



## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DI SMP PLUS AL-ISHLAH

Hilmi Shofyan<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Institut Agama Islam At-Taqwa Bondowoso, Indonesia

Email : hilmishofyan14@gmail.com<sup>1</sup>

---

### Abstract :

*Effective Human Resource Management (HRM) is critical in education, especially in teacher management. Qualified and professional teachers play a direct role in the success of learning, so teacher HR management must be carried out carefully to ensure optimal teaching quality. This study uses a descriptive qualitative approach with a case study method, focusing on human resource management (HRM) at SMP Plus Al-Ishlah and its impact on teaching quality. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation, with research subjects including the principal and teachers. Source triangulation was carried out to increase the validity of the results, comparing data from interviews, observations, and HRM policy documents. Data analysis used the Miles and Huberman interactive model, including data reduction, data presentation, and concluding. The results of this study indicate that Human Resource Management (HRM) at SMP Plus Al-Ishlah focuses on teacher management to improve the quality of education. The process begins with teacher needs planning, strict selection through tests and interviews, and ongoing training such as workshops to improve teaching skills. Performance assessments are carried out systematically to ensure teacher professionalism. A conducive work environment is also built through a spirit of togetherness and openness, supporting teachers to continue to develop and commit. This approach ensures that the quality of education is maintained through the dedication of professional teachers.*

**Keywords :** Human Resource Management, SMP plus Al-Ishlah

### Abstrak :

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif sangat penting dalam pendidikan, terutama dalam pengelolaan guru. Guru yang berkualitas dan profesional berperan langsung dalam keberhasilan pembelajaran, sehingga pengelolaan SDM guru harus dilakukan secara cermat untuk memastikan kualitas pengajaran yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, berfokus pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) di SMP Plus Al-Ishlah dan dampaknya terhadap kualitas pengajaran. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan subjek penelitian meliputi kepala sekolah dan guru. Triangulasi sumber dilakukan untuk meningkatkan validitas hasil, membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumen kebijakan MSDM. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di SMP Plus Al-Ishlah berfokus pada pengelolaan guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Proses dimulai dengan perencanaan kebutuhan guru, seleksi ketat melalui tes dan wawancara, serta pelatihan berkelanjutan seperti workshop untuk meningkatkan keterampilan mengajar. Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis untuk memastikan profesionalisme guru. Lingkungan kerja yang kondusif juga dibangun melalui semangat kebersamaan dan keterbukaan, mendukung guru untuk terus berkembang dan berkomitmen. Pendekatan ini memastikan kualitas pendidikan tetap terjaga melalui dedikasi guru yang profesional.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, SMP plus Al-Ishlah

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah dasar yang paling krusial dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan diharapkan dapat menghasilkan individu yang cerdas, kreatif, inovatif, berpikiran terbuka, dan memiliki karakter yang baik (Khofi, 2024). Suatu negara dapat dikatakan maju jika tingkat pendidikan masyarakatnya tinggi, kualitas kesehatan penduduknya baik, tercermin dalam usia harapan hidup yang tinggi, serta pendapatan yang semakin meningkat dan distribusinya semakin merata (Lestari et al., 2023).

Dalam perspektif Islam, pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan manusia yang handal dan siap menghadapi tantangan zaman (Alfian & Ilma, 2023). SDM yang unggul merupakan hasil dari investasi pendidikan jangka panjang yang dikenal sebagai human investment. Pengembangan SDM bukanlah masalah yang sederhana karena memerlukan pemikiran dan langkah-langkah aksi yang sistematis dan serius, dengan tujuan untuk mengembangkan seluruh potensi dasar manusia agar dapat berfungsi secara optimal (Jamaludin et al., 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai komponen utama dalam pendidikan dianggap sebagai kunci keberhasilan pendidikan, yang harus dibina dan dikembangkan secara berkesinambungan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan mampu menjalankan fungsinya dengan profesional. SDM yang berkualitas dan profesional merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditawar dalam usaha peningkatan mutu pendidikan (Agustin et al., 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran kunci dalam pendidikan, baik sebagai penggerak maupun tujuan utama pembangunan di bidang ini. Kualitas SDM yang meningkat, ditandai oleh semakin banyaknya tenaga pendidik profesional, akan mendukung tercapainya pendidikan yang berkualitas. SDM yang berkualitas menjadi faktor utama keberhasilan pembangunan pendidikan serta hasil yang ingin dicapai dalam mencetak generasi penerus yang unggul.

