
Strategi Penerapan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Indonesia Kuala Lumpur

Alfiana Ghani

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email Korespondensi: alfianaghani04@gmail.com

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 03 Januari 2026

ABSTRACT

This study aims to describe the strategy for implementing teacher resource management to improve the quality of learning at Sekolah Indonesia Kuala Lumpur (SIKL). As an Indonesian school operating overseas, SIKL faces specific challenges in teacher management, from recruitment and placement to professional development and performance evaluation, all of which must be adapted to the context of transnational education. This study employed a qualitative approach with a case study design involving the principal, vice-principal, and teachers as research subjects. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The results indicate that teacher management at SIKL is carried out through the implementation of the POAC management function. In the planning stage, the school prepares a teacher needs plan, conducts rigorous recruitment from the Ministry of Education and Culture, and plans the curriculum. In the organizing stage, tasks are divided based on competency and the needs of each educational level. The actuating stage is realized through direction, supervision, motivation, and training for teachers, both from internal and external sources. In the controlling stage, the school monitors learning and evaluates performance, and implements a 360-degree evaluation model to maintain the objectivity of the assessment.

Keywords: Teacher Resource Management, Learning Quality.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi penerapan pengelolaan manajemen sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Sekolah Indonesia Kuala Lumpur (SIKL). Sebagai sekolah Indonesia yang beroperasi di luar negeri, SIKL menghadapi tantangan khusus dalam pengelolaan guru, mulai dari proses rekrutmen, penempatan, pengembangan profesional, hingga evaluasi kinerja yang harus disesuaikan dengan konteks pendidikan transnasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan guru di SIKL dilakukan melalui penerapan fungsi manajemen POAC. Pada tahap planning, sekolah menyusun perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen ketat dari KEMENDIKBUD, dan perencanaan kurikulum. Pada tahap organizing, pembagian tugas dilakukan berdasarkan kompetensi serta kebutuhan jenjang pendidikan. Tahap actuating diwujudkan melalui arahan, supervisi, motivasi, dan pelatihan bagi guru, baik dari pemateri internal maupun eksternal. Pada tahap controlling, sekolah melakukan monitoring pembelajaran, evaluasi kinerja, serta menerapkan model evaluasi 360 derajat untuk menjaga objektivitas penilaian.

Kata Kunci: Manajemen Sumberdaya Guru, Mutu Pembelajaran

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan menjadi semakin krusial sebagai kunci peningkatan mutu pembelajaran. Manajemen SDM pendidikan merupakan pendekatan sistematis yang dirancang untuk mengelola segala aspek yang berkaitan dengan manusia dalam konteks lembaga pendidikan, dengan fokus utama melibatkan perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan.(Abubakar et al., 2023) Menurut Hasibuan Manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Adapun sebuah definisi yang di simpulkan dari beberapa ahli bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas supaya pekerjaan bisa berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.(Syafruddin et al., 2022)

Manajemen sumber daya manusia dapat disebut sebagai manajemen personalia. Secara signifikan adalah suatu pengakuan bahwa personalia yang ada dalam suatu organisasi sangat penting sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sebagai penentu dalam organisasi yang masih harus dikembangkan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun dirinya sendiri.(Fika & Zohriah, 2024) Pada Pelaksanaan manajemen pada hakikatnya terletak pada manajemen sumber daya manusia atau dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia peran utama pada pelaksanaan manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang terfokus pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam berorganisasi.(Darmadi, 2022)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting sebagai peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta menciptakan kepercayaan publik. Investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki para pekerja akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan yang unggul. (Hasan et al., 2023) Adanya manajemen sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang dalam suatu organisasi dalam berbagai cara yang strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial.(Mulia, 2021) Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan pengelolaan untuk menggali potensi setiap individu sehingga dapat bersinergi dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi setiap organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Memberdayakan bukan suatu hal yang mudah tetapi membutuhkan strategi pengelolaan yang efektif dengan segala

keberagaman sumber daya manusia yang ada. Dengan bermacam-macamnya latar belakang sumber daya manusia yang ada, salah satu tujuannya yaitu untuk transfer pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kepada sesama anggota dalam organisasi.(Effendi, 2021) Peningkatan mutu pembelajaran di sekolah sangat bergantung pada pengelolaan manajemen sumber daya guru yang efektif.

