Vol. 05 No. 07 (2026) : 489-501
e-ISSN: 2964-0131
p-ISSN-2964-1748
UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN
e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748
Available online at https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU ALQURAN DI PONDOK PESANTREN TAHFIDZUL QUR'AN WIHDATUL UMMAH POSO

Hamidah Darussalam[1], Agus Nur Yasin[2]
Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
Email: [1]hamidahdarussalam7@gmail.com, [2]agusnuryasin98@gmail.com

Abstrak

Strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik sebagai salah satu upaya mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dapat membantu Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'An Wihdatul Ummah Poso dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, motivasi, dan profesionalisme tenaga pendidik sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal. Kinerja tenaga pendidik yang baik akan memberikan dampak positif terhadap proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan yang terlibat dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Strategi yang diterapkan melalui pelatihan, supervisi, motivasi, dan pembinaan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, disiplin, tanggung jawab, serta kinerja tenaga pendidik.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Tenaga Pendidik, Pendidikan.

Abstract

Human resource management strategies play an important role in improving the performance of educators as an effort to support the improvement of educational quality. Effective human resource management can help educational institutions develop the abilities, skills, motivation, and professionalism of educators so that they can perform their duties optimally. Good educator performance has a positive impact on the learning process and the achievement of educational goals. This study employed a qualitative approach with a descriptive research design. The research subjects consisted of school principals, educators, and educational staff involved in the implementation of human resource management in schools. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation, while data analysis used the Miles and Huberman model consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that human resource management strategies were implemented through planning, organizing, implementation, and evaluation. Strategies carried out through training, supervision, motivation, and guidance had a positive impact on improving competence, discipline, responsibility, and educator performance.

Keywords: Human Resource Management, Educator Performance, Education.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam pembangunan bangsa karena pendidikan menjadi sarana utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan, masyarakat dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta berbagai nilai yang dibutuhkan untuk menghadapi perkembangan zaman. Kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang dimiliki karena pendidikan berfungsi sebagai fondasi dalam membentuk generasi yang memiliki kemampuan intelektual, moral, dan keterampilan yang baik (Sukmalana & Hadian, n.d.). Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan menjadi salah satu tujuan utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Pendidikan yang berkualitas akan mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi.

Keberhasilan pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang terdapat dalam lembaga pendidikan. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Dalam lingkungan pendidikan, sumber daya manusia mencakup kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan serta pencapaian tujuan pembelajaran (Prabu Mangku Negera, 2005).

Tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam proses pendidikan karena menjadi pelaksana utama kegiatan pembelajaran di sekolah. Tenaga pendidik tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik, tetapi juga bertanggung jawab dalam membimbing, mengarahkan, memotivasi, serta membentuk karakter peserta didik. Oleh sebab itu, tenaga pendidik dituntut memiliki kompetensi yang baik agar mampu melaksanakan tugas secara profesional. Kinerja tenaga pendidik yang optimal akan memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan (Pradesa, 2017).

Kinerja tenaga pendidik merupakan hasil kerja yang dicapai oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja tenaga pendidik dapat dilihat dari berbagai aspek seperti kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, serta menjalankan berbagai tugas lainnya yang

berkaitan dengan pendidikan. Tingginya tingkat kinerja tenaga pendidik akan berpengaruh terhadap kualitas proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah.

Dalam kenyataannya, masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja tenaga pendidik di lingkungan pendidikan. Beberapa permasalahan tersebut antara lain rendahnya motivasi kerja, kurangnya kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi, rendahnya disiplin kerja, serta kurang optimalnya pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh tenaga pendidik. Permasalahan tersebut dapat memengaruhi kualitas proses pembelajaran dan menghambat pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Siregar et al., 2025).

Peningkatan kinerja tenaga pendidik memerlukan berbagai upaya yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas sumber daya manusia secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia dalam Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'An Wihdatul Ummah Poso memiliki peranan penting dalam mengelola tenaga pendidik agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pengelolaan tersebut meliputi proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen, pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan. Seluruh proses tersebut dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan (Destiana, 2023).

