

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIFITAS KINERJA GURU PROGRAM UNGGULAN SAINS  
DI MTsN 4 JOMBANG**

**Dina Zulfa Fauziah<sup>1</sup>, I'anutul Mufarikhah<sup>2</sup>**

Institut Agama Islam Bani Fattah Jombang

[dinazulfafauziah@gmail.com](mailto:dinazulfafauziah@gmail.com)<sup>1</sup>; [ianatulmufarikhah@gmail.com](mailto:ianatulmufarikhah@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak**

Implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru pada Program Unggulan Sains di madrasah. Pengelolaan SDM yang belum optimal berimplikasi pada belum maksimalnya kinerja guru dalam mendukung keberhasilan program unggulan. Permasalahan penelitian ini adalah implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru pada Program Unggulan Sains di MTsN 4 Jombang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru pada Program Unggulan Sains di MTsN 4 Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri atas kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru Program Unggulan Sains, serta tenaga kependidikan. Data dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM melalui perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen dan penempatan sesuai kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta pemberian motivasi dan penghargaan mampu meningkatkan produktivitas kinerja guru. Peningkatan tersebut terlihat pada kualitas pembelajaran, inovasi metode mengajar, meningkatnya motivasi kerja guru, serta prestasi akademik siswa pada bidang sains. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi manajemen SDM yang terencana dan berkelanjutan berperan strategis dalam mendukung keberhasilan Program Unggulan Sains di madrasah.

Kata kunci : manajemen sumber daya manusia, produktivitas kinerja guru, program unggulan sains

**Abstract**

The implementation of human resource management (HRM) is a crucial strategy for improving teacher performance productivity in science excellence programs at madrasahs. Suboptimal HRM practices may result in teachers' performance not being maximized in supporting the success of excellence programs. This study addresses the implementation of human resource management in enhancing teacher performance productivity in the Science Excellence Program at MTsN 4 Jombang. The study aims to analyze how HRM implementation contributes to

improving teacher performance productivity in the Science Excellence Program at MTsN 4 Jombang. This research employed a qualitative approach with a descriptive research design. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation involving the principal, vice principal, science excellence program teachers, and educational staff as research informants. Data analysis was conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing, while data validity was ensured through source and technique triangulation. The findings indicate that HRM implementation through teacher workforce planning, recruitment and placement based on competence, continuous professional development, performance evaluation, and the provision of motivation and rewards significantly improves teacher performance productivity. This improvement is reflected in the quality of instruction, innovative teaching methods, increased teacher work motivation, and students' academic achievement in science. The study concludes that well-planned and sustainable HRM implementation plays a strategic role in supporting the success of science excellence programs in madrasahs.

Keywords : human resource management, teacher performance productivity, science excellence program

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menentukan kemajuan suatu bangsa. Dalam konteks pendidikan formal, guru merupakan komponen utama yang berperan langsung dalam proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Produktivitas kinerja guru menjadi faktor kunci dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, khususnya di tengah perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan globalisasi pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat. Untuk mewujudkan fungsi tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang profesional dan berkelanjutan, sehingga guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, dan agen perubahan.<sup>1</sup>

Berbagai kajian dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen dan penempatan sesuai kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta pemberian motivasi dan penghargaan merupakan unsur penting dalam meningkatkan produktivitas guru. Studi-studi lain juga mengungkap bahwa penerapan manajemen SDM yang efektif berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

prestasi belajar siswa. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat umum dan belum secara spesifik mengkaji implementasi manajemen SDM dalam konteks program unggulan di madrasah, khususnya Program Unggulan Sains.<sup>2</sup>

Dalam konteks madrasah, pengelolaan SDM menghadapi tantangan yang lebih kompleks karena madrasah dituntut untuk unggul dalam aspek akademik sekaligus pembentukan karakter dan nilai-nilai keislaman. Oleh karena itu, pengembangan program unggulan menjadi strategi penting dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah, salah satunya melalui Program Unggulan Sains yang bertujuan meningkatkan kompetensi peserta didik di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Kebaruan (novelty) artikel ini terletak pada fokus kajian implementasi manajemen SDM yang diarahkan secara langsung pada peningkatan produktivitas kinerja guru dalam mendukung keberhasilan Program Unggulan Sains di madrasah. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam, sedangkan secara praktis memberikan kontribusi sebagai rujukan bagi pengelola madrasah dalam mengelola SDM secara efektif dan berkelanjutan.<sup>3</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru pada Program Unggulan Sains di MTsN 4 Jombang. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan informan yang meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru Program Unggulan Sains, serta tenaga kependidikan. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai praktik implementasi manajemen SDM dan implikasinya terhadap produktivitas kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang utuh mengenai pengelolaan SDM di madrasah serta menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM yang lebih efektif dalam mendukung keberhasilan Program Unggulan Sains.

