

MANAJEMEN SDM PENDIDIK BAGI PENINGKATAN MUTU PESERTA DIDIK SMPS MIFTAHUL HUDA SELATAN LIMBANGAN KENDAL PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Nurul Farida

Program Magister Pendidikan Islam, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang

Email: faridamifda11@gmail.com

Toha Makhshun

Program Magister Pendidikan Islam, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang

Email: toha_m@unissula.ac.id

Sarjuni

Program Magister Pendidikan Islam, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang

Email: sarjuni@unissula.ac.id

Abstract

The low quality of students at this school is caused by a weak student selection system, lack of learning motivation, and a mismatch between students' basic abilities and the applied curriculum. One of the main causes is the suboptimal management of educator human resources (HR), both in terms of recruitment, competency development, and utilization of educators. Therefore, this study aims to analyze educator HR management and its role in improving student quality academically and in the formation of noble character. This field research uses a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation, and documentation, which are then analyzed through the stages of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results show that the implementation of educator HR management at Miftahul Huda Selatan Limbangan Middle School plays an important role in improving student quality through selective recruitment, continuous training, and regular educator evaluation. This implementation has a direct impact on improving the quality of learning, academic achievement, and student character development. This success is supported by quality recruitment, training, compensation, and effective communication, while obstacles include budget limitations, certification regulations, educator workload, and limited access to technology.

Keywords: Human Resource Management, Educators, Student Quality

Abstrak

Rendahnya mutu peserta didik di sekolah ini disebabkan oleh lemahnya sistem seleksi siswa, kurangnya motivasi belajar, serta ketidaksesuaian antara kemampuan dasar siswa dengan kurikulum yang diterapkan, yang salah satu

penyebab utamanya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik yang belum optimal, baik dari aspek rekrutmen, pengembangan kompetensi, maupun pemanfaatan tenaga pendidik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen SDM pendidik dan perannya dalam meningkatkan mutu peserta didik secara akademik serta dalam pembentukan akhlakul karimah. Penelitian lapangan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang selanjutnya dianalisis melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan berperan penting dalam meningkatkan mutu peserta didik melalui rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi rutin pendidik. Implementasi ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran, prestasi akademik, dan perkembangan karakter siswa. Keberhasilan tersebut didukung oleh rekrutmen berkualitas, pelatihan, kompensasi, dan komunikasi yang efektif, sementara kendalanya meliputi keterbatasan anggaran, regulasi sertifikasi, beban kerja pendidik, serta akses teknologi yang terbatas.

Kata kunci: *Manajemen SDM, Pendidik, Mutu Peserta Didik*

A. PENDAHULUAN

Masalah utama terkait mutu peserta didik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) berbasis Islam, seperti SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan, terletak pada kualitas siswa yang diterima. Sebagian besar sekolah menengah pertama swasta berbasis Islam menghadapi tantangan dalam proses seleksi penerimaan siswa, di mana sering kali tidak ada kriteria yang jelas atau sistem seleksi yang transparan. Persaingan untuk menarik siswa baru sangat ketat, sementara banyak SMP swasta berbasis Islam yang memiliki jumlah siswa terbatas dalam satu rombongan belajar (rombel). Hal ini juga terjadi di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan yang berada di sekitar MTs Negeri, SMP Negeri, MTs Ma'arif, dan SMP Unggulan, beberapa waktu yang lalu memberikan dampak pada penerimaan siswa. Akibatnya, sebagian besar siswa yang diterima di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan merupakan siswa cadangan yang tidak diterima di sekolah-sekolah lain, yang cenderung memiliki tingkat kemampuan akademik yang lebih rendah.

Ketidaksesuaian antara kemampuan dasar siswa dan kurikulum menyebabkan kesulitan dalam mengikuti materi pelajaran. Latar belakang pendidikan yang beragam turut mempengaruhi motivasi siswa, terutama peserta didik yang kurang siap atau tidak berminat belajar. Hal ini berdampak negatif pada hasil pendidikan dan perkembangan siswa. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM pendidik yang lebih efektif dan inklusif untuk mengatasi tantangan ini.

Manajemen sumber daya manusia pendidik merupakan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, megawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi

(Notoatmojo, 2018). Tujuan utama dari Manajemen sumber daya manusia pendidik adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia. terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu (Winardi, 2021).

Peran manajemen SDM pendidik menekankan bahwa orang-orang di SMPS Miftahul Huda Selatan Limbangan Kendal adalah sumber daya yang penting dan juga investasi madrasah besar. Supaya SDM pendidik dapat menaikkan peran strategis, dia harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM Pendidik jangka panjang (Pophal, 2019, and McIlvane, 2018). Manajemen SDM pendidik itu merupakan suatu proses yang terdiri dari rekrutmen sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan sumber daya manusia, penggunaan sumber daya manusia (Notoatmojo, 2018).

SMPS Miftahul Huda Selatan Limbangan Kendal merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang menghadapi fluktuasi dalam mutu akademik dan non-akademik. Karakteristik siswa yang heterogen, dengan variasi dalam kemampuan di bidang pendidikan agama Islam, turut mempengaruhi capaian prestasi akademik dan non-akademik yang ada. Kondisi ini mencerminkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik di SMPS Miftahul Huda Selatan Limbangan Kendal belum sepenuhnya optimal dalam mengembangkan mutu peserta didik.

Dalam rangka memajukan institusinya, SMPS Miftahul Huda Selatan Limbangan Kendal berupaya untuk menjadi sekolah yang memiliki daya saing tinggi dan dapat menghasilkan generasi yang berkualitas serta berakhlakul karimah. Tujuan ini sejalan dengan harapan agar para lulusan sekolah ini mampu bersaing di masyarakat dan memberikan kontribusi positif bagi kehidupan. Untuk itu, berbagai upaya perbaikan dilakukan guna meningkatkan mutu pendidikan peserta didik, dengan salah satunya melalui pengelolaan manajemen SDM pendidik yang tepat, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan pembangunan.

Manajemen SDM pendidik menjadi salah satu alternatif strategis dalam mengembangkan mutu akademik dan non-akademik peserta didik di SMPS Miftahul Huda Selatan Limbangan Kendal. Sebagai bagian dari proses perbaikan berkelanjutan, sekolah ini perlu meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik secara terstruktur dan konsisten, dengan tujuan untuk memberikan kepuasan kepada pemangku kepentingan (peserta didik dan masyarakat). Hal ini juga bertujuan untuk mempersiapkan generasi yang tidak hanya memiliki kecakapan akademik, tetapi juga memiliki landasan keagamaan yang kuat dalam kehidupan sehari-hari.

