

## **Strategi Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Berbasis Kompetensi di SMA 5 Muhammadiyah Takengon**

**Murthada**

**Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh**

**Email :**

[murthadagayo@gmail.com](mailto:murthadagayo@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan berbasis kompetensi di SMA 5 Muhammadiyah Takengon. Fokus kajian meliputi proses perekrutan, pengembangan, dan penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi perekrutan dilakukan secara objektif dan transparan melalui jalur internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan nilai-nilai keislaman dan kesesuaian kompetensi. Pengembangan SDM dilaksanakan melalui pelatihan berkelanjutan bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), MGMP, dan institusi Muhammadiyah, yang menitikberatkan pada penguasaan kurikulum, penggunaan teknologi, dan penguatan karakter islami. Penilaian kinerja menggunakan berbagai metode seperti umpan balik 360 derajat, portofolio, dan LMS, meskipun masih menghadapi kendala seperti subjektivitas penilai dan keterbatasan data objektif. Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM di sekolah ini menunjukkan pendekatan holistik dan adaptif yang dapat menjadi model bagi pengembangan SDM di lembaga pendidikan lain.

**Kata Kunci:** *Pengembangan SDM, pendidikan berbasis kompetensi, strategi manajemen, SMA 5 Muhammadiyah, mutu Pendidikan*

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the human resource development (HRD) strategies within a competency-based educational institution at SMA 5 Muhammadiyah Takengon. The focus of the study includes recruitment processes, professional development, and performance assessment of both teaching and non-teaching staff as efforts to improve educational quality. This research employs a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observations, and documentation. The findings reveal that recruitment strategies are conducted objectively and transparently through both internal and external pathways, taking into account Islamic values and competency alignment. HRD is carried out through continuous training in collaboration with Vocational Training Institutes (LPK), Subject Teacher Working Groups (MGMP), and Muhammadiyah institutions, emphasizing curriculum mastery, technology integration, and strengthening of Islamic character. Performance assessments are conducted using various methods such as 360-degree feedback, portfolios, and Learning Management Systems (LMS), although challenges such as evaluator subjectivity and limited objective data persist. Overall, the HRD strategy implemented in this school reflects a holistic and adaptive approach that can serve as a model for other educational institutions in improving human resource quality.

**Keywords:** *Keywords: human resource development, competency-based education, management strategy, Muhammadiyah 5 high school, education quality.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan komponen paling esensial dalam kehidupan manusia karena ia berperan besar dalam membentuk peradaban dan menentukan arah perkembangan suatu bangsa. Sejak keberadaan manusia pertama di muka bumi hingga saat ini, aktivitas pendidikan telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari dinamika kehidupan manusia, menunjukkan eksistensinya yang abadi dan universal. Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transmisi pengetahuan dari satu generasi ke generasi berikutnya, tetapi juga sebagai instrumen transformasi sosial yang mampu mengubah pola pikir, membentuk sikap, serta mengarahkan tindakan manusia ke arah yang lebih baik dan beradab. Di samping itu, pendidikan juga menjadi wahana utama dalam pembangunan karakter, moral, serta nilai-nilai kemanusiaan yang mendasar. Dalam perjalanannya, proses pendidikan terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan perubahan zaman, baik dalam aspek sosial, budaya, maupun teknologi. Hal ini menandakan bahwa pendidikan adalah sistem yang dinamis, yang terus bertransformasi seiring dengan kebutuhan dan tantangan zaman. Sejalan dengan itu, Ibnu Khaldun, seorang pemikir muslim klasik, menyatakan bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang alami dalam perjalanan peradaban manusia, artinya pendidikan adalah bagian hakiki dari proses kemanusiaan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia itu sendiri. Maka, dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk manusia yang berkualitas, masyarakat yang berbudaya, dan bangsa yang maju (Ridwan et al., 2023).

Sebagai pilar utama kemajuan suatu bangsa, pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam menanamkan dan mengembangkan potensi individu melalui proses yang terencana dan disengaja (Raichanah & Najicha, 2023) . Proses pendidikan dapat berlangsung secara formal, seperti di sekolah dan universitas, maupun secara informal melalui lingkungan keluarga, masyarakat, dan media. Seluruh bentuk pendidikan ini diterima secara luas oleh masyarakat sebagai sarana penting dalam pembentukan karakter, kompetensi, dan kepribadian individu yang siap menghadapi dinamika kehidupan (Beno et al., 2022). Dalam pelaksanaannya, pendidikan tidak dapat dipisahkan dari sistem kebijakan yang mengaturnya, karena kebijakan pendidikan

