

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang

Kholifah¹, Ade Akhmad Saputra²

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia^{1,2}

Corresponding Author: 1fakholifah1801@gmail.com, 2adeakhmadsaputra_uin@radenfatah.ac.id

Info Artikel

Submitted: 30 April 2026

Revised : 06 Mei 2026

Accepted: 14 Mei 2026

Published: 20 Mei 2026

Keywords: Human Resource Management, Quality of Education, Integrated Islamic Schools

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan, Sekolah Islam Terpadu

Abstract

Education is a crucial element in improving human quality. In educational institutions, human resource management is vital to supporting the delivery of quality education. Teachers and educational staff are key components in the teaching and learning process, thus requiring planned, systematic, and sustainable management. Effective human resource management can help schools improve the quality of learning, discipline, and student character development. This study aims to explore how human resource management can improve the quality of education at SMP IT Azizah Darussalam Palembang. The method used in this study is qualitative with a descriptive approach. Data collection was conducted through interviews, observations, and document review. The findings indicate that human resource management at SMP IT Azizah Darussalam Palembang is carried out through the stages of planning, implementation, monitoring, and evaluation. The school analyzes teaching needs, provides guidance and training for teachers, supervises the learning process, and regularly evaluates teacher performance. Furthermore, the school implements a reward system to boost motivation among educators. Effective human resource management has a positive impact on improving the quality of education, such as enhancing the quality of learning and teacher discipline.

Abstrak

Pendidikan adalah elemen krusial dalam meningkatkan kualitas manusia. Dalam institusi pendidikan, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mendukung terciptanya pendidikan yang berkualitas. Para guru dan staf pendidikan adalah komponen utama dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, sehingga memerlukan pengelolaan yang direncanakan, sistematis, dan berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran, disiplin, serta pengembangan karakter siswa. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, serta pengumpulan dokumen. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dikendalikan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Sekolah menganalisis kebutuhan pengajaran, melaksanakan bimbingan dan pelatihan bagi guru, melakukan supervisi pada proses pembelajaran, dan mengevaluasi kinerja guru secara teratur. Lebih lanjut, sekolah menerapkan sistem penghargaan untuk meningkatkan motivasi di kalangan para pendidik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik berdampak positif pada peningkatan mutu pendidikan, seperti peningkatan kualitas pembelajaran, kedisiplinan guru, dan pengembangan karakter siswa. Meskipun demikian, masih terdapat

beberapa tantangan dalam realisasinya yang mengharuskan adanya pembinaan serta pengawasan yang berkelanjutan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

Pendahuluan

Mutu pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Pendidikan yang bermutu tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Guru dan tenaga kependidikan menjadi komponen utama dalam pelaksanaan proses pendidikan karena berperan langsung dalam membentuk kualitas pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar mutu pendidikan dapat meningkat secara optimal (Aimah, 2021).

Menurut Zahroh (2014) mutu pendidikan merupakan hasil dari pengelolaan pendidikan yang dilakukan secara terencana dan berorientasi pada pencapaian standar pendidikan. Mutu pendidikan tidak hanya menjadi tujuan, tetapi juga menjadi tantangan bagi lembaga pendidikan dalam mempertahankan kualitas layanan pendidikan. Dalam proses pendidikan, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis karena berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta evaluasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Afor (2022) Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Sebagai negara yang terus berupaya meningkatkan sistem pendidikan nasionalnya, Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari kualitas guru dan tenaga pendidik hingga infrastruktur pendidikan yang memadai. Hubungan yang tidak terpisahkan dalam peranannya untuk meningkatkan pemerataan dan mutu pendidikan.

Konteks permasalahan dalam dunia pendidikan saat ini menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan yang menghadapi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia. Permasalahan tersebut meliputi rendahnya disiplin sebagian guru dalam menjalankan tugas, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran yang dapat mengganggu proses pembelajaran. Selain itu, pengembangan kompetensi tenaga pendidik juga belum berjalan secara optimal sehingga kemampuan profesional guru masih perlu ditingkatkan sesuai perkembangan pendidikan dan

teknologi pembelajaran. Permasalahan lain yang sering ditemukan adalah ketidaksesuaian kompetensi guru dengan bidang tugas yang diampu serta lemahnya pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja pendidik. Kondisi tersebut berdampak pada kurang maksimalnya proses pembelajaran dan menjadi tantangan bagi sekolah dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan (Widiyantika, et.all, 2024).

Pemerintah Indonesia juga telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Ramayanti et.all (2023) beberapa masalah yang sering muncul dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan antara lain kurangnya pelatihan tenaga pendidik, rendahnya profesionalisme guru, dan belum maksimalnya evaluasi kinerja guru. Data mengenai kualitas pendidikan di Indonesia menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih menjadi tantangan utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dirilis oleh Kementerian Pendidikan, masih terdapat guru yang memiliki kompetensi di bawah standar nasional. Selain itu, laporan berbagai penelitian pendidikan menunjukkan bahwa rendahnya kualitas pembelajaran sering disebabkan oleh kurangnya pembinaan dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Beberapa masalah yang sering muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan, khususnya terkait kesesuaian kompetensi tenaga pendidik dengan kebutuhan sekolah, kedisiplinan guru, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kompetensi, serta pengawasan terhadap kinerja pendidik. Permasalahan tersebut berpengaruh terhadap kualitas proses pembelajaran dan mutu pendidikan. Selain itu, sekolah Islam terpadu juga menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan profesionalisme tenaga pendidik dengan penerapan nilai-nilai keislaman dalam kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal dan(Ekawati, 2018).

Permasalahan tersebut juga ditemukan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat beberapa kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti ketidakhadiran guru yang memengaruhi proses pembelajaran, kurangnya konsistensi sebagian tenaga pendidik dalam menjalankan tugas, serta perlunya peningkatan kompetensi guru baik dari aspek profesional maupun spiritual. Selain itu, pengawasan dan evaluasi kinerja guru masih perlu diperkuat agar mutu pendidikan dapat meningkat secara optimal. Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, sistematis,

dan berkelanjutan. Sekolah perlu melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik secara tepat, melaksanakan rekrutmen guru yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, serta memberikan pembinaan dan pelatihan secara rutin guna meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu, supervisi akademik dan evaluasi kinerja perlu dilakukan secara berkala agar kualitas pembelajaran dapat terus ditingkatkan.