---

<sup>2</sup> E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

<sup>3</sup> Zainal Arifin, "Pengembangan Program Unggulan Madrasah Berbasis Mutu," *Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 8, no. 1 (2021).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru pada Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar Jombang. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali proses, praktik, serta makna yang muncul dari kebijakan dan pelaksanaan manajemen SDM di lingkungan madrasah sebagaimana terjadi di lapangan. Penelitian ini dilaksanakan di MTsN 4 Denanyar Jombang, sebuah madrasah yang mengembangkan Program Unggulan Sains sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. Subjek penelitian ditentukan secara purposif, yaitu pihak-pihak yang memiliki keterlibatan langsung dan pemahaman mendalam terhadap pengelolaan dan pelaksanaan Program Unggulan Sains. Subjek penelitian meliputi wakil kepala madrasah bidang kurikulum, koordinator Program Unggulan Sains, pengelola program, serta guru yang terlibat langsung dalam Program Unggulan Sains.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran faktual mengenai implementasi manajemen SDM dan pelaksanaan pembelajaran dalam Program Unggulan Sains. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara untuk menggali informasi mengenai perencanaan, pelaksanaan, pengembangan, dan evaluasi manajemen SDM. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa profil madrasah, struktur organisasi, data pendidik, dokumen Program Unggulan Sains, serta arsip lain yang relevan dengan fokus penelitian. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi diseleksi serta dikelompokkan sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif untuk memudahkan pemahaman terhadap keterkaitan antar temuan, kemudian ditarik kesimpulan secara bertahap dan sistematis. Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui teknik triangulasi. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi guna memastikan kredibilitas dan keandalan data penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan tahapan awal yang sangat menentukan dalam keseluruhan proses manajemen SDM, karena berfungsi sebagai dasar bagi pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial lainnya, seperti rekrutmen, pengembangan, penilaian, dan evaluasi kinerja. Dalam konteks lembaga pendidikan, perencanaan SDM memiliki peran strategis untuk memastikan tersedianya tenaga pendidik yang memadai, baik dari segi jumlah, kualifikasi, maupun kompetensi, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan. Perencanaan SDM yang tidak dilakukan secara sistematis berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diampu, ketimpangan beban kerja, serta rendahnya produktivitas kinerja guru. Oleh karena itu, perencanaan SDM di lembaga pendidikan tidak hanya dipahami sebagai kegiatan administratif, melainkan sebagai proses strategis yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan institusional.<sup>4</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM di MTsN 4 Denanyar Jombang dilakukan melalui analisis kebutuhan guru berdasarkan jumlah rombongan belajar (rombel), struktur kurikulum yang digunakan, serta kebutuhan khusus Program Unggulan Sains. Madrasah terlebih dahulu menghitung jumlah jam tatap muka (JTM) setiap mata pelajaran, kemudian mengalikan dengan jumlah rombel pada masing-masing jenjang pendidikan. Dari proses ini, madrasah dapat memetakan kebutuhan guru secara lebih akurat dan proporsional. Praktik ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menegaskan bahwa perencanaan SDM harus didasarkan pada analisis beban kerja agar tidak terjadi ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik. Selain memperhatikan aspek kuantitas, perencanaan SDM di MTsN 4 Denanyar juga menitikberatkan pada aspek kualitas tenaga pendidik. Madrasah menetapkan kualifikasi minimal guru adalah lulusan sarjana (S1) yang linear dengan bidang studi yang diampu. Penetapan kualifikasi ini menjadi penting, khususnya dalam Program Unggulan Sains, karena program tersebut menuntut guru yang tidak hanya memahami materi sains secara konseptual, tetapi juga mampu membimbing siswa dalam pendalaman materi dan persiapan kompetisi akademik. Menurut Mulyasa, kesesuaian kualifikasi akademik guru

---

<sup>4</sup> Gary Dessler, *Human Resource Management*, 15th ed. (New York: Pearson Education, 2020), 91–93.

dengan bidang ajarnya merupakan salah satu prasyarat utama dalam meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kinerja guru.<sup>5</sup>

Lebih lanjut, perencanaan SDM di MTsN 4 Denanyar tidak hanya berorientasi pada kebutuhan pembelajaran reguler, tetapi juga diselaraskan dengan tujuan pengembangan program unggulan. Dalam Program Unggulan Sains, perencanaan SDM mencakup penetapan tujuan jangka pendek berupa pembekalan kompetensi sains bagi siswa sebagai persiapan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, serta tujuan jangka panjang untuk mendukung visi madrasah sebagai lembaga pendidikan yang unggul dalam bidang IPTEK dan keagamaan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM di madrasah telah mengarah pada perencanaan strategis. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler yang menyatakan bahwa perencanaan SDM yang efektif harus terintegrasi dengan visi, misi, dan strategi organisasi agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan institusional. Dari hasil temuan tersebut dapat dianalisis bahwa perencanaan manajemen SDM di MTsN 4 Denanyar Jombang tidak bersifat administratif semata, tetapi telah berkembang menjadi perencanaan strategis yang mempertimbangkan kebutuhan program unggulan dan arah pengembangan madrasah.

### **Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan tahapan operasional dari perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam perspektif manajemen pendidikan, pelaksanaan SDM mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, dan pengembangan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan lembaga dan tujuan program yang dijalankan. Pelaksanaan manajemen SDM yang efektif menuntut adanya kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan tugas, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas guru secara berkelanjutan.<sup>6</sup> Di MTsN 4 Denanyar Jombang, pelaksanaan manajemen SDM diwujudkan melalui proses rekrutmen dan seleksi guru yang dilakukan secara sistematis dan selektif. Rekrutmen guru berasal dari dua jalur, yaitu mutasi guru dari Kementerian Agama serta perekrutan guru non-ASN. Dalam proses seleksi, madrasah tidak hanya mempertimbangkan latar belakang akademik dan kualifikasi profesional calon guru, tetapi juga menilai kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan Program Unggulan Sains.

---

<sup>5</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 40–42.

<sup>6</sup> Bush, T., & Ng, A. Y. M. (2019). *Educational leadership and management: Theory, policy, and practice*. London: Sage.

Kualifikasi akademik yang linear dengan mata pelajaran yang diampu menjadi syarat utama, khususnya bagi guru yang terlibat langsung dalam pembelajaran sains. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kesesuaian kompetensi guru dengan bidang ajar merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru.

Selain aspek akademik dan profesional, pelaksanaan seleksi guru di MTsN 4 Denanyar juga menekankan penilaian aspek kepribadian dan akhlak. Madrasah menilai kesesuaian sikap, etos kerja, serta ideologi calon guru dengan nilai-nilai madrasah dan pondok pesantren yang menaunginya. Penilaian ini penting mengingat madrasah tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan internalisasi nilai-nilai keislaman dalam proses pendidikan. Dengan demikian, pelaksanaan manajemen SDM di MTsN 4 Denanyar menunjukkan pendekatan yang holistik, yaitu mengintegrasikan kompetensi profesional dengan integritas moral dan nilai keagamaan. Pelaksanaan manajemen SDM di MTsN 4 Denanyar tidak terbatas pada pengelolaan guru, tetapi juga mencakup pengelolaan peserta didik sebagai bagian dari sumber daya strategis dalam Program Unggulan Sains. Seleksi siswa dilakukan sejak awal penerimaan peserta didik baru melalui penilaian nilai rapor serta tes khusus yang dirancang untuk mengukur kemampuan dasar dan potensi siswa di bidang sains. Melalui mekanisme seleksi ini, madrasah memastikan bahwa Program Unggulan Sains diikuti oleh siswa yang memiliki minat dan kemampuan yang memadai, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih optimal dan terarah.