Manajemen SDM pendidik yang efektif melalui rekrutmen tepat, pelatihan, dan evaluasi, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu peserta didik, baik akademik maupun karakter. Guru yang kompeten dan termotivasi menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas dan berdampak pada hasil

belajar siswa. Penelitian oleh Nasution (2021) menegaskan bahwa manajemen SDM berpengaruh langsung terhadap mutu peserta didik.

Agar pendidikan yang diberikan dapat memenuhi standar kualitas yang tinggi, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik, pengelolaan SDM pendidik di SMPS Miftahul Huda Selatan Limbangan Kendal perlu diorganisasikan dengan lebih sistematis. Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap upaya-upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi (pendidik) harus diarahkan dengan jelas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, manajemen SDM pendidik dapat dipahami sebagai serangkaian langkah strategis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap upaya-upaya seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berangkat dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Manajemen SDM Pendidik bagi Peningkatan Mutu Peserta Didik (Studi di SMPS Miftahul Huda Selatan Limbangan Kendal)”.

B. METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) berbentuk kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi yang merupakan memahami gejala dengan aspek subyektifnya dari perilaku orang (Nawawi dan Hadari, 2018). Untuk mendapatkan data dari penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Adapun sumber yang diwawancarai adalah kepala madrasah, waka, pendidik dan peserta didik.

Data triangulasi yang peneliti gunakan adalah triangulasi sumber yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan, suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda melalui metode kualitatif. Disamping itu agar penelitian ini tidak berat sebelah maka penulis menggunakan teknik *members check* (Moleong, 2018). Analisis data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif melalui proses pengumpulan data, kemudian reduksi data, display data, dan penarikan Kesimpulan.

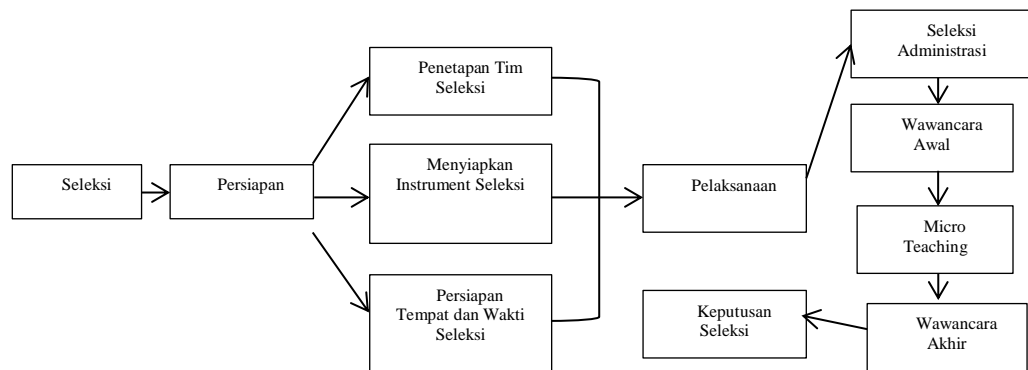
C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Manajemen SDM Pendidik bagi Peningkatan Mutu Peserta Didik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan terkait dengan peningkatan mutu peserta didik mengungkapkan bahwa proses pengelolaan SDM pendidik berperan signifikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Berdasarkan informasi yang disediakan, berbagai langkah yang diambil oleh pihak sekolah, mulai dari

rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi terhadap tenaga pendidik, sangat penting dalam mendukung mutu pendidikan yang diinginkan.

Hasil akhir dari seleksi tenaga pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan berupa pengumuman resmi yang mencantumkan nama-nama calon guru yang dinyatakan lulus dan diterima sebagai tenaga pendidik, penempatan, dan instruksi selanjutnya. Proses seleksi yang dilakukan oleh dapat di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan menurut peneliti gambarkan dalam bagan berikut:



Gambar 1
Proses Seleksi

Pengembangan SDM pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan dilakukan secara berkesinambungan melalui pelatihan dan workshop yang difokuskan pada peningkatan kompetensi pendidik. Pengembangan ini dilakukan dalam tiga tahapan: jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Pada tahap jangka pendek, fokus pelatihan lebih pada keterampilan teknologi pendidikan dan metodologi pengajaran inovatif, yang sangat penting untuk menghadapi tantangan pembelajaran di era digital (Tafsir, 2020). Pada tahap jangka menengah, pelatihan difokuskan pada soft skills, kepemimpinan, serta penggunaan teknologi lanjutan dalam pembelajaran. Pada tahap jangka panjang, program pelatihan diarahkan untuk pengembangan keterampilan abad 21, serta kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan masa depan dalam dunia pendidikan.

Pelaksanaan pengembangan pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Pendidik yang terlatih dan berkompeten akan mampu menyampaikan materi dengan lebih efektif, serta menggunakan metode pembelajaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan peserta didik, terutama dalam menghadapi tantangan di era digital. Teori pembelajaran seumur hidup (*Lifelong Learning*) sangat relevan dalam konteks ini, yang menggarisbawahi pentingnya pembelajaran terus menerus bagi pendidik. Dalam pendidikan abad 21, pendidik harus terus memperbarui

keterampilan pendidik agar tetap relevan dengan kebutuhan zaman dan teknologi. Reskilling memungkinkan pendidik untuk terus berkembang, yang pada gilirannya akan berpengaruh langsung terhadap mutu peserta didik. Fauzi (2019) menyatakan bahwa *reskilling* adalah bagian dari pembelajaran sepanjang hayat yang sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan yang cepat berubah. Pelatihan berkelanjutan membantu pendidik untuk tetap relevan dengan perkembangan pendidikan global.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah mengubah cara pendidikan dilaksanakan. Pendidik perlu menguasai teknologi terbaru untuk memastikan bahwa metode pembelajaran tetap relevan dan efektif. Hal ini mencakup pemahaman terhadap penggunaan alat-alat digital, platform pembelajaran daring, serta penggunaan aplikasi yang mendukung proses evaluasi dan interaksi dalam pembelajaran. Erbas, Çipuri and Joni, (2021) menekankan bahwa pendidik yang terlatih dengan teknologi dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan meningkatkan keterlibatan peserta didik. Pelatihan yang terfokus pada kurikulum terbaru dan metodologi yang inovatif adalah langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pembaruan kurikulum yang menyesuaikan dengan perkembangan zaman harus diikuti oleh pendidik dengan pendekatan yang kreatif dan aplikatif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Samsudin, 2024) bahwa pelatihan yang efektif meningkatkan pemahaman pendidik terhadap kurikulum dan membantu pendidik dalam merancang pembelajaran yang lebih efektif dan berbasis kompetensi. Hal ini sejalan dengan kebutuhan untuk memperkenalkan dan melibatkan metode pembelajaran aktif seperti *Project-Based Learning* (PBL) dan *canva*, media belajar berbasis IT yang telah terbukti meningkatkan hasil belajar peserta didik.

