

INOVASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SD TAHFIDZH MUHAMMADIYAH CITEPUS

Icha Saputri¹

Sekeolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta, Indonesia

e-mail: ¹ichasaputri054@gmail.com

Diajukan: 13-06-2025; Direvisi: 14-06-2025; Diterima: 16-06-2025

Abstrak

Penelitian ini di latar belakang oleh kurangnya inovasi dalam manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan yang berdampak pada mutu Pendidikan pada siswa, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian untuk mengetahui penerapan inovasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi dalam menggali data, Adapun uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan tehnik serta analisis miles Huberman untuk mengetahui penerapan, tantangan dan kontribusi inovasi tersebut dalam meningkatkan mutu Pendidikan, Hasil penelitian menunjukan bahwa sekolah telah menerapkan berbagai inovasi seperti sistem rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, mentoring guru baru, serta evaluasi kinerja berbasis kompetensi. Namun, tantangan yang dihadapi antara lain keterbatasan guru berkualifikasi ganda, kesenjangan kompetensi teknologi, dan sistem manajemen SDM yang belum sepenuhnya terdigitalisasi sehingga Inovasi-inovasi tersebut terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, motivasi guru, serta hasil belajar siswa, terutama dalam integrasi nilai-nilai Qur'ani dengan pendidikan umum. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan model manajemen SDM yang adaptif di sekolah Islam berbasis tahfidz

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, inovasi pendidikan, mutu pendidikan, sekolah tahfidz, SDM Islami

Abstract

This research is motivated by the lack of innovation in human resource management in educational institutions that have an impact on the quality of education for students, so it is interesting to conduct research to determine the application of human resource management (HR) innovation in improving the quality of education at SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus, this research was conducted with a qualitative descriptive approach, using interviews, observations and documentation in collecting data, The data validity test was carried out by triangulation of sources and techniques and analysis of miles Huberman to determine the application, challenges and contributions of these innovations in improving the quality of education, The results of the study show that schools have implemented various innovations such as selective recruitment systems, ongoing training, mentoring new teachers, and competency-based performance evaluations. However, the challenges faced include the limited number of dual-qualified teachers, technological competency gaps, and HR management systems that have not been fully digitized so that these innovations have proven to contribute positively to improving the quality of learning, teacher motivation, and student learning outcomes, especially in the integration of Qur'anic values with general education. This research provides a practical contribution to the development of an adaptive HR management model in Islamic schools based on tahfidz

Keywords: human resource management, educational innovation, educational quality, tahfidz school, Islamic HR

Pendahuluan

Di era kontemporer, pemerintahan di seluruh dunia menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis. Globalisasi, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat mengharuskan pemerintah untuk melakukan inovasi dalam berbagai aspek, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM)[1], terutama dalam konteks Pendidikan Dimana seluruh pengetahuan belajar yang terjadi sepanjang hayat dalam semua tempat serta situasi yang memberikan pengaruh positif pada pertumbuhan setiap makhluk individu. Bahwa pendidikan berlangsung selama sepanjang hayat (long life education)[2]. Salah satu aspek yang memegang peranan vital dalam peningkatan mutu pendidikan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM yang inovatif menjadi tuntutan mutlak dalam institusi pendidikan, termasuk sekolah dasar, guna menciptakan iklim belajar yang produktif, kreatif, dan berkelanjutan.

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset, sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya[3]. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi. Termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah dan madrasah, sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sekolah harus terus berinovasi dalam pengembangan sumber daya manusianya di era globalisasi dan teknologi informasi yang berkembang pesat. Ini penting untuk menjawab berbagai tantangan dan mempersiapkan generasi muda untuk masa depan yang penuh dengan dinamika dan kompleksitas[4]. Dalam konteks Pendidikan Sumber daya manusia yang sangat penting dalam meningkatkan mutu Pendidikan adalah guru karena guru adalah sumber daya manusia yang langsung dan paling sering berinteraksi dengan siswa. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting karena manusia adalah penggerak utama dalam proses organisasi. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, pencapaian peningkatan mutu dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, akan sulit tercapai. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan sangatlah penting.[5]

Secara konseptual, manajemen SDM adalah manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi[6]. Menurut Robbins dan Coulter, inovasi dalam manajemen SDM meliputi upaya pembaruan dalam pengelolaan rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta sistem penghargaan yang adaptif terhadap perubahan. Pada kenyataannya masih banyak sekali tujuan-tujuan Pendidikan yang belum tercapai hal ini disebabkan kurang baiknya SDM yang ada. Dalam konteks pendidikan, faktor-faktor yang memengaruhi manajemen SDM antara lain kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, budaya organisasi, serta kebijakan pendidikan nasional. Ruang lingkup pembahasan meliputi strategi inovatif dalam perekrutan guru, pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja, dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik.

Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam praktik manajemen SDM di banyak sekolah dasar, terutama di sekolah berbasis keagamaan. Secara umum, gap yang terjadi adalah kurangnya pendekatan inovatif dalam pengembangan potensi SDM yang berdampak langsung pada rendahnya mutu pembelajaran. Secara khusus, di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus, terdapat tantangan dalam menciptakan sistem manajemen SDM yang terstruktur dan adaptif terhadap kebutuhan zaman, kurangnya kualitas dan kuantitas di sekolah ini menjadi masalah yang sangat mengakar namun dalam hal prestasi sekolah ini mampu bersaing hal inilah yang menjadi peneliti ini tertarik untuk meneliti masalah ini, karena SDM di sekolah ini sangat terbatas tetapi sekolah ini memiliki potensi besar dalam mengintegrasikan nilai-nilai religius dengan penguatan kualitas akademik. Penelitian ini memiliki signifikansi yang tinggi karena menjawab kebutuhan akan strategi manajerial yang adaptif dan inovatif dalam pengelolaan SDM di sekolah berbasis tahfidz. Selama ini, pendekatan konvensional dalam manajemen SDM di sekolah dasar sering kali belum mampu menjawab tantangan kualitas secara menyeluruh, baik dalam hal profesionalisme guru, motivasi kerja, maupun peningkatan kinerja organisasi sekolah. Oleh karena itu, menggali model-model inovatif yang diterapkan di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus diharapkan dapat menjadi contoh atau rujukan bagi sekolah-sekolah sejenis.

Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus

icha saputri

Kajian literatur yang dilakukan menunjukkan bahwa penelitian terkait implementasi program pembiasaan ibadah harian dalam pembentukan karakter siswa telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Peneliti Taufiq dan Abdullah (2023) dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang baik, rekrutmen yang transparan, serta pelatihan dan pengembangan berkelanjutan merupakan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini sejalan dengan pentingnya pengelolaan SDM yang efektif untuk mencapai standar pendidikan yang diinginkan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan gagasan-gagasan inovatif yang dapat diterapkan dalam praktik manajemen SDM di lembaga Pendidikan Islam. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada literatur akademik tentang manajemen SDM, tetapi juga memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan pengambil kebijakan di lembaga Pendidikan Islam. Langkah ini menjadi penting dalam menjawab tantangan-tantangan zaman yang semakin kompleks serta menjaga relevansi lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi dinamika sosial, budaya, dan teknologi yang terus berkembang.

Kontribusi penelitian ini terletak pada dua hal utama. Pertama, secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian tentang manajemen pendidikan Islam, khususnya pada aspek manajemen SDM yang inovatif dan kontekstual di sekolah tahfidz. Kedua, secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi para pengelola sekolah dasar Islam untuk merancang kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, berkelanjutan, dan berdampak langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik manajerial yang berhasil, tetapi juga membuka ruang untuk pengembangan model manajemen SDM yang relevan dan aplikatif di lingkungan pendidikan dasar berbasis Islam.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena bertujuan untuk menggali, memahami, dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai inovasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menelusuri proses, strategi, serta dampak dari pengelolaan SDM yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam konteks nyata. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan analisis data, dengan berinteraksi langsung terhadap subjek dan lingkungan penelitian. Penelitian kualitatif juga memberi keleluasaan untuk memahami makna di balik kebijakan, tindakan, dan pengalaman para pelaku pendidikan secara holistik.