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource. Pentingnya SDM harus disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk dalam manajemen pendidikan Islam. Meskipun teknologi berkembang pesat, faktor manusia tetap memegang peran utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Bahkan, dapat dikatakan bahwa manajemen pada dasarnya adalah manajemen SDM, karena SDM adalah inti dari manajemen itu sendiri (Azmi et al., 2023).

Setiap lembaga pendidikan membutuhkan SDM guru yang berkualitas sebagai tenaga kerja utama. Guru tidak hanya mengisi posisi penting, tetapi juga bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang berdampak langsung pada keberhasilan proses pembelajaran (Priyatna, 2016). Lembaga pendidikan perlu memastikan bahwa guru yang direkrut sesuai dengan kebutuhan, serta memberikan upaya pengembangan, pemeliharaan, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan (Hambali, 2016). Hal ini penting karena guru adalah aktor utama dalam pendidikan, memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Guru yang berkualitas dapat membantu mencapai tujuan pendidikan, yaitu mencetak siswa yang cerdas secara intelektual sekaligus memiliki karakter yang kuat (Faiz & Kurniawaty, 2022).

SMP Plus Al-Ishlah adalah sebuah sekolah yang berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas dengan melibatkan seluruh unsur yang ada dalam pengelolaannya. Salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan tersebut adalah kualitas tenaga pendidik, yang dalam hal ini adalah guru. Guru memiliki peran yang sangat strategis dalam menyampaikan ilmu pengetahuan, membimbing siswa, dan membentuk karakter mereka. Namun, untuk mencapai kualitas pengajaran yang optimal, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Proses rekrutmen guru yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, serta penilaian kinerja yang sistematis merupakan bagian penting dalam memastikan bahwa para guru mampu melaksanakan tugasnya dengan profesional dan bertanggung jawab.

SMP Plus Al-Ishlah telah menerapkan berbagai tahapan dalam

manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk memastikan para guru tidak hanya memenuhi persyaratan administratif, tetapi juga memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan di SMP Plus Al-Ishlah dan dampaknya terhadap kualitas pengajaran dan keberhasilan pendidikan di sekolah tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Fokus utama dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) di SMP Plus Al-Ishlah dan dampaknya terhadap kualitas pengajaran serta keberhasilan pendidikan di sekolah tersebut.

Penelitian dilakukan di SMP Plus Al-Ishlah, yang berlokasi di Jl. Raya No.17-19 KM.07, Dadapan, Kec. Grujugan, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur 68261. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan subjek kepala sekolah dan guru di SMP Plus Al-Ishlah. Wawancara untuk memahami penerapan MSDM, observasi untuk mengamati interaksi, dan dokumentasi untuk memperoleh data kebijakan MSDM serta laporan kinerja guru.

Untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas, triangulasi sumber digunakan dengan membandingkan data dari wawancara kepala sekolah, wawancara guru, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, melalui reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di SMP Plus Al-Ishlah menjadi salah satu prioritas utama kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Pengelolaan yang efektif memastikan para guru dapat

melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab sesuai dengan deskripsi kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian di SMP Plus Al-Ishlah, penerapan MSDM di sekolah ini melibatkan beberapa tahapan penting yang saling mendukung dalam membangun kinerja dan komitmen guru. Tahapan tersebut dirancang untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia berjalan secara optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan sekolah. Adapun hasil penelitian di SMP Plus Al-Ishlah menemukan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri dari beberapa tahapan yakni sebagai berikut :

Gambar 1 : Konsep MSDM di SMP Plus Al-Ishlah



### Perencanaan

Perencanaan pada dasarnya adalah proses pengambilan keputusan mengenai tujuan yang ingin dicapai, langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut, dan penentuan siapa yang akan melaksanakan tugas-tugas tersebut (Merentek et al., 2023). Melalui perencanaan SDM, kebutuhan

sekolah akan guru, baik dari segi jumlah maupun kualitas, dapat dipersiapkan dan diantisipasi lebih awal. Hal ini membantu mencegah masalah seperti kelebihan guru atau ketidaksesuaian antara kompetensi guru yang tersedia dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran di sekolah (Sangsurya et al., 2021).

Perencanaan merupakan inti dari manajemen, terutama dalam pengelolaan tenaga pendidik. Di SMP Plus Al-Ishlah, perencanaan terkait pengadaan guru dilakukan berdasarkan kebutuhan sekolah, memastikan bahwa jumlah dan kualitas guru sesuai dengan visi pendidikan yang ingin dicapai. Tidak setiap semester atau tahun sekolah memerlukan tambahan guru baru, sehingga proses perencanaan ini dilakukan dengan cermat dan efisien.

