



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pilar Pendayagunaan: Analisis Strategis Penempatan dan Pemetaan Kerja (*Mapping*) Berbasis Kompetensi

Reny Fijarwati^{1*}, Siti Nur Arifah², Jalu Ferari .S³, Indah Sulistiyorini⁴, Rahayuti⁵, Aniek Sanjaya⁶, Ngurah Ayu Nyoman Murniati⁷

¹Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia, Renyfijarwati@gmail.com

²Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia, Starifahnur88@gmail.com

³Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia, jaluferari@gmail.com

⁴Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia, iskbrobbkdl@gmail.com

⁵Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia, nahayu507@gmail.com

⁶Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia, anieksanjaya89@gmail.com

⁷Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia, ngurahayunyoman@upgris.ac.id

*Corresponding Author: Renyfijarwati@gmail.com

Abstract: *This study analyzes the strategic role of placement and competency-based job mapping in educational employment. A qualitative approach utilizing a Systematic Literature Review (SLR) method was adopted, leveraging secondary data extracted from high-impact academic journals, reference books, and official educational policy documents. Data were collected via rigorous documentation protocols and evaluated using descriptive content analysis. The findings indicate that educational human resource management faces fundamental challenges, including persistent qualification mismatches, inequitable workforce distribution across regions, and the absence of structured, competency-based job mapping frameworks. These systemic vulnerabilities diminish the efficiency of human resource utilization and directly impair institutional performance. Aligning individual core competencies with specific role requirements is essential to maximize workforce productivity and cultivate sustainable professional outcomes. In conclusion, strategic placement combined with technological job mapping operates as a critical pillar in optimizing educational employment by enhancing administrative efficiency, empowering data-driven leadership decisions, and building a highly adaptive educational workforce.*

Keywords: *Competence, Job Mapping, Job Placement, Human Resources*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis dari penempatan kerja dan pemetaan jabatan berbasis kompetensi dalam pengelolaan tenaga kerja kependidikan. Pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR) diterapkan dalam studi ini, dengan memanfaatkan data sekunder yang diekstraksi dari jurnal akademik berdampak tinggi, buku referensi, dan dokumen kebijakan pendidikan resmi. Data dikumpulkan melalui protokol dokumentasi yang ketat dan dievaluasi menggunakan analisis isi deskriptif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia

pendidikan menghadapi tantangan mendasar, termasuk ketidaksesuaian kualifikasi yang terus terjadi, distribusi tenaga kerja yang tidak merata antarwilayah, dan tidak adanya kerangka kerja pemetaan jabatan berbasis kompetensi yang terstruktur. Kerentanan sistemik ini menurunkan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia dan secara langsung memperburuk kinerja institusi. Menyelaraskan kompetensi inti individu dengan persyaratan peran yang spesifik sangat penting untuk memaksimalkan produktivitas tenaga kerja dan menumbuhkan hasil profesional yang berkelanjutan. Sebagai kesimpulan, penempatan strategis yang digabungkan dengan pemetaan jabatan berbasis teknologi berfungsi sebagai pilar penting dalam mengoptimalkan tenaga kerja pendidikan dengan meningkatkan efisiensi administrasi, memperkuat keputusan kepemimpinan berbasis data, dan membangun gugus tugas sekolah yang sangat adaptif.

Kata Kunci: Kompetensi, Pemetaan Pekerjaan, Penempatan Kerja, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Transformasi manajemen sumber daya manusia pendidikan di era globalisasi mencerminkan pergeseran signifikan dari administrasi tradisional ke Manajemen Modal Manusia (SDM) strategis (Zerrad & Schechter, 2025). Paradigma ini menempatkan pendidik sebagai aset intelektual utama yang mendorong keberhasilan organisasi (Baedawih dkk., 2025). Akibatnya, kinerja institusi sangat bergantung pada kapasitasnya untuk melaksanakan penempatan, distribusi, dan penempatan strategis tenaga pengajar melalui kerangka kerja berbasis kompetensi yang objektif (Tran & Kelley, 2024). Pendekatan ini membutuhkan keseimbangan antara mandat institusional dan pertumbuhan profesional pendidik untuk mencapai efisiensi sumber daya dan kepuasan kerja yang tinggi (Musfah, 2022).

