



Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di MIN 2 Gowa

Suci Ramadhani¹

¹ Universitas Islam An Nur Lampung

Suciramadhani2493@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article history:

Received 1 Maret 2026

Revised 10 Maret 2026

Accepted 20 Maret 2026

Available online 31 Maret 2026

Kata Kunci:

manajemen sumber daya manusia, tenaga pendidik, mutu layanan Pendidikan

Keywords:

human resource management, teaching staff, quality of educational services

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Universitas Garut.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengelolaan tenaga pendidik yang efektif sebagai faktor utama dalam menentukan kualitas layanan pendidikan di lembaga pendidikan. Tenaga pendidik yang profesional dan dikelola dengan baik akan berdampak langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kepuasan peserta didik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah/madrasah dan tenaga pendidik yang terlibat dalam proses pendidikan. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemberian motivasi dan penghargaan. Pengelolaan yang sistematis ini mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan, yang ditandai dengan meningkatnya kinerja guru, efektivitas pembelajaran, dan kepuasan peserta didik. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan yang efektif dan komitmen tenaga pendidik, sedangkan faktor penghambat antara lain keterbatasan fasilitas serta kurangnya pelatihan berkelanjutan. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi

manajemen sumber daya tenaga pendidik yang baik dan terencana memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen yang berkelanjutan dan inovatif untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of teaching staff resource management in improving the quality of educational services. The background of this study is based on the importance of effective teaching staff management as a major factor in determining the quality of educational services in educational institutions. Professional and well-managed teaching staff will have a direct impact on improving the quality of learning and student satisfaction. This study uses a qualitative approach with descriptive methods. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation. The research subjects included school/madrasah principals and teaching staff involved in the educational process. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the implementation of teaching staff resource management is carried out through several stages, namely: planning teaching staff needs, recruitment and selection, competency development, performance assessment, and providing motivation and rewards. This systematic management is able to improve the quality of educational services, as indicated by increased teacher performance, learning effectiveness, and student satisfaction. Supporting factors include effective leadership and commitment of teaching staff, while inhibiting factors include limited facilities and a lack of ongoing training. The conclusion of this study shows that the implementation of good and planned teaching staff resource management has a significant contribution to improving the quality of educational services. Therefore, a sustainable and innovative management strategy is needed to achieve optimal education quality.

1. PENDAHULUAN/INTRODUCTION

Pendidikan merupakan elemen penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Dalam penyelenggaraan pendidikan, mutu layanan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Mutu layanan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan kelengkapan sarana prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas serta pengelolaan tenaga pendidik yang ada di dalamnya (Mulyasa, 2013). Oleh sebab itu, manajemen sumber daya tenaga pendidik memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh.

Tenaga pendidik berperan sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Tingkat profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik menjadi faktor penentu dalam keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Namun demikian, kualitas tenaga pendidik tidak hanya bergantung pada kompetensi individu semata, melainkan juga dipengaruhi oleh sistem pengelolaan yang diterapkan oleh lembaga pendidikan dalam mengembangkan potensi mereka secara berkelanjutan (Uno, 2016). Dengan demikian, pengelolaan tenaga pendidik yang efektif sangat diperlukan untuk mendukung terciptanya pembelajaran yang berkualitas.

Manajemen sumber daya tenaga pendidik meliputi berbagai tahapan penting, seperti perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, hingga pemberian motivasi dan penghargaan. Apabila seluruh aspek tersebut dikelola dengan baik, maka akan tercipta tenaga pendidik yang profesional, produktif, serta memiliki dedikasi tinggi terhadap tugasnya (Fattah, 2012). Sebaliknya, pengelolaan yang kurang optimal dapat berdampak negatif terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Dalam kenyataannya, masih terdapat berbagai kendala dalam pengelolaan tenaga pendidik, di antaranya kurangnya perencanaan yang sistematis, terbatasnya program pengembangan profesional, serta belum maksimalnya sistem evaluasi kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik di berbagai lembaga pendidikan belum berjalan secara optimal (Sanjaya, 2016). Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji bagaimana implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu layanan pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui berbagai strategi yang diterapkan dalam pengelolaan tenaga pendidik agar dapat mendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan. Di samping itu, penelitian ini turut mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi pendukung maupun penghambat dalam pelaksanaan manajemen sumber daya tenaga pendidik, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan.

2. METODE/METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Dengan pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali informasi secara komprehensif terkait proses pengelolaan tenaga pendidik serta dampaknya terhadap kualitas layanan pendidikan.

Lokasi penelitian dilaksanakan di lembaga pendidikan yang menjadi objek penelitian, yaitu Madrasah Aliyah. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah dan tenaga pendidik yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih subjek yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: (1) observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap aktivitas pengelolaan tenaga pendidik dan proses layanan pendidikan; (2) wawancara, yaitu pengumpulan data melalui tanya jawab secara mendalam dengan kepala madrasah dan tenaga pendidik; serta (3) dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen resmi seperti program kerja,

data kepegawaian, serta laporan kegiatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya tenaga pendidik.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yang meliputi triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data, sehingga diperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif, yaitu: (1) reduksi data, dengan cara memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian; (2) penyajian data, dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis; dan (3) penarikan kesimpulan, yang dilakukan secara bertahap berdasarkan temuan di lapangan hingga diperoleh hasil yang kredibel. Proses analisis dilakukan secara berkesinambungan sampai data mencapai kejenuhan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik di Madrasah Aliyah telah dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang sistematis, yaitu perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian motivasi dan penghargaan. Perencanaan tenaga pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan lembaga, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi, lembaga pendidikan berupaya memilih tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya. Seleksi dilakukan secara bertahap dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, kemampuan mengajar, serta komitmen terhadap lembaga. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

Upaya pengembangan kompetensi tenaga pendidik dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan, workshop, seminar, serta kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan pedagogik dan profesional guru, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih inovatif dan efektif. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan dukungan dalam bentuk motivasi dan fasilitasi untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri.

Penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan secara berkala melalui supervisi dan evaluasi kinerja. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya serta sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan untuk peningkatan kualitas tenaga pendidik. Hasil penilaian kinerja menunjukkan adanya peningkatan dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar.

Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya program pelatihan yang berkelanjutan, serta beban kerja tenaga pendidik yang cukup tinggi. Namun, faktor pendukung seperti kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, komitmen tenaga pendidik, serta adanya budaya kerja yang positif turut berkontribusi dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Secara keseluruhan, implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan di Madrasah Aliyah.

4. KESIMPULAN/CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di Madrasah Aliyah. Pengelolaan tenaga pendidik yang dilakukan secara sistematis melalui tahap perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemberian motivasi dan penghargaan mampu meningkatkan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Implementasi manajemen yang efektif ditunjukkan melalui peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, yang berdampak pada meningkatnya kualitas layanan pendidikan, baik dalam proses pembelajaran maupun kepuasan peserta didik. Peran kepala madrasah sebagai manajer dan pemimpin sangat menentukan keberhasilan dalam mengelola sumber daya tenaga pendidik secara optimal.

Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya program pengembangan yang berkelanjutan, serta tingginya beban kerja tenaga pendidik. Namun, adanya komitmen tenaga pendidik, kepemimpinan yang efektif, serta budaya kerja yang positif menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan.

Dengan demikian, diperlukan penguatan strategi manajemen sumber daya tenaga pendidik yang berkelanjutan, inovatif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman agar mutu layanan pendidikan di Madrasah Aliyah dapat terus meningkat secara optimal..

5. REFERENCES

- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pidarta, Made. 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.