menjadi acuan utama dalam menentukan arah, strategi, serta efektivitas pelaksanaan program-program pendidikan di berbagai jenjang. Selain mencerminkan visi dan misi negara dalam membangun sumber daya manusia yang unggul, kebijakan pendidikan juga dirancang untuk mengantisipasi perubahan global dan tantangan zaman. Oleh karena itu, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh keberpihakan dan kualitas kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya. Selain sebagai proses yang terstruktur dan diatur oleh kebijakan, pendidikan juga merupakan refleksi dari hubungan sosial yang dinamis yang melibatkan interaksi antarindividu dan kelompok, seperti antara guru dan siswa, siswa dengan teman sebaya, serta keterlibatan orang tua dan masyarakat. Interaksi ini menciptakan suasana belajar yang bermakna dan mendorong tumbuhnya nilai-nilai kemanusiaan. Maka, pendidikan bukan hanya menjadi sarana untuk mengejar prestasi akademik, melainkan juga menjadi media untuk menumbuhkembangkan potensi manusia secara utuh, baik dalam aspek intelektual, emosional, sosial, maupun spiritual. Dengan demikian, pendidikan berperan strategis dalam meningkatkan kualitas hidup, memperluas mobilitas sosial, dan membentuk masyarakat yang mandiri, produktif, serta berdaya saing tinggi (Hafsah et al., 2023).

Dalam menghadapi tantangan abad ke-21 yang ditandai dengan perkembangan teknologi yang pesat, globalisasi, serta kompleksitas persoalan sosial dan budaya, lembaga pendidikan dituntut untuk melahirkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kompeten dalam menghadapi berbagai dinamika kehidupan. Kecakapan abad 21, seperti kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kolaborasi, literasi digital, serta kepemimpinan dan tanggung jawab sosial, menjadi komponen penting yang harus dimiliki oleh setiap individu. Pendidikan berbasis kompetensi pun muncul sebagai strategi utama dalam mencetak sumber daya manusia (SDM) yang tangguh, adaptif terhadap perubahan zaman, mampu bersaing secara global, dan memiliki kesiapan untuk terus belajar sepanjang hayat (Jaya et al., 2023). Dalam konteks ini, pendidikan Islam memiliki posisi yang sangat penting dan strategis, tidak hanya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, tetapi juga dalam membentuk karakter generasi muda yang berakhlak mulia, berintegritas tinggi, serta menjunjung nilai-nilai spiritualitas dan kemanusiaan universal (Kader, 2022). Melalui pendekatan yang holistik dan integratif, pendidikan Islam diharapkan mampu menyeimbangkan

antara aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam proses pembelajaran. Namun demikian, untuk mewujudkan pendidikan berbasis kompetensi yang ideal, diperlukan dukungan penuh dari lembaga pendidikan yang profesional dan berkualitas, baik dari sisi tata kelola manajerial, kurikulum yang relevan dengan kebutuhan zaman, sarana prasarana yang memadai, maupun tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten. Salah satu elemen terpenting dalam hal ini adalah pengembangan SDM secara terarah dan berkelanjutan, melalui berbagai program peningkatan kapasitas, pelatihan berbasis kebutuhan, serta sistem rekrutmen dan evaluasi yang transparan dan akuntabel. Tanpa adanya strategi pengelolaan SDM yang efektif, upaya mewujudkan pendidikan yang responsif terhadap tuntutan abad ke-21 akan sulit tercapai (Bahri et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi fondasi penting dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang sehat, produktif, dan siap menghadapi tantangan global di masa depan.

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan menjadi faktor kunci dalam menciptakan pendidikan berbasis kompetensi yang efektif dan berkelanjutan, termasuk di lingkungan sekolah menengah seperti SMA 5 Muhammadiyah Takengon (Hesti Kusumaningrum et al., 2024). SDM yang dimaksud mencakup seluruh komponen yang terlibat dalam proses pendidikan, mulai dari guru, tenaga kependidikan, hingga manajemen sekolah. Dalam konteks pendidikan berbasis kompetensi, pengembangan SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan kapabilitas teknis, tetapi juga membentuk karakter profesional, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Proses ini melibatkan perekrutan yang selektif dan berbasis merit, pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang objektif dan terarah (Sangsurya et al., 2021). Menurut (Abdurahman et al., 2024) strategi pengembangan SDM dalam pendidikan Islam harus dirancang dengan pendekatan manajerial yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga tindak lanjut yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian kompetensi peserta didik. Di samping itu, penelitian oleh (Fika & Zohriah, 2024) menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan sistem pengembangan SDM berbasis kompetensi mampu meningkatkan kinerja guru, memperbaiki kualitas manajemen pembelajaran, serta memperkuat budaya kerja kolaboratif. Dalam konteks SMA 5 Muhammadiyah Takengon, strategi ini menjadi sangat relevan karena sekolah dituntut untuk mencetak lulusan yang tidak hanya unggul