Penerapan program pelatihan bagi pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan akan memastikan bahwa pendidik tidak hanya menguasai materi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku, tetapi juga memiliki keterampilan dalam mengelola pembelajaran berbasis teknologi yang efektif. Implementasi manajemen pengembangan pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan adalah melalui penerapan fungsi-fungsi: perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi dan pengawasan dengan menggunakan dan memanfaatkan fasilitas maupun sumberdaya yang tersedia yang pada prinsipnya dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau evaluasi terhadap semua program kerja pengembangan pendidik .

SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan juga mengimplementasikan evaluasi berkala untuk memantau perkembangan pendidik, sebagaimana yang dijelaskan oleh Arcaro (2015) dalam teori manajemen mutu terpadu (TQM). Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa pendidik terus meningkatkan keterampilan mereka, tidak hanya dalam pengajaran, tetapi juga dalam manajemen kelas dan pengelolaan dinamika sosial di kelas. Melalui evaluasi rutin, pendidik diberikan umpan balik yang membantu mereka memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan.

Dalam konteks SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan, kebijakan pemberian beasiswa kepada alumni santri yang direkrut menjadi pendidik dan dibiayai melalui skema cicilan dari gaji, merupakan pendekatan yang secara prinsip dapat meningkatkan motivasi guru melalui jalur motivasional (*motivational pathway*) dan kualitas guru melalui jalur komposisional (*compositional pathway*). Melalui program ini, guru tidak hanya didorong secara finansial tetapi juga diberikan kesempatan untuk berkembang secara akademik dan profesional. Meskipun demikian, efektivitas kebijakan ini sangat bergantung pada beberapa hal penting. Kriteria evaluasi kinerja harus dirancang secara objektif dan transparan agar kompensasi yang diberikan benar-benar mencerminkan kontribusi nyata guru. Selain itu, besaran tunjangan atau beasiswa harus memadai dan proporsional agar mampu menjadi insentif yang benar-benar memotivasi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Windasari & Yahya, 2021) Kesesuaian program beasiswa dengan tahap pendidikan yang dijalani, baik sarjana maupun pascasarjana, juga harus diperhatikan agar tidak membebani guru secara akademik dan finansial. Yang tak kalah penting, insentif tersebut perlu terintegrasi secara efektif dengan sistem evaluasi dan beban kerja guru, sehingga pelaksanaannya tidak menambah tekanan kerja yang justru bisa menurunkan.

Pemberian beasiswa pendidikan lanjut, baik jenjang sarjana (S1) maupun pascasarjana (S2), kepada alumni yang menjadi pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan memiliki sejumlah manfaat strategis yang signifikan. Program ini tidak hanya berperan dalam meningkatkan kompetensi akademik dan pedagogik guru, tetapi juga memperkuat kualitas pengajaran secara keseluruhan. Melalui beasiswa ini, para guru dibekali dengan pengetahuan yang lebih mendalam dan keterampilan profesional yang lebih terstruktur, sehingga mereka dapat menghadirkan proses pembelajaran yang lebih bermakna dan efektif di kelas. Selain itu, mekanisme pembayaran beasiswa yang dicicil melalui gaji menciptakan ikatan emosional dan loyalitas yang lebih kuat antara guru dan institusi, karena mereka merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan yang mendukung.

Proses integrasi antara pendidik dan manajemen sekolah dilakukan melalui komunikasi terbuka dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan kebijakan SDM. Hal ini penting untuk menciptakan sinergi antara semua pihak yang terlibat dalam pendidikan. Seperti yang dijelaskan oleh Notoatmojo (2018), integrasi dalam manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa kepentingan berbagai pihak dalam organisasi dapat diselaraskan, sehingga tercipta kesepakatan yang mengarah pada tujuan bersama. Di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan, forum konsultasi dan rapat koordinasi antara pendidik dan manajemen memungkinkan kedua belah pihak untuk menyampaikan pendapat dan masukan, yang kemudian digunakan untuk menentukan kebijakan SDM yang tepat.

Nuansa yang demokratis juga memberikan dampak positif pada pola hubungan yang harmonis dan bersifat kekeluargaan di lingkungan SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan. Kerjasama tim yang solid menjadi ciri khas dalam setiap

langkah yang diambil oleh manajemen dan pendidik dalam menjalankan tugas serta kewajiban masing-masing. Dengan demikian, tercipta hubungan yang dekat dan saling mendukung antara manajemen sekolah dan pendidik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Stoner, fungsi pokok seorang pemimpin adalah berhubungan dengan pemecahan masalah dan pembinaan kelompok. Dalam konteks SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan, pemimpin sekolah, baik kepala sekolah maupun manajemen lainnya, memiliki peran penting dalam memberikan saran, informasi, serta pendapat terkait masalah-masalah yang dihadapi di sekolah. Selain itu, dalam pembinaan kelompok, pemimpin sekolah berperan dalam memastikan bahwa setiap pendidik dapat bekerja dengan lebih lancar dan efektif. Pemimpin sekolah juga berfungsi sebagai jembatan untuk membantu mengatasi perbedaan pendapat yang mungkin muncul antara pendidik dan antara pendidik dengan manajemen. Dengan demikian, manajemen sekolah di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan berperan aktif dalam memfasilitasi diskusi dan memperhatikan setiap kebutuhan dan perkembangan kelompok pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik (Wahjosumidjo, 2019).