Di SMP IT Azizah Darussalam Palembang, Solusi dan upaya peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui pelatihan guru, pembinaan berbasis nilai-nilai keislaman, supervisi kepala sekolah, serta penilaian kinerja guru secara berkala. Sekolah juga melakukan pembinaan kompetensi dan kedisiplinan guru agar tenaga pendidik mampu menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Selain meningkatkan kemampuan mengajar, pembinaan keislaman dilakukan untuk membentuk karakter guru yang berakhlak dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam tersebut, sekolah berharap dapat menciptakan tenaga pendidik yang profesional, disiplin, dan memiliki karakter islami sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Sejauh ini sudah terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memfokuskan pada isu Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Aimah & Laeliah (2021) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang diterapkan secara baik berpengaruh positif terhadap peningkatan mutu pendidik., Penelitian Zahroh (2014) menyatakan bahwa penerapan *Total Quality Management (TQM)* dapat meningkatkan mutu pendidikan melalui perbaikan berkelanjutan dan keterlibatan seluruh komponen sekolah., Penelitian Afor et al, (2022) menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengawasan tenaga pendidik, sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah, Penelitian Widiyantika, et al (2024) menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, Penelitian Ramayanti et al (2023) menemukan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia melalui perencanaan tenaga pendidik, pembinaan kompetensi, serta evaluasi kinerja guru mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan di madrasah, sementara itu Penelitian dari Ekawati (2018) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan mutu pendidikan dan profesionalisme guru.

Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sekolah umum, madrasah, atau lembaga pendidikan negeri, sedangkan penelitian ini menempatkan SMP IT Azizah Darussalam Palembang sebagai objek kajian dengan fokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang

mengintegrasikan profesionalitas tenaga pendidik dan nilai-nilai keislaman dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Penelitian ini memiliki perbedaan dan kebaruan dengan penelitian sebelumnya karena berfokus pada “Pengelolaan sumber daya manusia di sekolah Islam terpadu, yaitu SMP IT Azizah Darussalam Palembang”. Penelitian ini tidak hanya membahas pengelolaan tenaga pendidik secara umum, tetapi juga menekankan integrasi profesionalitas guru dengan nilai-nilai keislaman. Selain itu, penelitian ini mengkaji manajemen sumber daya manusia secara lebih menyeluruh, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen, pengembangan kompetensi, pembinaan spiritual, supervisi, hingga evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian ini hadir dan bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang, yang mencakup proses perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, pengorganisasian sumber daya manusia, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia di sekolah tersebut, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif sebagai dasar dalam perbaikan dan pengembangan kualitas pendidikan di masa yang akan datang.

Kajian Teori

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah fungsi khusus dalam bidang administrasi pendidikan yang lebih luas (Deni, 2022). Ia berkenaan dengan layanan yang harus dilakukan sekelompok individu dalam sebuah lembaga yang mempekerjakan mereka dan semua aktivitas yang berhubungan dengan mereka ditujukan untuk memfasilitasi proses belajar/mengajar. Pengertian ini memberikan penekanan yang lebih besar terhadap sumber daya manusia, yang merupakan elemen paling penting bagi sebuah keberhasilan operasional.

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya “*Personnel management*”, yang dikutip Handoko dalam bukunya “Manajemen personalia dan sumber daya manusia” mengemukakan, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan Masyarakat (Chotimah & Nisa, 2019). Teori POAC merupakan konsep

dasar manajemen yang terdiri atas empat fungsi utama, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Keempat fungsi ini menjadi dasar dalam pengelolaan organisasi, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Menurut George R. Terry dalam Dasar-Dasar Manajemen yang dikutip oleh Hermawan (2019) terdapat 4 fungsi manajemen, yang dalam dunia manajemen dikenal sebagai POAC: Yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pengarahan) dan *controlling* (pengendalian).

- A. *Planning* (Perencanaan) Perencanaan ialah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Empat tujuan yang penting dari perencanaan :
1. Mengurangi atau mengimbangi ketidakpastian dan perubahan yang akan datang.
 2. Memusatkan perhatian kepada sasaran.
 3. Menjamin atau mendapatkan proses pencapaian tujuan terlaksana secara efisien dan efektif.
 4. Memudahkan pengendalian. Jadi perencanaan dalam manajemen kesiswaaan perlu dilakukan, yaitu sebagai patokan dalam melaksanakan kegiatan.

Dalam pengelolaan SDM pendidikan, perencanaan meliputi analisis kebutuhan tenaga pendidik, proses rekrutmen, serta pengembangan kompetensi guru.

- B. *Organizing* (Pengorganisasian) Pengorganisasian merupakan proses pengaturan pekerjaan dan pembagian tugas kepada anggota organisasi sesuai dengan kemampuan masing-masing untuk mencapai tujuan secara efektif. Organisasi sendiri diartikan sebagai kelompok orang yang bekerja sama dalam suatu sistem dengan pembagian tugas, tanggung jawab, dan komunikasi yang jelas. Setelah perencanaan dilakukan, langkah selanjutnya adalah pengorganisasian agar setiap individu memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar. Dalam MSDM, pengorganisasian bertujuan untuk menciptakan koordinasi kerja yang baik sehingga setiap individu dapat menjalankan tugasnya secara optimal.
- C. *Actuating* (penggerakan/pelaksanaan) Penggerakan/pelaksanaan adalah fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Penerapan fungsi ini sangat sulit, rumit, dan kompleks, karena karyawan-karyawan tidak dapat dikuasai sepenuhnya. Hal ini disebabkan karyawan adalah makhluk hidup yang punya pikiran, perasaan, harga diri, cita-cita, dan lainnya. Oleh karena itu pengarahan perlu dijalankan dengan sebaik-baiknya, dan perlu

kerjasama yang baik pula di antara semua pihak baik dari atasan maupun bawahan. Menurut Afandi (2021) dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, fungsi pelaksanaan berfokus pada bagaimana pimpinan mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan agar bekerja secara efektif.