Pengelolaan siswa sebagai bagian dari pelaksanaan manajemen SDM menunjukkan bahwa keberhasilan Program Unggulan Sains tidak hanya ditentukan oleh kualitas guru, tetapi juga oleh kesiapan dan potensi peserta didik. Sinergi antara guru yang kompeten dan siswa yang memiliki kemampuan sains yang baik menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru serta capaian akademik siswa. Dengan demikian, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MTsN 4 Denanyar Jombang tidak hanya bersifat administratif, tetapi menjadi instrumen strategis dalam mendukung keberhasilan Program Unggulan Sains. Proses rekrutmen dan seleksi guru yang mempertimbangkan kompetensi profesional, akhlak, serta kesesuaian nilai dengan visi madrasah, berimplikasi langsung pada terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Di sisi lain, seleksi peserta didik yang berbasis potensi dan kemampuan sains turut memperkuat efektivitas pelaksanaan pembelajaran. Sinergi antara guru yang kompeten dan siswa yang memiliki kesiapan akademik tersebut berdampak pada meningkatnya produktivitas kinerja guru, baik dalam perencanaan,

pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran sains. Oleh karena itu, pelaksanaan manajemen SDM yang terintegrasi antara pengelolaan tenaga pendidik dan peserta didik menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan dan kualitas Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar Jombang.

### **Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengembangan manajemen sumber daya manusia di MTsN 4 Denanyar Jombang dilaksanakan sebagai upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru dalam mendukung keberlangsungan Program Unggulan Sains. Secara teoretis, pengembangan SDM merupakan proses yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, pengembangan guru menjadi elemen penting dalam menjamin mutu pembelajaran serta peningkatan produktivitas kinerja.

Implementasi pengembangan SDM dilakukan melalui berbagai kegiatan peningkatan kompetensi guru, seperti workshop, pendidikan dan pelatihan (diklat), seminar, serta kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), baik yang dilaksanakan secara luring maupun daring. Kegiatan-kegiatan tersebut difokuskan pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru, termasuk penguatan strategi pembelajaran, pengelolaan kelas, serta pemanfaatan media dan sumber belajar. Melalui kegiatan ini, guru diharapkan mampu memberikan layanan pendidikan yang lebih berkualitas dan relevan dengan kebutuhan peserta didik Program Unggulan Sains.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi tutor Program Unggulan Sains masih bersifat terbatas dan belum terprogram secara khusus. Pelatihan yang secara spesifik berfokus pada pendalaman materi olimpiade sains atau penguasaan kompetensi sains tingkat lanjut belum dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi tutor lebih banyak dilakukan melalui kegiatan berbagi pengalaman (*sharing*) antar tutor dan diskusi internal terkait strategi pembelajaran dan penyelesaian permasalahan yang dihadapi di kelas.

Meskipun pengembangan kompetensi masih bersifat sederhana dan belum optimal, upaya tersebut tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran Program Unggulan Sains. Guru menjadi lebih adaptif dalam memilih metode pembelajaran, mampu menyesuaikan materi dengan kemampuan siswa, serta menunjukkan peningkatan kreativitas dalam menyampaikan materi sains. Kondisi ini

menunjukkan bahwa pengembangan SDM di MTsN 4 Denanyar telah berjalan, namun masih memerlukan penguatan dalam bentuk program pengembangan yang lebih terarah dan berkelanjutan agar produktivitas kinerja guru dapat ditingkatkan secara maksimal. Guru program unggulan sains diberikan kesempatan mengikuti pelatihan, workshop, dan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional. Selain itu, madrasah juga mendorong guru untuk mengembangkan inovasi pembelajaran, seperti penggunaan metode eksperimen, pembelajaran berbasis proyek, dan pemanfaatan laboratorium sains secara optimal.

### **Penilaian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara teoretis, penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan proses sistematis untuk menilai efektivitas kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kerja, tetapi juga sebagai sarana pembinaan, pengendalian mutu, serta dasar pengambilan keputusan manajerial dalam rangka peningkatan kualitas organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, penilaian kinerja guru mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, kedisiplinan, serta tanggung jawab profesional dalam memberikan layanan pendidikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, sistem penilaian kinerja yang efektif seharusnya bersifat berkelanjutan, objektif, dan berorientasi pada perbaikan mutu, bukan semata-mata penilaian administratif.<sup>7</sup>

Implementasi penilaian manajemen sumber daya manusia di MTsN 4 Denanyar menunjukkan kesesuaian dengan konsep tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, penilaian kinerja guru dilakukan secara berkelanjutan melalui kegiatan monitoring dan supervisi oleh pimpinan madrasah, khususnya wakil kepala madrasah bidang kurikulum. Penilaian tidak hanya dilakukan pada akhir tahun ajaran, tetapi berlangsung secara prosesual selama kegiatan pembelajaran berjalan. Ketika ditemukan permasalahan terkait pelaksanaan pembelajaran, kedisiplinan, atau layanan kepada siswa, pihak madrasah segera melakukan pembinaan sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku, tanpa menunggu evaluasi tahunan. Pola penilaian ini menunjukkan bahwa MTsN 4 Denanyar menerapkan sistem penilaian kinerja yang bersifat

---

<sup>7</sup> Gary Dessler, *Human Resource Management* (Pearson Education, 2017), hlm. 341–343.

pembinaan dan preventif, sehingga kualitas kinerja guru, khususnya pada Program Unggulan Sains, dapat terus terjaga dan ditingkatkan secara berkesinambungan.<sup>8</sup>