Terlepas dari perkembangan teoritis ini, penempatan guru praktis di lanskap pendidikan yang sedang berkembang seperti Indonesia tetap dibatasi oleh ketidaksesuaian struktural. Penempatan pendidik pada posisi yang menyimpang dari kualifikasi mereka tetap menjadi hambatan utama bagi kualitas pendidikan, yang secara langsung merusak pedagogi dan hasil pembelajaran (Damiri & Khauldi, 2025). Selain itu, kesenjangan kronis dalam distribusi guru antara pusat-pusat perkotaan yang padat dan daerah terpencil khususnya wilayah 3T memperburuk kesenjangan kesetaraan pendidikan (Sainah dkk., 2025a). Indikator nasional menunjukkan bahwa defisit operasional berasal dari distribusi geodemografis yang timpang daripada kekurangan agregat absolut, yang mengakibatkan surplus perkotaan yang parah dan defisit pedesaan (Septia Rynanthie, 2025). Ketidakeimbangan ini menunjukkan bahwa tantangan kontemporer mencakup kelangkaan kuantitatif dan inefisiensi alokatif kualitatif (Rifki, 2024). Tata kelola pendidikan modern telah mengembangkan filosofi "orang yang tepat di tempat yang tepat" menjadi matriks penyelarasan berlapis-lapis, yang mengevaluasi kesesuaian orang-pekerjaan, kesesuaian orang-organisasi, dan kesesuaian orang-kelompok (Chitboon & Sattayawaksakul, 2024). Penempatan yang salah secara sistemik menyebabkan pelanggaran kritis terhadap kontrak psikologis, mempercepat kelelahan operasional dan stres di tempat kerja (Aluko dkk., 2022). Di era digital, penggabungan teknologi canggih seperti Sistem Informasi Geografis (SIG) dan analitik pembelajaran menawarkan solusi yang sangat diperlukan untuk mengelola kompleksitas ini dengan presisi geografis waktu nyata (Restu dkk., 2026). Platform ini menghilangkan subjektivitas administratif dengan membangun jaringan pengambilan keputusan yang transparan dan berbasis data (Bhoki, 2025).

Meskipun literatur yang ada secara luas membahas kekurangan guru secara umum dan aplikasi basis data digital independen (Bhoki, 2025; Septia Rynanthie, 2025), terdapat kesenjangan penelitian kritis mengenai bagaimana matriks keselarasan multidimensi (kesesuaian individu-pekerjaan, individu-organisasi, dan individu-kelompok) dapat

diintegrasikan secara struktural ke dalam kerangka pemetaan teknologi terpadu dalam ekosistem pendidikan terpusat. Sebagian besar studi menganalisis ketidakmerataan geografis dan ketidaksesuaian kompetensi pedagogis sebagai fenomena terisolasi. Kebaruan artikel ini terletak pada sintesis vektor operasional yang terfragmentasi ini menjadi kerangka alokasi modal manusia yang holistik dan digerakkan oleh teknologi yang secara khusus dioptimalkan untuk tata kelola pendidikan yang terdesentralisasi.

Untuk mengatasi kesenjangan ini, studi ini merumuskan pertanyaan penelitian berikut: (1) Apa hambatan struktural dan sistemik utama yang menghambat penempatan guru berbasis kompetensi yang optimal dalam tata kelola pendidikan kontemporer?; (2) Bagaimana ketidaksesuaian sistemik kualifikasi dan ketidakmerataan geodemografis secara matematis dan pedagogis mengganggu kinerja sekolah institusional?; (3) Dengan cara apa kerangka kerja pemetaan pekerjaan berbasis analitik digital terintegrasi dan GIS dapat menyelesaikan inefisiensi alokatif sekaligus melindungi kontrak psikologis pendidik? Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif strategi untuk mengoptimalkan modal manusia pendidikan melalui pendekatan pemetaan adaptif berbasis bukti untuk mendukung peningkatan kualitas berkelanjutan (Rahmatika et al., 2025; Tran & Kelley, 2024).