Strategi manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Strategi merupakan langkah-langkah yang dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, strategi manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan, motivasi, disiplin, serta produktivitas tenaga pendidik sehingga mereka dapat melaksanakan tugas secara lebih baik. Strategi yang tepat akan membantu Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'An Wihdatul Ummah Poso dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi, peningkatan kesejahteraan, supervisi, evaluasi kinerja, serta pemberian penghargaan kepada tenaga pendidik yang memiliki prestasi kerja yang baik. Program-program tersebut bertujuan

untuk meningkatkan kemampuan dan semangat kerja tenaga pendidik sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah (Raymond A Noe, 2011).

Meskipun strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai hambatan. Beberapa hambatan yang sering ditemukan antara lain keterbatasan anggaran, kurangnya sarana pendukung, rendahnya motivasi kerja, serta kurang optimalnya pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia. Kondisi tersebut menyebabkan berbagai program yang telah dirancang belum dapat berjalan secara maksimal.

Selain itu, perkembangan teknologi dan perubahan sistem pendidikan yang berlangsung secara cepat juga menuntut tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Guru dituntut mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan agar dapat melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Apabila tenaga pendidik tidak mampu mengikuti perkembangan tersebut, maka kualitas pembelajaran yang dilaksanakan dapat mengalami penurunan (Warisno, 2019).

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'An Wihdatul Ummah Poso memiliki peranan penting dalam pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam merancang, mengarahkan, serta mengevaluasi berbagai program yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik. Selain itu, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tenaga pendidik dapat melaksanakan tugas secara optimal.

Keberhasilan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dapat dilihat dari meningkatnya kompetensi tenaga pendidik, meningkatnya disiplin kerja, meningkatnya kualitas pembelajaran, serta meningkatnya hasil belajar peserta didik. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'An Wihdatul Ummah Poso akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (ni'am et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan akan membantu meningkatkan kualitas tenaga pendidik sehingga mampu melaksanakan tugas secara lebih optimal. Oleh karena itu, penelitian dengan judul **"Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga**

Pendidik" perlu dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai strategi yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan jenis penelitian **deskriptif**. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pemahaman secara mendalam mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'An Wihdatul Ummah Poso serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai berbagai fenomena yang terjadi di lapangan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan (Ismaya, 2019).

Penelitian dilaksanakan pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'An Wihdatul Ummah Poso yang menjadi lokasi penelitian dengan subjek penelitian meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik, serta tenaga kependidikan yang memiliki keterlibatan langsung dalam pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia. Penentuan subjek penelitian dilakukan menggunakan teknik **purposive sampling**, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu. Informan dipilih karena dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sehingga dapat memberikan informasi yang relevan sesuai dengan fokus penelitian (Press, 2013).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui **observasi, wawancara, dan dokumentasi**. Observasi dilakukan untuk memperoleh data secara langsung mengenai aktivitas pengelolaan sumber daya manusia serta pelaksanaan tugas tenaga pendidik di lingkungan sekolah. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai strategi yang diterapkan, faktor pendukung, faktor penghambat, serta dampak strategi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen pendukung seperti program kerja sekolah, data kepegawaian, laporan evaluasi kinerja, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian (Hoy, 2010).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model **Miles dan Huberman** yang terdiri atas tiga tahapan, yaitu **reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data**. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian deskriptif agar data lebih mudah dipahami, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil temuan penelitian yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik **triangulasi sumber dan triangulasi teknik** sehingga data yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang tinggi (Suryabrata, 1998).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Perencanaan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil penelitian, strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik diawali dengan proses perencanaan yang dilakukan secara sistematis oleh pihak sekolah. Perencanaan dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik, mengidentifikasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, serta merumuskan langkah-langkah yang akan digunakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepala sekolah bersama pihak terkait melakukan analisis terhadap kondisi tenaga pendidik untuk mengetahui berbagai aspek yang memerlukan peningkatan sehingga program yang dirancang dapat sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Proses perencanaan juga dilakukan dengan mempertimbangkan visi, misi, dan tujuan sekolah agar seluruh program pengembangan sumber daya manusia dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal. Dalam pelaksanaannya, pihak sekolah menyusun berbagai program seperti pelatihan, pembinaan, evaluasi kinerja, serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Penyusunan program dilakukan berdasarkan kebutuhan yang ditemukan di lapangan sehingga program yang dirancang dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, perencanaan strategi manajemen sumber daya manusia juga melibatkan tenaga pendidik dalam proses penyusunannya. Guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan berbagai kebutuhan dan kendala yang dihadapi dalam melaksanakan tugas. Keterlibatan tenaga pendidik dalam proses perencanaan memberikan dampak positif karena program yang disusun menjadi lebih sesuai dengan kebutuhan nyata di lingkungan sekolah.