- D. *Controlling* (pengendalian/pengawasan) Pengendalian/pengawasan ini berkaitan erat sekali dengan fungsi perencanaan dari kedua fungsi ini merupakan hal yang saling mengisi, karena:
- a. Pengendalian harus terlebih dahulu direncanakan
 - b. Pengendalian baru dapat dilakukan jika ada rencana
 - c. Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengendalian dilakukan dengan baik
 - d. Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengendalian atau penilaian dilakukan.

Maka inti dari pengawasan adalah untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai rencana atau tidak. Kalau tidak sesuai dengan rencana maka perlu adanya perbaikan. Menurut Daft (2020) dalam buku berjudul *Management*, pengawasan merupakan fungsi penting untuk mengukur kinerja organisasi dan melakukan tindakan korektif jika terjadi penyimpangan.

Penerapan teori POAC dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Melalui perencanaan yang matang, pengorganisasian yang tepat, pelaksanaan yang efektif, serta pengawasan yang berkelanjutan, pengelolaan SDM dapat dilakukan secara optimal. Menurut Mulyasa (2007) dalam buku berjudul *Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi, dan implementasi*, keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif dipilih karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan menjelaskan secara mendalam bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang, berdasarkan kondisi riil yang ada di lapangan. Melalui pendekatan ini, peneliti bisa mengumpulkan informasi yang lebih terperinci mengenai perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi sumber daya manusia di institusi tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang pada tanggal 19,22 dan 24 April 2026. Pemilihan lokasi untuk penelitian didasarkan pada fakta bahwa sekolah ini memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang menarik untuk diteliti berkaitan dengan peningkatan kualitas pendidikan. Jangka waktu penelitian disesuaikan dengan kebutuhan pengumpulan data langsung di lapangan agar proses penelitian dapat optimal.

Subjek penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling, yang merupakan pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap memiliki pengetahuan memadai mengenai informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Informan dalam studi ini termasuk kepala sekolah, guru, serta tenaga pendidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang. Pemilihan informan tersebut dilakukan agar data yang dihimpun lebih relevan dan sejalan dengan fokus studi. Sumber informasi dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan observasi terhadap informan, sedangkan data sekunder didapatkan dari berbagai dokumen yang terkait dengan penelitian, seperti profil sekolah, informasi mengenai staf pengajar, rencana kerja sekolah, serta arsip dan dokumen pendukung lainnya.

Metode pengumpulan data yang diimplementasikan dalam penelitian ini mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas pengelolaan sumber daya manusia serta proses pembelajaran di sekolah. Wawancara mendalam dilakukan dengan informan untuk mengumpulkan informasi terkait pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui pengumpulan dokumen-dokumen relevan, seperti struktur organisasi sekolah, daftar tenaga pendidik, program pelatihan, serta laporan kegiatan yang telah dilakukan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi agar lebih mudah difahami dan dianalisis. Tahap terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil analisis data yang telah dikumpulkan selama proses penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Perencanaan Kebutuhan Guru dan Tenaga Kependidikan

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Masbullah (2022) Perencanaan sumber daya manusia atau *manpower planning* didefinisikan sebagai proses penentuan kebutuhan tenaga kerja dan bagaimana memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses memprediksi kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi untuk masa depan sehingga dapat diambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen untuk lebih memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat yang tersedia untuk menduduki berbagai posisi, posisi dan pekerjaan pada waktu yang tepat semua dalam tujuan dan berbagai target yang telah dan akan ditetapkan.

Perencanaan sumber daya manusia memiliki dampak yang besar bagi manajemen suatu organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia itu sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan saat ini. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung suatu kegiatan pendidikan. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, sebuah lembaga pendidikan dapat membuat kemajuan di lembaga tersebut (Siagan, 2001).

SMP IT Azizah Darussalam Palembang merupakan lembaga pendidikan yang berdiri sejak 23 Maret 2022 di bawah pimpinan pondok pesantren Bapak Didi Mudiono, M.Pd., dan kepala sekolah Ari Wahyu Ningsih, S.Pd., yang ditunjuk oleh yayasan. Perencanaan manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMP IT Azizah Darussalam Palembang supaya sekolah dapat memberikan pelayanan yang prima dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah SMP IT Azizah Darussalam Palembang Ari Wahyu Ningsih, S.Pd.:

“Perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilakukan pada satu bulan sebelum tahun ajaran baru dimana sekolah juga sudah mulai membuka recruitment guru baru dikarenakan ada guru yang keluar baik itu yang resign dan sebagainya biasanya sekolah mulai mencari guru baru mulai dari guru ttq, mapel, bahkan guru

kelas. Selain persiapan guru baru biasanya juga merekrut CS (Cleaning Servis) Biasanya pada akhir semester 1 guru-guru lama di panggil oleh BPH Yayasan untuk mempertanyakan masa kontrak.” (Wawancara. 19/04/2026)

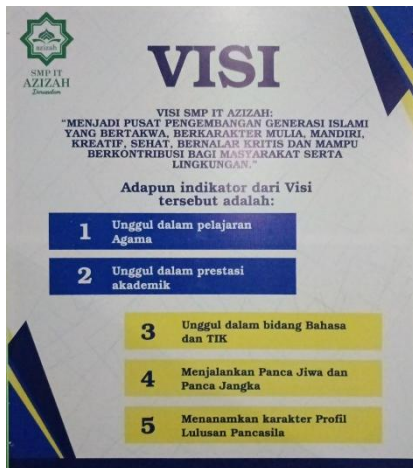
Ketika ditanya apa tujuan ataupun manfaat dari dipanggilnya para tenaga pendidik. Sebagai sekolah islam terpadu yang diharapkan menghasilkan generasi Islami yang bertaqwa dikonfirmasi oleh Wakil Kesiswaan dan Sarpras ustad Aprianda, S.Pd., dalam wawancara beliau menyatakan:

“Tujuan dari dipanggilnya guru-guru lama itu, supaya kepala sekolah dan pihak atasan Yayasan mengetahui Tindakan apa yang perlu di ambil untuk mempertahankan citra sekolah sesuai dengan visi-misi sekolah”(Wawancara, 24/04/2026)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilakukan secara periodik, yaitu satu bulan sebelum tahun ajaran baru. Perencanaan ini didasarkan pada analisis kebutuhan tenaga pendidik sesuai kondisi di lapangan, seperti guru yang mengundurkan diri atau kebutuhan tambahan tenaga pengajar. Sekolah membuka rekrutmen untuk guru tahfidz, guru mata pelajaran, guru kelas, serta tenaga kependidikan. Selain itu, evaluasi masa kontrak guru pada akhir semester pertama menjadi dasar dalam menentukan keberlanjutan kerja sama maupun kebutuhan tenaga baru.

Sebagai langkah untuk menguatkan dan melengkapi informasi yang didapat melalui wawancara, peneliti juga melakukan observasi langsung di SMP IT Azizah Darussalam Palembang pada hari jum'at 24/04/2026 sekitar jam 09-00. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di SMP IT Azizah Darussalam Palembang terlihat bahwa pihak sekolah telah melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara teratur sebelum dimulainya tahun ajaran baru. Peneliti mengamati adanya pendataan jumlah guru yang masih aktif mengajar serta pembahasan mengenai kebutuhan guru pada mata pelajaran tertentu di ruang administrasi sekolah. Selain itu, pihak sekolah juga menyiapkan informasi penerimaan guru baru dan tenaga pendukung seperti cleaning service untuk menunjang kegiatan sekolah. Peneliti juga melihat adanya evaluasi dari pihak yayasan terkait masa kontrak dan kinerja guru sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebutuhan tenaga pendidik di sekolah.

Dokumentasi pada Gambar 1,2, dan 3 menunjukkan adanya proses perencanaan Kebutuhan Guru dan Tenaga Kependidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang.



Gambar 1 Visi SMP IT Azizah Darussalam Palembang



Gambar 2 Misi SMP IT Azizah Darussalam Palembang



Gambar 3: Evaluasi (dipanggilnya guru lama, bendahara, ssekretaris, CS, oleh BPH)

Gambar tersebut menunjukkan visi misi sekolah, data evaluasi tenaga pendidik, serta pemanggilan guru oleh BPH yayasan, jadi perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilakukan secara terstruktur dan selaras dengan visi misi sekolah. Dokumentasi tersebut juga menunjukkan adanya evaluasi aktif terhadap kinerja, kontrak kerja, dan kebutuhan tenaga pendidik secara berkelanjutan..

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat diketahui Perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilakukan secara terstruktur dan periodik menjelang tahun ajaran baru berdasarkan analisis kebutuhan nyata, seperti kekosongan guru, kebutuhan mata pelajaran tertentu, serta tenaga kependidikan. Proses ini juga mempertimbangkan evaluasi masa kontrak dan kinerja guru oleh pihak yayasan. Hasil observasi dan dokumentasi menunjukkan adanya pendataan guru aktif, pembahasan kebutuhan SDM, serta evaluasi yang telah menjadi bagian dari sistem manajemen sekolah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilaksanakan secara terstruktur dan periodik sesuai kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Proses ini mencakup rekrutmen serta evaluasi kinerja dan masa kontrak guru yang disesuaikan dengan visi dan misi sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam terpadu. Perencanaan SDM tidak hanya menekankan kompetensi, tetapi juga nilai-nilai keislaman, sehingga mendukung tercapainya tujuan dan visi misi sekolah.

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Peningkatan Mutu Pendidikan

Pengorganisasian dalam pendidikan Islam adalah proses penentuan struktur, aktivitas, interaksi, koordinasi, desain struktur, wewenang, tugas secara transparan dan jelas (Syarbini, 2013). Dalam pendidikan Islam, pengorganisasian merupakan implementasi dari perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun kelembagaan. Proses ini mencakup pengelolaan seluruh sumber daya, baik manusia maupun non-manusia. Sumber daya manusia diatur melalui struktur organisasi, pola kerja, prosedur, dan iklim organisasi secara transparan agar kegiatan operasional berjalan teratur dan sistematis.

Setelah organisasi mendapatkan calon tenaga kerja dari berbagai sumber, maka langkah berikutnya melakukan seleksi. Menurut M. Manularang dalam Jf dan Latif (2020), beberapa kualifikasi yang menjadi dasar dalam proses seleksi di antaranya;

1. keahlian dasar merupakan salah satu indikator untuk menjadi acuan dalam seleksi
2. Pengalaman
3. Umur mendapat perhatian khusus dalam proses seleksi, karena umur mempengaruhi kondisi fisik dan mental tenaga kerja, kemampuan dan tanggung jawab
4. Jenis kelamin, menjadi pertimbangan khusus dalam proses seleksi terutama untuk sifat pekerjaan tertentu, waktu kerja dan peraturan pemerintah
5. Pendidikan pelatihan, yang dialami oleh pelamar akan menentukan hasil seleksi. Pendidikan meliputi pendidikan formal dan in formal
6. Keadaan fisik, seorang pelamar akan menentukan hasil seleksi. Perusahaan senantiasa mengutamakan tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani, dengan postur tubuh yang cukup baik

Pengorganisasian sumber daya manusia di SMP IT Azizah Darussalam Palembang diterapkan keikutsertaan dalam mengurus organisasi. Kemudian direncanakan untuk mengatur posisi-posisi dengan direktur pendidikan SMP IT Azizah Darussalam Palembang. Pengorganisasian sumber daya manusia di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang merupakan suatu proses untuk merancang

struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar jiwa pengorganisasi dapat tercapai dengan efisien. Wakil Kesiswaan dan Sarpras ustad Aprianda, S.Pd., dalam wawancara menyatakan:

“Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMP IT Azizah Darussalam dilakukan melalui beberapa tahapan mba ifa, yaitu mulai dari pemberkasan, wawancara, dan tes micro teaching. Pada tahap pemberkasan, sekolah melihat CV serta mempertimbangkan asal lulusan, dimana lulusannya disini universitas negeri lebih diutamakan. Namun, lulusan swasta tetap dipertimbangkan apabila memenuhi persyaratan dan memiliki kemampuan yang baik. Selain itu, sekolah juga memperhatikan nilai, keahlian, dan keaktifan calon guru. Pada tahap wawancara dilakukan tes pemahaman keislaman seperti tahfiz, tajwid, praktik sholat, dan doa-doa. Selanjutnya, calon guru mengikuti tes micro teaching yang diawasi oleh BPH dan guru senior. Nah biasanya kriteria yang digunakan dalam memilih guru dan staf itu di lihat dan dinilai dari lulusan, soft skill, pemahaman ilmu keislaman, kesesuaian keahlian dengan bidang yang dilamar, serta berakhlakul karimah.” (Wawancara, 19/04/2026)

Ketika peneliti bertanya secara langsung dengan salah satu guru di SMP IT Azizah Darussalam mengenai pengalaman pribadinya ketika mendaftarkan diri sebagai guru disekolah tersebut bagaimana kriteria penilaian dari pihak Yayasan, Muslimah, S.Sos. menyatakan bahwa:

“Ketika saya akan mendaftarkan diri memang ada beberapa keharusan yang cukup berbeda dari sekolah umum dimana kriteria yang digunakan dalam memilih guru dan staf yaitu: Asal Lulusan, Soft Skill, Pemahaman Ilmu Keislaman, Kesesuaian Keahlian dengan bidang yang dilamar, Ber Akhlaqul Karimah.”(Wawancara, 22/04/2026)

Melalui wawancara dengan ustad Aprianda dan ustadzah Muslimah dapat diketahui bahwa Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahap, yaitu seleksi administrasi, wawancara, dan *micro teaching*. Seleksi administrasi dilakukan dengan menilai latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keaktifan calon guru melalui *curriculum vitae*. Sekolah mengutamakan lulusan perguruan tinggi negeri, namun tetap menerima lulusan swasta yang memenuhi kriteria. Wawancara difokuskan pada kemampuan keislaman, seperti membaca Al-Qur’an, tajwid, hafalan, dan praktik ibadah. Selanjutnya, calon guru mengikuti tes *micro teaching* yang diawasi yayasan dan guru senior untuk menilai kemampuan mengajar dan penguasaan kelas.

Hasil wawancara tersebut kemudian diperkuat melalui hasil observasi yang dilakukan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang pada hari rabu 22/04/2026 sekitar jam 10:23, menemukan bahwa

proses seleksi guru di SMP IT Azizah Darussalam Palembang meliputi verifikasi dokumen, wawancara, dan *micro teaching*. Wawancara tidak hanya menilai kemampuan akademik, tetapi juga pemahaman keislaman seperti membaca Al-Qur'an, tajwid, ibadah, dan hafalan doa. Tahap *micro teaching* dilakukan untuk menilai kemampuan mengajar, penguasaan materi, dan metode pembelajaran. Selain itu, sekolah juga memperhatikan asal universitas, soft skill, relevansi bidang keahlian, dan akhlak calon guru.

Dokumentasi pada gambar 4,5,6 dan 7 berupa struktur organisasi, data tenaga pendidik, dan kualifikasi rekrutmen di SMP IT Azizah Darussalam Palembang menunjukkan adanya pembagian tugas, penempatan guru sesuai bidang keahlian, serta sistem rekrutmen yang mempertimbangkan kompetensi akademik dan nilai-nilai keislaman.



Gambar 4: Kualifikasi Rekrutmen Guru TTQ di SMP IT Azizah Darussalam Palembang



Gambar 5: Wawancara calon guru di SMP IT Azizah Darussalam Palembang

Gambar 6: Data Statistik tenaga pendidik SMP IT Azizah Darussalam Palembang



Gambar 7: Struktur Organisasi SMP IT Azizah Darussalam Palembang

Gambar tersebut menunjukkan bahwa setiap tenaga pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai bidangnya sehingga kegiatan sekolah berjalan tertib dan terarah. Hal ini diperkuat oleh wawancara dan observasi yang menunjukkan proses seleksi guru melalui

administrasi, wawancara, dan *micro teaching*. Dengan demikian, pengorganisasian SDM tidak hanya menekankan profesionalitas, tetapi juga kesesuaian dengan karakter sekolah Islam terpadu.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, pengorganisasian sumber daya manusia di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan seleksi mulai dari verifikasi berkas hingga *micro teaching* yang melibatkan guru senior dan pihak yayasan. Dokumentasi berupa struktur organisasi, data tenaga pendidik, serta bukti pelaksanaan seleksi menunjukkan bahwa proses tersebut dilakukan secara terarah sesuai kebutuhan sekolah. Dengan demikian, pengorganisasian SDM berjalan efektif dan mendukung peningkatan mutu pendidikan berbasis Islam terpadu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia di SMP IT Azizah Darussalam Palembang telah berjalan secara sistematis melalui tahapan seleksi administrasi, wawancara keislaman, dan *micro teaching*. Proses tersebut tidak hanya menilai kompetensi akademik, tetapi juga aspek keislaman, *soft skill*, dan akhlakul karimah. Hasil observasi menunjukkan bahwa sekolah menerapkan seleksi yang ketat dan terstruktur untuk memastikan kesesuaian calon guru dengan kebutuhan dan nilai-nilai sekolah. Dengan demikian, pengorganisasian SDM di sekolah tersebut telah berjalan efektif dan mendukung pencapaian visi dan misi sekolah berbasis Islam terpadu.