Penelitian mengenai strategi penerapan pengelolaan manajemen sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Sekolah Indonesia Kuala Lumpur menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya guru dilakukan melalui beberapa tahapan utama, yaitu perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen, pengembangan profesional, penilaian kinerja, serta pembinaan hubungan kerja yang efektif. Guru merupakan kunci utama dalam keberhasilan proses belajar-mengajar, sehingga strategi pengelolaan yang tepat sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan Pendidikan.

Di lingkungan sekolah Indonesia di luar negeri, seperti Sekolah Indonesia Kuala Lumpur (SIKL), memiliki tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya guru menjadi semakin kompleks karena perbedaan latar belakang, sistem rekrutmen, dan penempatan guru yang tidak selalu sesuai dengan bidang keahlian mereka. Maka dari itu peran kepala sekolah dan para waka sebagai pemimpin kurikulum dan manajer sangat berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran di SIKL.

Oleh karena itu, diperlukan strategi penerapan pengelolaan manajemen sumber daya guru yang terintegrasi dan sistematis untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SIKL. penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi penerapan pengelolaan manajemen sumber daya guru yang diterapkan di Sekolah Indonesia Kuala Lumpur. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola sekolah Indonesia di luar negeri dan menjadi referensi dalam pengembangan kebijakan pendidikan transnasional yang berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi penerapan pengelolaan manajemen sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Sekolah Indonesia Kuala Lumpur (SIKL). Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya di lingkungan SIKL. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai implementasi manajemen sumber daya guru di SIKL. Fokus penelitian diarahkan pada aspek-aspek utama manajemen sumber daya guru, seperti rekrutmen, penempatan, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, serta peran kepala sekolah dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya guru di SIKL.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian yang telah dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan para narasumber dalam upaya memahami bagaimana strategi pengelolaan manajemen sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.(Permana & Sudrajat, 2022) Untuk memahami bagaimana strategi tersebut diterapkan di Sekolah Indonesia Kuala Lumpur (SIKL), langkah awal yang penting adalah meninjau kondisi aktual sumber daya guru yang dimiliki sekolah tersebut. Gambaran ini mencakup profil dan jumlah guru, kualifikasi akademik serta latar belakang profesional mereka, hingga pola distribusi guru pada setiap mata pelajaran.(Prayoga et al., 2024) Pembahasan dalam penulisan ini yakni manajemen sumber daya guru yang ada di SIKL tentunya tidak jauh dari konsep manajemen *planning, organizing, actuating, controlling*.

1. *Planning* (perencanaan)