Sebagai sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan, perencanaan sumber daya manusia, khususnya terkait tenaga pendidik, harus mendapatkan persetujuan dari Yayasan. Rekomendasi dari pihak sekolah menjadi dasar utama dalam proses ini. Dalam beberapa situasi, Yayasan bahkan secara proaktif menanyakan kebutuhan tambahan tenaga pendidik kepada sekolah. Jika kebutuhan guru baru teridentifikasi, Yayasan memberikan wewenang kepada sekolah untuk mengelola proses seleksi. Proses ini melibatkan tes dan wawancara yang bertujuan untuk menilai kemampuan calon guru, memastikan mereka memiliki kompetensi yang sesuai untuk mendukung misi pendidikan SMP Plus Al-Ishlah.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dipahami bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama dalam pengelolaan guru, penting untuk memastikan jumlah dan kualitas guru sesuai kebutuhan sekolah. Di SMP Plus Al-Ishlah, perencanaan dilakukan dengan cermat dan melibatkan Yayasan untuk menyetujui kebutuhan guru. Proses seleksi melalui tes dan wawancara memastikan guru yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai untuk mendukung misi pendidikan sekolah.

### **Rekrutmen**

Rekrutmen dapat diartikan sebagai proses untuk mencari dan menarik

calon pelamar yang memenuhi kualifikasi guna mengisi posisi yang kosong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Nurmasyitah et al., 2023). Rekrutmen guru adalah proses untuk memperoleh tenaga pendidik yang tepat untuk mengisi posisi tertentu di sekolah (Kesumaningrum et al., 2021). Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan guru berkualitas melalui serangkaian tahapan, serta menentukan kebutuhan tenaga pengajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Arfin, 2022).

Peningkatan kualitas pendidikan bergantung pada perbaikan proses rekrutmen. Oleh karena itu, SMP Plus Al-Ishlah merekrut sumber daya manusia dengan mempertimbangkan kemampuan pelamar. Proses rekrutmen sangat penting karena kualitas tenaga kerja yang dimiliki organisasi bergantung pada kualitas rekrutmen itu sendiri. Rekrutmen bertujuan membangun cadangan calon karyawan sesuai rencana sumber daya manusia. Pelamar yang mengajukan permohonan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh kepala sekolah dan Yayasan Alma'arif sebelum keputusan diterima atau ditolak. Persyaratan bagi tenaga pendidik atau karyawan meliputi:

- a. Berhaluan *Ahlus Sunnah Wal Jama'ah*,
- b. Memiliki pendidikan yang relevan dan berpengalaman,
- c. Memiliki minimal nilai IP 3,20 dan Mengenakan jilbab bagi pelamar perempuan.

Pelamar yang memenuhi syarat akan mengikuti seleksi berupa tes dan wawancara untuk memastikan kecocokan mereka dengan posisi yang ditawarkan. Proses seleksi ini biasanya terdiri dari beberapa tahapan, termasuk tes tertulis yang dirancang untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas yang akan diemban. Selain itu, pelamar juga akan mengikuti wawancara yang bertujuan untuk menggali lebih dalam potensi, pengalaman, serta visi mereka dalam mendukung tujuan organisasi atau lembaga.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa rekrutmen guru

adalah proses penting untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan sekolah. SMP Plus Al-Ishlah melakukan rekrutmen dengan mempertimbangkan kemampuan pelamar dan memastikan mereka memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Proses seleksi melibatkan tes dan wawancara untuk memastikan kecocokan pelamar dengan posisi yang dibutuhkan. Rekrutmen yang baik berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan sekolah.

### **Seleksi**

Setelah proses rekrutmen calon guru selesai, langkah berikutnya adalah seleksi. Proses seleksi adalah serangkaian tahapan yang harus dilalui oleh pelamar untuk menentukan apakah mereka diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Setiap perusahaan memiliki prosedur seleksi yang berbeda, namun umumnya mencakup evaluasi persyaratan, tes, wawancara, dan ujian fisik. Berbagai jenis metode digunakan dalam proses seleksi untuk mengevaluasi persyaratan, khususnya dalam tahap pengujian (Syafitri et al., 2023).

