

Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Mutu Sekolah di SD Muhammadiyah Condongcatur

Alya Raihan Fadilla¹, Nurfah Zain Suyuti², Nisa Aprilia³, Wiji Hidayati⁴, Dewi Ratnawati⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

alyaraihanfadilla@gmail.com¹, zainsuyuti22@gmail.com²

nisaaprilian0604@gmail.com³, drawijihidayati@gmail.com⁴, 199312272025052003@uin-suka.ac.id⁵

ABSTRAK

Mutu sebuah lembaga pendidikan dasar tidak hanya ditentukan oleh kualitas guru sebagai tenaga pendidik, melainkan oleh seluruh ekosistem sumber daya manusia (SDM) di dalamnya, termasuk tenaga kependidikan seperti staf administrasi, tim keamanan, dan petugas operasional. Namun, manajemen SDM di sekolah dasar sering kali menghadapi tantangan nyata, seperti perencanaan formasi kerja yang kurang optimal, keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi secara merata, hingga sistem evaluasi kinerja yang masih bersifat formalitas. Berbagai hambatan ini menuntut adanya tata kelola SDM yang terintegrasi, sistematis, dan berorientasi mutu untuk mengoptimalkan peran seluruh warga sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SD Muhammadiyah Condong Catur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara kepada Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum sebagai informan utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara sistematis melalui beberapa aspek utama, yaitu rekrutmen, pengembangan kompetensi, serta manajemen kinerja dan kesejahteraan. Proses rekrutmen dilaksanakan secara mandiri dengan tahapan yang komprehensif, meliputi analisis kebutuhan, seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, praktik mengajar, dan tes psikologi, sehingga menghasilkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dalam aspek pengembangan kompetensi, sekolah secara rutin menyelenggarakan pelatihan setiap akhir semester yang mencakup peningkatan kompetensi akademik dan non-akademik, seperti pelatihan teknologi (coding dan kecerdasan buatan) serta pembentukan sikap profesional guru. Selain itu, sekolah juga memfasilitasi peningkatan kualifikasi akademik melalui kerja sama dengan perguruan tinggi. Pada aspek manajemen kinerja, evaluasi dilakukan melalui sistem berbasis digital dengan indikator yang terstruktur, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia tersebut berdampak pada peningkatan mutu sekolah yang ditunjukkan melalui berbagai prestasi di tingkat nasional serta terbentuknya budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

Kata Kunci: Manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, pengembangan kompetensi guru, mutu pendidikan, sekolah dasar.

ABSTRACT

The quality of a primary education institution is determined not only by the quality of teachers as educators but also by the entire ecosystem of human resources (HR) within it, including education support staff such as administrative personnel, security teams, and operational workers. However, HR management in elementary schools frequently faces real challenges, such as sub-optimal workforce planning, budget constraints for equitable competency development, and performance evaluation systems that remain a mere formality. These various obstacles demand an integrated, systematic, and quality-oriented HR governance approach to optimize the roles of all school community members. This study aims to analyze the optimization of human resource management in

improving school quality at SD Muhammadiyah Condong Catur. This study employs a qualitative, descriptive approach, using interviews with the Vice Principal for Curriculum as the primary informant for data collection. The results of the study indicate that human resource management is carried out systematically through several key aspects, namely recruitment, competency development, as well as performance management and welfare. The recruitment process is conducted independently through comprehensive stages, including needs analysis, administrative screening, written tests, interviews, teaching practice, and psychological assessments, thereby producing educators who align with the school's needs. In terms of competency development, the school routinely conducts training at the end of each semester covering the enhancement of both academic and non-academic competencies, such as technology training (coding and artificial intelligence) and the cultivation of professional attitudes among teachers. Additionally, the school facilitates academic qualification enhancement through collaboration with universities. In terms of performance management, evaluations are conducted through a digital-based system with structured indicators, along with the consistent application of work discipline. The optimization of human resource management has led to improved school quality, as demonstrated by various. In terms of performance management, evaluations are conducted through a digital system with structured indicators, along with the consistent enforcement of work discipline. The optimization of human resource management has led to improved school quality, as evidenced by various achievements at the national level and the establishment of a work culture grounded in Islamic values. Thus, optimal human resource management is a key factor in improving the quality of education in elementary schools.