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

SMP IT Azizah Darussalam Palembang sangat menekankan pentingnya kompetensi ustadz/ustadzah sebagai tenaga pendidik. Mereka diharuskan memiliki empat kompetensi utama; pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sesuai dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Selain itu, karena berada di lingkungan sekolah Islam terpadu, mereka juga harus mampu membaca Al-Quran dengan baik. Untuk memastikan kualitas pengajaran dan mencapai tujuan pendidikan, pesantren mengembangkan kompetensi ustadz melalui pelatihan internal dan eksternal, serta menyediakan bimbingan khusus bagi guru baru. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Sekolah SMP IT Azizah Darussalam Palembang Ari Wahyu Ningsih, S.Pd.:

“Salah satu pelatihan yang sangat diprioritaskan itu Munaqosyah guru dan karyawan dimana minimalnya setiap 1 semester sekali, terdiri dari Guru, Tenaga Kependidikan, Bendahara, Koperasi, CS ditargetkan menyetorkan hafalan minimal 2 juz.”(Wawancara, 19/04/2026)

Dalam pelaksanaan tugas, SMP IT Azizah Darussalam memberikan berbagai pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi guru untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program

tersebut meliputi pelatihan mengajar, kegiatan Darussal Islamiyah, pembinaan Al-Qur'an bagi guru nonpesantren, munaqosyah setiap semester dengan target hafalan tertentu, serta kegiatan mengaji rutin. Selain itu, guru juga didorong mengikuti workshop, seminar, atau pelatihan eksternal sebagai bentuk pengembangan profesional berkelanjutan. Sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ustadz Aprianda, S.Pd. sebagai Wakil Kesiswaan dan Sarpras dalam wawancara:

“Program pelatihan yang kami lakukan di sekolah ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Ada pelatihan peningkatan kemampuan mengajar, khususnya dalam penguasaan kelas dan evaluasi pembelajaran. Selain itu, setiap hari Jumat kami melaksanakan Darussal Islamiyah berupa siraman rohani keislaman yang sekaligus menjadi momen rapat dan evaluasi.”(Wawancara, 24/04/2026)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa SMP IT Azizah Darussalam Palembang memiliki komitmen tinggi dalam meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, pribadi, maupun keislaman. Peningkatan kompetensi dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan internal dan eksternal, pembinaan membaca Al-Qur'an, kegiatan Darussal Islamiyah, serta munaqosyah dengan target hafalan tertentu. Selain itu, kewajiban mengaji dan partisipasi dalam workshop menjadi bentuk dukungan sekolah terhadap pengembangan profesional guru.

Hasil wawancara tersebut kemudian diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lingkungan sekolah pada hari Jum'at 24 April 2026, Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat bahwa program peningkatan kompetensi guru di SMP IT Azizah Darussalam Palembang telah diterapkan secara nyata dalam kegiatan sehari-hari. Setiap hari Jumat, guru dan tenaga kependidikan mengikuti kegiatan Darussal Islamiyah yang berisi penyiraman rohani, rapat, dan evaluasi rutin. Selain itu, terdapat program pembinaan Al-Qur'an bagi guru yang bukan lulusan pesantren dengan bimbingan koordinator TTQ. Kegiatan mengaji juga dilaksanakan minimal satu kali dalam seminggu dan diikuti secara rutin oleh para guru.

Dokumentasi pada Gambar 8,9 dan 10 menunjukkan beberapa kegiatan pelatihan guru, pelatihan tahsin, serta kegiatan Darussal Islamiyah di SMP IT Azizah Darussalam Palembang, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia telah dilakukan secara aktif dan berkelanjutan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.



Gambar 8: Pelatihan guru & tendik di SMP IT Azizah Darussalam Palembang



Gambar 9: Pelatihan Tahsin guru-guru di SMP IT Azizah Darussalam Palembang



Gambar 10: Darussal Islamiyah (siraman Rohani keislaman) Rapat dan evaluasi di setiap hari jum'at

Gambar tersebut menunjukkan adanya adanya program pembinaan kompetensi guru baik dalam aspek profesional maupun keislaman sebagai bentuk pengembangan kualitas tenaga pendidik di SMP IT Azizah Darussalam Palembang. Sekolah rutin melaksanakan pelatihan mengajar, pembinaan Al-Qur'an, munaqsyah hafalan, serta kegiatan evaluasi dan siraman rohani setiap hari Jumat. Hal ini juga terlihat dari keterlibatan langsung guru dalam kegiatan pembinaan dan pelatihan yang dilaksanakan sekolah. Dengan demikian, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMP IT Azizah Darussalam Palembang berjalan dengan baik dan mendukung peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan kompetensi dan nilai-nilai keislaman tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMP IT Azizah Darussalam Palembang terlihat berjalan secara rutin, terjadwal, dan terstruktur melalui berbagai kegiatan pengembangan kompetensi guru, seperti pelatihan mengajar, pembinaan tahsin dan munaqsyah, serta kegiatan Darussal Islamiyah setiap hari Jumat.

Dokumentasi juga menunjukkan adanya keterlibatan aktif guru dalam setiap program pembinaan yang dilaksanakan secara berkelanjutan di lingkungan sekolah. Dengan demikian, pelaksanaan MSDM di sekolah tersebut mendukung peningkatan kompetensi guru secara berkesinambungan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengelolaan SDM berpengaruh terhadap mutu pendidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang, tenaga pendidik memang sudah disiapkan untuk mampu mengasah keahlian siswa untuk mampu bersaing dengan siswa dari sekolah lain untuk meningkatkan mutu Pendidikan, selain dari itu SMP IT Azizah Darussalam Palembang juga sangatlah mengutamakan adab jadi mutu Pendidikan disana tidak hanya terpaku kepada nilai teoritis pemahaman siswa tapi juga didasarkan pada nilai-nilai keislaman yang autentik. Pihak sekolah juga menyiapkan banyak jenis ekstrakurikuler untuk melatih siswa supaya mereka mampu bersaing dalam ajang olimpiade ataupun lomba lainnya.