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa tindak lanjut dari penilaian kinerja guru di MTsN 4 Denanyar tidak dilakukan secara represif, melainkan melalui pendekatan pembinaan yang humanis dan solutif. Guru yang dinilai belum optimal dalam kinerjanya tidak serta-merta dikenai sanksi atau pemberhentian, tetapi diberikan pembimbingan serta penyesuaian beban mengajar sebagai bentuk ruang adaptasi dan pengembangan profesional. Pendekatan ini mencerminkan orientasi penilaian kinerja yang menempatkan guru sebagai subjek pembinaan, bukan sekadar objek evaluasi, sekaligus menjaga stabilitas proses pembelajaran agar peserta didik tidak dirugikan. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja di MTsN 4 Denanyar berfungsi tidak hanya sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai instrumen penguatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

### **Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Evaluasi manajemen sumber daya manusia merupakan tahapan penting dalam siklus manajemen SDM yang berfungsi untuk menilai efektivitas perencanaan, pelaksanaan, pengembangan, serta penilaian kinerja sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Evaluasi dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat keberhasilan program, menemukan kelemahan yang perlu diperbaiki, serta menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial di masa mendatang. Dalam konteks lembaga pendidikan, evaluasi manajemen SDM tidak hanya menilai kinerja individu guru, tetapi juga mencakup efektivitas program pendidikan, kesesuaian kurikulum, ketersediaan sarana prasarana, serta dampaknya terhadap mutu pembelajaran dan capaian peserta didik.<sup>1</sup> Oleh karena itu, evaluasi manajemen SDM idealnya dilaksanakan secara periodik, partisipatif, dan berkelanjutan agar mampu menjamin peningkatan mutu pendidikan secara konsisten.<sup>9</sup>

Implementasi evaluasi manajemen sumber daya manusia pada Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar dilaksanakan secara berkala melalui rapat evaluasi bulanan dan evaluasi per semester yang melibatkan pengelola program dan para guru. Rapat evaluasi ini menjadi forum untuk membahas perkembangan kegiatan pembelajaran, efektivitas pelaksanaan program, serta berbagai kendala yang dihadapi selama proses pembinaan siswa. Selain evaluasi

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum MTsN 4 Denanyar, Ibu Anik, Selasa, 06 April 2025.

<sup>9</sup> Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

formal tersebut, madrasah juga menerapkan evaluasi secara harian dan mingguan melalui komunikasi informal, seperti pemanfaatan grup WhatsApp, sehingga permasalahan yang bersifat mendesak dapat segera ditangani tanpa harus menunggu rapat terjadwal.

Evaluasi yang dilakukan mencakup berbagai aspek, antara lain proses pembelajaran, ketersediaan dan pemanfaatan prasarana, kesesuaian kurikulum Program Unggulan Sains, serta capaian program yang meliputi perkembangan kompetensi dan prestasi siswa. Hasil evaluasi selanjutnya dilaporkan kepada pimpinan madrasah sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan dan dikomunikasikan kepada pihak pondok pesantren sebagai bentuk sinergi kelembagaan. Pola evaluasi ini menunjukkan bahwa MTsN 4 Denanyar telah memiliki sistem pengendalian mutu internal yang cukup kuat dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mendukung keberlangsungan dan peningkatan kualitas Program Unggulan Sains secara berkelanjutan.

### **Pemberian Motivasi dan Penghargaan**

Pemberian motivasi dan penghargaan kepada guru di MTsN 4 Denanyar menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mendukung keberlangsungan Program Unggulan Sains. Motivasi diberikan tidak semata-mata dalam bentuk materi, tetapi lebih menekankan pada apresiasi terhadap kinerja dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas pembelajaran. Bentuk apresiasi ini diwujudkan melalui pengakuan atas kontribusi guru, kepercayaan dalam mengelola program unggulan, serta dukungan pimpinan madrasah terhadap inisiatif dan kreativitas guru. Pola pemberian motivasi ini berfungsi untuk menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Selain apresiasi kinerja, motivasi juga diberikan melalui dukungan pengembangan karier guru. Madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, seperti workshop, pelatihan, dan seminar, baik yang diselenggarakan oleh madrasah maupun oleh pihak eksternal. Dukungan ini menunjukkan adanya perhatian madrasah terhadap peningkatan kapasitas dan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Kesempatan untuk terlibat aktif dalam Program Unggulan Sains juga menjadi bentuk penghargaan non-material, karena guru dipercaya untuk mengampu program strategis yang menjadi unggulan madrasah. Kepercayaan tersebut berimplikasi pada meningkatnya tanggung jawab dan komitmen guru dalam menjalankan program.

Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif turut berperan sebagai faktor motivasional bagi guru. Hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan madrasah, pengelola program, dan guru menciptakan suasana kerja yang nyaman dan suportif. Komunikasi yang terbuka, baik melalui forum resmi maupun komunikasi informal, memudahkan guru dalam menyampaikan kendala dan kebutuhan selama pelaksanaan Program Unggulan Sains. Lingkungan kerja yang kondusif ini mendorong guru untuk bekerja secara optimal tanpa tekanan yang berlebihan, sehingga produktivitas kinerja dapat terjaga. Pemberian motivasi dan penghargaan tersebut berdampak positif terhadap semangat kerja, loyalitas, dan komitmen guru terhadap madrasah. Guru menunjukkan kesungguhan dalam mempersiapkan pembelajaran, kedisiplinan dalam pelaksanaan program, serta konsistensi dalam mendampingi siswa meskipun kegiatan dilakukan di luar jam pembelajaran reguler. Dengan demikian, strategi motivasi dan penghargaan yang diterapkan oleh MTsN 4 Denanyar berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru, khususnya dalam mendukung keberhasilan Program Unggulan Sains.