Keywords: *Human resource management, recruitment, teacher competency development, educational quality, elementary school.*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan dapat dipahami sebagai proses sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran dan pembimbingan untuk menjadi manusia yang cerdas, berilmu, dan bermoral sehingga mereka dapat berperan secara aktif dalam pembangunan nasional. Dalam konteks pendidikan dasar, Madrasah Ibtidaiyah atau SD Memiliki peran penting untuk membentuk fondasi karakter, keilmuan, serta nilai-nilai dalam diri peserta didik. Diperlukan kompetensi dan profesionalitas guru untuk melayani peserta didik di jenjang pendidikan dasar, dimana peserta didik berada di fase A, B, dan C. Oleh karena itu, sangat penting bagi penyelenggara pendidikan untuk mengoptimalkan pengembangan pendidik demi mewujudkan institusi pendidikan yang berkualitas.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang strategis dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan karena kualitas lembaga sangat ditentukan oleh kemampuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Pengelolaan SDM tidak lagi dipandang sekadar fungsi administratif, melainkan berperan sebagai instrumen strategis yang terintegrasi dengan visi, misi, serta pengembangan organisasi pendidikan secara berkelanjutan (Mudin et al., 2024). Pengembangan profesional berkelanjutan, penilaian kinerja berbasis kompetensi, serta sistem penghargaan yang adil menjadi faktor penting dalam membangun budaya kerja produktif dan inovatif di lembaga pendidikan.

Selain itu, kepemimpinan lembaga pendidikan memiliki peran kunci dalam meningkatkan mutu melalui pengelolaan SDM yang efektif. Dukungan sumber daya manusia yang kompeten memungkinkan lembaga pendidikan berkembang dan menghasilkan layanan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan SDM secara sistematis menjadi salah satu determinan utama peningkatan mutu pendidikan (Rafi et al., 2022). Dengan kata lain, kepemimpinan yang visioner tidak hanya berfokus pada pemenuhan fasilitas fisik, melainkan pada penciptaan ekosistem kerja yang memacu guru dan staf untuk terus meningkatkan kapasitas profesionalnya.

Pendekatan Total Quality Management (TQM) juga menekankan bahwa SDM merupakan aset utama organisasi pendidikan yang harus dikembangkan secara berkelanjutan untuk mencapai perbaikan mutu yang konsisten. Implementasi prinsip perbaikan berkelanjutan dan orientasi pada kebutuhan pengguna layanan pendidikan terbukti mendukung peningkatan kualitas lembaga pendidikan (Sari, 2021). Sintesis dari pendekatan ini menunjukkan bahwa TQM bukan sekadar program jangka pendek, melainkan sebuah transformasi budaya sekolah. Ketika seluruh warga sekolah mengadopsi mentalitas continuous improvement (perbaikan tiada henti), lembaga pendidikan akan menjadi lebih adaptif terhadap tuntutan zaman.

Mutu pendidikan merujuk pada tingkat pencapaian tujuan pendidikan yang tercermin dalam kualitas proses, hasil belajar peserta didik, serta efektivitas pengelolaan lembaga. Penyediaan pendidikan dasar yang bermutu menjadi bagian penting dalam pembangunan sumber daya manusia nasional dan berkaitan erat dengan peran pemerintah maupun lembaga pendidikan dalam menjamin standar mutu pendidikan. Penjaminan mutu pada tingkat pendidikan dasar ini krusial karena menjadi fondasi awal pembentukan karakter dan kemampuan kognitif anak sebelum melangkah ke jenjang berikutnya (Nisaa & Rahayu, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kegagalan dalam mengawal mutu di fase awal ini akan menimbulkan efek domino yang mempersulit siswa dalam mengadaptasi materi pelajaran di tingkat yang lebih tinggi. Sebaliknya, proses pembelajaran sekolah dasar yang terstandar dengan baik tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga menumbuhkan rasa ingin tahu (curiosity) dan ketahanan belajar yang menjadi modal utama pembelajar sepanjang hayat.

Pengelolaan SDM yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan melalui peningkatan kompetensi tenaga pendidik, budaya kerja profesional, serta inovasi pembelajaran. Integrasi kebijakan SDM dengan strategi organisasi memungkinkan lembaga pendidikan menjadi lebih adaptif, kompetitif, dan berkelanjutan (Putri et al., 2025). bahwa keberhasilan lembaga pendidikan tidak lagi ditentukan oleh kemegahan infrastruktur fisik, melainkan oleh investasi pada aspek psikologis dan profesional manusia di dalamnya. Ketika kebijakan manajemen mampu menyelaraskan visi lembaga dengan pengembangan karier guru, akan lahir rasa kepemilikan (sense of belonging) yang tinggi. Motivasi intrinsik inilah yang mendorong pendidik untuk melampaui standar kerja biasa, sehingga inovasi dalam ruang kelas dapat terjadi secara organik dan konsisten.

Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau Sekolah Dasar Islam sangat bergantung pada kualitas perencanaan, pengembangan, serta evaluasi sumber daya manusia. Karakteristik lembaga pendidikan dasar Islam yang memadukan kurikulum nasional dan muatan lokal keagamaan menuntut guru memiliki kompetensi ganda (dual competence). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang berorientasi pada mutu menjadi landasan penting dalam mewujudkan pendidikan dasar yang tidak hanya berkualitas dan berdaya saing, tetapi juga kokoh secara moral-spiritual sejak usia dini

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, lembaga pendidikan dituntut untuk melakukan modernisasi dalam pengelolaan SDM agar dapat menghadapi tantangan global. Langkah modernisasi ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta memaksimalkan pemanfaatan potensi tenaga pendidik melalui berbagai strategi pembinaan dan pengembangan profesi. Pengelolaan SDM yang terencana dan terarah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah, karena SDM merupakan unsur utama dalam organisasi pendidikan. Digitalisasi sistem manajemen, keterbukaan akses informasi, dan fleksibilitas pengembangan profesi menjadi pilar penting dalam transformasi ini. Tanpa adanya pembaruan tata kelola yang adaptif terhadap teknologi, lembaga pendidikan dasar akan kesulitan melahirkan tenaga pendidik yang relevan dengan kebutuhan generasi digital (Riana et al., 2024)

Guru sebagai komponen utama SDM berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Profesionalisme yang tercermin dalam empat kompetensi pedagogik, profesional,

sosial, dan kepribadian sangat mempengaruhi keberhasilan pembelajaran. Ketika guru menguasai keempat aspek ini, lingkungan belajar yang efektif akan tercipta secara konsisten. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus difokuskan pada peningkatan kompetensi guru secara nyata melalui program pelatihan yang tepat sasaran, supervisi berkala, dan evaluasi berkelanjutan demi menjaga performa mengajar tetap prima.

Namun demikian, pengelolaan SDM di MI/SD masih menghadapi tantangan nyata di lapangan. Permasalahan utama biasanya berkisar pada perencanaan kebutuhan guru yang kurang optimal, sehingga memicu ketimpangan beban kerja atau guru mengajar tidak sesuai keahliannya (mismatch). Selain itu, keterbatasan anggaran sering kali menghambat meratanya kesempatan pengembangan kompetensi bagi seluruh guru. Ditambah lagi, sistem evaluasi yang ada terkadang masih bersifat formalitas dan belum memberikan umpan balik yang konstruktif. Berbagai hambatan ini perlu segera diatasi melalui manajemen SDM yang lebih sistematis dan berorientasi mutu.

Salah satu lembaga pendidikan dasar yang dinilai berhasil melakukan tata kelola SDM dengan baik di tengah tantangan tersebut adalah SD Muhammadiyah Condongcatur. Sebagai salah satu sekolah dasar unggulan, sekolah ini terus berupaya mengintegrasikan manajemen SDM modern untuk mempertahankan mutu proses dan luaran pendidikannya. Berdasarkan hal tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis konsep dasar pengelolaan SDM pendidikan, implementasi nyatanya di SD Muhammadiyah Condongcatur, serta strategi integrasi pengelolaan SDM demi peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pada penelitian kualitatif pengumpulan data lazimnya menggunakan metode observasi, dokumentasi dan wawancara. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada aspek rekrutmen dan pengembangan kompetensi guru di SD Muhammadiyah Condong Catur. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara langsung berdasarkan kondisi nyata di lapangan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Wawancara dilakukan secara langsung dengan Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum sebagai informan utama yang memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Melalui wawancara, peneliti memperoleh informasi terkait sistem rekrutmen serta program pengembangan kompetensi guru yang diterapkan di sekolah tersebut.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif, yaitu dengan cara mengelompokkan, menginterpretasikan, dan menarik kesimpulan sesuai dengan fokus penelitian. Penggunaan wawancara dalam penelitian kualitatif dinilai efektif karena mampu menggali informasi secara mendalam terkait pengalaman dan praktik yang dilakukan oleh subjek penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen dan Seleksi Guru

Salah satu aspek krusial dalam manajemen SDM adalah sistem rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan secara terencana dan sistematis, dan berorientasi pada kebutuhan lembaga pendidikan. Rekrutmen menjadi tahapan awal yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan menjalankan proses pendidikan di suatu institusi. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pembelajaran tidak terlepas dari kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki. Oleh karena itu,

proses rekrutmen harus dilaksanakan secara profesional agar lembaga mampu memperoleh sumber daya manusia yang kompeten, berintegritas, serta sesuai dengan visi dan misi institusi pendidikan.

Secara umum rekrutmen dapat diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada (Diba & Zohriah, 2024). Rekrutmen tidak hanya fokus pada mengisi posisi kosong, tetapi juga mencari individu yang berkomitmen dan berdedikasi dalam pendidikan (Ismanda et al., 2025).