2. Pelaksanaan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui berbagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga pendidik. Salah satu strategi yang dilakukan yaitu melalui pelaksanaan pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional secara berkala. Pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran serta menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan yang terus berubah.

Selain pelatihan, sekolah juga menerapkan strategi berupa pembinaan terhadap tenaga pendidik melalui kegiatan supervisi dan pendampingan. Kegiatan pembinaan dilakukan untuk membantu tenaga pendidik dalam mengatasi berbagai kendala yang dihadapi selama proses pembelajaran. Kepala sekolah memberikan arahan serta masukan kepada tenaga pendidik mengenai berbagai hal yang perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara lebih efektif.

Pelaksanaan strategi juga dilakukan melalui pemberian motivasi kepada tenaga pendidik. Kepala sekolah berupaya meningkatkan semangat kerja tenaga pendidik melalui penghargaan, dukungan moral, serta pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Pemberian motivasi tersebut memberikan dampak terhadap meningkatnya semangat dan tanggung jawab tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas.

3. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil penelitian, pengorganisasian sumber daya manusia dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas kepada tenaga pendidik sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Pembagian tugas dilakukan agar pelaksanaan kegiatan pendidikan dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Kepala sekolah juga melakukan penempatan tenaga pendidik berdasarkan bidang keahlian dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Penempatan yang sesuai membantu tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas secara lebih optimal karena mereka dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, pembagian tugas yang tepat juga dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam lingkungan sekolah.

Koordinasi antar tenaga pendidik juga dilakukan secara rutin melalui berbagai kegiatan seperti rapat dan diskusi bersama. Kegiatan tersebut bertujuan untuk

meningkatkan komunikasi dan kerja sama dalam melaksanakan berbagai program sekolah sehingga pelaksanaan kegiatan pendidikan dapat berjalan dengan baik.

4. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik dilakukan secara berkala untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh tenaga pendidik. Evaluasi dilakukan melalui kegiatan supervisi, monitoring, serta penilaian terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik.

Evaluasi dilakukan dengan memperhatikan berbagai indikator seperti disiplin kerja, kualitas pelaksanaan pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam menentukan langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan oleh tenaga pendidik maupun pihak sekolah.

Selain sebagai sarana penilaian, evaluasi juga dilakukan untuk mengetahui berbagai kendala yang dihadapi tenaga pendidik selama pelaksanaan tugas. Dengan adanya evaluasi, sekolah dapat merancang program yang lebih sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik sehingga peningkatan kinerja dapat dilakukan secara lebih efektif.

5. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa faktor yang mendukung pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Faktor pendukung tersebut meliputi komitmen kepala sekolah, kerja sama antar tenaga pendidik, motivasi kerja yang tinggi, serta tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan kegiatan pendidikan.

Selain faktor pendukung, terdapat pula berbagai faktor penghambat yang memengaruhi pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia. Hambatan yang ditemukan antara lain keterbatasan anggaran, kurangnya sarana pendukung, perbedaan tingkat kemampuan tenaga pendidik, serta keterbatasan waktu dalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia.