Planning atau perencanaan merupakan suatu proses dalam menentukan sasaran atau tujuan organisasi. Perencanaan merupakan hal yang paling dibutuhkan bagi seluruh organisasi, dengan adanya perencanaan merupakan dampak paling besar atas keberhasilan organisasi dalam mencapai targetnya.(Nizamuddin Silmi et al., 2024) Dalam konteks manajemen sumber daya guru di SIKL, tahap *planning* di mulai dari proses rekrutmen. Proses ini memiliki peran strategis karena kualitas guru akan menentukan mutu dari lembaga. Dengan melakukan perencanaan kebutuhan guru yang menyesuaikan jumlah dan kompetensi guru terhadap kebutuhan sekolah rekrutmen untuk guru di SIKL dilaksanakan langsung oleh KEMENDIKBUD dengan melalui proses seleksi yang ketat. Gurur-guru yang lolos merupakan warga negara Indonesia dari berbagai wilayah yang telah memenuhi kualifikasi akademik maupun keahlian sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Dari proses seleksi ini dengan memperhatikan latar belakang pendidikan dan keahlian calon guru agar sesuai dengan bidang yang dibutuhkan dengan harapan dapat meningkatkan mutu pembelajaran di SIKL. Dari hal itu, maka dapat di ketahui bahwa guru yang di tugaskan adalah pilihan yang telah terbukti kualitas, kuantitas dan kesiapan dalam menjalankan tugas telah terjamin melalui serangkaian proses untuk mendapatkannya. Selain rekrutmen, tahap perencanaan juga mencakup perencanaan akademik yang dilakukan oleh Kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah dan guru merencanakan untuk mutu pembelajar bagi peserta didik dengan melakukan penyusunan kurikulum dan metode belajar yang yang sesuai dengan karakteristik siswa. Perencanaan ini mempertimbangkan kebutuhan siswa yang memiliki latar belakang budaya beragam dan pengembangan literasi dan numerisasi sesuai standar pendidikan Indonesia. Pada tahap ini juga mencakup tugas mengajar, pengelolaan beban kerja, dan penentuan program pengembangan kompetensi guru, pelatihan bagi guru maupun kolaborasi antarguru. Semua perencanaan ini dilakukan untuk memastikan proses pembelajaran berjalan efektif.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan penataan dan pengordinasian sumber daya serta aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat mengetahui pengorganisasian yang

efektif ditandai dengan peran yang terdefinisi dengan baik, koordinasi yang efesien, dan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks organisasi. (Wardhana, 2024b) Proses *organizing* di SIKL memiliki peran strategis karena sekolah yang berada di luar negeri dan menghadapi tantangan sumber daya yang tidak sama dengan sekolah di Indonesia. Dengan perbedaan kultur lingkungan dengan menyelaraskan kurikulum Indonesia, tetapi siswanya berdomisili dengan keberagaman budaya dan tumbuh di lingkungan luar negeri maka pengorganisasian harus dilakukan lebih teliti dan adaptif. Tahap *organizing* atau pengorganisasian dimulai dengan pembagian tugas guru. Setiap guru ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian, latar belakang pendidikan dan kompetensinya. Dan tetap harus menghadapi sejumlah tantangan khusus, maka dari itu perlu pertimbangan dalam pengelolaan SDM. Pertimbangan ini bertujuan agar mutu pembelajaran tetap terjaga meskipun ada perbedaan lingkungan. Selain itu struktur organisasi sekolah juga harus di perhatikan, dengan disusunnya struktur organisasi diharapkan adanya koordinasi yang efektif antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru tingkat TK, SD, SMP, hingga SMA, serta dengan tenaga kependidikan. sebagai dasar untuk memahami strategi manajemen sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang diterapkan. Maka dari itu, perlu diketahui saat ini terdapat 36 guru dan tiga tenaga kependidikan.untuk pembagian tugas guru dilakukan berdasarkan dengan analisis jumlah jam pelajaran, jumlah rombongan belajar, serta kesesuaian kompetensi guru terhadap mata pelajaran yang akan diampu. Pengorganisasian ini memastikan setiap guru memiliki beban kerja yang terukur dan tetap mampu memberikan pelajaran dengan kualitas yang baik. Dengan jumlah guru tersebut dan harus mengampu mulai dari jenjang TK, SD, SMP hingga SMA, maka distribusi guru di SIKL dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan masing-masing jenjang pendidikan serta kecocokan antara kompetensi guru dan mata pelajaran yang diajarkan. Sehingga rata-rata guru harus mengajar lebih dari satu jenjang, terutama pada mata pelajaran tertentu yang membutuhkan spesialisasi. Kondisi tersebut menuntut guru memiliki kemampuan untuk menyesuaikan strategi mengajar dengan karakteristik siswa yang berbeda. Pada tahap ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian tugas saja, tetapi juga bagaimana memastikan tugas dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu SIKL menerapkan pola kerja kolaboratif, seperti saling membantu penyusunan perangkat ajar, berbagi materi, hingga melakukan pengawasan dan pendampingan lintas jenjang. Kerja sama ini membuat pengorganisasian menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan sekolah. Dengan pengorganisasian yang matang, SIKL dapat mengelola sumber daya guru secara efektif dengan struktur yang jelas, pembagian tugas yang tepat, serta koordinasi yang efesien menjadi dasar penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran di lingkungan SIKL.