secara akademik, tetapi juga memiliki keterampilan abad 21 seperti berpikir kritis, kemampuan berkomunikasi, literasi digital, dan integritas moral. Dengan demikian, pengembangan SDM berbasis kompetensi menjadi langkah strategis dalam memperkuat peran sekolah sebagai agen perubahan dan pusat pengembangan potensi generasi muda secara holistic (Agustika et al., 2023).

Dalam praktiknya, penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi telah mulai diadaptasi oleh berbagai sekolah di Indonesia sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan, termasuk yang relevan untuk diterapkan di SMA 5 Muhammadiyah Takengon. Salah satu contoh yang dapat menjadi rujukan adalah implementasi di SMAN 3 Kota Kediri, di mana proses perekrutan tenaga pendidik dilakukan secara selektif dan berorientasi pada kompetensi inti yang mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Rajasa, 2024). Sekolah tersebut juga menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan pembinaan etika kerja bagi guru dan tenaga kependidikan sebagai bagian dari peningkatan kualitas layanan pendidikan. Strategi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya terbatas pada peningkatan pengetahuan akademik, tetapi juga mencakup pembentukan karakter kerja profesional, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta komitmen terhadap nilai-nilai pendidikan (Ainiyah et al., n.d.). Dalam konteks SMA 5 Muhammadiyah Takengon, pendekatan serupa dapat diadaptasi dan dikembangkan sesuai dengan karakteristik lokal dan visi misi sekolah, sehingga strategi pengembangan SDM yang diterapkan mampu mendorong terwujudnya pendidikan berbasis kompetensi yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai Islam dan kebangsaan. Dengan demikian, penguatan SDM menjadi fondasi utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif, relevan dengan kebutuhan zaman, serta mampu mencetak lulusan yang berintegritas dan siap menghadapi tantangan abad ke-21 (Mukhid et al., 2023).

SMA 5 Muhammadiyah Takengon sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan memiliki visi berorientasi pada kemajuan, menghadapi tantangan yang kompleks dalam membangun sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, profesional, dan relevan dengan tuntutan zaman. Di tengah pesatnya arus globalisasi, perkembangan teknologi digital, dan implementasi Kurikulum Merdeka yang menekankan pembelajaran berdiferensiasi dan berbasis karakter, sekolah ini

dituntut untuk merancang dan menerapkan strategi pengembangan SDM yang tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai keislaman yang menjadi dasar filosofis pendidikan Muhammadiyah. Strategi tersebut mencakup peningkatan kapasitas guru dan tenaga kependidikan melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan budaya kerja yang kolaboratif, serta evaluasi berbasis kinerja dan kompetensi. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pendidikan berbasis kompetensi, di mana kualitas pembelajaran tidak hanya diukur dari pencapaian akademik semata, tetapi juga dari kemampuan peserta didik dalam mengembangkan keterampilan abad 21, seperti berpikir kritis, literasi digital, kreativitas, dan karakter mulia. Dengan demikian, melalui strategi pengembangan SDM yang tepat, SMA 5 Muhammadiyah Takengon diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh serta mencetak lulusan yang unggul secara intelektual, berakhlak, dan siap bersaing di tingkat nasional maupun global (Wati et al., 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di SMA 5 Muhammadiyah Takengon dengan pendekatan berbasis kompetensi. Pendekatan ini dipandang relevan dalam menjawab berbagai tantangan pendidikan abad ke-21, termasuk kebutuhan akan tenaga pendidik dan kependidikan yang adaptif, profesional, dan berdaya saing tinggi. Analisis dalam artikel ini tidak hanya berfokus pada perumusan strategi pengembangan SDM, tetapi juga mencakup identifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam proses implementasinya, seperti aspek kepemimpinan, budaya kerja, ketersediaan sumber daya, serta komitmen internal lembaga. Lebih lanjut, artikel ini juga mengkaji dampak nyata dari strategi pengembangan SDM tersebut terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan, efektivitas proses pembelajaran, serta pembentukan karakter peserta didik yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Dengan memahami dinamika dan kompleksitas strategi pengembangan SDM di SMA 5 Muhammadiyah Takengon, diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan lainnya di Indonesia, khususnya dalam membangun sistem pendidikan yang lebih adaptif, kompeten, dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena sosial yang terjadi dalam konteks alami. Penelitian ini dilaksanakan di SMA 5 Muhammadiyah Takengon dengan fokus utama pada strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam kerangka pendidikan berbasis kompetensi. Data yang dikumpulkan mencakup informasi mengenai proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas manajemen sekolah, wawancara mendalam dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru, serta staf administrasi, dan dokumentasi terhadap dokumen-dokumen resmi yang berkaitan dengan kebijakan dan praktik pengembangan SDM. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data untuk menyaring informasi yang relevan, penyajian data dalam bentuk naratif dan tematik, serta penarikan kesimpulan yang bertujuan menggambarkan pola dan strategi pengembangan SDM di lembaga tersebut. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat menangkap secara utuh dinamika, tantangan, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam upaya meningkatkan kualitas SDM di SMA 5 Muhammadiyah Takengon secara kontekstual dan mendalam (Assayakurrohim et al., 2023)