Dalam konteks pendidikan, rekrutmen memiliki peranan penting karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Melalui proses rekrutmen yang baik, lembaga pendidikan dapat menjaring calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan akademik, keterampilan profesional, serta sikap dan etika kerja yang baik. Dengan demikian, proses rekrutmen yang efektif akan mendukung terciptanya mutu pendidikan yang lebih berkualitas dan berkelanjutan.

Guru diposisikan bukan sekadar pelaksana kurikulum, tetapi sebagai aktor utama pembentuk pengetahuan, nilai, dan karakter peserta didik (Usni & Karim, 2025). Guru yang profesional akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan menyenangkan, sehingga dapat mendorong keberhasilan peserta didik (Putri, et al., 2024). Oleh karena itu, rekrutmen guru harus dirancang sebagai proses strategis yang mampu menyaring individu dengan kecakapan profesional sekaligus kualitas moral yang kokoh (Usni & Karim, 2025).

Meskipun para ahli manajemen telah banyak menguraikan serangkaian kegiatan yang ditempuh dalam seleksi secara terbuka, runtut dan mendalam, namun praktik di lapangan prosedur seleksi ini sangat variatif tergantung pada kebijakan kelembagaan dalam hal ini madrasah, penyesuaian spesifikasi pekerjaan dan tingkat kemampuan yang diharapkan (Yasir, 2023). Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya madrasah, proses seleksi sering kali disesuaikan dengan visi, misi, dan budaya organisasi yang dimiliki oleh masing-masing lembaga.

Selain itu, setiap madrasah memiliki pertimbangan tersendiri dalam menentukan kriteria calon tenaga kerja yang dibutuhkan. Ada lembaga yang lebih menekankan pada kemampuan akademik dan profesionalisme, sementara lembaga lain juga mempertimbangkan aspek kepribadian, komitmen keagamaan, kemampuan komunikasi, serta kesiapan calon dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Variasi tersebut menyebabkan prosedur seleksi yang diterapkan antar lembaga pendidikan tidak selalu sama, baik dari segi tahapan, metode penilaian, maupun standar kelulusan seleksi. Oleh karena itu, pelaksanaan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu dirancang secara fleksibel namun tetap objektif agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan lembaga pendidikan.

SD Muhammadiyah Condong Catur menerapkan kebijakan rekrutmen mandiri sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Kebijakan ini dilakukan tanpa melibatkan tenaga guru negeri, dengan tujuan menjaga keselarasan pola koordinasi serta budaya kerja di lingkungan sekolah. Dengan sistem ini, sekolah memiliki kontrol penuh dalam menentukan standar kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan visi dan nilai yang dianut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, SD Muhammadiyah Condong Catur menerapkan kebijakan rekrutmen mandiri sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Kebijakan ini dilakukan tanpa melibatkan tenaga guru negeri, dengan tujuan menjaga keselarasan pola koordinasi serta budaya kerja di lingkungan sekolah. Dengan sistem ini, sekolah memiliki kontrol penuh dalam menentukan standar kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan visi dan nilai yang dianut.

Proses rekrutmen ini diawali dengan pemetaan kebutuhan tenaga, baik untuk guru kelas maupun guru sesuai bidang keahlian, seperti Matematika, IPA, dan mata pelajaran lainnya. Selain itu, kebutuhan tenaga kependidikan seperti karyawan administrasi dan tenaga pendukung juga turut dipertimbangkan, dengan tetap membuka peluang bagi pelamar yang memiliki latar belakang yang sesuai. Dari segi penyebaran informasi, rekrutmen yang sebelumnya dilakukan melalui media cetak kini telah beralih ke media sosial, seperti Facebook dan Instagram resmi sekolah. Cara ini dinilai lebih efektif karena dapat menjangkau calon pelamar secara lebih luas dan cepat.

Adapun tahapan rekrutmen yang dilakukan meliputi beberapa proses. Tahap awal adalah seleksi administrasi untuk melihat kesesuaian kualifikasi pelamar dengan kebutuhan sekolah. Selanjutnya, pelamar mengikuti tes tertulis sesuai bidang masing-masing, seperti tes Matematika, Bahasa Indonesia, atau IPA, serta dilengkapi dengan tes Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) dan kemampuan dasar Bahasa Arab. Setelah itu, pelamar yang lolos mengikuti tahap wawancara yang menilai pemahaman keislaman, Kemuhammadiyah, serta aspek kepribadian seperti loyalitas dan profesionalitas.

Tahap berikutnya adalah praktik mengajar atau magang di kelas untuk melihat kemampuan mengajar secara langsung. Terakhir, pelamar mengikuti tes psikologi dengan hasil berupa rekomendasi diterima, dipertimbangkan, atau tidak disarankan. Sementara itu, untuk tenaga non-pendidikan seperti satpam dan petugas kebersihan, rekrutmen dilakukan melalui pihak ketiga. Adapun untuk penerimaan peserta didik, sekolah tidak menetapkan persyaratan khusus.