3. *Actuating* (pelaksanaan)

Actuating adalah fungsi manajemen yang difokuskan pada implementasi rencana melalui pengarahan, penggerakan, dan motivasi sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi tercapai. Dalam manajemen pendidikan *actuating* mencakup komunikasi kebijakan, pemberian arahan operasional, supervisi

akademik, serta berbagai upaya pembinaan yang terfokus pada peningkatan kinerja tenaga pendidik. Salah satu bentuk dari *actuating* adalah pelaksanaan program pengembangan profesional, seperti *workshop*, mentoring hingga supervisi kelas hal tersebut ditancang untuk memperkuat kompetensi pedagogis dan praktik mengajar guru. Adapun bukti penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur, berkelanjutan, dan berfokus pada praktik mengajar dapat meningkatkan kualitas instruksi dan berdampak pada hasil belajar siswa. Oleh sebab itu, kegiatan seperti pelatihan dan supervisi sering ditempatkan sebagai bagian inti dari fungsi *actuating*. (Nurhikmah, 2024)

Tahapan *actuating* menjadi sangat penting di SIKL karena guru yang ada mengampu dari jenjang TK hingga SMA sehingga menuntut pemimpin sekolah untuk mampu mengerakkan SDM secara efektif dan produktif. Pada tahap *actuating*, manajemen sekolah bergerak untuk mengimplementasikan seluruh rencana yang telah disusun melalui berbagai tindakan yang langsung berdampak terhadap kualitas pembelajaran. Tahap ini tidak hanya mencakup pengarahan dan pengawasan, tetapi juga pembinaan dan penguatan profesional guru. Pertama, kepala sekolah memberikan arah, bimbingan, dan komunikasi kerja yang jelas terkait standar kurikulum, metode pembelajaran, target capaian belajar, serta prosedur penilaian. Dengan adanya komunikasi yang efektif dapat membantu guru memahami peran dan ekspektasi sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan terarah. Tahapan yang kedua adalah melakukan supervisi dan pembinaan akademik, pada hal ini kepala sekolah dan wakilnya memiliki peran untuk melakukan observasi kelas, memberi umpan balik, dan membantu guru mengatasi kendala dalam proses pembelajaran. Supervisi ini bertujuan memastikan konsistensi mutu dan mendorong guru untuk melakukan perbaikan secara berkala. Selain itu pada tahap ini juga menekankan pemberian motivasi dan dukungan moral kepada guru, baik melalui apresiasi, pengakuan, maupun ruang diskusi dari berbagai tantangan yang dihadapi. Bagian yang terpenting pada fungsi ini di SIKL adalah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesional guru. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogis dan kemampuan mengajar guru agar lebih sesuai dengan kebutuhan siswa. Pengembangan profesional guru dilaksanakan melalui pelatihan, *workshop*, dan program pengembangan kompetensi baik secara internal maupun eksternal. Pemateri pada kegiatan ini lebih sering oleh internal dari SIKL sendiri yang dirasa lebih mumpuni dari yang lain, tetapi tak jarang juga pemateri dari pihak eksternal. Dengan tetap mengikuti perkembangan kurikulum yang ada di Indonesia, karena letak sekolah yang berada di luar negeri maka jarang ada pelatihan dari pemerintahan pusat. Tetapi semua kegiatan di SIKL tetap di bawah naungan atase pendidikan dan kebudayaan KBRI Kuala Lumpur. Tahap ini juga mencakup koordinasi dan kerja sama antar guru, kolaborasi seperti ini memungkinkan bagi guru untuk berbagi strategi mengajar dan menyelesaikan masalah secara bersama. Dan yang tak kalah penting adalah pembagian tugas sesuai kompetensi guru, sehingga setiap guru akan berkerja sesuai dengan bidang yang dikuasai. Dengan harapan dapat mencegah beban berlebih dan membantu guru bekerja lebih efektif. Dengan keseluruhan proses pada *actuating* ini, akan menjadi tahap yang

memastikan seluruh perencanaan SDM guru benar-benar terlaksana secara optimal. Karena seluruh tidakkan tersebut akan berdampak pada mutu pembelajaran di sekolah.