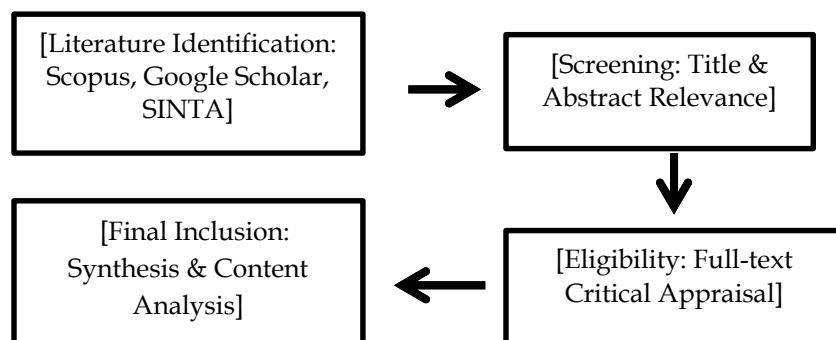
Penelitian ini dirancang untuk mencapai beberapa tujuan strategis: pertama, melakukan rekonstruksi dan deskripsi komprehensif mengenai konsep pendayagunaan SDM pendidikan. Kedua, mengidentifikasi strategi penempatan yang berbasis pada paradigma kompetensi (*competency-based*). Ketiga, menganalisis model distribusi beban kerja yang berkeadilan. Keempat, merumuskan alur kerja (*workflow*) implementasi mapping digital sebagai solusi inovatif. Terakhir, menyediakan kerangka mitigasi atas tantangan distribusi yang selama ini menghambat efisiensi organisasi pendidikan.

METODE

Studi ini menerapkan pendekatan kualitatif menggunakan kerangka kerja Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) terstruktur. Tujuan utamanya adalah untuk secara komprehensif mengumpulkan, mengevaluasi secara kritis, dan menyintesis literatur ilmiah yang ada seputar penempatan, distribusi geodemografis, dan pemetaan kompetensi sumber daya manusia pendidikan dalam sistem sekolah modern. Metode SLR dipilih secara ketat untuk beralih dari tinjauan naratif konvensional ke desain analitis yang transparan, dapat direplikasi, dan sangat objektif yang sesuai untuk inspeksi akademis tingkat tinggi.

Data sekunder yang dianalisis dalam penelitian ini diekstrak dari basis data internasional dan nasional yang berdampak tinggi, termasuk *Scopus*, *Google Scholar*, dan *Indeks Sains dan Teknologi* (SINTA). Arsitektur pencarian menggunakan operator Boolean yang ditargetkan yang menggabungkan kata kunci spesifik: "Pemetaan Kompetensi" DAN "Penempatan Personil Pendidikan" ATAU "Distribusi Guru" DAN "Manajemen Modal Manusia dalam Pendidikan".

Untuk memastikan penyaringan metodologis yang tinggi, dataset disaring menggunakan batasan yang ketat: (1) Kriteria Inklusi, artikel jurnal yang ditinjau sejawat yang diterbitkan dalam rentang waktu enam tahun tertentu (antara 2020 dan 2026), teks referensi definitif tentang teori modal manusia, dan dokumen kebijakan resmi pemerintah mengenai staf pendidikan; (2) Kriteria Eksklusi, dokumen yang diterbitkan di luar rentang waktu 2020–2026, artikel yang tidak ditinjau sejawat, publikasi jurnal predator, buku teks pengantar dasar, opini editorial, manuskrip tesis/disertasi, dan abstrak konferensi yang tidak memiliki validasi empiris teks lengkap.



Gambar 1. Alur Kerja Seleksi Data Tinjauan Literatur Sistematis (SLR)