Subjek penelitian dalam studi ini adalah para pelaku pendidikan di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus yang terlibat dalam proses manajemen SDM, seperti kepala sekolah, guru, staf administrasi, serta tenaga kependidikan lainnya. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive, dengan kriteria bahwa informan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan inovasi pengelolaan SDM di sekolah tersebut. Sementara itu, objek penelitian adalah inovasi dan kontribusi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh sekolah, meliputi perencanaan, perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan kompetensi SDM, serta pengaruhnya terhadap mutu pendidikan.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf lainnya untuk menggali informasi tentang strategi manajemen SDM yang diterapkan dan dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan. Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas manajerial, praktik pembelajaran, serta interaksi antar personel di sekolah. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari dokumen resmi seperti struktur organisasi, program kerja, laporan evaluasi, dan catatan pelatihan guru.

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menerapkan beberapa teknik, yaitu triangulasi, member check, dan audit trail. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dan dokumentasi) serta membandingkan data antar informan. Member check dilakukan dengan meminta para informan memverifikasi hasil wawancara dan interpretasi data agar sesuai dengan apa yang mereka maksudkan. Sementara audit trail adalah pencatatan sistematis terhadap seluruh proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data untuk menjamin keterlacakan dan akuntabilitas penelitian.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tiga langkah utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap reduksi data, informasi yang tidak relevan disaring dan disederhanakan sesuai fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif dan matriks tematik yang menggambarkan hubungan antar komponen manajemen SDM dan mutu pendidikan. Selanjutnya, kesimpulan ditarik berdasarkan pola-pola temuan yang muncul dan diverifikasi ulang untuk memastikan keakuratannya.

Hasil dan Pembahasan

1. penerapan inovasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Dalam menghadapi tantangan zaman yang terus berubah, institusi pendidikan dituntut untuk melakukan berbagai inovasi, tidak hanya dalam metode pembelajaran, tetapi juga dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menjadi ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan. Salah satu sekolah yang menarik untuk diteliti dalam konteks ini adalah SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus, sebuah lembaga pendidikan dasar yang mengusung visi keislaman dan tahfidzul Qur'an sebagai basis pengembangan karakter dan intelektual siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menggali sejauh mana penerapan inovasi dalam manajemen SDM di sekolah ini mampu meningkatkan mutu pendidikan, melalui pendekatan wawancara, observasi, dokumentasi, serta dianalisis dalam bentuk kesimpulan tematis.

Mutu dalam sekolah merupakan hal yang membedakan antara kesuksesan dan kegagalan. Sehingga mutu merupakan masalah pokok yang akan menjamin perkembangan sekolah dalam meraih status di tengah-tengah persaingan dunia pendidikan yang semakin keras. Sumber mutu dalam pendidikan antara lain: sarana gedung yang bagus, guru yang terkemuka, nilai moral yang tinggi, hasil ujian yang memuaskan, spesialisasi atau kejuruan, dorongan orang tua, bisnis dan komunikasi local, sumberdaya yang melimpah, kepemimpinan yang baik dan efektif, perhatian.[7]Manjamen di dalam lembaga pendidikan adalah Kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendikan,yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Peranan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam pertumbuhan dan perkembangan pendidikan yakni untuk meningkatkan sumber daya manusia dan mutu sekolah. Kepala sekolah dan guru beserta tenaga kependidikan lainnya dituntut untuk berperan aktif untuk meningkatkan mutu sekolah.[7]

Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, beberapa guru, dan staf administrasi mengatakan:

“sekolah ini telah menerapkan berbagai inovasi dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus melibatkan tim seleksi khusus yang terdiri dari kepala sekolah dan perwakilan yayasan. Seleksi dilakukan secara ketat melalui tes kompetensi dan wawancara, guna memastikan bahwa calon tenaga pendidik memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Selain itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi guru dan staf administrasi dilaksanakan secara rutin, mencakup peningkatan kemampuan mengajar, pengelolaan kelas, serta penguatan karakter dan spiritualitas. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui rapat evaluasi bulanan, dan hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan pengambilan keputusan strategis.”