Pengembangan Kompetensi Guru

Pengembangan kompetensi guru merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kualitas profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru agar mampu menyelenggarakan pembelajaran yang efektif dan bermutu. Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru, sehingga peningkatan kompetensi profesional menjadi kebutuhan mendasar dalam sistem pendidikan. Guru yang profesional sangat diperlukan untuk dapat menciptakan kualitas pendidikan yang jauh lebih baik. Hal ini dikarenakan bahwa tugas guru sebagai profesi bukan hanya mengajar peserta didik, namun guru juga mempunyai tugas dalam mendidik dan melatih siswa untuk membentuk peserta didik yang berakhlak dan mempunyai keterampilan yang sesuai dengan tuntutan abad 21 (Eliza, Sriandila, Fitri, & Yenti, 2022).

Upaya pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan melalui berbagai tahapan, antara lain pelatihan, workshop, demonstrasi praktik pembelajaran, serta pendampingan berkelanjutan yang memungkinkan guru meningkatkan keterampilan pedagogis secara nyata di kelas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bidang sumber daya manusia SD Muhammadiyah Condongcatur, pengembangan kompetensi guru di SD Muhammadiyah Condongcatur dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai program pelatihan. Salah satu program yang rutin dilaksanakan adalah pelatihan pada setiap liburan semester, yang diikuti oleh seluruh guru dan tenaga kependidikan.

Pelatihan yang diberikan tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi akademik, tetapi juga pada pembentukan sikap dan kepribadian sebagai seorang pendidik. Salah satu bentuk pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan terkait etika dan penampilan profesional guru. Dalam pelatihan ini, guru dibekali pemahaman mengenai cara berpakaian yang rapi dan sopan, serta bagaimana membangun pembawaan diri yang baik di lingkungan sekolah. Hal ini penting karena guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai teladan bagi peserta didik, baik dalam hal sikap maupun penampilan. Dengan penampilan dan sikap yang baik, diharapkan guru dapat memberikan contoh positif yang dapat ditiru oleh siswa.

Selain itu, sekolah juga menyelenggarakan pelatihan yang berorientasi pada perkembangan teknologi dan kebutuhan zaman. Guru diberikan pelatihan terkait coding,

pemanfaatan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), hingga pengenalan konsep deep learning. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru agar mampu mengikuti perkembangan teknologi serta mengintegrasikannya dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, guru tidak hanya kompeten dalam bidangnya, tetapi juga adaptif terhadap perubahan dan inovasi di dunia pendidikan.

Dalam pelaksanaannya, kegiatan pelatihan ini tidak hanya melibatkan pihak internal sekolah, tetapi juga bekerja sama dengan pihak eksternal yang berperan sebagai narasumber atau mentor. Kolaborasi ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas serta meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan. Kegiatan ini tidak hanya dilakukan di lingkungan sekolah, tetapi juga melalui kegiatan luar (outing) untuk memberikan suasana pembelajaran yang lebih variatif. Melalui berbagai program tersebut, pengembangan kompetensi guru di SD Muhammadiyah Condong Catur dilakukan secara menyeluruh, baik dari aspek pedagogik, profesional, maupun kepribadian, sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Dalam upaya peningkatan kualifikasi akademik, sekolah juga memfasilitasi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 melalui kerja sama dengan Universitas Ahmad Dahlan (UAD). Selain itu, untuk mendukung prestasi siswa, khususnya pada kelas Cerdas Istimewa (CI), sekolah bekerja sama dengan pihak eksternal, seperti alumni dan pengajar tingkat magister, dalam pembinaan olimpiade di bidang Matematika, IPA, dan IPS.

Sistem Penilaian Kinerja Kerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan aktivitas terencana dan sistematis untuk mengukur serta menilai prestasi kerja guru dalam melaksanakan fungsi-fungsi profesionalnya dalam kehidupan akademik. Secara operasional, penilaian ini dirancang untuk mengumpulkan data obyektif tentang kemampuan guru dalam mempersiapkan pembelajaran, mengelola kelas, menerapkan strategi pedagogik, dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik maupun lingkungan sekolah secara keseluruhan. Proses penilaian bukan sekadar penilaian administratif, melainkan instrumen strategis untuk memperbaiki kualitas layanan pendidikan dan mendukung pencapaian tujuan institusi pendidikan tinggi atau sekolah (Pusvitasari, 2021).