Protokol evaluasi melibatkan penyaringan tiga tahap seperti yang dipetakan pada Gambar 1, pencocokan kata kunci awal di seluruh judul, tinjauan abstrak mendalam untuk mengonfirmasi keselarasan tematik dengan tantangan staf pendidikan, dan penilaian kritis teks lengkap akhir untuk memastikan integritas metodologis. Analisis data dilakukan melalui analisis konten deskriptif-analitis, yang melibatkan pengurangan pernyataan literatur yang berbeda menjadi tema-tema yang terpadu, pengelompokan matriks sistematis berdasarkan variabel struktural dan psikologis, dan melakukan sintesis konseptual untuk membangun kerangka kerja kepegawaian strategis yang baru. Validitas data dijaga ketat melalui triangulasi sumber, dengan membandingkan temuan empiris dari studi modal manusia global dengan hasil kebijakan regional Indonesia untuk menghasilkan kesimpulan yang stabil dan terverifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sintesis sistematis komprehensif dari literatur yang dikumpulkan menunjukkan bahwa pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia pendidikan di Indonesia terus dibatasi oleh matriks berlapis-lapis hambatan struktural, sistemik, dan budaya. Kerentanan institusional yang kritis ini bukanlah kejadian terisolasi, tetapi berfungsi sebagai faktor yang saling bergantung yang secara kolektif menekan kinerja pendidikan nasional. Kekurangan sistemik utama yang diidentifikasi dalam literatur diklasifikasikan ke dalam lima vektor operasional inti seperti yang terstruktur dalam Tabel 1.

Tabel 1. Matriks Sistemik Kekurangan Pemanfaatan Sumber Daya Manusia dalam Tata Kelola Pendidikan

No	Vektor Operasional	Indikator Defisit Empiris	Metrik Dampak Institusional	Sumber Utama
1	Distribusi Geodemografis	Terjadi konsentrasi tenaga pendidik yang tinggi di wilayah perkotaan dibandingkan pedesaan; kekurangan tenaga pendidik berkualitas di daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T); serta kebocoran migrasi administratif.	Tingginya kesenjangan pemerataan pendidikan antarwilayah dan pencapaian standar pendidikan.	Kementerian PANRB (2024); Sainah et al. (2025a); Septia Rynanthie (2025)
2	Kompetensi Fungsional	Ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan dengan bidang tugas (linearitas); dominasi peran administratif dibandingkan peran pedagogis.	Menurunnya kualitas pembelajaran dan terjadinya penurunan hasil belajar peserta didik secara struktural.	Hasibuan & Handayani (2021); Montt (2017); Damiri & Khaudli (2025)

3	Integrasi Teknologi	Basis data yang terfragmentasi dan tidak terintegrasi; belum adanya analitik talenta prediktif maupun kerangka kerja Sistem Informasi Geografis (SIG/GIS).	Keterlambatan intervensi administratif dan tingginya ketergantungan pada penempatan tenaga pendidik yang bersifat subjektif.	Bhoki (2025); Restu et al. (2026); Rahmatika et al. (2025)
4	Kelincahan Strategis	Model perencanaan yang linear dan kaku; rendahnya responsivitas terhadap perubahan demografi dan kurikulum.	Stagnasi kelembagaan dan resistensi sistemik terhadap tuntutan pedagogik modern.	Zerrad & Schechter (2025); Marshall & Horn (2025); Khofi (2025)
5	Kesejahteraan Sumber Daya Manusia	Beban kerja yang berlebihan; pelanggaran kontrak psikologis yang tidak terkelola; serta tingginya tingkat kelelahan kerja (burnout).	Tingginya tingkat keluar-masuk pegawai (turnover) dan menurunnya komitmen afektif terhadap organisasi.	Aluko et al. (2022); Ratican et al. (2023); Sudsomboon (2025)

Untuk memberikan validasi kuantitatif yang jelas mengenai isu-isu sistemik ini, analisis distribusi dilakukan pada 30 artikel inti yang dipilih untuk dimasukkan dalam analisis akhir. Pemetaan empiris mengungkapkan bahwa fokus tematik sangat terkonsentrasi pada kesalahan alokatif dan kualifikasi. Secara khusus, 40% (n=12) dari studi yang dianalisis secara langsung menyelidiki maldistribusi geodemografis dan krisis penempatan 3T, sementara 30% (n=9) secara khusus berfokus pada ketidaksesuaian kualifikasi fungsional (linearitas). Sisanya 30% (n=9) dibagi antara integrasi teknologi, ketangkasn operasional, dan kesejahteraan pendidik. Tabel 2 memberikan ringkasan metodologis komprehensif dari sumber-sumber primer ini.