Budaya sekolah yang baik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan menciptakan iklim pendidikan kondusif yang meliputi faktor fisik, sosial, dan struktur organisasi. Integrasi yang efektif antara pendidik dan manajemen mendukung kolaborasi, menciptakan suasana kerja yang produktif dan menyenangkan. Manajemen sekolah berperan dalam menyediakan fasilitas dan menyelaraskan tujuan, sehingga pendidik termotivasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja. Hal ini berdampak positif pada prestasi peserta didik.

Hal ini sesuai pula dengan pendapat Tjiptono (2013) bahwa budaya adalah perwujudan sehari-hari dari nilai-nilai tradisi yang mendasari organisasi tersebut. Hal ini terlihat pada bagaimana karyawan berperilaku, harapan karyawan terhadap organisasi dan sebaliknya serta apa yang dianggap wajar dalam hal bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan budaya kualitas yaitu sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan kualitas organisasi secara terus menerus yang pada akhirnya akan menimbulkan kinerja yang baik dan kepuasan kerja.

Pemeliharaan kualitas pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan dilakukan melalui program pengembangan berkelanjutan, yang mencakup pelatihan dan workshop rutin, serta pemantauan kinerja pendidik melalui supervisi berkala. Upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa pendidik terus berkembang dan mampu mengatasi tantangan dalam dunia pendidikan yang terus berubah. Proses ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM yang dikemukakan oleh Pfeffer et al. (2018), yang menyatakan bahwa pengembangan SDM yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat bertahan dan berkembang di tengah perubahan yang cepat.

Proses pemeliharaan kualitas pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan berfokus pada empati dari manajemen sekolah terhadap kebutuhan dan kesejahteraan pendidik. Kepedulian ini terwujud dalam perhatian yang tulus dan

individual dari pimpinan sekolah, yang bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung. Dengan adanya perhatian tersebut, diharapkan pendidik dapat memahami tugas dan kewajibannya, serta memberikan kinerja terbaik untuk menciptakan kualitas pendidikan yang optimal.

Evaluasi kinerja tenaga pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan dilakukan setiap satu bulan sekali untuk mengevaluasi berbagai kegiatan yang telah dilakukan tenaga pendidik, baik itu problematika maupun nilai positif dari kegiatan pembelajaran yang dilakukan. Kepala madrasah juga memberikan penilaian kepada tenaga pendidik setiap 3 bulan sekali dalam bentuk laporan terkait dengan profesionalitas tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, etika dan kedisiplinan.

Evaluasi kinerja yang diadakan di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui efektifitas belajar dan mengajar, prestasi mengajar guru, perkembangan dan kemajuan yang dicapai dalam pembelajaran. Selain hal tersebut, dengan evaluasi kinerja dapat diketahui kekurangan dan perkembangan yang dicapai, sehingga bisa dicari cara perbaikan di masa-masa yang akan datang.

Tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu peserta didik, khususnya dalam pengelolaan pembelajaran kepala sekolah juga melakukan supervisi untuk membina dan memperbaiki pembelajaran tenaga pendidik, serta memotivasi tenaga pendidik agar mampu menciptakan kinerja pembelajaran yang baik. Kepala madrasah SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan kegiatan supervisi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah selaku pengawas melekat adalah observasi kelas dan percakapan individual (*individual conference*), rapat sekolah dan pendampingan terhadap tenaga pendidik dengan memberikan bimbingan dan pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik terutama dalam menyusun rencana pembelajaran.

Kepala SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan juga memberikan Bentuk motivasi dengan memberikan reward baik materi maupun non materi. Maksud dan tujuan dari ganjaran (*reward*) adalah supaya dengan prestasi tenaga pendidik menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau mempertinggi kinerjanya.

Reward pada dasarnya merupakan salah satu pilar dari disiplin, karena *reward* merupakan bentuk penghargaan untuk suatu hasil yang baik, penghargaan tidak perlu berbentuk materi, tetapi bisa berupa kata-kata pujian, senyuman atau tepukan di punggung (Hurlock, t.th). *Reward* secara eksklusif berupa ucapan penghargaan dan pujian secara terbuka, sehingga ungkapan rasa hormat dan kepercayaan bagi seseorang yang telah berbuat sesuatu yang baik secara istimewa sekali. Namun, Durkheim mengingatkan bahwa sangat kecil peran yang ada dalam *reward* terhadap kesadaran moral, karena *reward* adalah instrumen budaya intelektual bukan budaya moral (Durkheim, 2014). *Reward* yang benar akan kebajikan ditemukan dalam ketentraman batin, rasa penghargaan dan simpati yang dibawanya kepada si penerima, dan dalam kesenangan yang ditimbulkannya.

Peningkatan kinerja tenaga pendidik, berbanding lurus dengan mutu yang dihasilkan oleh sekolah, dengan sumber daya manusia yang berkualitas salah satu

penentu dalam perbaikan mutu bagi peserta didik. mutu dalam pendidikan meliputi mutu input, proses, output dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu apabila siap berproses yang sesuai dengan standar minimal nasional dalam bidang pendidikan. Proses pendidikan dapat dinyatakan bermutu apabila mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai dengan baik. Output, dinyatakan bermutu apabila hasil belajar yang dicapai peserta didik baik, outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap dalam dunia kerja maupun lembaga-lembaga yang membutuhkan lulusan tersebut (Zahroh, 2022).

Manajemen SDM pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan telah diorganisasi dengan baik dan dilakukan secara sistematis. Dengan adanya rekrutmen yang tepat, pengembangan yang berkelanjutan, kompensasi yang adil, integrasi yang efektif, dan pemeliharaan yang terstruktur, sekolah ini mampu menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas peserta didik. Pengelolaan SDM yang efektif akan berdampak langsung pada mutu pendidikan yang diberikan, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya mencakup pengajaran yang efektif, tetapi juga pengembangan karakter peserta didik yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, sebagaimana yang diharapkan oleh tujuan pendidikan Islam.

Berdasarkan analisis implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan, ditemukan beberapa temuan utama yang menunjukkan kontribusi signifikan dari proses pengelolaan SDM pendidik terhadap peningkatan mutu peserta didik:

1. Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang tepat

Proses rekrutmen dan seleksi di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan dilakukan secara hati-hati dan sistematis, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, dan kesesuaian tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diajarkan. Sistem seleksi ini berdasarkan pada kebutuhan sekolah dan mencakup berbagai tahap, termasuk tes kompetensi, wawancara, dan microteaching. Hal ini sejalan dengan teori manajemen SDM yang menekankan pentingnya seleksi yang baik untuk memastikan bahwa hanya tenaga pendidik yang berkualitas yang diterima, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan.