4. *Controlling* (penegendalian/pengawasan)

Controlling tu pengendalian merupakan tahap manajemen yang berfungsi untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan yang telah di rencanakan, dilaksanakan, hingga pelatihan berjalan sesuai dengan standar dan tujuan yang di tetapkan sekolah.(Wardhana, 2024a) Dalam konteks pengelolaan guru, *controlling* tidak hanya mengevaluasi apakah tugas telah dilaksanakan, tetapi juga menilai kualitas pembelajaran, efektivitas strategi mengajar, serta kinerja guru secara menyeluruh.(Zai et al., 2022) Pada tahap *controlling*, sekolah melakukan pemantauan rutin terhadap proses pembelajaran memlalui observasi kelas, pelaporan perangkat pembelajaran, analisis asesmen, dan monitoring kedisiplinan guru. Pemantauan tersebut membantu kepala sekolah mengetahui kesesuaian antara rencana pembelajaran dan pelaksanaannya di lapangan. Selain itu, *controlling* mencakup evaluasi kinerja guru, baik secara formal melalui instrumen penilaian maupun informal melalui supervisi harian. Evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala untuk memastikan kualitas pembelajaran tetap terjaga dan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru. Evaluasi ini digunakan untuk mengukur kompetensi pedagogik, manajerial kelas, profesionalisme, dan kemampuan guru menerapkan metode pembelajaran yang efektif. Di SIKL menggunakan model evaluasi 360 derajat yang menganut model evaluasi yang digunakan oleh salah satu institut ternama di Indonesia, institut teknologi Bandung. Model evaluasi 360 derajat ini sebuah teknik penilaian yang melibatkan kepala sekolah, rekan sejawat, siswa, wali siswa, bahkan refleksi diri guru. Model evaluasi ini membantu memperoleh gambaran yang komprehensif, objektif, dan lebih adil mengenai kinerja guru karena penilaian dari berbagai sudut pandang. Hasil evaluasi digunakan untuk menindak lanjuti melalui pembinaan, rekomendasi pelatihan, perbaikan strategi mengajar, atau penyesuaian beban kerja sesuai kebutuhan guru. Dengan demikian, *controlling* tidak hanya menjadi alat penilaian, tetapi juga sarana pengembangan kualitas guru secara berkelanjutan. Selain evaluasi individual, *controlling* dilakukan melalui rapat evaluasi berkala, diskusi kelompok guru, dan analisis ketercapaian kurikulum. Kegiatan ini dilakukan per semester, untuk memastikan bahwa mutu pembelajaran tidak hanya menjadi tanggu jawab guru secara personal, tetapi menjadi komitmen bersama seluruh komponen sekolah. Dengan tahap yang tersetruktur, menyeluruh, dan disertai tindak lanjut yang tepat, sekolah dapat mempertahankan mutu pembelajaran.

Berdasarkan uraian mengenai penerapan fungsi-fungsi manajemen POAC dalam strategi pengelolaan sumber daya guru di SIKL, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan mutu pembelajaran dilakukan melalui proses manajerial yang terarah, sistematis, dan adaptif terhadap kondisi sekolah Indonesia yang beroperasi di luar negeri. Secara keseluruhan, penerapan POAC dalam pengelolaan SDM guru di SIKL menunjukkan bahwa strategi manajemen yang holistik dan adaptif mampu meningkatkan efektivitas kinerja guru serta mendorong mutu pembelajaran. Integrasi keempat fungsi manajemen tersebut menjadikan pengelolaan sumber