Tabel 2. Profil Metodologis dan Frekuensi Topik dari 30 Artikel Utama yang Ditinjau (2020–2026)

No	Topik Penelitian Dominan	Jumlah Artikel (n)	Persentase Relatif (%)	Metodologi Utama yang Digunakan	Tahun Publikasi Utama
1	Distribusi Geodemografis dan Krisis Daerah 3T	12	40,0%	Analisis Spasial Kuantitatif, Metode Campuran Deskriptif, Analisis Kebijakan	2024, 2025, 2026
2	Kompetensi Fungsional dan Ketidakesuaian Kualifikasi	9	30,0%	Studi Kasus Kualitatif, Penelitian Evaluatif, Survei Potong Lintang (Cross-Sectional Survey)	2021, 2024, 2025
3	Integrasi Teknologi (GIS dan Big Data)	4	13,3%	Penelitian dan Pengembangan (Research & Development), Analisis Desain Sistem	2025, 2026
4	Kelincahan Operasional dan Manajemen Perubahan	3	10,0%	Penelitian Fenomenologis Kualitatif, Tinjauan Konseptual	2025
5	Kesejahteraan Guru dan Pengukuran Burnout	2	6,7%	Analisis Korelasional Kuantitatif, Analisis Survei	2022, 2023
Total Dataset Inti		30	100%	–	2020–2026

Literatur empiris lebih lanjut mengungkapkan efek berantai yang mendalam di antara vektor-vektor ini. Distribusi geodemografis yang tidak merata secara tak terhindarkan

menyebabkan defisit staf buatan di lembaga-lembaga yang kekurangan sumber daya. Defisit struktural ini memaksa personel lokal yang tersisa untuk mengambil alih tugas pengajaran di luar domain kompetensi langsung mereka, yang secara langsung memicu tingkat ketidaksesuaian profesional yang tinggi (ketidaksesuaian kualifikasi).

Untuk memperkuat temuan ini, bukti empiris dari studi lapangan primer menggarisbawahi betapa parahnya ketidaksesuaian struktural ini memengaruhi penyampaian di kelas. Seperti yang dinyatakan langsung oleh Damiri & Khaudli (2025, hlm. 222): *"Pemberian tugas mengajar di luar bidang keahlian karena defisit sekolah regional menciptakan krisis buta ganda di mana guru kurang percaya diri dalam bidang pedagogis, dan siswa hanya menerima penyampaian konsep yang dangkal, yang secara struktural membekukan pengembangan kualitas akademik."* Akibatnya, beban simultan dari tuntutan pengajaran multi-mata pelajaran dan mandat administratif yang berlebihan mempercepat kelelahan kognitif, menciptakan siklus kelembagaan yang mengdestabilisasi penyampaian layanan pendidikan di seluruh jaringan regional.

Temuan analitis menegaskan bahwa akar krisis staf pendidikan di lanskap yang sedang berkembang terletak pada ketidakseimbangan alokatif spasial daripada sekadar kekurangan absolut. Pengelompokan pendidik bersertifikat di pusat-pusat kota, yang didorong oleh preferensi pribadi lokal dan kebijakan retensi institusional yang lemah di distrik 3T, sangat membahayakan kesetaraan pendidikan lintas wilayah (Sainah dkk., 2025b). Dari sudut pandang Teori Penyelarasan Strategis, gesekan struktural ini menunjukkan kegagalan dalam model peramalan permintaan statis klasik. Untuk mengatasi ketidakseimbangan ini, administrasi pendidikan kontemporer harus mengadopsi strategi penyebaran algoritmik dan berbasis data. Menggabungkan Sistem Informasi Geografis (SIG) dengan basis data sensus sekolah lokal memungkinkan otoritas pendidikan untuk beralih dari daftar administratif lama ke model pemetaan spasial prediktif dan real-time (Restu dkk., 2026). Paradigma teknologi ini menyediakan fondasi struktural yang diperlukan untuk menyebarkan modal manusia secara simetris, mencocokkan distribusi guru spasial dengan pergeseran pendaftaran siswa yang dinamis.