Seleksi merupakan tahap penting untuk mengumpulkan informasi yang digunakan dalam mengevaluasi dan memutuskan calon guru yang paling sesuai dengan kebutuhan sekolah (Utamy, 2020). Proses ini memastikan bahwa guru yang diterima memiliki kompetensi dan kemampuan yang mendukung tujuan pendidikan sekolah, baik dalam jangka pendek maupun panjang (Zaky, 2021).

Di SMP Plus Al-Ishlah, seleksi guru dilakukan melalui tes dan wawancara yang dipimpin oleh kepala sekolah atau wakil kepala bidang kurikulum. Tes seleksi biasanya mencakup simulasi program mengajar untuk menilai kemampuan calon guru dalam menyampaikan materi kepada siswa. Pelamar yang lolos seleksi awal akan menerima Surat Keterangan (SK) pertama untuk masa kerja percobaan selama enam bulan yang dikeluarkan oleh Yayasan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru yang diterima mampu menjalankan tugas secara profesional sesuai standar sekolah.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa seleksi merupakan tahap penting setelah rekrutmen untuk memastikan calon guru memiliki



kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Di SMP Plus Al-Ishlah, seleksi dilakukan melalui tes dan wawancara, termasuk simulasi mengajar untuk menilai kemampuan calon guru. Pelamar yang lolos seleksi awal menerima Surat Keterangan untuk masa percobaan, memastikan mereka dapat menjalankan tugas dengan profesional sesuai standar sekolah.

### **Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan dapat merubah sikap karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif (Haryati, 2019). Pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi, karena dapat meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik (Cahya et al., 2021).

Pelatihan dan pengembangan memiliki perbedaan dalam tujuan pelaksanaannya, di mana pengembangan bertujuan untuk peningkatan kemampuan dalam jangka panjang (Suryani & Rindaningsih, 2023).. Pengembangan adalah proses pembelajaran bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga mereka dapat memperbaiki posisi dan berkembang lebih baik di masa depan (Hardityo et al., 2021). Pelatihan dan pengembangan menjadi elemen penting dalam manajemen untuk memastikan tenaga kerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif, menghadapi tanggung jawab baru, dan beradaptasi dengan perubahan. Pelatihan berfokus pada pengajaran keterampilan kerja, sedangkan pengembangan bertujuan meningkatkan kapasitas karyawan untuk menghadapi tantangan baru.

Di SMP Plus Al-Ishlah, berbagai program pelatihan dan pengembangan dilakukan, seperti penataran, kursus, pelatihan, studi banding ke sekolah yang lebih maju, dan workshop bagi guru. Workshop rutin diadakan setiap bulan pada Kamis minggu pertama. Selain itu, kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dilaksanakan dengan bekerja sama dengan SMP Plus Al-Ishlah

untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan bagian penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, khususnya guru. Pelatihan fokus pada peningkatan keterampilan kerja, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan jangka panjang. Di SMP Plus Al-Ishlah, program pelatihan dan pengembangan seperti workshop, kursus, dan studi banding dilakukan secara rutin untuk memastikan kualitas pengajaran dan mempersiapkan guru menghadapi tantangan baru. Kedua program ini membantu guru dalam menjalankan tugas dengan lebih efektif dan beradaptasi dengan perubahan dalam pendidikan

### **Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru merupakan bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia di sekolah, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana guru menguasai program pengajaran, pendidikan, atau pelatihan tertentu (Muslimin, 2020). Sistem penilaian ini dirancang secara formal dan terstruktur untuk mengevaluasi kinerja guru dalam berbagai aspek, seperti perilaku kerja, hasil pengajaran, tingkat kehadiran, dan pelaksanaan tugas sebagai tenaga pendidik (Sauri & Hanafiah, 2022).

Penilaian kinerja guru sangat diperlukan di madrasah atau sekolah, karena memberikan gambaran yang jelas mengenai pencapaian dan efektivitas pengajaran yang dilakukan oleh guru (Oktarian et al., 2023). Selain itu, sistem penilaian ini berfungsi untuk menilai produktivitas dan efektivitas kerja guru, serta memastikan bahwa hasilnya dapat memberikan manfaat bagi guru itu sendiri, siswa, sekolah, dan masyarakat secara keseluruhan (Fitriyana et al., 2024). Penilaian kinerja guru di SMP Plus Al-Ishlah, dilakukan dengan mempertimbangkan tiga aspek utama sebagai berikut:

#### **a. Kemampuan Administrasi**

Guru harus mampu mengelola tugas administratif yang menjadi tanggung jawabnya, seperti menyusun perangkat pembelajaran, laporan

hasil belajar siswa, dan dokumen terkait tugas profesinya. Kinerja administrasi yang baik mencerminkan tanggung jawab dan kemampuan guru dalam mengelola aspek non-pengajaran.