daya manusia lebih terukur, terarah, dan responsif terhadap kebutuhan sekolah dan peserta didik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai penerapan fungsi-fungsi manajemen POAC dalam pengelolaan sumber daya guru di Sekolah Indonesia Kuala Lumpur (SIKL), dapat disimpulkan bahwa peningkatan mutu pembelajaran di sekolah ini dicapai melalui proses manajemen yang sistematis, terarah, dan adaptif. Pada tahap *planning*, SIKL melakukan perencanaan kebutuhan guru secara matang melalui proses rekrutmen yang ketat serta penataan kurikulum yang sesuai dengan karakteristik siswa di lingkungan internasional. Pada tahap *organizing*, pembagian tugas guru disusun berdasarkan kompetensi dan kebutuhan masing-masing jenjang pendidikan, disertai dengan koordinasi yang efektif melalui struktur organisasi yang jelas dan kolaborasi antarguru. Tahap *actuating* menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan penting dalam mengerakkan guru melalui supervisi, pengarahan, motivasi, serta pelaksanaan pelatihan profesional baik secara internal maupun dengan pemateri individual eksternal. Program ini membantu guru untuk terus meningkatkan kompetensi pedagogis dan adaptasi dalam konteks pembelajaran lintas budaya. Sementara itu, pada tahap *controlling*, SIKL menerapkan sistem pengawasan dan evaluasi yang komprehensif, termasuk penggunaan model evaluasi 360 derajat untuk memperoleh gambaran objektif mengenai kinerja guru. Evaluasi dilakukan secara rutin dan selalu diikuti dengan tindak lanjut berupa pembinaan atau penguatan kompetensi. Secara keseluruhan, integrasi keempat fungsi manajemen *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya guru di SIKL telah berjalan efektif dan responsif terhadap tantangan pendidikan di luar negeri. Strategi ini mampu meningkatkan profesionalisme guru dan secara langsung berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran di SIKL.

DAFTAR RUJUKAN

- Abubakar, A., Adam, A., Nasir, N., & Lilianti, L. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah: Strategi, Tantangan, dan Solusi untuk Pendidikan yang Sukses*.
- Darmadi, D. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085-092
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.4>.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 248-257
- Hasan, M., Sholihannisa, L. U., Kusuma, N., Rochmahtun, S., Suyitno, M., Putri, A. M., Arifuddin, Salkiah, B., Subroto, D. E., Putra, A. A. W., Nababan, H. S., Arribathi, A. H., & Eskawida. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka

- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Nizamuddin Silmi, Bambang Kurniawan, & Muhamad Subhan. (2024). PERENCANAAN DALAM ILMU PENGANTAR MANAJEMEN. *Journal of Student Research*, 2(1), 106–120. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.1899>
- Nurhikmah, N. (2024). EDUCATIONAL MANAGEMENT FUNCTIONS: PLANNING, ORGANIZING, ACTUATING, CONTROLLING. *INTIHA: Islamic Education Journal*, 1(2), 82–91. <https://doi.org/10.58988/intiha.v1i2.293>
- Permana, I. A., & Sudrajat, J. (2022). Pengelolaan Manajemen dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Mutu Pendidikan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1479–1487. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.590>
- Prayoga, F. I., Masruroh, N., & Safitri, N. V. (2024). Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 7(3). <https://doi.org/10.20961/shes.v7i3.91633>
- Syafruddin, S., Periansya, P., Farida, E. A., Tawaf, N. T., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J. A., & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Wardhana, A. (2024a). PENGENDALIAN (CONTROLLING) DALAM MANAJEMEN (pp. 197–227).
- Wardhana, A. (2024b). PENGORGANISASIAN (ORGANIZING) DALAM MANAJEMEN (pp. 94–133).
- Zai, E. P., Duha, M. M., Gee, E., & Laia, B. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah di SMA Negeri 1 Ulugawo. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(2), 13–23.