

**STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DI SDIT EL-HAQ SIDOARJO**

Muhammad Iftitach Chanifuddin

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Indonesia
muhammadiftitach99@gmail.com

koresponden Author

Ida Rindaningsih

rindaningsih1@umsida.ac.id (Primary Contact)
Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Abstrak

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM) di SDIT El-Haq Sidoarjo. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengungkapkan berbagai strategi yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Strategi yang diterapkan meliputi pelatihan rutin bagi tenaga pendidik, pengembangan kompetensi melalui workshop tematik, serta upaya membangun budaya kerja kolaboratif di lingkungan sekolah. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya evaluasi kinerja secara berkala dan pemberian penghargaan sebagai bentuk motivasi kepada tenaga pendidik. Tantangan yang dihadapi mencakup keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran maupun infrastruktur pendukung, serta resistensi terhadap perubahan di antara beberapa tenaga pendidik. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi ini memberikan dampak positif yang signifikan. Peningkatan kinerja guru, kualitas pendidikan yang lebih baik, dan terciptanya budaya kerja yang harmonis menjadi beberapa manfaat utama dari implementasi strategi tersebut. Studi ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan manajemen SDM di sekolah berbasis Islam, khususnya dalam konteks pendidikan di Indonesia.

Kata kunci : Kualitas, ADM

Abstract

This study aims to identify and analyze strategies for improving the quality of human resource (HR) management at SDIT El-Haq Sidoarjo. Using a descriptive qualitative

approach, the research reveals various strategies implemented, challenges encountered, and their impact on the quality of education. The strategies include regular training for educators, competency development through thematic workshops, and efforts to foster a collaborative work culture within the school environment. The study also highlights the importance of periodic performance evaluations and the provision of rewards as a form of motivation for educators. Challenges faced include limited resources, both in terms of budget and supporting infrastructure, as well as resistance to change among some educators. Nonetheless, the findings indicate that these strategies have a significantly positive impact. Improved teacher performance, enhanced education quality, and the creation of a harmonious work culture are among the key benefits of implementing these strategies. This study provides valuable contributions to the development of HR management in Islamic-based schools, particularly in the context of education in Indonesia.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang merupakan salah satu pilar utama pembangunan suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada kurikulum dan fasilitas, tetapi juga pada pengelolaan SDM yang optimal. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa "manajemen SDM yang efektif adalah kunci dalam mencapai tujuan organisasi." Pernyataan ini relevan dalam konteks sekolah, di mana keberhasilan institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan dedikasi tenaga pendidik serta staf administratif.

Dalam konteks Indonesia, pengelolaan SDM di sektor pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya kualitas pelatihan bagi tenaga pendidik dan staf sekolah, serta kurangnya motivasi kerja yang berdampak pada kinerja individu dan kolektif. Hasibuan (2016) menekankan bahwa "SDM yang berkualitas hanya dapat dicapai melalui proses pelatihan yang berkelanjutan dan sistem evaluasi yang terukur." Namun, pelaksanaan pelatihan yang efektif sering kali terhambat oleh keterbatasan anggaran dan kurangnya infrastruktur pendukung.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan pentingnya peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini mencakup penyediaan pelatihan berkelanjutan, peningkatan kompetensi

pedagogis, dan penerapan evaluasi berbasis kinerja yang adil dan objektif. Meskipun kebijakan ini telah memberikan arah yang jelas, implementasinya masih membutuhkan upaya yang signifikan, terutama di sekolah-sekolah dengan sumber daya terbatas.

Sebagai salah satu institusi pendidikan berbasis Islam, SDIT El-Haq Sidoarjo menghadirkan contoh menarik dalam penerapan strategi manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sekolah ini mengintegrasikan nilai-nilai Islami ke dalam setiap aspek pengelolaannya, yang mencakup pengembangan kompetensi tenaga pendidik, penciptaan budaya kerja yang kolaboratif, dan evaluasi kinerja yang berorientasi pada peningkatan kualitas. Menurut Kotler dan Keller (2016), "inovasi dalam manajemen adalah elemen penting dalam menghadapi dinamika lingkungan yang berubah cepat." Inovasi ini mencakup penerapan teknologi dalam pembelajaran, pengembangan program pelatihan yang relevan, serta penyediaan sistem reward yang memotivasi tenaga kerja.

Namun, seperti yang disampaikan oleh Mangkunegara (2017), tantangan terbesar dalam pengelolaan SDM adalah resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya. Dalam konteks SDIT El-Haq, tantangan ini mencakup adaptasi terhadap kebijakan baru, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan penyediaan fasilitas tambahan yang mendukung program pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam strategi-strategi manajemen SDM yang diterapkan di SDIT El-Haq serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Manajemen SDM di sekolah berbasis Islam seperti SDIT El-Haq juga memiliki tantangan unik yang tidak dihadapi oleh sekolah umum. Salah satunya adalah kebutuhan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islami ke dalam sistem manajemen sekolah. Wahjosumidjo (2016) menyatakan bahwa "kepemimpinan dalam konteks pendidikan tidak hanya tentang pengelolaan, tetapi juga membangun moralitas dan karakter." Oleh karena itu, pendekatan yang holistik diperlukan untuk memastikan bahwa aspek-aspek spiritual, moral, dan profesional dapat berjalan selaras.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai strategi peningkatan kualitas SDM di SDIT El-Haq. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai proses, tantangan, dan hasil dari implementasi strategi yang dilakukan oleh sekolah. Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai pengalaman, pandangan, dan tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM. Selain itu, dilakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas sekolah, seperti pelaksanaan pelatihan, rapat koordinasi, dan kegiatan belajar-mengajar. Analisis dokumen internal, seperti laporan kegiatan, kebijakan sekolah, dan hasil evaluasi kinerja, juga digunakan untuk melengkapi data.