### **Produktivitas Kinerja Guru dalam Program Unggulan Sains**

Produktivitas kinerja guru dalam Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar tercermin dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif, efisien, dan terarah sesuai dengan tujuan program. Program Unggulan Sains dirancang sebagai bentuk layanan akademik khusus yang berbeda dari pembelajaran reguler, sehingga menuntut tingkat kesiapan, komitmen, dan profesionalisme guru yang lebih tinggi. Fokus utama program ini meliputi pendalaman materi sains, pembinaan intensif untuk persiapan olimpiade, serta pengembangan keterampilan karya tulis ilmiah. Dengan karakteristik tersebut, produktivitas kinerja guru tidak hanya diukur dari rutinitas mengajar, tetapi dari sejauh mana guru mampu menghasilkan output pembelajaran yang berdampak langsung pada peningkatan kompetensi dan prestasi siswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru Program Unggulan Sains melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan modul khusus yang telah disiapkan oleh madrasah. Modul tersebut berfungsi sebagai pedoman utama dalam penyampaian materi agar pembelajaran berjalan sistematis dan tidak keluar dari target capaian program. Penggunaan modul ini juga membantu guru dalam mengatur alur pembelajaran, mulai dari penguatan konsep dasar hingga pendalaman materi tingkat lanjut yang relevan dengan kebutuhan olimpiade dan karya tulis ilmiah. Hal ini menunjukkan produktivitas guru dalam aspek perencanaan dan

pengorganisasian pembelajaran, karena guru tidak hanya mengajar secara spontan, tetapi mengacu pada perangkat pembelajaran yang telah dirancang secara khusus.

Dari sisi metode pembelajaran, produktivitas kinerja guru tampak pada kemampuan guru menerapkan pendekatan yang variatif dan adaptif terhadap karakteristik siswa. Guru tidak hanya menggunakan metode ceramah, tetapi mengombinasikannya dengan latihan soal intensif, diskusi, tanya jawab, serta praktik langsung di laboratorium. Pada pembelajaran karya tulis ilmiah, guru lebih menekankan pada praktik agar siswa terbiasa dengan proses penelitian dan penulisan ilmiah. Variasi metode ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman konsep sains secara mendalam, melatih kemampuan berpikir kritis dan analitis, serta menjaga motivasi belajar siswa agar tetap tinggi. Kemampuan guru dalam mengelola variasi metode ini mencerminkan produktivitas kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran yang efektif.

Produktivitas kinerja guru juga tercermin dari pengelolaan waktu dan pelaksanaan kegiatan program unggulan. Program Unggulan Sains dilaksanakan di luar jam pembelajaran reguler, yaitu tiga kali dalam seminggu setelah salat Zuhur. Meskipun berada di luar jam wajib, guru tetap menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pembelajaran. Program ini dibagi ke dalam beberapa rombongan belajar berdasarkan jenjang dan jenis kelamin, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung lebih kondusif dan fokus. Pengaturan kelas yang terstruktur ini menunjukkan bahwa guru dan pengelola program mampu mengelola pembelajaran secara produktif tanpa mengganggu kegiatan pembelajaran reguler di madrasah.

Dalam aspek evaluasi pembelajaran, produktivitas kinerja guru tampak pada pelaksanaan penilaian hasil belajar siswa secara berkelanjutan. Guru melakukan evaluasi melalui rapor khusus Program Unggulan Sains yang memuat penilaian keaktifan, partisipasi, serta capaian kompetensi siswa. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur hasil belajar, tetapi juga sebagai sarana refleksi bagi guru dalam memperbaiki strategi pembelajaran. Dengan melakukan evaluasi secara sistematis, guru dapat mengetahui perkembangan siswa dan menyesuaikan pendekatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan siswa. Berdasarkan hasil penelitian, indikator produktivitas kinerja guru dalam Program Unggulan Sains mencakup kompetensi guru, hasil yang dicapai siswa, semangat kerja, kualitas, dan kuantitas kinerja. Kompetensi guru tercermin dari penguasaan materi, kesiapan mengajar, serta kemampuan menyusun dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tujuan program. Hasil yang dicapai siswa menjadi indikator utama produktivitas guru, khususnya dalam keberhasilan

siswa mengikuti lomba sains, kemampuan praktik, serta kesiapan akademik mereka. Capaian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas guru berdampak langsung pada hasil belajar siswa.

Selain itu, semangat kerja guru juga menjadi indikator penting produktivitas kinerja. Dukungan dari pimpinan madrasah serta keaktifan siswa dalam proses pembelajaran memberikan motivasi tersendiri bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Guru menunjukkan kedisiplinan yang baik, ketepatan waktu dalam mengajar, serta komitmen dalam mendampingi siswa, meskipun program dilaksanakan di luar jam pembelajaran reguler. Kualitas kinerja guru terlihat dari konsistensi dalam pelaksanaan pembelajaran dan kemampuan menjaga iklim belajar yang kondusif, sedangkan kuantitas kinerja guru lebih ditekankan pada output nyata berupa perkembangan kemampuan siswa dan prestasi yang dihasilkan. Dengan demikian, produktivitas kinerja guru dalam Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar menunjukkan keterkaitan yang kuat antara kesiapan guru, pelaksanaan pembelajaran, serta capaian program.

### **Inovasi dan Kreativitas Pembelajaran Sains**

Inovasi dan kreativitas guru dalam pembelajaran sains merupakan salah satu indikator penting produktivitas kinerja guru pada Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai perancang pengalaman belajar yang mampu mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan pemahaman konseptual siswa. Kreativitas pembelajaran diwujudkan melalui pemilihan metode, strategi, serta pemanfaatan sarana pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik materi sains dan kebutuhan peserta didik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru mengembangkan pembelajaran sains berbasis eksperimen dan praktik laboratorium sebagai strategi utama dalam menjelaskan konsep-konsep abstrak. Melalui kegiatan praktikum, siswa dilibatkan secara aktif dalam proses pengamatan, pengukuran, dan analisis, sehingga pembelajaran tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif. Pendekatan ini membantu siswa memahami keterkaitan antara teori dan fenomena ilmiah yang terjadi di lingkungan sekitar, sekaligus menumbuhkan rasa ingin tahu dan sikap ilmiah.