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk mengevaluasi pencapaian kompetensi profesional yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Selain itu, penilaian ini memberikan umpan balik yang bersifat reflektif sehingga guru dapat mengenali aspek-aspek yang perlu dikembangkan dan memperbaiki praktik profesionalnya. Hasil penilaian juga dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai program peningkatan kompetensi, seperti pelatihan, workshop, dan mentoring. Di samping itu, penilaian kinerja guru berperan dalam menjamin akuntabilitas kinerja kepada berbagai pemangku kepentingan, termasuk peserta didik, orang tua, dan lembaga pendidikan. Dengan demikian, penilaian kinerja guru bukan hanya sebagai instrumen evaluasi, tetapi sebagai mekanisme integral untuk menciptakan pembelajaran yang efektif, profesional, dan berkelanjutan (Yusniaini et al., 2025).

Indikator penilaian kinerja guru merupakan variabel-variabel spesifik yang digunakan untuk menggambarkan dan mengukur kualitas kerja guru secara objektif. Indikator tersebut perlu dirumuskan secara operasional agar dapat diamati dan dinilai dengan jelas. Salah satu indikator utama adalah kompetensi pedagogik yang mencakup kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, memilih strategi yang sesuai, menggunakan media pembelajaran secara efektif, serta mengakomodasi kebutuhan belajar peserta didik yang beragam. Selain itu, kompetensi profesional juga menjadi aspek penting yang meliputi penguasaan materi pelajaran, kemampuan merumuskan tujuan pembelajaran sesuai kurikulum, serta mengembangkan bahan ajar

berdasarkan standar kompetensi yang berlaku. Penilaian kinerja guru juga memperhatikan kompetensi sosial dan kepribadian, yang tercermin dalam kemampuan membangun hubungan interpersonal yang baik dengan peserta didik, rekan sejawat, orang tua, dan lingkungan sekolah. Di samping itu, indikator penilaian mencakup kinerja pembelajaran dan hasil belajar siswa, yaitu tingkat keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang ditunjukkan melalui pencapaian kompetensi dan perkembangan hasil belajar peserta didik sebagai refleksi efektivitas proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Secara umum, indikator kinerja guru dibagi menjadi kompetensi (input/kemampuan) dan performance (output/hasil kerja) yang saling melengkapi dalam menggambarkan produktivitas profesional guru (Azizah et al., 2025). Penilaian kinerja guru di SD Muhammadiyah Condongcatur dilaksanakan secara sistematis dengan memanfaatkan teknologi digital untuk memastikan proses penilaian berjalan secara transparan dan objektif. Sekolah menggunakan aplikasi khusus yang berfungsi untuk memantau serta menilai kinerja guru dan staf berdasarkan berbagai indikator yang telah ditetapkan. Terdapat 26 item penilaian yang digunakan sebagai acuan dalam mengukur kinerja karyawan. Salah satu aspek yang mendapat perhatian khusus adalah kedisiplinan kehadiran yang terintegrasi langsung dengan aplikasi penilaian. Dalam sistem tersebut, keterlambatan selama 1–5 menit dikenai 1 poin, keterlambatan 6–10 menit dikenai 2 poin, sedangkan keterlambatan lebih dari 11 menit memperoleh 4 poin. Selain kehadiran, kepatuhan terhadap aturan sekolah, seperti penggunaan seragam sesuai jadwal yang telah ditentukan, juga menjadi bagian dari penilaian. Aspek lain yang turut dinilai adalah partisipasi organisasi, termasuk keaktifan guru dalam kegiatan persyarikatan dan pengajian. Selain itu, sekolah mendorong pengembangan karier guru melalui sistem angka kredit yang memungkinkan kenaikan golongan, seperti dari golongan 3A ke 3B. Angka kredit tersebut dapat diperoleh melalui penyusunan karya ilmiah, penulisan buku, serta keaktifan dalam berbagai kegiatan profesional dan organisasi.

Hasil penilaian kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi juga dimanfaatkan sebagai sumber data strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penilaian tersebut digunakan sebagai dasar dalam perencanaan pengembangan profesional guru, seperti penentuan kebutuhan pelatihan, workshop, maupun program mentoring yang sesuai dengan kompetensi yang perlu ditingkatkan. Selain itu, hasil penilaian dapat menjadi sarana refleksi bagi guru untuk mengevaluasi praktik pembelajaran yang telah dilakukan, memperbaiki strategi pengajaran, serta mengembangkan kompetensi yang masih memerlukan penguatan. Data penilaian juga digunakan oleh pihak sekolah sebagai dasar dalam penyusunan berbagai kebijakan internal, termasuk perencanaan pengembangan sekolah, pengelolaan sumber daya, dan penguatan kualitas tenaga pendidik. Pada akhirnya, pemanfaatan hasil penilaian kinerja secara berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa. Dengan demikian, tindak lanjut yang sistematis terhadap hasil penilaian kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan transformasi pendidikan yang berorientasi pada kualitas pembelajaran dan akuntabilitas profesional sekolah (Solehudin et al., 2025). Hasil penilaian kinerja guru yang ditindaklanjuti secara sistematis menjadi pendorong utama transformasi pendidikan yang berfokus pada kualitas pembelajaran dan akuntabilitas profesional sekolah.