2. Pengembangan berkelanjutan melalui pelatihan dan workshop

Pengembangan SDM pendidik dilakukan melalui pelatihan dan workshop yang terstruktur dan berkelanjutan, dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang, terutama di era digital. Program pelatihan ini dilakukan dalam tiga tahapan: jangka pendek, menengah, dan panjang, yang difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis, soft skills, dan kepemimpinan. Pelatihan ini mendukung pengembangan keterampilan abad 21, yang berfokus pada kemampuan untuk mengelola pembelajaran berbasis teknologi dan mendukung kualitas pembelajaran yang lebih baik.

3. Kompensasi yang adil dan insentif

SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan memberikan kompensasi yang adil bagi tenaga pendidik, termasuk gaji yang tepat waktu, tunjangan kesehatan, dan beasiswa untuk pendidikan lanjutan. Pendekatan kompensasi ini tidak hanya meningkatkan motivasi tenaga pendidik, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berkembang secara profesional. Program beasiswa dengan skema cicilan melalui gaji juga memberi peluang kepada pendidik untuk melanjutkan pendidikan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

4. Integrasi yang efektif antara pendidik dan manajemen sekolah

SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan menerapkan prinsip integrasi antara pendidik dan manajemen sekolah melalui komunikasi terbuka dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan kebijakan SDM. Proses ini menciptakan hubungan yang harmonis dan saling mendukung antara pendidik dan manajemen. Forum konsultasi dan rapat koordinasi memberikan kesempatan bagi pendidik untuk menyampaikan pendapat dan masukan, yang digunakan untuk menentukan kebijakan SDM yang lebih tepat dan mengarah pada tujuan bersama.

5. Pemeliharaan kualitas pendidik melalui supervisi dan evaluasi

Pemeliharaan kualitas pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan perkembangan profesional mereka. Supervisi yang dilakukan secara berkala, termasuk observasi kelas, percakapan individual, dan pelatihan tambahan, memastikan bahwa pendidik terus berkembang dan dapat mengatasi tantangan pendidikan. Evaluasi kinerja dilakukan setiap bulan untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki, serta untuk memastikan bahwa pendidik terus meningkatkan kinerja mereka.

6. Kepemimpinan yang demokratis dan berbasis Islam

Kepemimpinan di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan mendorong prinsip musyawarah, keadilan, dan kebebasan berfikir, yang selaras dengan ajaran Islam. Pimpinan sekolah memberikan ruang bagi pendidik untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tidak hanya adil, tetapi juga relevan dengan nilai-nilai Islam yang mengedepankan kerjasama dan kolaborasi.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat yang terdapat dalam Implementasi Manajemen SDM Pendidik bagi Peningkatan Mutu Peserta Didik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan

a. Analisis Faktor Pendukung dalam Implementasi Manajemen SDM Pendidik bagi Peningkatan Mutu Peserta Didik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan

Implementasi manajemen SDM di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan mendukung peningkatan mutu peserta didik melalui rekrutmen

yang selektif, pelatihan berkelanjutan, dan sistem kompensasi yang adil. Kolaborasi terbuka antara pendidik dan manajemen, serta evaluasi berkala, memastikan pendidik terus berkembang dan meningkatkan kualitas pengajaran. Komunikasi yang efektif dan musyawarah juga memperkuat hubungan harmonis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Implementasi manajemen SDM seperti perekrutan berbasis kualifikasi profesional, seleksi ketat, serta pelatihan dan insentif yang terstruktur di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan menjadi fondasi kuat bagi peningkatan mutu peserta didik. Rekrutmen yang selektif dan sejalan dengan kompetensi mata pelajaran mendasarkan pemilihan guru pada kecocokan antara kualifikasi pendidik dan kebutuhan kurikulum sebuah praktik yang sejalan dengan rekomendasi Bai, et, al (2020) bahwa strategi perekrutan hendaknya menitikberatkan kualifikasi dan pelatihan profesional, daripada asumsi usia atau pengalaman semata.

Seleksi melalui tes akademik, pedagogik, dan wawancara merupakan langkah untuk menjaring pendidik yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas profesional. Pendekatan ini mencerminkan hasil penelitian Boyd, Loeb, Wyckoff (2018) yang menunjukkan bahwa guru dengan sertifikasi dan persiapan profesional memiliki dampak positif terhadap prestasi peserta didik.

Program pelatihan berkelanjutan, workshop dan seminar, termasuk pembelajaran e-learning dan aplikasi teknologi, memperkuat kedua dimensi kompetensi: teknis dan soft skills. Meta-analisis oleh Desimone et al, (2022) menunjukkan bahwa PD yang difokuskan pada konten dan kolaboratif memberi kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan prestasi peserta didik. Selain itu, studi Swedia dan Belanda menegaskan bahwa PD berbasis asesmen formatif mampu meningkatkan capaian belajar hingga efek ukuran 0,66 SD, jauh melampaui PD tradisional. Model “*dynamic approach*” dari penelitian Universiteit Twente juga menemukan peningkatan capaian peserta didik sebesar $d=0,27$ melalui PD yang adaptif dan berbasis kebutuhan nyata guru.

Sistem kompensasi yang mencakup gaji kompetitif, tunjangan, bonus prestasi, dan beasiswa lanjut sangat krusial dalam menjaga motivasi dan retensi guru. Studi korelasional menunjukkan korelasi kuat antara kesejahteraan guru (remunerasi, akses PD, stabilitas perumahan) dan kinerja pengajaran ($r = 0,65-0,68$). Meta-analisis tentang merit pay di AS menemukan bahwa insentif berbasis kinerja dapat meningkatkan nilai tes siswa secara rata-rata sekitar 0,043 SD, namun keberhasilannya tergantung desain dan implementasi sistem. Washington DC dan Dallas mempraktikkan evaluasi efektivitas (IMPACT) dan merit pay, dengan efek positif pada outcome peserta didik (Pham, et., al, 2021)

Komunikasi dan kolaborasi antara pendidik dan manajemen melalui forum, musyawarah, dan supervisi terbuka menciptakan budaya profesional

learning community (PLC). DuFour (2014) menyatakan bahwa PLC meningkatkan akuntabilitas kolektif dan pengaruh positif terhadap hasil belajar siswa. Supervisi dan evaluasi rutin, disertai umpan balik konstruktif, memastikan peningkatan berkelanjutan—sejalan dengan temuan Steinberg & Yang bahwa PD baik tidak hanya pada tingkat guru tetapi juga pimpinan (kepala sekolah) dapat meningkatkan efektivitas guru dan prestasi siswa, apalagi di sekolah ber-need tinggi.