Persistensi sistemik dari ketidaksesuaian kualifikasi dan kompetensi di mana pendidik mengajar mata kuliah yang tidak terkait dengan latar belakang akademis mereka yang terverifikasi telah didokumentasikan secara luas berdampak negatif pada hasil belajar siswa (Montt, 2017). Ketika penempatan guru diatur oleh defisit administratif langsung daripada validasi kompetensi sistemik, reputasi profesional pendidik akan terundermined (Damiri & Khaudli, 2025). Membalikkan tren ini membutuhkan keselarasan yang ketat dengan prinsip-prinsip kesesuaian individu-pekerjaan dan kesesuaian individu-organisasi (Chitboon & Sattayawaksakul, 2024). Menyelaraskan profil terverifikasi seorang pendidik dengan mandat kinerja tertentu melindungi kontrak psikologis dan mengurangi gesekan di tempat kerja (Aluko et al., 2022).

Namun, perspektif kontradiktif yang kritis dalam literatur kontemporer berpendapat bahwa ketidaksesuaian kualifikasi tidak selalu menghasilkan hasil akademik yang negatif. Dalam lingkungan pendidikan yang sangat fluktuatif atau kekurangan sumber daya, penekanan yang kaku pada linearitas akademis yang ketat (linearitas) dapat melumpuhkan operasi institusional. Bukti empiris yang bertentangan menunjukkan bahwa pendidik dengan kemampuan adaptasi kognitif yang tinggi dan pengetahuan konten pedagogis (PCK) yang kuat dapat berhasil menavigasi tugas pengajaran di luar bidang keahlian, terkadang mendorong lingkungan pembelajaran lintas disiplin yang inovatif yang mungkin dibatasi oleh spesialisasi linier yang ketat. Oleh karena itu, meskipun kesesuaian antara individu dan pekerjaan tetap menjadi tolok ukur ideal, dampak negatif dari ketidaksesuaian kualifikasi dapat dikurangi secara signifikan oleh ketahanan psikologis pendidik, kapasitas pengajaran adaptif, dan dukungan institusional yang berkelanjutan.

Implementasi platform digital modern, termasuk kompetensi pembelajaran mesin dan analitik bakat, menawarkan solusi yang layak untuk inefisiensi operasional manajemen sumber daya manusia pendidikan tradisional (Rahmatika dkk., 2025). Transisi ke arsitektur sumber daya manusia berbasis cloud yang terpadu memungkinkan sistem pendidikan untuk menjalankan verifikasi kesenjangan keterampilan otomatis dan pelacakan kompetensi lintas distrik (Bhoki, 2025). Namun, dari perspektif Teori Sistem Sosio-Teknikal, penerapan inovasi-inovasi ini di dunia nyata seringkali dibatasi oleh resistensi institusional yang aktif, terutama di kalangan personel pendidikan senior yang menunjukkan literasi digital yang rendah (Khofi, 2025). Mengatasi hambatan ini membutuhkan kerangka kerja manajemen perubahan strategis yang membingkai ulang digitalisasi sebagai alat profesional yang mendukung, bukan sebagai mekanisme pengawasan administratif (Marshall & Horn, 2025). Hal ini harus disertai dengan pengembangan profesional digital yang terstruktur dan berkelanjutan untuk membangun budaya pendidikan yang responsif dan berwawasan ke depan (Wahab dkk., 2026). Organisasi pendidikan modern beroperasi dalam lanskap sosiologis yang bergejolak, menuntut tingkat kelincahan struktural yang tinggi. Praktik sumber daya manusia yang kaku dan berorientasi pada kepatuhan mencegah sekolah untuk beradaptasi dengan cepat terhadap standar kurikulum nasional yang diperbarui (Zerrad & Schechter, 2025). Membangun ketahanan organisasi membutuhkan kepemimpinan adaptif dan berbasis data yang mampu membangun jaringan kolaboratif dan struktur tata kelola distributif (Ratican dkk., 2023).