Integrasi Pengelolaan SDM untuk Peningkatan Mutu Pendidikan

Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tidak berdiri secara independen, melainkan terintegrasi secara dinamis dari tahap rekrutmen, pengembangan, hingga penilaian kinerja. Strategi pengembangan sumber daya manusia di SD Muhammadiyah Condongcatur dilakukan secara komprehensif melalui rekrutmen, peningkatan kompetensi, sistem kinerja yang terukur, serta dukungan kesejahteraan bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam proses rekrutmen, sekolah menerapkan pendekatan berbasis kompetensi dan kebutuhan spesifik dengan terlebih dahulu melakukan pemetaan formasi guru kelas maupun

guru bidang studi, seperti Matematika, Bahasa Indonesia, dan Ibadah, berdasarkan rasio jumlah siswa serta ketersediaan fasilitas sekolah. Untuk menjamin kualitas tenaga pendidik, calon guru diwajibkan mengikuti proses seleksi berlapis yang mencakup tes potensi diri, penguasaan bidang studi, serta tes Al-Islam dan Kemuhammadiyah guna memastikan kesesuaian dengan visi dan budaya sekolah. Selain itu, sekolah juga merekrut tenaga ahli khusus, seperti alumni berprestasi dan lulusan program magister dari perguruan tinggi ternama, untuk membimbing kelas Cerdas Istimewa (CI) dalam rangka mempertahankan prestasi siswa di tingkat nasional.

Upaya peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai program pengembangan profesional. Sekolah memfasilitasi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang magister (S2) melalui kerja sama dengan perguruan tinggi yang hingga saat ini telah memasuki angkatan kesembilan. Selain itu, setiap akhir semester setelah pembagian rapor, guru diwajibkan mengikuti pelatihan selama tiga hari yang membahas berbagai materi pedagogik dan keterampilan pembelajaran terkini, seperti pendekatan deep learning dan coding. Pengembangan kompetensi juga mencakup aspek pelayanan prima melalui pelatihan penampilan (grooming) yang bertujuan membangun citra profesional sehingga guru mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada siswa maupun orang tua.

Dalam aspek manajemen kinerja, sekolah menerapkan sistem yang terukur dan berbasis prestasi. Penggunaan aplikasi kinerja dengan 26 indikator penilaian memungkinkan setiap kontribusi guru dipantau secara objektif dan transparan. Selain itu, sekolah menerapkan sistem jenjang karier berbasis golongan dan angka kredit yang mendorong guru untuk terus meningkatkan produktivitas profesional melalui penulisan karya ilmiah, penyusunan buku, serta berbagai aktivitas pengembangan diri lainnya. Nilai-nilai kerja juga diinternalisasikan melalui pemahaman bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah, sehingga tumbuh etos kerja yang kuat dalam mendukung visi sekolah sebagai “Sekolah Juara”.

Di samping itu, SD Muhammadiyah Condongcatur memberikan perhatian terhadap kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai upaya mendukung kualitas kinerja. Salah satu bentuk dukungan yang diberikan adalah penyediaan fasilitas gizi melalui pengelolaan dapur sekolah yang menyediakan makanan bagi guru dan karyawan sehingga kesehatan dan konsentrasi mereka dalam menjalankan tugas dapat terjaga. Sekolah juga menerapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dengan mengalihkan tenaga kebersihan dan keamanan dari sistem outsourcing menjadi karyawan internal. Kebijakan tersebut bertujuan meningkatkan komitmen kerja, memperkuat rasa memiliki terhadap sekolah, serta mendukung efisiensi pengelolaan anggaran secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa mekanisme manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di SD Muhammadiyah Condongcatur merupakan variabel determinan yang secara konsisten menjawab kebutuhan sekolah dalam mempertahankan mutu dan prestasi nasional. Melalui pendekatan rekrutmen mandiri yang ketat, sekolah mampu menjamin tercapainya Person-Organization Fit yang berlandaskan pada keselarasan ideologi Ismuba, sehingga meminimalisir risiko ketidakselarasan visi antara pendidik dan institusi.

Temuan ilmiah menunjukkan bahwa integrasi antara akselerasi kualifikasi akademik (program S2) dengan pelatihan kompetensi spesifik (pelatihan penampilan dan digitalisasi kinerja) efektif dalam mentransformasi produktivitas staf secara berkelanjutan. Selain itu, adanya perhatian pada faktor bio-psikososial melalui pemenuhan nutrisi mandiri menjadi temuan baru yang memperkuat daya tahan kerja pendidik. Secara keseluruhan, integrasi antara nilai spiritualitas, profesionalisme berbasis data, dan kesejahteraan fisiologis merupakan formula strategis yang menjadikan sekolah ini tetap berada dalam jajaran lembaga pendidikan unggulan.