Implementasi manajemen SDM pendidik yang melibatkan proses rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, sistem kompensasi yang adil, komunikasi terbuka, dan evaluasi yang terstruktur di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan telah membuktikan keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Setiap faktor ini mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan perkembangan karakter peserta didik, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

- b. Analisis Faktor Penghambat dalam Implementasi Manajemen SDM Pendidik bagi Peningkatan Mutu Peserta Didik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan.

Penghambat implementasi manajemen SDM di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan mencakup keterbatasan anggaran, regulasi sertifikasi yang kaku, dan tantangan dalam mengikuti perubahan kurikulum. Beban kerja tinggi, keterbatasan akses teknologi, serta waktu terbatas untuk kolaborasi juga menghambat pengembangan pendidik. Hal ini mempengaruhi fleksibilitas dan efektivitas pengajaran.

Menghadapi berbagai tantangan dalam implementasi manajemen SDM pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan, beberapa solusi dapat dipertimbangkan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Salah satu penghambat utama adalah keterbatasan anggaran untuk honorarium pendidik dan pelatihan. Masalah ini sering menjadi penghalang dalam merekrut pendidik yang optimal atau menyelenggarakan pelatihan yang lebih luas. Solusi potensial adalah dengan mencari sumber pendanaan eksternal, seperti menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan tinggi, pemerintah, atau sektor swasta untuk menyediakan dana pelatihan dan beasiswa. Selain itu, pemanfaatan platform daring untuk pelatihan dapat mengurangi biaya yang diperlukan, mengingat biaya untuk program pelatihan offline seringkali lebih tinggi. Juga, penting untuk merancang pelatihan berbasis teknologi yang dapat diakses oleh pendidik kapan saja dan di mana saja, sehingga dapat mengurangi hambatan anggaran.

Keterbatasan fleksibilitas dalam pengisian posisi pengajar yang disebabkan oleh regulasi sertifikasi yang ketat juga merupakan tantangan. Regulasi ini dapat membatasi kemampuan sekolah untuk mengisi posisi mendesak, terutama saat membutuhkan tenaga pengajar dalam waktu singkat. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah dengan menawarkan pelatihan internal yang mempercepat proses sertifikasi pendidik tanpa

mengabaikan kualitas pengajaran. Penggunaan platform pendidikan daring yang dapat mempercepat sertifikasi melalui modul-modul pelatihan berbasis digital adalah pendekatan yang bisa dipertimbangkan. Seiring dengan itu, penting juga untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap kebijakan sertifikasi, khususnya dalam situasi yang mendesak, guna memastikan bahwa kebutuhan pengajaran tetap terpenuhi tanpa mengorbankan kualitas.

Perubahan kurikulum yang cepat atau tuntutan pendidikan yang terus berkembang dapat menambah kesulitan bagi pendidik dalam beradaptasi. Untuk mengatasi masalah ini, sekolah perlu menyediakan waktu khusus bagi pendidik untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan kurikulum baru atau perubahan dalam kebijakan pendidikan. Menyusun program pelatihan yang fleksibel dan berbasis kebutuhan juga sangat krusial. Dalam hal ini, manajemen waktu menjadi aspek penting, di mana sekolah perlu menyediakan waktu tambahan di luar jam mengajar bagi pendidik untuk memperbarui pengetahuan mereka. Selain itu, pendekatan berbasis kolaborasi, seperti seminar dan diskusi antar pendidik untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan terkait implementasi kurikulum baru, juga akan mempercepat proses adaptasi.

Beban kerja yang tinggi menjadi masalah serius lainnya bagi pendidik, yang sering kali mengurangi waktu untuk pengembangan profesional atau inovasi dalam pengajaran. Salah satu solusi untuk masalah ini adalah dengan melakukan redistribusi tugas administratif kepada staf non-pendidik atau menggunakan teknologi untuk otomatisasi beberapa tugas administratif. Ini akan memberikan lebih banyak waktu bagi pendidik untuk fokus pada proses pengajaran dan pengembangan profesional mereka. Selain itu, memberikan lebih banyak dukungan dalam hal manajemen kelas dan pengembangan metode pengajaran yang efektif juga dapat membantu pendidik mengelola beban kerja mereka dengan lebih baik.

Masalah terkait dengan materi yang padat juga menjadi penghambat dalam variasi metode pengajaran. Pendekatan untuk mengurangi masalah ini adalah dengan menyederhanakan kurikulum atau membuatnya lebih terfokus pada kompetensi inti yang harus dikuasai oleh siswa. Pelatihan tambahan bagi pendidik tentang cara menyampaikan materi secara ringkas namun tetap mendalam juga dapat membantu. Pendekatan seperti pembelajaran berbasis proyek (PBL) dapat memberi ruang bagi pendidik untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih fleksibel dan berbasis kebutuhan peserta didik.

Meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan keterampilan teknologi pendidikan, keterbatasan akses terhadap perangkat atau koneksi internet yang stabil masih menjadi masalah yang signifikan. Untuk mengatasi masalah ini, sekolah harus berinvestasi dalam infrastruktur teknologi yang memadai, termasuk akses internet yang lebih stabil dan

perangkat keras yang dapat digunakan oleh seluruh pendidik. Pendekatan berbasis hybrid learning atau pembelajaran campuran, yang menggabungkan pembelajaran tatap muka dan pembelajaran daring, dapat dioptimalkan, terutama untuk mendukung pembelajaran berbasis teknologi tanpa harus sepenuhnya bergantung pada perangkat tertentu. Program pelatihan berkelanjutan yang disesuaikan dengan teknologi terkini juga perlu dilakukan untuk membantu pendidik lebih memanfaatkan teknologi yang ada.

