendidikan linear maupun non-linear. Pelatihan tersebut bertujuan membekali calon pendidik agar mampu mengajar satu atau beberapa mata pelajaran secara profesional sesuai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan.

#### *Kompensasi Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidik di Clover Leaf Course*

Sistem kompensasi di Clover Leaf Course (CLC) dirancang secara terstruktur dengan menyesuaikan standar upah pada masing-masing daerah operasional, sehingga besaran gaji pokok berbeda sesuai lokasi cabang. Selain

gaji pokok, guru memperoleh insentif yang besarnya ditentukan oleh jumlah peserta didik yang dibimbing, sehingga semakin banyak siswa yang diajar, semakin besar insentif yang diterima. Lembaga juga menyediakan berbagai tunjangan tambahan, antara lain tunjangan BPJS bagi guru yang telah bekerja minimal enam bulan, tunjangan kerajinan yang diberikan berdasarkan tingkat kedisiplinan kehadiran dan ketertiban administrasi seperti pengisian weekly plan, tunjangan senioritas bagi guru dengan masa kerja lebih dari dua tahun, serta tunjangan makan. Secara umum, sistem kompensasi diterapkan secara merata dengan perbedaan utama terletak pada besaran gaji pokok berdasarkan wilayah dan insentif yang bergantung pada jumlah siswa. Selain kompensasi finansial rutin, CLC juga memberikan hak cuti melahirkan dan cuti menikah bagi guru yang telah menyelesaikan masa kerja sekurang-kurangnya satu tahun, sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas dan kontribusi tenaga pendidik terhadap Lembaga.

## Penutup

### *Kesimpulan*

1. Perencanaan sumber daya manusia di Clover Leaf Course (CLC) dilakukan secara sistematis setiap kali membuka cabang baru atau menggantikan guru yang mengundurkan diri. Proses ini dirancang berdasarkan kebutuhan lembaga dan melibatkan pemilik, manajer, serta SPV. Rekrutmen hanya dilakukan ketika terdapat kebutuhan riil, dengan komitmen kerja yang diikat melalui kontrak. Standar operasional dan pelatihan yang terstruktur memastikan mutu pendidik tetap terjaga, meskipun terdapat guru dengan latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya linear dengan bidang ajar.
2. Sistem rekrutmen CLC dilaksanakan secara terbuka melalui platform digital dan didukung tahapan seleksi berupa tes tertulis, observasi, serta pelatihan awal. Mekanisme ini menunjukkan perhatian lembaga terhadap kualitas calon pendidik. Perbedaan latar belakang pendidikan maupun penugasan mengajar lebih dari satu mata pelajaran tidak menurunkan mutu pendidik, karena seluruh guru telah melalui proses pembekalan dan pelatihan sebelum aktif mengajar.
3. CLC secara penuh mendanai program pelatihan dan pengembangan guru sebagai upaya peningkatan kompetensi. Pelatihan mencakup metode pembelajaran, strategi komunikasi dengan siswa, serta pendalaman materi ajar. Program ini dilaksanakan secara intensif, baik untuk guru dengan latar belakang yang sesuai maupun tidak sesuai dengan bidang ajar, termasuk bagi guru yang menangani beberapa mata pelajaran. Langkah ini berkontribusi pada peningkatan kemampuan profesional dan sikap kerja pendidik.
4. Sistem kompensasi di CLC diterapkan secara proporsional dengan menyesuaikan kondisi ekonomi masing-masing daerah. Guru menerima gaji pokok, insentif berdasarkan jumlah siswa, serta berbagai tunjangan seperti BPJS, kerajinan, senioritas, dan uang makan. Selain itu, tersedia hak cuti melahirkan dan menikah bagi guru yang telah memenuhi masa kerja tertentu. Secara keseluruhan, kebijakan kompensasi ini dirancang untuk menjaga keadilan, meningkatkan motivasi, dan mendukung kinerja guru secara berkelanjutan.