Yang terpenting, fleksibilitas strategis ini harus secara eksplisit diseimbangkan dengan komitmen yang jelas terhadap kesejahteraan guru, menantang pandangan Manajemen Modal Manusia (HCM) tradisional yang memprioritaskan hasil produksi daripada faktor manusia. Beban peran yang kronis, gesekan administratif yang tidak terkendali, dan stres kognitif di ruang kelas yang kekurangan sumber daya seringkali menyebabkan kelelahan profesional yang parah (Ratican dkk., 2023). Karena kesejahteraan guru secara langsung mengatur efektivitas pengajaran, strategi HCM kontemporer harus mengintegrasikan kerangka kerja kesehatan mental, penyeimbangan beban kerja yang adil, dan struktur insentif yang jelas ke dalam kebijakan operasional inti (Sudsomboon, 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan evaluasi sistematis komprehensif terhadap literatur, studi ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pendidikan di Indonesia dibatasi oleh inefisiensi struktural dan sistemik yang mendalam. Kerentanan utama ini meliputi ketidakseimbangan distribusi guru secara geodemografis, ketidaksesuaian kualifikasi, integrasi teknologi yang rendah, dan kelelahan profesional yang tidak terkendali. Pengelompokan tenaga pengajar yang terus-menerus di pusat-pusat kota, ditambah dengan model penempatan yang mengabaikan spesialisasi individu, secara langsung membahayakan kesetaraan pendidikan regional dan menurunkan kualitas pengajaran, membuktikan bahwa pendekatan tradisional dan manual tidak lagi cukup untuk mengatasi tantangan ini.

Namun, studi ini dibatasi oleh beberapa keterbatasan metodologis, terutama ketergantungannya yang eksklusif pada literatur sekunder dan dokumen kebijakan daripada data lapangan empiris primer. Akibatnya, kerangka kerja yang disintesis kurang memiliki validasi kontekstual langsung dari pemangku kepentingan di dunia nyata, seperti wawancara langsung dengan administrator sekolah atau survei lapangan terhadap pendidik yang menghadapi ketidaksesuaian kualifikasi di daerah terpencil. Lebih lanjut, analisis ini sangat berfokus pada adopsi teknologi dan distribusi spasial, sehingga mengabaikan ketergantungan kelembagaan lokal lainnya seperti mekanisme pendanaan sekolah regional dan perubahan mandat politik kota di luar pertimbangan utama.

Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian di masa mendatang harus menggunakan metodologi metode campuran empiris untuk memvalidasi dan memperluas temuan ini.

Investigasi kuantitatif harus menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) untuk mengukur secara statistik dampak langsung pemetaan berbasis teknologi terhadap tingkat retensi guru, sementara studi kasus kualitatif longitudinal direkomendasikan untuk meneliti implementasi struktural platform GIS di dalam departemen pendidikan regional. Selain itu, melakukan studi perbandingan di berbagai distrik sekolah geografis dan sosioekonomi akan menyempurnakan model modal manusia ini, memastikan penerapannya yang luas dan keberlanjutannya dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Aluko, H. A., Aluko, A., & Ogunjimi, F. (2022). The implications of psychological contract on employee job performance in education service delivery: A study of Ebonyi State University. *Open Journal of Business and Management*, 10(2), 978–999. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.102053>
- Baedawih, A. M., Zakariah, A., & Azhari, A. (2025). Hak asasi manusia sebagai prinsip jus cogens: Telaah filsafat hukum manajemen pendidikan efektif dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan: Kajian literatur. *Jurnal Manajemen Pemikiran Islam*, 6(1), 12–25.
- Bhoki, H. (2025). Optimizing human resource management in education through big data and learning analytics. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 27(3), 878–886. <https://doi.org/10.21009/jtp.v27i3.60928>
- Chitboon, S., & Sattayawaksakul, D. (2024). Exploring the nexus of person-environment fit in educator workforce in Thailand. *International Journal of Educational Leadership*, 12(2), 145–158.
- Damiri, A., & Khaudli, I. (2025). Mengapa masih terjadi penempatan guru yang tidak sesuai keahlian. *JIP: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 219–228.
- Hasibuan, E., & Handayani, D. (2021). Pengaruh qualification mismatch terhadap upah tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 29(1), 1–16. <https://doi.org/10.14203/JEP.29.1.2021.1-16>
- Kementerian PANRB. (2024). *Kebijakan penguatan sumber daya manusia pendidik dan penataan distribusi guru nasional*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Khofi, M. B. (2025). Change management to overcome senior teacher resistance to educational digitalisation. *International Journal of Islamic Educational Management*, 1(1), 45–58.
- Marshall, S. A., & Horn, I. S. (2025). Teachers as agentic synthesizers: Recontextualizing personally meaningful practices from professional development. *Journal of the Learning Sciences*, 34(3), 246–284. <https://doi.org/10.1080/10508406.2025.2468230>
- McGeehan, A., & Hunter, S. B. (2025). Putting fit together: A multi-dimensional assessment of teacher placement. *Journal of Educational Administration*, 63(2), 162–176. <https://doi.org/10.1108/JEA-08-2024-0290>
- MENPANRB, H. (2024, July 15). Menteri PANRB dan Mendikbudristek bahas penguatan karier tenaga pendidik Indonesia. Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik. <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/menteri-panrb-dan-mendikbudristek-bahas-penguatan-karier-tenaga-pendidik-indonesia>
- Montt, G. (2017). Field-of-study mismatch and overqualification: labour market correlates and their wage penalty. *IZA Journal of Labor Economics*, 6(1), 1–22. <https://doi.org/10.1186/s40172-016-0052-x>
- Musfah, J. (2022). *Kepemimpinan pendidikan: Teori, kebijakan, dan praktik manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.