Pengawasan dan Evaluasi Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan

Monitoring atau pengawasan merupakan hal yang penting dan wajib pelaksanaannya dalam manajemen organisasi. Apabila tidak adanya pengawasan dan kontrol yang dilakukan oleh organisasi maka sulit bagi lembaga untuk mempertahankan eksistensinya walaupun telah dibuat perencanaan dan pelaksanaan secara matang (Primayana, 2016). Pengawasan terhadap hasil pelatihan diadakan supervisi Dimana supervisor memeriksa guru yang sedang mengajar contohnya seperti yang disampaikan oleh Wakil Kesiswaan dan Sarpras ustad Aprianda, S.Pd.:

“Pada saat guru mengajar akan ada tim yang masuk kelas untuk mem supervisi guru tersebut mba ifa, mulai dari penguasaan kelas, penguasaan materi, dsb kekurangan dan kelebihan nya di catat semua untuk ditindak lanjuti saat ini menggunakan digital melalui google form dan sejenisnya.”(Wawancara, 19/04/2026)

Disusul oleh salah satu guru bernama Ustadzah Muslimah, S.Sos. dalam wawancara beliau berkata:

“Di SMP IT Azizah Darussalam menggunakan system 99 bintang Dimana apabila terdapat kesalahan dari guru tersebut maka Bintang nya akan berkurang satu mba ifa, jadi semakin kecil pointnya maka akan menjadi keretakan.”(Wawancara, 19/04/2026)

Selain sistem evaluasi, SMP IT Aziah Darussalam Palembang juga menerapkan sistem penghargaan (*reward*) sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja guru. Penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi, baik dalam bentuk publikasi di media sosial sekolah maupun pemberian insentif berupa uang. Guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dan aktif dalam

memberikan informasi juga mendapatkan penghargaan sebagai bentuk motivasi kerja. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja serta menciptakan budaya kompetitif yang positif di lingkungan sekolah.

Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi, seperti yang di ucapkan Wakil Kesiswaan dan Sarpras Ustad Aprianda, S,Pd.:

“Ketidakhadiran guru yang mengakibatkan terganggunya proses pembelajaran karena harus digantikan oleh guru lain yang telah memiliki beban kerja penuh. Selain itu, terdapat pula permasalahan terkait ketidak konsistenan sebagian guru dalam menjalankan tugas serta pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.”(Wawancara, 19/04/2026)

Untuk mengatasi kendala tersebut, pihak sekolah terus berupaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik melalui pembinaan yang berkelanjutan, baik dalam aspek profesional maupun spiritual, serta merancang strategi pengembangan ke depan guna mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa Pengawasan terhadap hasil pelatihan dan kinerja guru di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilakukan melalui supervisi kelas oleh tim supervisi, yang hasilnya didokumentasikan dan ditindaklanjuti, termasuk melalui sistem digital seperti *Google Form*. Sekolah juga menerapkan penilaian “99 bintang” serta pemberian reward bagi guru berprestasi sebagai motivasi. Namun, masih terdapat kendala seperti ketidakhadiran dan ketidakkonsistenan sebagian guru, sehingga pembinaan berkelanjutan terus dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Untuk menghindari bias data, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada hari rabu 22 April 2026, supervisi guru di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilaksanakan secara langsung di kelas untuk menilai penguasaan kelas, penyampaian materi, dan kinerja guru, kemudian hasilnya dicatat melalui *Google Form*. Peneliti juga menemukan adanya sistem “99 bintang” sebagai evaluasi kinerja serta pemberian *reward* bagi guru berprestasi. Selain itu, terdapat kondisi ketidakhadiran guru yang menyebabkan pergantian jam mengajar oleh guru lain.

Dokumentasi pada Gambar 11, 12, 13, dan 14 menunjukkan bahwa SMP IT Azizah Darussalam Palembang telah melaksanakan kegiatan supervisi dan evaluasi guru secara langsung serta pemberian reward kepada tenaga pendidik sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja guru.



Gambar 11: Supervisi guru & tendik di SMP IT Azizah Darussalam Palembang



Gambar 12: Pemberian Reward guru di SMP IT Azizah Darussalam Palembang



Gambar 13: Proses Supervisi Pengajar SMP IT Azizah Darussalam



Gambar 14: Pemberian Reward Guru SMP IT Azizah Darussalam

Gambar tersebut menunjukkan adanya pengawasan kinerja guru melalui supervisi langsung di kelas oleh tim khusus yang menilai penguasaan materi, pengelolaan kelas, dan proses pembelajaran, serta pemberian apresiasi kepada guru berprestasi sebagai bentuk motivasi. Dengan demikian, pengawasan dan evaluasi SDM di SMP IT Azizah Darussalam Palembang berjalan baik dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, pengawasan dan evaluasi SDM di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilaksanakan melalui supervisi langsung di kelas, pencatatan hasil evaluasi, serta pemberian reward kepada guru berprestasi. Kegiatan ini menunjukkan bahwa proses pengawasan berjalan secara terstruktur, rutin, dan terdokumentasi dengan baik dalam mendukung peningkatan kinerja guru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa evaluasi program dan kinerja guru di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilakukan secara berkala melalui rapat evaluasi rutin setiap hari Jumat dan supervisi pembelajaran langsung di kelas. Hasil supervisi dicatat secara sistematis menggunakan *Google Form*. Sekolah juga menerapkan sistem “99 bintang” sebagai penilaian kinerja guru. Guru yang mengalami penurunan kinerja akan dipanggil untuk klarifikasi dan pembinaan, serta dapat diberhentikan apabila tidak menunjukkan perbaikan.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, manajemen sumber daya manusia di SMP IT Azizah Darussalam Palembang telah dilaksanakan melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Hal ini sejalan dengan teori Malayu Hasibuan (2017) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dan sistematis agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dalam konteks pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Pada tahap perencanaan, sekolah melakukan analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan sebelum tahun ajaran baru dimulai. Hasil penelitian ini relevan dengan teori perencanaan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2023) bahwa perencanaan SDM dilakukan untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Dengan adanya perencanaan yang baik, sekolah dapat menempatkan tenaga pendidik sesuai bidang dan kualifikasinya sehingga proses pembelajaran berjalan lebih efektif.