Meskipun terdapat berbagai hambatan, pihak sekolah terus berupaya melakukan berbagai perbaikan melalui peningkatan koordinasi, pengembangan program pelatihan, serta pemberian motivasi kepada tenaga pendidik. Upaya tersebut dilakukan agar strategi manajemen sumber daya manusia dapat berjalan secara optimal dan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik serta kualitas pendidikan di sekolah.

.

Pembahasan

Strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan yang dilakukan secara sistematis melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam lingkungan pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting karena tenaga pendidik merupakan komponen utama dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Kinerja tenaga pendidik yang baik akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan (Murtafiah, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian, tahap perencanaan menjadi langkah awal dalam pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia. Perencanaan dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik serta berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas di lingkungan sekolah. Identifikasi kebutuhan tersebut bertujuan agar program yang disusun dapat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan tenaga pendidik. Perencanaan yang dilakukan secara sistematis membantu sekolah dalam menentukan berbagai program yang tepat untuk meningkatkan kualitas dan kinerja tenaga pendidik.

Keterlibatan tenaga pendidik dalam proses perencanaan menunjukkan adanya penerapan prinsip partisipatif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keterlibatan tersebut memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk menyampaikan berbagai kebutuhan dan kendala yang dihadapi dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya partisipasi dari tenaga pendidik, program yang disusun menjadi lebih relevan dan mampu memberikan manfaat yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja (Zulkarnain et al., 2025).

Pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga pendidik. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan strategi dilakukan melalui kegiatan pelatihan, pembinaan, supervisi, serta berbagai kegiatan pengembangan profesional lainnya. Kegiatan tersebut bertujuan agar tenaga pendidik memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan pendidikan yang terus berubah.

Pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu strategi yang memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Melalui pelatihan, tenaga pendidik memperoleh berbagai pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran. Selain itu, kegiatan pelatihan juga membantu tenaga pendidik meningkatkan kemampuan dalam penggunaan teknologi, pengembangan metode pembelajaran, serta peningkatan kompetensi profesional lainnya yang mendukung pelaksanaan tugas (Aisyah, 2014).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pembinaan dan supervisi yang dilakukan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Supervisi dilakukan sebagai bentuk pengawasan sekaligus pembinaan terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik. Melalui supervisi, kepala sekolah dapat mengetahui berbagai kelemahan serta kendala yang dihadapi tenaga pendidik sehingga dapat memberikan arahan dan solusi yang sesuai untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Selain pelatihan dan supervisi, pemberian motivasi juga menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas. Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui penghargaan, dukungan moral, serta pemberian kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Motivasi yang tinggi akan mendorong tenaga pendidik untuk bekerja lebih optimal dan memiliki komitmen yang lebih baik terhadap tugasnya (Dudung, 2018).

Pengorganisasian sumber daya manusia yang dilakukan secara baik juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Penempatan tenaga pendidik sesuai dengan bidang keahlian membantu mereka dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, pelaksanaan tugas dapat berjalan secara lebih terarah dan memberikan hasil yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik menjadi salah satu langkah penting dalam pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan program yang telah dilaksanakan serta mengidentifikasi berbagai aspek yang masih perlu diperbaiki. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun berbagai program pengembangan berikutnya sehingga peningkatan kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan secara berkelanjutan (Hasan & Anita, 2024).