Selain praktik laboratorium, guru juga menerapkan pendekatan kontekstual dalam pembelajaran sains. Materi pembelajaran dihubungkan dengan permasalahan nyata yang dekat dengan kehidupan siswa, sehingga konsep sains menjadi lebih mudah dipahami dan relevan. Guru memanfaatkan contoh-contoh sederhana dari lingkungan madrasah maupun kehidupan sehari-hari untuk menjelaskan konsep ilmiah, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan

siswa dalam proses pembelajaran. Pendekatan kontekstual ini berkontribusi pada meningkatnya motivasi belajar dan mengurangi kejenuhan siswa, khususnya dalam mengikuti Program Unggulan Sains yang dilaksanakan di luar jam pembelajaran reguler. Inovasi pembelajaran yang dilakukan guru berdampak positif terhadap minat dan motivasi belajar siswa. Siswa menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi dalam mengikuti kegiatan pembelajaran, aktif bertanya, serta terlibat dalam diskusi dan praktik. Kondisi ini memperkuat pemahaman konsep sains dan mendukung pencapaian hasil belajar yang lebih baik. Dengan demikian, kreativitas dan inovasi pembelajaran sains yang dikembangkan guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan produktivitas kinerja guru pada Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar.

### **Komitmen dan Etos Kerja Guru**

Komitmen dan etos kerja guru merupakan aspek fundamental yang mencerminkan produktivitas kinerja guru dalam Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar. Komitmen guru terlihat dari kesungguhan dalam menjalankan tugas profesional, tanggung jawab terhadap amanah pendidikan, serta konsistensi dalam mendukung keberlangsungan program unggulan. Guru tidak hanya menjalankan kewajiban mengajar sesuai jadwal, tetapi juga menunjukkan kesediaan untuk terlibat aktif dalam berbagai kegiatan pendukung yang bertujuan meningkatkan mutu pembelajaran sains.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru Program Unggulan Sains memiliki etos kerja yang tinggi, tercermin dari keaktifan mereka dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional, seperti workshop, pelatihan, serta forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Keikutsertaan dalam kegiatan tersebut menunjukkan adanya kesadaran guru akan pentingnya peningkatan kompetensi secara berkelanjutan, baik dalam aspek pedagogik maupun penguasaan materi sains. Upaya ini dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab profesional agar pembelajaran yang diberikan kepada siswa selalu relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan program unggulan. Selain itu, komitmen guru juga tercermin dari keterlibatan aktif dalam pengembangan kurikulum dan perangkat pembelajaran Program Unggulan Sains. Guru berperan dalam penyusunan modul khusus, perencanaan materi pengayaan, serta penyesuaian metode pembelajaran dengan kemampuan dan potensi siswa. Keterlibatan ini menunjukkan bahwa guru tidak bersifat pasif sebagai pelaksana kebijakan, melainkan berkontribusi secara langsung dalam perencanaan dan pengembangan program unggulan agar berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Etos kerja guru juga tampak dari kesediaan mereka mendampingi siswa di luar jam pembelajaran reguler, khususnya dalam kegiatan akademik dan persiapan lomba sains. Guru secara konsisten memberikan bimbingan tambahan, latihan soal, serta pendampingan praktik untuk meningkatkan kemampuan siswa. Meskipun kegiatan tersebut menuntut waktu dan energi tambahan, guru tetap melaksanakannya dengan penuh dedikasi sebagai bentuk komitmen terhadap pencapaian prestasi siswa dan keberhasilan Program Unggulan Sains. Dengan demikian, tingginya komitmen dan etos kerja guru menjadi faktor penting yang mendukung produktivitas kinerja guru dalam Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denayar. Komitmen yang kuat dan etos kerja yang positif tidak hanya berdampak pada kualitas pembelajaran, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan prestasi siswa serta keberlanjutan program unggulan sebagai salah satu strategi peningkatan mutu pendidikan madrasah.

### **Dampak terhadap Prestasi dan Motivasi Siswa**

Peningkatan produktivitas kinerja guru Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denayar memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Dampak tersebut tidak hanya terlihat pada peningkatan nilai akademik siswa di kelas, tetapi juga tercermin dalam capaian prestasi di luar kelas, seperti keikutsertaan dan keberhasilan siswa dalam kompetisi olimpiade sains serta kegiatan karya tulis ilmiah. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas guru berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas hasil belajar siswa, baik dari aspek kognitif maupun keterampilan ilmiah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa siswa Program Unggulan Sains mengalami peningkatan pemahaman konsep sains secara lebih mendalam dan sistematis. Guru yang memiliki produktivitas tinggi mampu menyusun pembelajaran yang terarah, terencana, dan sesuai dengan karakteristik siswa program unggulan. Pembelajaran tidak hanya berfokus pada penguasaan materi, tetapi juga pada pengembangan kemampuan berpikir kritis, analitis, dan logis dalam menyelesaikan permasalahan sains. Melalui pembiasaan latihan soal tingkat lanjut, diskusi mendalam, serta pendampingan intensif, siswa terbiasa menghadapi soal-soal berbasis penalaran dan analisis. Selain itu, produktivitas kinerja guru juga berdampak pada peningkatan keterampilan praktik dan eksperimen siswa. Guru secara konsisten melibatkan siswa dalam kegiatan praktik laboratorium dan simulasi eksperimen sains yang relevan dengan materi pembelajaran. Pendekatan ini membantu siswa mengaitkan konsep teoretis dengan fenomena nyata, sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna. Kemampuan siswa dalam mengamati,

mengukur, menganalisis data, dan menarik kesimpulan ilmiah menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan dibandingkan dengan pembelajaran reguler.

Tidak hanya berdampak pada prestasi akademik, peningkatan produktivitas kinerja guru juga berpengaruh besar terhadap motivasi belajar siswa. Pendekatan pembelajaran yang variatif, kontekstual, dan berbasis praktik membuat siswa lebih antusias dan aktif mengikuti kegiatan Program Unggulan Sains. Pembelajaran yang tidak monoton dan disesuaikan dengan kemampuan siswa mampu mengurangi kejenuhan serta meningkatkan minat belajar. Siswa menjadi lebih percaya diri dalam mengemukakan pendapat, bertanya, dan mencoba menyelesaikan permasalahan sains secara mandiri. Motivasi belajar siswa semakin kuat karena adanya pendampingan dan perhatian intensif dari guru. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing dan fasilitator yang memberikan dorongan, arahan, serta umpan balik secara berkelanjutan. Interaksi yang positif antara guru dan siswa menciptakan suasana belajar yang kondusif dan suportif, sehingga siswa merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan prestasi. Hubungan ini juga mendorong terbentuknya sikap disiplin, tanggung jawab, dan semangat berkompetisi secara sehat di kalangan siswa Program Unggulan Sains.