Pada tahap pelaksanaan, sekolah melaksanakan pelatihan, pembinaan kompetensi, dan pembinaan spiritual bagi guru. Sejalan dengan penelitian Widiyantika dkk (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi guru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, pembinaan nilai-nilai disiplin dan keislaman juga sesuai dengan konsep pendidikan Islam yang menekankan keseimbangan antara kompetensi profesional dan pembentukan karakter.

Dalam tahap pengawasan dan evaluasi, sekolah melakukan supervisi pembelajaran di kelas serta penilaian kinerja melalui rapat evaluasi dan metode “99 bintang”. Selaras dengan teori supervisi pendidikan yang dikemukakan oleh Mulyasa (2007), bahwa supervisi bertujuan membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan dan evaluasi yang berkelanjutan. Pengawasan yang dilakukan sekolah menjadi bentuk kontrol mutu agar proses pembelajaran tetap

berjalan sesuai standar pendidikan yang ditetapkan.

Pemberian penghargaan kepada guru berprestasi juga menunjukkan adanya motivasi kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan teori motivasi dari Abraham Maslow (1970) dalam bukunya *Motivation and Personality* yang menyatakan bahwa penghargaan menjadi salah satu kebutuhan manusia yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja individu. Dengan adanya penghargaan, guru menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Ramayanti dkk (2023), yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan mutu pendidikan melalui pembinaan kompetensi dan evaluasi kinerja guru. Peningkatan mutu pendidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang terlihat dari kualitas pembelajaran, kedisiplinan guru, pengembangan kegiatan siswa, serta penanaman nilai-nilai keislaman dalam lingkungan sekolah.

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan beberapa kendala, seperti absensi guru dan kurang konsistennya sebagian tenaga pendidik dalam menjalankan tugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memerlukan pengawasan dan pembinaan yang berkelanjutan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Afor dkk (2022) yang menyatakan bahwa efektivitas manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh pengawasan dan evaluasi yang konsisten.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, terarah, dan berkelanjutan. Pengelolaan tersebut mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara sistematis untuk memastikan kualitas pembelajaran tetap terjaga. Temuan ini juga menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam membentuk guru yang profesional, disiplin, dan memiliki kompetensi yang baik, sehingga berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori dan penelitian sebelumnya bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang profesional, disiplin, dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dari penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM di SMP IT Azizah Darussalam Palembang telah dilakukan melalui berbagai

aspek manajemen yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, lembaga pendidikan tersebut melakukan analisis terhadap kebutuhan guru dan tenaga pendidikan sebelum memasuki tahun ajaran baru. Saat pelaksanaan, sekolah memberikan pelatihan dan pembinaan kepada para guru untuk meningkatkan profesionalisme serta mutu pembelajaran. Pengawasan dilakukan melalui supervisi di kelas dan evaluasi rutin terhadap kinerja para guru, serta pemberian penghargaan untuk memotivasi tenaga pendidik.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Ini terlihat dari peningkatan dalam kualitas pembelajaran, disiplin guru, pengembangan karakter siswa, serta terbentuknya suasana pendidikan yang lebih baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaannya, seperti ketidakhadiran guru dan kurangnya konsistensi dari sebagian tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, diperlukan upaya pembinaan, pengawasan, serta pengembangan kompetensi secara terus-menerus agar mutu pendidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dapat terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afor, S., Arkiang, F., Ola, M. I., & Yanti, S. (2022). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Kependidikan Dan Keislaman*, 11(2), 164–175. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v11i2.589>
- Aimah, S., & Laeliah, N. (2021). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 3(1), 32. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v3i1.1003>
- Aprianda. (2026a). *Wawancara, Jum'at, 24/04/2026*. SMP IT Azizah Darussalam Palembang.
- Aprianda. (2026b). *Wawancara, Minggu, 19/04/2026*. SMP IT Azizah Darussalam Palembang.
- Bahri, M. dan S. Y. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA Muhammadiyah Selong. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(1), 83–85. Retrieved from journal.literasisains.id/index.php/MAMEN
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet*.
- Deni Pandu Putra Kusuma, & A. N. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 286. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di

- Smp IT. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 3(2), 119. <https://doi.org/DOI:1015575/isema.v3i2.5006>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, W. dan. (2019). Pengaruh gaya komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada biro komunikasi layanan masyarakat Kemdikbud Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*, 6(2), 174–176.
- Jf, N. Z., & Latif, M. A. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1), 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.35473/ijec.v2i1.415>
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mulyasa. (2007). *Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslimah. (2026a). *Wawancara, Minggu, 19/04/2026*. SMP IT Azizah Darussalam Palembang.
- Muslimah. (2026b). *Wawancara, Rabu, 22/04/2026*. SMP IT Azizah Darussalam Palembang.
- Ningsih., A. W. (2026). *Wawancara, Minggu, 19/04/2026*. SMP IT Azizah Darussalam Palembang.
- Pandi, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator. Cet. 2*. Pekanbaru: Pekanbaru Riau: Zanafra Publising. ([penerbit.zanafra.com][1]) [1]: https://penerbit.zanafra.com/?utm_source=chatgpt.com “Zanafra Publishing – Penerbit Zanafra Publishing Pekanbaru Riau.”
- Primayana, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Ramayanti, A., Erihadiana, M., & Muhibinsyah, M. (2023). (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan , Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pengandaran. *Al-Ulum Jurnal, Pemikiran Dan Penelitian Keislaman .,* 10(2), 130–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.31102/alulum.10.2.2023>.
- Richard L. Daft, Alan Benson (Lecturer in management), B. H. (2020). *Management*. Cengage Learning.
- Siagan, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Kencana Prenada Media Group.
- Syarbini, J. J. & A. (2013). *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi*. Bandung:

Alfabeta.

Widiyantika, Syafrizal, M. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Washliyah Amplas. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 9(1), 2.

Zahroh, A. (2014). Total Quality Management “teori dan praktek manajemen untuk Media., mendongkrak mutu pendidikan”. In *Total Quality Management “teori dan praktek manajemen untuk Media., mendongkrak mutu pendidikan”*.