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SMA 5 Muhammadiyah Takengon dalam konteks lembaga pendidikan berbasis kompetensi. Lembaga pendidikan ini tidak hanya dituntut untuk memenuhi standar akademik nasional, tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pendidikan abad ke-21, termasuk penerapan Kurikulum Merdeka, perkembangan teknologi digital, dan penguatan nilai-nilai karakter berbasis Islam. Dalam hal ini, pengelolaan SDM menjadi elemen sentral karena guru dan tenaga kependidikan merupakan pilar utama dalam pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan bermakna. Penelitian ini memfokuskan kajian pada tiga aspek utama, yaitu proses perekrutan SDM, strategi pengembangan dan pelatihan, serta sistem penilaian kinerja yang diterapkan. Ketiga aspek tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling terkait

dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu, adaptif, dan berkelanjutan. Adapun hasil temuan lapangan yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMA 5 Muhammadiyah Takengon dijabarkan secara rinci pada subbagian berikut.

## **1. Proses Perekrutan SDM**

### **a. Alternatif Perekrutan**

Dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas, SMA 5 Muhammadiyah Takengon menerapkan beberapa alternatif perekrutan yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan institusi. Proses perekrutan dilakukan melalui dua jalur utama, yaitu jalur mandiri yang sepenuhnya dikelola oleh pihak sekolah serta jalur formal melalui pengajuan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan kepada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Pada jalur formal ini, sekolah dapat mengajukan permohonan tenaga pendidik dari skema Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sesuai dengan formasi yang tersedia. Adapun pada jalur mandiri, sekolah melakukan rekrutmen secara langsung untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang bersifat mendesak atau berskala internal. Proses ini dimulai dengan pengumuman lowongan kerja yang disebarluaskan melalui berbagai kanal resmi, seperti papan pengumuman sekolah, media sosial institusi, serta jaringan organisasi Muhammadiyah di tingkat daerah dan wilayah. Pengumuman tersebut berisi informasi rinci mengenai posisi yang dibutuhkan, kualifikasi minimal, syarat administrasi, dan tahapan seleksi.

Selanjutnya, para pelamar diwajibkan untuk mengisi formulir pendaftaran dan menyerahkan dokumen administrasi secara lengkap dan akurat. Tahap seleksi administrasi menjadi filter awal untuk menilai kesesuaian dokumen dengan kualifikasi yang ditentukan. Pelamar yang lolos seleksi administrasi akan mengikuti tahapan lanjutan berupa tes kompetensi dasar, wawancara, dan observasi mikro teaching. Dalam tahapan wawancara, penilaian tidak hanya dilakukan terhadap kompetensi akademik dan pedagogik calon guru, tetapi juga terhadap kesesuaian nilai dan integritas pribadi dengan visi dan misi sekolah berbasis nilai-nilai Islam. Seluruh proses seleksi dilakukan secara objektif, transparan, dan terstruktur untuk memastikan bahwa calon tenaga

pendidik yang diterima memiliki kemampuan profesional sekaligus mampu menjadi teladan dalam pembentukan karakter peserta didik. Pendekatan ini mencerminkan komitmen SMA 5 Muhammadiyah Takengon dalam merekrut SDM yang tidak hanya unggul secara kognitif, tetapi juga memiliki integritas moral dan kepribadian Islami yang kuat.

### **b. Sumber Perekrutan**

Dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan relevan dengan kebutuhan pendidikan berbasis kompetensi, SMA 5 Muhammadiyah Takengon menerapkan strategi rekrutmen dari dua sumber utama, yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Kedua pendekatan ini saling melengkapi dalam rangka menjamin keberlanjutan mutu pendidikan sekaligus mempertahankan nilai-nilai inti lembaga.