Penelitian oleh Budiarta (2021) menyarankan pentingnya peran manajemen dalam mendukung pengembangan SDM melalui pelatihan berbasis teknologi yang lebih intensif dan terarah, serta mengoptimalkan pengelolaan anggaran untuk pengembangan profesional pendidik. Hal ini sejalan dengan upaya SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan dalam mengatasi penghambat-penghambat tersebut. Selain itu, penelitian oleh Wahyudi (2020) menekankan bahwa fleksibilitas dalam sertifikasi dan penyusunan kebijakan pendidikan yang adaptif terhadap kebutuhan mendesak sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan sistem pendidikan.

Penghambat dalam implementasi manajemen SDM di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan meliputi keterbatasan anggaran, regulasi sertifikasi yang kaku, dan perubahan kurikulum yang cepat. Solusi melibatkan pendanaan eksternal, pelatihan berbasis teknologi, serta redistribusi tugas administratif. Fokus juga diberikan pada peningkatan infrastruktur teknologi dan fleksibilitas waktu untuk mendukung kolaborasi dan pengembangan pendidik.

3. Analisis Implikasi Implementasi Manajemen SDM Pendidik bagi peningkatan mutu peserta didik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan

Implementasi manajemen SDM pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan memberikan dampak signifikan terhadap mutu peserta didik melalui rekrutmen, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi rutin. Pendekatan ini memastikan pendidik yang kompeten, menggunakan teknologi dalam pembelajaran, serta meningkatkan keterampilan mengelola kelas. Kolaborasi antar pendidik memperkaya pengajaran, yang berujung pada peningkatan prestasi dan perkembangan karakter siswa. Evaluasi dan feedback berkala membantu pendidik memperbaiki kinerja mereka, menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih efektif.

Pelatihan berkelanjutan, seperti penggunaan teknologi pembelajaran dan pengelolaan kelas, meningkatkan keterampilan pendidik dalam menggunakan alat teknologi yang relevan, seperti Google Classroom dan platform lainnya. Setelah pelatihan tentang penggunaan Kahoot untuk kuis

interaktif, pengajaran di kelas menjadi lebih menarik dan partisipatif, meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran.

Penguatan kapasitas guru melalui pelatihan berkelanjutan—khususnya dalam penggunaan teknologi pendidikan seperti Google Classroom, Kahoot, dan Canva berpadu dengan hasil penelitian Anwar dan Muhammadun (2020) menyatakan bahwa pelatihan sistematis berkontribusi langsung terhadap kemampuan guru merancang materi interaktif, memperbaiki pengajaran, dan akhirnya meningkatkan pencapaian peserta didik. Di konteks SMP Miftahul Huda, dampak pelatihan serupa terlihat dalam peningkatan pemahaman konsep matematika, ketertarikan siswa dalam kuis interaktif, dan karakter kolaboratif yang mulai berkembang.

Sistem kompensasi yang meliputi remunerasi layak, tunjangan, bonus kinerja, dan beasiswa, memberikan efek ganda. Selain mendorong motivasi internal pendidik untuk meningkatkan kualitas pengajaran, juga meningkatkan retensi tenaga pendidik. Menurut Ekawati (2018), manajemen SDM yang komprehensif—termasuk kompensasi dan pengembangan—menghasilkan mutu pendidikan yang lebih konsisten di lembaga pendidikan Islam menengah.

Selain itu, evaluasi rutin dan umpan balik kepada pendidik setiap bulan membantu mereka untuk terus memperbaiki kinerja dalam mengelola kelas dan mengajar. Misalnya, melalui supervisi yang dilakukan setiap bulan, pendidik menerima masukan mengenai pengelolaan kelas yang lebih baik. Pada saat supervisi mengenai pengelolaan kelas pada Jumat, 27 September 2024, ditemukan bahwa penggunaan teknologi dalam pembelajaran membutuhkan peningkatan, dan ini diperbaiki dalam pelatihan berikutnya. Hasilnya, pengelolaan kelas menjadi lebih efisien, menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif bagi siswa.

Kolaborasi guru dalam forum pengembangan profesional internal mendukung distribusi praktik terbaik dan kultur perpindahan pengetahuan (knowledge-sharing). Model ini sejalan dengan prinsip manajemen SDM yang dikemukakan oleh Nurmalasari & Karimah (2024), bahwa komunikasi internal dan kolaborasi efektif memperkuat mutu pendidikan. Diskusi dan musyawarah yang diadakan memperkuat budaya profesional dan pembelajaran kolektif, menciptakan dampak sinergis yang lebih besar daripada usaha individu.

Pemeliharaan kualitas pendidik melalui pelatihan rutin dan workshop, seperti pelatihan pembuatan materi ajar interaktif menggunakan Canva dan pengelolaan tugas digital, memastikan bahwa pendidik tetap terupdate dengan perkembangan pendidikan. Model manajemen SDM yang diusulkan ini mengadopsi pendekatan berbasis pada beberapa komponen kunci yang sesuai dengan karakteristik sekolah kecil berbasis Islam:

1. Rekrutmen selektif dan berbasis kualifikasi

Proses seleksi pendidik didasarkan pada kesesuaian kualifikasi pendidikan, keterampilan mengajar, serta pemahaman terhadap nilai-nilai Islam yang diterapkan di sekolah. Ini memastikan bahwa pendidik yang

direkrut tidak hanya kompeten dalam bidang akademik tetapi juga mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karakter siswa.

2. Pelatihan berkelanjutan untuk pengembangan profesional

Sekolah kecil berbasis Islam perlu menyesuaikan pelatihan dengan konteks pendidikan yang lebih terfokus pada pengembangan keterampilan mengajar, penggunaan teknologi pendidikan yang sesuai, dan nilai-nilai Islam yang dapat diintegrasikan dalam pengajaran. Pelatihan berkelanjutan, seperti penggunaan platform digital untuk pembelajaran (Google Classroom, Kahoot dan lain-lain), diadakan secara rutin untuk memperbarui kompetensi pendidik.

3. Evaluasi dan umpan balik rutin

Model ini mendorong adanya evaluasi berkala untuk memberikan umpan balik kepada pendidik mengenai kinerja mereka, pengelolaan kelas, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki kualitas pengajaran dengan cara yang terstruktur dan sistematis, sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku.

4. Sistem kompensasi yang adil dan memotivasi

Pengelolaan kompensasi yang transparan, meliputi remunerasi yang sesuai dengan tingkat kinerja, tunjangan, bonus berdasarkan prestasi, serta insentif untuk pengembangan karir pendidik, menjadi bagian penting dalam model ini. Dengan memberikan penghargaan kepada pendidik yang berprestasi, sekolah dapat meningkatkan motivasi pendidik untuk terus berkembang.