Dengan demikian, peningkatan produktivitas kinerja guru yang didukung oleh implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan prestasi dan motivasi belajar siswa. Dampak ini tidak hanya terlihat pada hasil akademik jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan karakter ilmiah siswa, seperti sikap kritis, tekun, dan inovatif. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas pengelolaan SDM di madrasah memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu output pendidikan serta memperkuat keberhasilan Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar Jombang. Selain itu, dampak peningkatan produktivitas kinerja guru juga terlihat pada keberlanjutan program dan kepercayaan lembaga terhadap Program Unggulan Sains. Konsistensi capaian prestasi siswa dan meningkatnya motivasi belajar menjadi indikator bahwa program ini tidak bersifat insidental, melainkan terkelola secara sistematis melalui peran guru yang produktif dan profesional. Guru yang memiliki komitmen tinggi dan didukung oleh manajemen SDM yang efektif mampu menjaga kualitas pembinaan siswa secara berkelanjutan. Dengan demikian, produktivitas kinerja guru tidak hanya berdampak pada output akademik siswa, tetapi juga memperkuat eksistensi Program Unggulan Sains sebagai strategi peningkatan mutu madrasah secara menyeluruh dan berdaya saing.

## **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Guru**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan sumber daya manusia agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif manajemen pendidikan, guru dipandang sebagai aset utama yang menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Oleh karena itu, efektivitas manajemen SDM sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kinerja guru, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun keberlanjutan kinerja. Manajemen SDM yang baik tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan administratif, tetapi juga pada pengembangan potensi, motivasi, dan profesionalisme guru secara berkelanjutan.<sup>10</sup>

Produktivitas kinerja guru dalam konteks pendidikan dipahami sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab sesuai dengan standar profesional yang ditetapkan. Indikator produktivitas guru meliputi kesiapan mengajar, penguasaan materi, penggunaan metode pembelajaran yang tepat, kedisiplinan, komitmen kerja, serta capaian hasil belajar siswa. Dengan demikian, peningkatan produktivitas guru tidak dapat dilepaskan dari bagaimana lembaga pendidikan mengelola sumber daya manusia secara sistematis dan terarah melalui fungsi-fungsi manajemen SDM.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di MTsN 4 Denanyar Jombang memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru Program Unggulan Sains. Hal ini terlihat dari adanya perencanaan SDM yang dilakukan secara matang, mulai dari analisis kebutuhan guru, penetapan kualifikasi, hingga penyesuaian beban kerja dengan karakteristik program unggulan. Perencanaan tersebut memungkinkan madrasah menempatkan guru yang memiliki kompetensi akademik dan pedagogik sesuai dengan kebutuhan Program Unggulan Sains, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara optimal.

Selain perencanaan, pengembangan kompetensi guru juga menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas kinerja. Madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan, workshop, seminar, serta forum MGMP sebagai sarana peningkatan profesionalisme. Meskipun pengembangan kompetensi tutor Program Unggulan Sains masih bersifat terbatas dan belum terprogram secara khusus pada pendalaman materi olimpiade sains, upaya pengembangan yang ada tetap berkontribusi terhadap peningkatan

---

<sup>10</sup> Subandowo, "Pengembangan Profesional Guru dan Produktivitas Kerja dalam Pendidikan," *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 24, No. 2 (2019): 112–115.

kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Guru menjadi lebih kreatif dalam memilih metode, mampu menyesuaikan materi dengan kemampuan siswa, serta lebih adaptif terhadap dinamika pembelajaran sains. Kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa pengembangan SDM berperan langsung dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja tenaga pendidik.

Peran manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas guru juga tercermin melalui sistem penilaian dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan. Penilaian kinerja guru di MTsN 4 Denanyar tidak hanya bersifat administratif, tetapi lebih menekankan pada aspek pembinaan dan perbaikan kinerja. Monitoring dan supervisi yang dilakukan secara rutin memungkinkan pimpinan madrasah mengidentifikasi permasalahan sejak dini dan memberikan solusi yang tepat. Evaluasi yang berkelanjutan ini mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya, karena guru memperoleh umpan balik yang konstruktif dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Selain itu, pemberian motivasi dan penghargaan juga menjadi bagian penting dari manajemen SDM yang berdampak pada produktivitas guru. Apresiasi terhadap kinerja guru, baik dalam bentuk pengakuan, dukungan pengembangan karier, maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas guru terhadap madrasah. Guru yang merasa dihargai dan didukung cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi serta kesediaan untuk terlibat aktif dalam pengembangan Program Unggulan Sains. Hal ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu determinan utama produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menegaskan bahwa manajemen SDM memiliki peran sentral dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar Jombang. Perencanaan SDM yang tepat, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, sistem penilaian dan evaluasi yang bersifat pembinaan, serta pemberian motivasi dan penghargaan yang proporsional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja guru secara optimal. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen SDM yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, madrasah tidak hanya mampu mengoptimalkan potensi guru, tetapi juga menjamin keberhasilan dan keberlanjutan Program Unggulan Sains sebagai bagian dari peningkatan mutu pendidikan madrasah.

## **Implementasi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar Jombang**

Implementasi manajemen sumber daya manusia di MTsN 4 Denanyar Jombang memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas kinerja guru dalam Program Unggulan Sains. Pengelolaan SDM tidak hanya diarahkan pada pemenuhan jumlah tenaga pendidik, tetapi juga difokuskan pada upaya menjaga kualitas pembelajaran dan keberlangsungan program unggulan secara berkelanjutan. Salah satu strategi yang diterapkan madrasah adalah pemanggilan tutor dari luar madrasah, termasuk alumni yang memiliki kompetensi di bidang sains. Kehadiran tutor eksternal ini berfungsi sebagai penguat materi pembelajaran, khususnya dalam pendalaman konsep sains dan pembinaan siswa yang memiliki potensi akademik tinggi. Selain itu, strategi ini juga menjadi solusi untuk mengurangi beban kerja guru internal agar tetap dapat menjalankan tugas pembelajaran reguler secara optimal tanpa mengalami kelelahan kerja.