Sebagai gagasan selanjutnya, penelitian ini menyarankan perlunya dilakukan studi komparatif terkait efektivitas biaya (cost-effectiveness) antara sistem manajemen SDM mandiri ini dengan sekolah yang masih bergantung pada sistem outsourcing atau tenaga negeri. Selain itu, pengembangan model manajemen kinerja yang lebih adaptif terhadap tantangan kecerdasan buatan (AI) di lingkungan sekolah dasar menjadi agenda riset yang relevan untuk dilakukan di masa depan

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(2), 481–492.
- Azizah, A. R., Fadhilah, A., Zhafirah, A., Al Aufa, M. N., Urwah, M., & Anwar, N. (2025). Penilaian Kinerja Guru. *Jutrnal Pendidikan Tambusai*, 9(3).
- Bukhori, S., & Rindaningsih, I. (2025). Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 4(1). <https://doi.org/10.32672/perisai.v4i1.2747>
- Diba, I. F., & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(1). <https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.759>
- Fadhilah, I., Ratnaningsih, S., & Maftuhah. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 8(2), 96–107. <https://doi.org/10.37012/jipmht.v8i2.2381>
- Fajrillah, Amadi, J., Handri, M., Syarif, S. H., & Antoni, J. (2024). Peningkatan Kompetensi Guru dan Kebijakan yang Mendukung Sikap Mandiri. *Communiti Development Jurnal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(6).
- Hasan, H. (2022). Sistem Rekrutmen dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Promis: Jurnal Prodi MPI STIT Pemalang*, 3(2).
- Hoque, K. E., & Atheef, M. (2024). A Review of Human Resource Management Practices and Their Impact on School Performance. *Human Resources Management and Services*, 6(1).
- Idris, A., Marfu, A., Firdaus, A. F., Patimah, S., & Lugowi, R. A. (2026). Human Resource Management in Education. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1).
- Ilyas. (2022). Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. *JIEPP: Jurnal Inovasi, Evaluasi, Dan Pengembangan Pembelajaran*, 2(1). <https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i1.158>
- Ismanda, S. M., Tampubolon, R. J., Wasgita, E., Lubis, W., Rahman, A., & Purba, S. (2025). Panduan Implementasi Rekrutmen Guru di Sekolah. *EDU SOCIETY: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1). <https://doi.org/10.56832/edu.v5i1.870>
- Latif, H., Sesmiarni, Z., & Septiawan, A. (2024). Urgensi Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. 4(1), 24–33.
- Mudin, M. A. I., Maunah, B., & Syafi'i, A. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Cinta Islam Jombang. *Jurnal Media Akademik*, 2(12). <https://doi.org/10.62281/v2i12.1270>
- Nisaa, C., & Rahayu, T. (2024). *Komite Sekolah dalam Peran Peningkatan Mutu di Sekolah Dasar*. 8(4), 3188–3198.
- Pusvitasari, R. (2021). Human RESources Management in Improving The Quality of Education. *Al-Tanzim: Jurnam Manajemen Pendidikan Islam*, 05(02), 125–135. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2549>
- Putri, G. A., Ali, M., & Cahyani, D. (2025). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Lembaga Pendidikan Islam: Kajian Literatur. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04).

- Rafi, M., Syaifuddin, M., & Tambak, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia trrhadap Peningkatan Mutu di Perguruan Tinggi dan Sekolah. *At-Tajdid: Journal of Islamic Studies*, 2(2).
- Renanda, R., & Jamilus, J. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 254–264.
- Riana, D., Purba, H. M., Riani, R., & Warman. (2024). *Transformasi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era Globalisasi: Membangun Kekuatan Kompetitif dan Adaptif*. 9(1), 79–85.
- Sari, M. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Berbasis Total Quality Management. *JURNAL SYNTAX FUSION: Jurnal Nasional Indonesia*, 1(08). <https://doi.org/10.54543/fusion.v1i08.43>
- Solehudin, A., Mujahidin, E., & Nesia, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Pendidik Sekolah Dasar Islam Al Azhar 46 Kota Depok. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 1179–1192. <https://doi.org/DOI:%252010.30868/im.v8i02.8755>
- Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Yayasan Pondok Indah Don Bosco Jakarta Selatan. *ARASTRIMA: Pemasaran, Keuangan, Sumber Daya Manusia*, 1(1).
- Usni, & Karim, H. A. (2025). Konsep Manajemen Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Kompetensi dan akhlak. *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2). <https://doi.org/10.51806/an-nahdlah.v5i2.823>
- Yusniaini, A., Maryati, M., & Permana, H. (2025). Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 07(01).