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Pengelolaan yang dilakukan melalui perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, serta evaluasi yang baik mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, disiplin, dan produktivitas tenaga pendidik. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen sumber daya manusia perlu terus dikembangkan agar kualitas tenaga pendidik semakin meningkat dan mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh(Rasmianto, 2003).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Pelaksanaan strategi dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan. Perencanaan dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik serta merancang berbagai program yang sesuai dengan kondisi dan tujuan sekolah. Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas sesuai kompetensi yang dimiliki, sedangkan pelaksanaan dilakukan melalui berbagai program pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Strategi manajemen sumber daya manusia diterapkan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, supervisi, pembinaan, pemberian motivasi, serta kegiatan pengembangan profesional lainnya. Berbagai strategi tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan strategi tersebut melalui pemberian arahan, dukungan, motivasi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung meliputi komitmen kepala sekolah, kerja sama antar tenaga pendidik, motivasi kerja yang tinggi, serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan anggaran, keterbatasan fasilitas, perbedaan kemampuan tenaga pendidik, serta keterbatasan waktu dalam pelaksanaan program pengembangan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara

berkelanjutan agar kinerja tenaga pendidik dapat terus meningkat dan mampu mendukung tercapainya kualitas pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, N. (2014). *Model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru mapel PAI: Studi kasus di MTs. Al Ittihad Poncokusumo Kabupaten Malang*.

Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/view/15762

Dudung, A. (2018). KOMPETENSI PROFESIONAL GURU. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, *5*(1), 9–19. https://doi.org/10.21009/JKKP.051.02

Hasan, M., & Anita, A. (2024). PENERAPAN MANAJEMEN MUTU TERPADU TERHADAP EFISIENSI ADMINISTRASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN AKREDITASI UNGGUL DI MTS AL HIDAYAH MARGA AGUNG LAMPUNG SELATAN. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *7*(001), 217–232. https://doi.org/10.30868/IM.V7I001.7494

Hoy, M. (2010). Metode Penelitian Kualitatif &RND. In *Bandung: Alfabeta*.

Ismaya, A. (2019). *Metodologi Penelitian*. Syiah Kuala University Press.

Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam 10 (02)*, 789–812. https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358

ni'am, mudrikun, LINDA, R., & TAMYIZ. (2022). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 01 PENDOPO BARAT KABUPATEN EMPAT LAWANG PROVINSI SUMATERA SELATAN. *UNISAN JURNAL*, *1*(3), 191–199. http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/614

Prabu Mangku Negera, A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM* . Rafika Aditama.

Pradesa, D. (2017). Kaderisasi Kepemimpinan Dalam Organisasi Dakwah Rasulullah. *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah*, *7*(2), 485–514. https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v7i2.168

Press, U. B. (2013). *Metodologi Penelitian*. Universitas Brawijaya Press. https://books.google.co.id/books?id=cEjBDwAAQBAJ

Rasmianto, R. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif dalam Otonomi Pendidikan. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, *5*(1), 14–22. https://doi.org/10.18860/EL.V5I1.5146

Raymond A Noe, J. R. H. B. G. P. M. W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai*

Keunggulan Bersaing. //digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1746

Siregar, A. F., Haryadi, D., Hadi, B., Hindaya, A., Islam, U., Yusuf, S., & Banten, T. (2025). RESILIENSI ORGANISASI DAN PERAN STRATEGIS HR BUSINESS PARTNER DALAM MENGHADAPI KRISIS GLOBAL. *Jurnal Pertumbuhan Dan Dinamika Ekonomi*, *9*(2). https://journal.fexaria.com/j/index.php/jpde/article/view/353

Sukmalana, S., & Hadian, D. (n.d.). *SDM Strategik Bagi Daya Saing Organisasi/Perusahaan Era Industri 4.0 Dan Society 5.0 (Konsep, Perencanaan, Proses Dan Implementasi)*. Deepublish.

Suryabrata, S. (1998). *METODOLOGI PENELITIAN*. 116. https://www.rajagrafindo.co.id/produk/metodologi-penelitian/

Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'An Wihdatul Ummah Poso Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, *3*(02), 99. https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322

Zulkarnain, I., Habib, A., & Muslihun. (2025). Konsep Mutu Pendidikan DalamPerspektif Manajemen Pendidikan Islam. *An-Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, *4 No 2*(Mutu Pendidikan, Manajemen Pendidikan Islam, Insan Kamil, Nilai Islam, Strategi Peningkatan Mutu), 151–156. https://journal.nabest.id/index.php/annajah