5. Kolaborasi antar pendidik dan forum diskusi profesional

Model ini menekankan pentingnya kolaborasi antar pendidik untuk berbagi pengetahuan, praktik terbaik, dan saling memberi dukungan dalam mengelola kelas dan mengembangkan pengajaran. Forum diskusi internal dapat membantu menciptakan budaya pembelajaran kolektif, di mana pendidik saling berbagi pengalaman dan ide untuk menciptakan pengajaran yang lebih inovatif.

Model ini sangat relevan bagi sekolah kecil berbasis Islam, karena dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya yang terbatas namun tetap berfokus pada pencapaian kualitas pendidikan yang tinggi. Dengan sistem rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, serta kolaborasi internal yang produktif, sekolah kecil berbasis Islam dapat mengatasi tantangan keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia, sekaligus mempertahankan kualitas pengajaran dan perkembangan peserta didik.

Selain itu, model ini juga mendukung integrasi nilai-nilai Islam dalam pendidikan, memastikan bahwa pendidik tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter peserta didik yang berakhlakul karimah. Model manajemen SDM ini tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan nilai-nilai moral dan spiritual yang sangat penting dalam pendidikan berbasis Islam.

Penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai manajemen SDM pendidik, tetapi juga memberikan solusi praktis untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah-sekolah kecil berbasis Islam, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi kualitas pendidikan secara keseluruhan.

D. KESIMPULAN

Dari penjelasan pada bab sebelumnya, dapatlah diambil simpulan sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen SDM pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan dalam meningkatkan mutu peserta didik dilakukan melalui rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi rutin. Fokus pada pengembangan keterampilan pendidik, teknologi pembelajaran, dan kolaborasi antar pendidik menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Hasilnya, peserta didik mengalami peningkatan dalam prestasi akademik dan non-akademik.
2. Faktor pendukung dalam implementasi manajemen SDM pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan meliputi rekrutmen berkualitas, pelatihan berkelanjutan, sistem kompensasi yang memotivasi, serta komunikasi dan kolaborasi yang efektif antara pendidik dan manajemen. Namun, faktor penghambat termasuk keterbatasan anggaran, regulasi sertifikasi yang kaku, beban kerja tinggi, dan keterbatasan akses teknologi yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran.
3. Implikasi dari implementasi manajemen SDM pendidik di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan terhadap peningkatan mutu peserta didik terlihat pada peningkatan kualitas pengajaran yang berdampak pada prestasi akademik dan perkembangan karakter siswa. Hal ini terjadi berkat adanya proses rekrutmen pendidik yang berkualitas, pelatihan yang berkelanjutan, dan evaluasi secara rutin. Dengan cara ini, keterampilan pendidik semakin terasah, pengelolaan kelas menjadi lebih efektif, dan kolaborasi antar pendidik semakin terfasilitasi, sehingga mendukung perkembangan peserta didik secara maksimal.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan pendidikan di SMP Miftahul Huda Selatan Limbangan serta bagi sekolah-sekolah lain yang menghadapi tantangan serupa. Dalam praktik, temuan ini mendorong implementasi manajemen SDM pendidik yang lebih sistematis, terutama dalam hal rekrutmen dan pelatihan pendidik. Dengan adanya proses seleksi yang lebih ketat, diharapkan hanya pendidik yang berkualitas yang diterima, yang memiliki kompetensi dan motivasi tinggi dalam mengajar. Selain itu, penguatan program pelatihan berkelanjutan yang didesain untuk meningkatkan keterampilan pendidik, termasuk keterampilan dalam teknologi pembelajaran, akan semakin memperbaiki kualitas

pembelajaran. Dalam praktiknya, manajemen sekolah juga perlu lebih fokus pada pengelolaan anggaran untuk mendukung kebutuhan pelatihan dan teknologi pendidikan. Meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan memberikan insentif yang memadai juga akan memperbaiki motivasi pendidik untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan panduan bagi kebijakan pendidikan untuk memastikan bahwa manajemen SDM pendidik tidak hanya terfokus pada peningkatan kompetensi, tetapi juga pada penciptaan lingkungan pendidikan yang mendukung bagi peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bai, W., Ji, J., Huang, Q., & Wei, W.. Synthesis and evaluation of new thiourea derivatives as antitumor and antiangiogenic agents. *Tetrahedron Letters*, 61(40) (2020), 152366. <https://doi.org/10.1016/j.tetlet.2020.152366>
- Boyd, D., Grossman, P., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. Teacher Preparation and Student Achievement. *August*, (2018). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3102/0162373709353129>
- Budiarta. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba, 2021
- Durkheim, Emile, *Pendidikan Moral: Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*, terj. Lukas Ginting, Jakarta: Erlangga, 2014
- Erbas, I., Çipuri, R., & Joni, A., impact of technology on teaching and teaching English to elementary school students. *Linguistics and Culture Review*, 5, 2021. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5nS3.1815>
- Fauzi, A. Pengaruh Game Online Pubg (Player Unknown's Battle Ground) Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik. *ScienceEdu*, II(1), 2019, 61–66. <https://doi.org/10.19184/se.v2i1.11793>
- Hurlock, Elizabeth B., *Perkembangan anak*, terj. Med. Meitasari Tjandrasa, Jakarta: Erlangga, t.th
- Pham, Lam D., Tuan D. Nguyen, & Matthew G. Springe, Teacher Merit Pay: A Meta-Analysis, *American Educational Research Journal June*, Vol. 58, No. 3, (2021), pp. 527–566 DOI: 10.3102/0002831220905580
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2018

- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2018
- Pfeffer, Jeffrey, et.al, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books, 2018
- Samsudin, The Impact of Teacher Professional Development Programs Incorporating Educational Technology on Student Achievement: A Meta-Analysis. *Academy of Education Journal*, 15, 2024, 1562–1573. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i2.2544>
- Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2020
- Tjiptono, *Total Quality Management*, Bandung: Andi Offset, 2013
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019
- Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Alumni, 2021
- Windasari, Muchammad Zulham Yahya, Does Compensation Important? The Effect of Compensation on Teachers Performance in Vocational High School, *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, Vol.7, No.1 : March, 2021
- Zahroh, Mas Ning, Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 4, 2022