b. Kinerja Pengajaran

Guru dinilai dari kemampuan mereka dalam mengajar, termasuk penyampaian materi yang efektif, penggunaan metode pengajaran yang inovatif, dan pemanfaatan teknologi pendukung. Selain itu, guru juga diharapkan memiliki jiwa pendidik, yaitu kemampuan untuk membangun hubungan emosional yang baik dengan siswa melalui pendekatan kejiwaan, sehingga menciptakan suasana belajar yang nyaman dan produktif.

c. Motivasi dan Semangat Kerja

Semangat dan motivasi kerja yang tinggi menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja guru. Guru yang berprestasi adalah mereka yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas, bahkan dalam situasi yang penuh tantangan. Semangat kerja ini menjadi kunci dalam menciptakan pembelajaran yang inspiratif dan berkualitas.

Dengan penilaian kinerja yang terarah dan berkelanjutan, SMP Plus Al-Ishlah berkomitmen untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pendidikan melalui evaluasi menyeluruh terhadap kinerja para gurunya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa penilaian kinerja guru penting untuk mengukur penguasaan program pengajaran dan efektivitas pengajaran di sekolah. Di SMP Plus Al-Ishlah, penilaian dilakukan berdasarkan tiga aspek utama: kemampuan administrasi, kinerja pengajaran, dan motivasi kerja. Penilaian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan profesionalisme guru, memastikan tugas mereka dilaksanakan dengan efektif dan profesional.

### **Membangun dan Mengembangkan Hubungan Kerja yang Efektif**

Setelah berhasil merekrut guru yang sesuai dengan kebutuhan, langkah selanjutnya adalah memastikan mereka tetap termotivasi dan berkomitmen

terhadap tugasnya. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan penghargaan atas kinerja mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Tujuannya adalah agar para guru merasa nyaman, dihargai, dan terpacu untuk memberikan yang terbaik dalam mendidik siswa.

Membangun hubungan kerja yang efektif di sekolah sangat penting untuk menciptakan dan mengembangkan budaya kerja yang selaras dengan visi dan misi pendidikan (Lasmi et al., 2022). Hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, dan staf lainnya membantu memperkenalkan nilai-nilai sekolah kepada seluruh anggota, memberikan mereka identitas yang jelas (Aprinawati et al., 2024). Hal ini menginspirasi mereka untuk berkomitmen pada tujuan bersama, serta memperkuat keyakinan dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Dengan hubungan kerja yang solid, budaya kerja yang efektif dan efisien dapat tercipta, mendukung pencapaian kualitas pendidikan yang optimal (Turnip & Naibaho, 2023). Selain itu, hubungan yang kuat ini juga akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan kolaborasi antaranggota sekolah, sehingga dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif dan produktif bagi siswa.

Di SMP Plus Al-Ishlah, kepala sekolah menekankan pentingnya membangun hubungan kerja yang baik dengan para guru. Semangat kebersamaan dan keterbukaan selalu dijaga untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kepala sekolah juga mendorong terciptanya hubungan yang penuh kepercayaan, sehingga para guru merasa didukung dalam menjalankan tugas mereka. Dengan pendekatan ini, kualitas pendidikan dapat terus ditingkatkan melalui dedikasi dan profesionalisme guru.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa setelah berhasil merekrut guru yang tepat, langkah penting selanjutnya adalah memastikan mereka tetap termotivasi dan berkomitmen dengan memberikan penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Membangun hubungan kerja yang efektif sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang selaras dengan visi pendidikan, memperkuat komitmen pada tujuan bersama, dan meningkatkan kualitas pendidikan. Di SMP Plus Al-Ishlah, kepala sekolah

berfokus pada menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh kepercayaan, yang pada gilirannya mendukung peningkatan kualitas pendidikan melalui dedikasi dan profesionalisme guru.

## KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di SMP Plus Al-Ishlah sangat berfokus pada pengelolaan guru sebagai elemen utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Proses dimulai dengan perencanaan yang matang terkait kebutuhan guru yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Seleksi guru dilakukan secara selektif melalui tes dan wawancara untuk memastikan hanya guru yang berkualitas dan sesuai kualifikasi yang diterima. Setelah diterima, guru-guru diberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, seperti workshop rutin dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan pengetahuan mereka. Program ini bertujuan untuk mempersiapkan guru dalam menghadapi tantangan baru dan meningkatkan kualitas pengajaran di kelas.