Dari hasil observasi di ruang kelas dan lingkungan sekolah, terlihat bahwa proses pembelajaran berlangsung secara interaktif dan menyenangkan. Guru-guru menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi dan berbasis nilai-nilai Islam, yang menjadikan suasana belajar lebih hidup dan bermakna. Lingkungan sekolah tampak bersih, tertata, dan mendukung proses belajar mengajar. Siswa juga tampak aktif dalam mengikuti kegiatan pembelajaran maupun kegiatan ekstrakurikuler seperti tahfidz dan kegiatan keagamaan lainnya, yang turut membentuk karakter dan

kepribadian mereka. Dukungan dokumentasi sekolah turut memperkuat temuan dari wawancara dan observasi.

Dokumen seperti Rencana Kerja Tahunan (RKT) menunjukkan perencanaan yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Laporan evaluasi kinerja guru dan staf juga tersedia secara berkala, yang menunjukkan adanya sistem monitoring dan evaluasi yang berjalan efektif. Selain itu, dokumentasi kegiatan seperti foto-foto pembelajaran dan kegiatan siswa menunjukkan tingginya partisipasi dan antusiasme warga sekolah dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan.

Berdasarkan keseluruhan temuan, dapat disimpulkan bahwa penerapan inovasi manajemen SDM di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus berperan signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Namun, untuk mencapai hasil yang lebih optimal, sekolah masih perlu meningkatkan keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan, mengembangkan kurikulum yang adaptif terhadap perkembangan zaman, serta memperluas fasilitas belajar seperti ruang multimedia dan perpustakaan digital. Dengan komitmen terhadap inovasi yang berkelanjutan, sekolah ini berpotensi menjadi institusi pendidikan unggulan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan akhlak siswa.

2. Tantangan yang dihadapi dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah tersebut

Pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah merupakan aspek yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus, pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, namun juga sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai keislaman dan orientasi terhadap pembinaan karakter siswa. Melalui wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, guru senior, dan staf administrasi, terungkap bahwa

“salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan jumlah tenaga pendidik yang memiliki kompetensi ganda, yakni kemampuan mengajar mata pelajaran umum sekaligus tahfidz. Kualifikasi ini sulit ditemukan, mengingat tidak semua guru berlatar belakang pendidikan Islam memiliki keterampilan pedagogik formal yang kuat. Selain itu, terdapat tantangan dalam menjaga konsistensi disiplin kerja dan motivasi guru, khususnya yang baru bergabung dan belum terbiasa dengan sistem yang menggabungkan nilai-nilai keislaman dalam rutinitas harian”

Hasil observasi di lingkungan sekolah mendukung temuan wawancara. Terlihat bahwa meskipun sebagian besar guru menunjukkan dedikasi tinggi, masih ada kesenjangan dalam penguasaan teknologi pembelajaran dan metode pembelajaran yang inovatif. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam era digital, di mana integrasi teknologi dalam proses belajar mengajar semakin dibutuhkan. Observasi juga menunjukkan adanya beban kerja ganda pada beberapa guru yang harus merangkap sebagai pengelola administrasi atau pembina kegiatan ekstrakurikuler, yang berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran jika tidak diimbangi dengan manajemen waktu yang baik.

Dari segi dokumentasi, ditemukan bahwa sekolah telah memiliki pedoman manajemen SDM dan SOP internal, namun belum semuanya terdokumentasi secara digital atau terintegrasi dengan sistem manajemen berbasis data. Beberapa laporan evaluasi kinerja guru masih dilakukan secara manual, dan belum sepenuhnya digunakan untuk tindak lanjut pengembangan profesional. Hal ini menjadi tantangan dalam membangun sistem pengelolaan SDM yang modern dan efisien. Selain itu, dokumentasi program pelatihan internal menunjukkan bahwa pelatihan masih terbatas pada bidang keagamaan dan belum menyentuh sepenuhnya pada aspek pengembangan kompetensi teknologi, literasi digital, dan kurikulum integratif.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus menghadapi sejumlah tantangan dalam pengelolaan SDM, antara lain keterbatasan tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi ganda, kesenjangan kompetensi dalam penggunaan teknologi, serta keterbatasan sistem evaluasi dan pengembangan profesional yang terstruktur. Untuk menjawab tantangan ini, diperlukan upaya strategis seperti perekrutan yang lebih selektif, pengembangan

pelatihan berkelanjutan berbasis kebutuhan nyata di lapangan, serta digitalisasi sistem manajemen SDM secara bertahap. Dengan mengatasi tantangan-tantangan tersebut, sekolah dapat memperkuat kualitas pendidikan sekaligus mempertahankan identitas khasnya sebagai lembaga tahfidz yang unggul.