- Rahmatika, A. F., Indiyati, D., & Alamsyah, A. (2025). Revolutionizing academic excellence: Machine learning for faculty competency mapping. *TEM Journal*, 14(4), 3728–3739. <https://doi.org/10.18421/TEM144-76>
- Ratican, S., Miller, K. L., Cripe, M. K., Ratican, C., & Miller, S. M. (2023). Harnessing organizational leadership and cultural competence to attract and retain quality teachers: The case of inner-city schools. *Journal of Education Human Resources*, 41(4), 763–786. <https://doi.org/10.3138/jehr-2021-0036>
- Restu, R., Berutu, N., Suriani Harefa, M., Syafii Damanik, M. R., Ghazali Matondang, M. F., & Rahmad, R. (2026). Utilization of WebGIS for visualization and analysis of junior high school needs in 3T regions: A case study of South Nias Regency, North Sumatra, Indonesia. *TEM Journal*, 15(1), 728–739. <https://doi.org/10.18421/TEM151-68>
- Rifki. (2024, January 26). Menteri PANRB bahas kebijakan penguatan SDM pendidik. Radio Republik Indonesia. <https://rri.co.id/nasional/532219/menteri-panrb-bahas-kebijakan-penguatan-sdm-pendidik>
- Sainah, S., Sutrisno, Kennisah Putri, F., Muazza, & Aprillitzavivayarti. (2025a). Analisis kebutuhan dan distribusi guru di Indonesia: Kajian pustaka tentang perencanaan jumlah dan kualitas tenaga pendidik. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.21009/improvement.v12i1.60710>
- Sainah, S., Sutrisno, Kennisah Putri, F., Muazza, & Aprillitzavivayarti. (2025b). Strategi penataan distribusi tenaga pendidik guna pemerataan mutu pendidikan nasional. *Jurnal Administrasi Pendidikan Regulasi*, 13(2), 102–115.
- Septia RYanthie. (2025, February 1). RI kekurangan 679 ribu guru, Kemendikdasmen dorong lulusan PPG mengabdikan di daerah 3T. Tempo.co. <https://www.tempo.co/politik/ri-kekurangan-679-ribu-guru-kemendikdasmen-dorong-lulusan-ppg-mengabdikan-di-daerah-3t-1201413>
- Sudsomboon, S. (2025). From evaluation to empowerment: Human resource development strategies for border-school ecosystems in Thailand. *Veredas Do Direito*, 22(4), Article e223630. <https://doi.org/10.18623/rvd.v22.n4.3630>
- Tran, H., & Kelley, C. (2024). *Strategic human resources management in schools: Talent-centered education leadership*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003440376>
- Wahab, A. K., Adi, F. P., & Hermawan, M. A. (2026). Strategi inovatif pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM pendidik di era digital. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 8(2), 314–328. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v8i2.10796>
- Zerrad, H., & Schechter, C. (2025). Evolving school leadership: The shift from managing human resources to managing human capital. *Management in Education*, 39(1), 54–67. <https://doi.org/10.1177/08920206251389837>
- Zulfani, A., & Azhar, A. A. (2023). Analisis efektivitas manajemen sumber daya manusia kependidikan dalam mewujudkan mutu sekolah sesuai Kurikulum Merdeka. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3188–3202.