Penilaian kinerja guru dilakukan secara sistematis, meliputi aspek administrasi, pengajaran, serta motivasi kerja. Penilaian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap guru dapat melaksanakan tugas dengan profesionalisme tinggi dan memberikan dampak positif bagi siswa.

Selain itu, SMP Plus Al-Ishlah juga menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan para guru melalui semangat kebersamaan dan keterbukaan. Lingkungan kerja yang kondusif ini mendukung para guru untuk terus berkembang dan berkomitmen pada tugas mereka sebagai pendidik. Dengan pendekatan MSDM yang terintegrasi ini, kualitas pendidikan di SMP Plus Al-Ishlah dapat terus ditingkatkan melalui profesionalisme dan dedikasi guru.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustin, N. A. Y., Bukhori, I., & Ma'arif, M. A. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Di SMP Miftahul Hasanain. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 1940-1944.

- Alfian, R. N., & Ilma, M. (2023). Menakar Peluang dan Tantangan dalam Membidik Strategi Pendidikan Islam di Era Globalisasi. *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 71-83.
- Aprinawati, A., Zhurfiy, N. N., Sianturi, P. W., Sahira, S., Kelaury, S. A., & Khaira, I. (2024). Membangun Jaringan Komunikasi Efektif Dalam Organisasi: Analisis Terhadap Hambatan Dan Solusinya. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (Jrpp)*, 7(4), 15961-15969.
- Arfin, A. L. (2022). Peran departemen sumber daya manusia dalam perencanaan, rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan sdm unggul. *Efektor*, 9(2), 272-285.
- Azmi, F., Handoko, H., Ningsih, A. D., Hanum, R., Tarmizi, A., & Hamdan, H. (2023). Manajemen Transdisipliner Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 15 Islam Terpadu Kota Binjai. *Journal on Education*, 5(3), 8412-8440.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Faiz, A., & Kurniawaty, I. (2022). Urgensi Pendidikan Nilai di Era Globalisasi. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3222-3229.
- Fitriyana, F., Dwiyono, Y., & Haryaka, U. (2024). Manajemen Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Kaibun Kabupaten Kutai Timur. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(4), 1521-1534.
- Hambali, M. (2016). Manajemen pengembangan kompetensi guru PAI. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (J-MPI)*, 1(1), 75-89.
- Hardityo, Alam Fabian, and Arasy Fahrullah. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Pt Jamkrindo Cabang Surabaya." *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 4(1): 78-87. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n1.p78-87>.
- Haryati, R. Ati. 2019. "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan

- Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta." *Widya Cipta -Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 3 (1): 91-98.  
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Jamaludin, S., Mulyasa, E., & Sukandar, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Study Deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 1(2), 13-27.
- Kesumaningrum, M., Lan, W. P., Sulaiman, F., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 416-418).
- Khofi, M. B. (2024). Pendidikan Karakter Pada Ekstrakurikuler Panahan Di Ma Atqia Bondowoso. *ICHES: International Conference on Humanity Education and Society*, 1-19
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2022). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35-45.
- Lestari, A., Sumual, T., & Ushoh, E. (2023). Literatur Review: Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Binagogik*, 10(1), 184-198.
- Merentek, T. C., Sumual, T. E., Ushoh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Masa Depan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 29-35.
- Muslimin, M. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 193-200.
- Nurmasiyah, P., Amini, A., Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 2046-2052.
- Oktarian, A., Sulkhan, A., & Wahono, A. M. (2023). Penilaian Kinerja Guru

- Berprestasi Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Kerja Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(8), 1455-1464.
- Priyatna, M. (2016). Manajemen pengembangan sdm pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21-21.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766-778.
- Sauri, S., & Hanafiah, H. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 2099-2104.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.
- Syafitri, D., Ilham, R. N., Sandi, S. P. H., & Hidayaty, D. E. (2023). Rekrutmen Dan Seleksi Sdm Pada Umkm Konveksi Dan Sablon Braveryproject. ID. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(15), 93-97.
- Turnip, N. L., & Naibaho, D. (2023). Peran Guru Dalam Membangun Hubungan Yang Kuat Melalui Keterampilan Berkomunikasi Yang Efektif Dengan Siswa, Wali Peserta Didik Dan Sesama Guru. *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 146-150.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.
- Widodo, S. T. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus pada Sekolah Regrouping di SDN Petompon 02). *Educational Management*, 3(2).
- Zaky, M. (2021). Penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 112-123.