Proses analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik. Teknik ini mencakup tiga tahapan utama: pengkodean data untuk mengidentifikasi tema utama, pengelompokan tema berdasarkan kesamaan konsep, dan interpretasi hasil untuk menarik kesimpulan yang relevan. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber data, diskusi dengan pakar pendidikan, dan peninjauan ulang hasil analisis dengan pihak sekolah untuk memastikan akurasi dan keabsahan temuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Peningkatan Kualitas SDM

1. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi SDIT El-Haq secara rutin mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan staf administratif. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan kompetensi pedagogis, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengelolaan kelas yang efektif. Misalnya, pelatihan intensif mengenai pembelajaran berbasis teknologi diadakan setiap semester untuk meningkatkan keterampilan guru dalam menggunakan perangkat digital. Selain itu, pelatihan ini dirancang untuk mendukung implementasi kurikulum berbasis Islami, sehingga nilai-nilai agama dapat diintegrasikan dengan baik dalam proses pembelajaran.

2. Peningkatan Budaya Kerja Kolaboratif Salah satu inisiatif penting yang diterapkan adalah penerapan sistem kerja tim. Guru-guru dikelompokkan dalam tim pengembangan kurikulum, tim evaluasi kinerja siswa, dan tim pengembangan ekstrakurikuler. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga membangun rasa saling percaya di antara tenaga pendidik. Selain itu, kolaborasi ini memungkinkan pertukaran ide dan pengalaman yang memperkaya kualitas pembelajaran di kelas.
3. Sistem Evaluasi dan Reward Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu. Guru yang menunjukkan kinerja baik diberikan insentif berupa bonus atau penghargaan non-materi, seperti penghargaan "Guru Teladan." Sistem ini dirancang untuk memotivasi tenaga pendidik agar terus meningkatkan kualitas kinerjanya.

Tantangan yang Dihadapi

1. Keterbatasan Sumber Daya Salah satu tantangan utama adalah terbatasnya anggaran untuk pelatihan. Anggaran pendidikan yang tersedia lebih banyak digunakan untuk operasional sekolah, sehingga dana untuk pelatihan menjadi minimal.
2. Resistensi terhadap Perubahan Beberapa tenaga pendidik merasa sulit beradaptasi dengan kebijakan baru, seperti penerapan teknologi dalam proses belajar-mengajar. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan ketidakpercayaan terhadap efektivitas teknologi.
3. Kurangnya Infrastruktur Meskipun SDIT El-Haq memiliki fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman dan laboratorium komputer, beberapa fasilitas tambahan seperti ruang pelatihan khusus dan perpustakaan digital masih perlu ditingkatkan.

Dampak Strategi

1. Peningkatan Kinerja Guru Pelatihan rutin meningkatkan kemampuan guru dalam menyampaikan materi secara interaktif. Hal ini berdampak pada peningkatan motivasi belajar siswa.

2. Kualitas Pendidikan yang Lebih Baik Berdasarkan hasil evaluasi, siswa menunjukkan peningkatan prestasi akademik secara signifikan. Nilai rata-rata ujian nasional siswa SDIT El-Haq meningkat dalam tiga tahun terakhir.
3. Budaya Kerja yang Positif Implementasi sistem kerja tim menciptakan suasana kerja yang harmonis. Guru-guru merasa lebih termotivasi karena adanya dukungan dari rekan kerja dan manajemen sekolah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Strategi peningkatan kualitas manajemen SDM di SDIT El-Haq Sidoarjo mencakup pelatihan, pengembangan budaya kerja kolaboratif, dan evaluasi kinerja. Meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan, strategi ini berhasil memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen SDM di sekolah lain yang memiliki karakteristik serupa.

Rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut adalah mengeksplorasi pengelolaan SDM di sekolah dengan karakteristik yang berbeda untuk perbandingan. Selain itu, penelitian kuantitatif dapat dilakukan untuk mengukur efektivitas strategi secara statistik. Penelitian mendalam juga dapat difokuskan pada pengembangan model manajemen SDM berbasis nilai-nilai lokal dan religius yang relevan dengan kebutuhan komunitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *Supervision and Instructional Leadership*. Boston: Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. (2014). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Suparno, P. (2007). *Pendidikan Karakter Berbasis Nilai*. Yogyakarta: Kanisius.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo. (2016). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Ind
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations*. New York: Pearson.