Di samping itu, madrasah mengembangkan pola kerja kolaboratif melalui kegiatan berbagi pengalaman (*sharing*) antar guru dan tutor Program Unggulan Sains. Kegiatan ini menjadi ruang diskusi dan refleksi bersama terkait strategi pembelajaran, penyusunan materi, serta penanganan kesulitan belajar siswa. Melalui *sharing* antar pendidik, guru dapat saling bertukar pengalaman dan praktik baik yang telah diterapkan dalam pembelajaran sains. Pola kolaborasi ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM di MTsN 4 Denanyar tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural, dengan menumbuhkan budaya kerja sama dan saling mendukung antar guru sebagai bagian dari peningkatan produktivitas kinerja.

Dalam aspek pelaksanaan pembelajaran, guru Program Unggulan Sains didorong untuk menerapkan inovasi pembelajaran yang relevan dengan karakteristik siswa dan tujuan program. Guru memanfaatkan laboratorium sains sebagai sarana utama pembelajaran, serta mengombinasikan metode pembelajaran berbasis kasus, diskusi, latihan soal, dan praktik langsung. Pendekatan pembelajaran ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman konsep sains secara mendalam sekaligus melatih keterampilan berpikir kritis dan analitis siswa. Meskipun pelatihan khusus yang berfokus pada materi olimpiade sains belum dilaksanakan secara terstruktur, guru tetap berupaya mengembangkan kompetensinya melalui pengalaman mengajar, diskusi internal, serta pemanfaatan berbagai sumber belajar yang tersedia di madrasah.

Penilaian dan evaluasi produktivitas kinerja guru Program Unggulan Sains dilakukan secara berkelanjutan dengan melibatkan berbagai pihak. Evaluasi tidak hanya didasarkan pada penilaian administratif, tetapi juga mempertimbangkan masukan langsung dari siswa, hasil belajar, serta capaian akademik yang diperoleh selama mengikuti program unggulan. Selain itu, evaluasi dilakukan melalui forum evaluasi bersama tim pengelola program dan pimpinan madrasah untuk mengidentifikasi hambatan serta kebutuhan pengembangan guru. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam menentukan langkah tindak lanjut yang diperlukan untuk menjaga kualitas pembelajaran dan efektivitas program. Tindak lanjut dari hasil evaluasi dilaksanakan secara konstruktif dan berorientasi pada pembinaan. Madrasah melakukan pendampingan serta penyesuaian beban mengajar guru sesuai dengan kondisi dan kebutuhan Program Unggulan Sains. Pendekatan ini menunjukkan bahwa madrasah tidak mengedepankan sanksi atau pemberhentian, melainkan menempatkan guru sebagai aset utama yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan. Dengan demikian, implementasi manajemen SDM di MTsN 4 Denanyar mencerminkan upaya sistematis dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru sekaligus menjaga mutu layanan pendidikan dalam Program Unggulan Sains.

## **KESIMPULAN**

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas dan keberhasilan program unggulan di lembaga pendidikan, terutama dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru. Program Unggulan Sains di MTsN 4 Denanyar Jombang menuntut kinerja guru yang tidak hanya profesional secara pedagogik, tetapi juga memiliki komitmen tinggi, kemampuan inovatif, serta kesiapan dalam mendampingi siswa secara intensif. Oleh karena itu, penerapan manajemen SDM yang terencana dan berkelanjutan menjadi kebutuhan mendasar dalam mendukung keberhasilan program tersebut. Implementasi manajemen sumber daya manusia di MTsN 4 Denanyar Jombang dilaksanakan secara sistematis melalui perencanaan kebutuhan guru sesuai karakteristik Program Unggulan Sains, rekrutmen dan penempatan guru berdasarkan kompetensi, pengembangan profesional melalui pelatihan dan kegiatan berbagi pengalaman, serta penilaian dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan. Pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi diarahkan pada pembinaan dan pengembangan profesional guru sebagai aset utama madrasah.

Produktivitas kinerja guru Program Unggulan Sains tercermin dari meningkatnya kesiapan mengajar, kedisiplinan, inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran sains, serta

pemanfaatan metode dan media pembelajaran yang variatif, termasuk praktik laboratorium dan pendekatan kontekstual. Guru juga menunjukkan komitmen dan etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas profesional, baik dalam pembelajaran rutin maupun dalam pendampingan siswa pada kegiatan akademik dan pembinaan prestasi. Peningkatan produktivitas kinerja guru tersebut berdampak langsung pada peningkatan motivasi belajar siswa, penguatan pemahaman konsep sains, serta capaian prestasi akademik dalam Program Unggulan Sains. Selain itu, keberhasilan program juga tercermin dari keberlanjutan pelaksanaan program dan meningkatnya kepercayaan madrasah terhadap peran guru sebagai penggerak utama peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, manajemen SDM yang terencana, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan terbukti menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan Program Unggulan Sains serta peningkatan mutu pendidikan di MTsN 4 Denanyar Jombang secara menyeluruh.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, Zainal. 2021. "Pengembangan Program Unggulan Madrasah Berbasis Mutu." *Jurnal Pendidikan Islam* 8(1).
- Bush, Tony, dan A. Y. M. Ng. 2019. *Educational Leadership and Management: Theory, Policy, and Practice*. London: Sage.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. 15th ed. New York: Pearson Education.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2021. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subandowo. 2019. "Pengembangan Profesional Guru dan Produktivitas Kerja dalam Pendidikan." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 24(2): 112–115.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

#### **Sumber Wawancara**

- Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum MTsN 4 Denanyar, Ibu Anik, Selasa, 6 April 2025.