3. kontribusi inovasi manajemen SDM terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD TAHFIDZ Muhammadiyah Citepus

Inovasi dalam manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas layanan pendidikan, terutama di sekolah berbasis keislaman seperti SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus. Hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru senior, dan staf pengelola SDM menunjukkan bahwa

“pihak sekolah telah berupaya mengembangkan pendekatan inovatif dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Salah satu inovasi utama yang diterapkan adalah penerapan sistem mentoring antara guru senior dan guru baru, guna mempercepat adaptasi terhadap budaya kerja serta pendekatan pembelajaran khas sekolah tahfidz. Selain itu, manajemen sekolah juga menerapkan rotasi tugas dan penugasan lintas bidang sebagai sarana meningkatkan fleksibilitas dan kompetensi guru. Pihak sekolah juga rutin mengadakan pelatihan internal yang tidak hanya menitikberatkan pada peningkatan keterampilan pedagogik, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai spiritual dan kepemimpinan Islami”.

Hasil observasi mendukung temuan wawancara tersebut. Di dalam kelas, guru tampak menerapkan pendekatan pembelajaran yang aktif dan kontekstual. Misalnya, integrasi antara pelajaran umum dengan nilai-nilai Al-Qur'an terlihat dalam proses pembelajaran, di mana siswa tidak hanya diajak memahami materi, tetapi juga dikaitkan dengan praktik moral dan spiritual. Guru juga tampak lebih percaya diri dan kreatif dalam menyampaikan materi, yang menjadi indikasi meningkatnya kompetensi hasil dari pelatihan dan pembinaan SDM yang dilakukan secara berkesinambungan. Selain itu, hubungan antara guru dan siswa terbangun dengan baik, menciptakan suasana pembelajaran yang positif dan partisipatif.

Dokumentasi yang dikumpulkan dari sekolah juga memberikan gambaran konkret mengenai kontribusi inovasi manajemen SDM terhadap mutu pendidikan. Terdapat arsip pelatihan guru, modul pembinaan, serta laporan hasil evaluasi kinerja guru yang menunjukkan adanya perbaikan dari tahun ke tahun. Nilai rata-rata hasil belajar siswa juga mengalami peningkatan, terutama dalam mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dan hafalan Al-Qur'an, yang merupakan fokus utama sekolah. Selain itu, dokumentasi kegiatan seperti pelatihan kepemimpinan guru dan kegiatan tahunan peningkatan kompetensi juga menjadi bukti nyata bahwa sekolah tidak hanya menjalankan rutinitas, tetapi terus melakukan pengembangan berkelanjutan terhadap sumber daya manusianya.

Berdasarkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa inovasi manajemen SDM di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus telah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru menjadi lebih adaptif, profesional, dan memiliki semangat kerja tinggi. Siswa pun mendapatkan pengalaman belajar yang lebih menyeluruh, tidak hanya dari sisi akademik, tetapi juga dari sisi spiritual dan karakter. Untuk memperkuat kontribusi ini, diperlukan kesinambungan dalam pelatihan, sistem penghargaan yang memotivasi, serta pengembangan sistem manajemen digital untuk mendukung efisiensi pengelolaan SDM. Dengan pendekatan yang terus dikembangkan, SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus dapat menjadi model pengelolaan SDM yang unggul di tingkat sekolah dasar berbasis keislaman.

Kesimpulan

Penerapan inovasi manajemen sumber daya manusia di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus dilakukan melalui pendekatan yang adaptif dan berkelanjutan. Sekolah ini mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan prinsip-prinsip manajemen modern, seperti evaluasi kinerja berbasis kompetensi, pelatihan guru secara berkala, serta penggunaan teknologi dalam sistem administrasi dan penilaian. Penerapan inovasi ini juga tampak dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang mempertimbangkan aspek kompetensi keagamaan, pedagogis, dan teknologi. Manajemen SDM di sekolah ini mendorong kolaborasi tim, pengembangan karier guru, serta sistem reward and punishment yang adil. Selain itu, adanya forum evaluasi rutin dan keterlibatan

Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus

icha saputri

kepala sekolah secara aktif menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek budaya kerja. Penerapan-penerapan tersebut telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, komunikatif, dan mendukung pengembangan profesional seluruh tenaga kependidikan.