### *Saran*

1. Bagi Guru, Guru diharapkan terus mengembangkan kompetensi profesional melalui peningkatan keterampilan dan perluasan wawasan mengajar, sehingga kualitas pembelajaran dan mutu pendidik di Clover Leaf Course dapat semakin optimal.
2. Bagi Manajemen Clover Leaf Course, Pihak manajemen disarankan untuk memperkuat praktik manajemen sumber daya manusia melalui penyelenggaraan pelatihan tambahan yang lebih aplikatif, khususnya dalam metode pembelajaran yang efektif untuk membantu anak lebih mudah membaca dan menulis. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan standar mutu pendidik secara merata di seluruh cabang.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan akademik bagi penelitian berikutnya serta dikembangkan lebih lanjut untuk memperkaya kajian mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidik.

## Daftar Pustaka

- Adeniyi, S. (2020). Organisational Motivation and Employee Performance In Nigerian UNIVERSITY: A CASE OF FEDERAL UNIVERSITY OYE-EKITI (FUOYE), NIGERIA. In *International Journal of Engineering Applied Sciences and Technology* (Vol. 5). <http://www.ijeast.com>
- Agustin, R. D., Khasanah, E. F., Sari, S. Y., Ammaryafi, M. F., & Susilowati, N. (2025). Pengaruh Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use dan Digital Literacy terhadap Penggunaan Artificial Intelligence oleh Mahasiswa di Era Pendidikan 4.0. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(8), 1–11.
- Alfani, D., & Nasution, J. (2022). Implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 4036–4043.
- Barusman, A. R. P. (2014). The Role of Student Satisfaction t Private Universities. *Business and Entrepreneurial Review*, 14(1), 33–56.
- Barusman, A. R. P., & Rulian, E. P. (2019). The Antecedent of Customer Satisfaction and Its Impact on Customer Retention in Tourism as Hospitality Industry. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(8), 322–330.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(02), 215–240.
- Gouveia, A. J., & Varajão, J. (2019). CIOCB: A framework of competences for the Chief Information Officer - Preliminary study. *Procedia Computer Science*, 164, 219–224. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.12.175>
- Granado, C. (2019). Understanding the trainers' view of the effectiveness of continuing professional training: the case of public servants training. *Revista Complutense de Educación*, 30(4), 997–1012. <https://doi.org/10.5209/rced.59883>
- Hidayat, R., & Budiatama, J. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)*, 2(2), 171–181. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>
- Huang, C. (2017). Assessment of efficiency of manual and non-manual human resources for tourist hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(4), 1074–1095. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2015-0363>
- Kaushal, A., & Singh, G. (2023). *Training and Development Management System: A Review*. [www.ijfmr.com](http://www.ijfmr.com)
- Lalupanda, E. M. (2019). Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 62–72. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>
- Layli, R. (2022). Pengaruh Mutu Pelayanan\_Kesehatan dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit : Literature Review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12746–12752.

- Martoredjo, N. T. (2020). Pandemi Covid-19: Ancaman atau Tentangan bagi Sektor Pendidikan? *Jurnal Binus*, 7(1), 1–15.
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Afirudin, opan. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 5(6), 1936–1941. <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 82–92. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Raharjo, S. B., Yuliana, L., & Yudha, Y. H. (2018). Capaian Standar Nasional Pendidikan Sebagai Prediktor Mutu Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 3(2), 129–140. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v3i2.750>
- Safrizal, S., Yulia, R., Nurhafizah, N., & Husnani, H. (2022). Analysis of Guru Penggerak Programs as Sustainable Professional Development for Teachers. *Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2135–2142. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.829>
- Saleh, M. amiludin. (2022). *Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (Bkpp) Kota Gorontalo*.
- Yahya, yahya, & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1, 39–50.
- Zamili, M. (2015). Praktik Triangulasi dan Kesahihan Riset Kualitatif. *Jurnal Lisan Al-Hal*, 7(2), 283–304.
- Zubaidi, N., Cahyono, D., & Maharani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 76.