Beberapa tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus mencakup keterbatasan anggaran, kurangnya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi ganda (agama dan umum), serta kesulitan dalam mempertahankan guru berprestasi karena daya tarik sekolah lain. Selain itu, penyesuaian terhadap teknologi baru dan digitalisasi sistem pendidikan juga menjadi hambatan tersendiri, terutama bagi guru-guru yang belum terbiasa dengan perubahan tersebut. Tantangan lainnya adalah menjaga motivasi dan loyalitas guru di tengah beban kerja yang tinggi dan ekspektasi orang tua siswa yang semakin besar. Sekolah juga dihadapkan pada masalah regenerasi tenaga pendidik, di mana jumlah calon guru berkualitas yang memahami konsep Tahfidz dan kurikulum nasional masih terbatas. Meski demikian, pihak sekolah terus berupaya mencari solusi inovatif, seperti menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan tinggi, mengadakan pelatihan internal, dan memperkuat budaya kerja berbasis nilai-nilai Islam.

Inovasi manajemen SDM memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus. Dengan strategi rekrutmen yang selektif dan pelatihan berkala, tenaga pendidik menjadi lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan pendidikan modern. Hal ini berdampak langsung pada proses pembelajaran yang lebih efektif, interaktif, dan relevan dengan kebutuhan siswa. Guru mampu menyampaikan materi pelajaran umum dan tahfidz dengan pendekatan yang seimbang dan menarik. Kontribusi lainnya terlihat dari meningkatnya kepuasan orang tua terhadap kinerja sekolah, serta peningkatan prestasi siswa baik secara akademik maupun dalam hafalan Al-Qur'an. Budaya kerja kolaboratif yang ditanamkan juga menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, mendukung inovasi pembelajaran, dan memperkuat karakter siswa. Dengan demikian, inovasi dalam manajemen SDM telah menjadi salah satu kunci utama dalam mengangkat kualitas pendidikan secara menyeluruh di SD Tahfidz Muhammadiyah Citepus.

Di masa depan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mendalami faktor-faktor yang memengaruhi persepsi pegawai terhadap inovasi dalam manajemen SDM, serta untuk mengidentifikasi strategi terbaik dalam mengelola perubahan organisasional. Dengan terus memperbaiki pemahaman kita tentang dinamika ini, diharapkan pemerintah dapat mengimplementasikan inovasi dengan lebih efektif dan mencapai tujuan-tujuan pembangunan yang diinginkan, termasuk meningkatkan kualitas layanan publik dan memenuhi harapan masyarakat yang semakin tinggi.

Daftar Pustaka

- [1] "mrizal1,+2.+Artikel+rsp+tomi.pdf."
- [2] D. Pristiwanti, B. Badariah, S. Hidayat, dan R. S. Dewi, "Pengertian Pendidikan," *J. Pendidik. Dan Konseling JPDK*, vol. 4, no. 6, hlm. 7911–7915, Des 2022, doi: 10.31004/jpdk.v4i6.9498.
- [3] "PUSAT BAB 1 DAN 2.pdf." Diakses: 22 April 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://repository.radenintan.ac.id/19593/1/PUSAT%20BAB%201%20DAN%202.pdf>
- [4] A. Mutolib dan D. Maryono, "Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Bandung".
- [5] N. A. Y. Agustin, I. Bukhori, dan M. A. Ma'arif, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Di SMP Miftahul Hasanain," *J. Pendidik. Dan Konseling JPDK*, vol. 4, no. 4, hlm. 1940–1944, Jul 2022, doi: 10.31004/jpdk.v4i4.5657.
- [6] L. News, "Manajemen SDM Adalah: Pengertian, Fungsi, dan Tujuan," LSPR Institute. Diakses: 7 Mei 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.lspr.ac.id/manajemen-sdm-adalah/>

- [7] A. H. A. R, M. A. Yaqin, dan K. N. Rahman, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah,” *J. Educ. FKIP UNMA*, vol. 9, no. 4, Art. no. 4, 2023, doi: 10.31949/educatio.v9i4.6233.