Rekrutmen internal dilaksanakan dengan mempertimbangkan potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah berada dalam lingkungan sekolah. Strategi ini biasanya mencakup promosi jabatan atau rotasi posisi berdasarkan hasil evaluasi kinerja, rekam jejak kerja, serta kesesuaian individu terhadap peran yang dibutuhkan. Pendekatan internal ini tidak hanya lebih hemat dari segi biaya dan waktu, tetapi juga memungkinkan sekolah untuk memberdayakan dan memotivasi tenaga kerja yang telah memahami kultur organisasi serta nilai-nilai keislaman yang diusung sekolah. Dengan demikian, rekrutmen internal berfungsi sebagai sarana peningkatan karier dan pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Sementara itu, rekrutmen eksternal ditujukan untuk menjaring tenaga pendidik dari luar lingkungan sekolah, terutama jika kompetensi yang dibutuhkan belum tersedia secara internal. Proses ini dilakukan dengan mempublikasikan lowongan melalui berbagai media komunikasi, seperti media sosial resmi sekolah, situs web institusi, serta kanal-kanal informasi dalam jaringan pendidikan Muhammadiyah. Selain itu, sekolah juga memanfaatkan forum atau komunitas guru tingkat daerah dan provinsi sebagai sarana penyebaran informasi lowongan. Strategi ini bertujuan memperluas cakupan rekrutmen sehingga membuka peluang bagi hadirnya kandidat baru yang membawa inovasi, pengalaman, serta keberagaman pendekatan pembelajaran.

Dengan menggabungkan dua sumber rekrutmen ini, SMA 5 Muhammadiyah Takengon berupaya menyeimbangkan antara pemanfaatan potensi internal dan penyegaran dari luar. Pendekatan ini diyakini dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan menjamin tersedianya tenaga pendidik yang profesional, adaptif, serta sejalan dengan visi sekolah dalam mencetak lulusan yang kompeten dan berkarakter Islami.

## **2. Pengembangan SDM**

### **a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SMA 5 Muhammadiyah Takengon tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi arah dan strategi kebijakan sekolah. Salah satu faktor utama yang berperan adalah dinamika kebijakan pendidikan nasional, terutama implementasi *Kurikulum Merdeka* yang menuntut guru untuk lebih fleksibel, kreatif, dan reflektif dalam menyusun serta menyampaikan materi pembelajaran. Kurikulum ini menekankan pada pembelajaran berdiferensiasi, penguatan karakter, serta proyek penguatan profil pelajar Pancasila, yang secara langsung menuntut peningkatan kompetensi profesional dan pedagogik tenaga pendidik.

Selain itu, kebutuhan penguasaan teknologi pembelajaran menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam proses pengembangan SDM. Transformasi digital di dunia pendidikan pascapandemi COVID-19 telah menjadikan literasi digital sebagai salah satu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru. Oleh karena itu, sekolah secara aktif mendorong penggunaan platform digital, aplikasi pembelajaran daring, dan sistem manajemen pembelajaran berbasis teknologi informasi untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Di sisi lain, kebijakan dan arahan dari organisasi Muhammadiyah sebagai badan penyelenggara pendidikan juga turut membentuk arah pengembangan SDM. Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah Islam modern memiliki komitmen terhadap pendidikan berkualitas dan berkarakter. Oleh sebab itu, pengembangan SDM di SMA 5 Muhammadiyah Takengon juga diarahkan untuk menanamkan nilai-nilai Islam

berkemajuan, integritas moral, serta tanggung jawab sosial, selain penguasaan akademik dan keterampilan profesional.

Kombinasi dari ketiga faktor tersebut—yaitu kebijakan kurikulum nasional, kebutuhan penguasaan teknologi, dan nilai-nilai organisasi—mendorong sekolah untuk secara konsisten menyelenggarakan program pelatihan, workshop, seminar, serta kegiatan pengembangan profesi lainnya yang relevan dan kontekstual. Dengan demikian, pengembangan SDM di SMA 5 Muhammadiyah Takengon tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi guru secara teknis, tetapi juga untuk membentuk pribadi pendidik yang mampu menjawab tantangan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman yang menjadi identitas sekolah.

### **b. Proses Pelatihan**

Sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi, SMA 5 Muhammadiyah Takengon secara konsisten melaksanakan program pelatihan dan pengembangan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan aktual di lapangan. Pelatihan ini diselenggarakan melalui kemitraan strategis dengan berbagai lembaga, seperti Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat kabupaten dan provinsi, serta institusi-institusi pendidikan Muhammadiyah. Kolaborasi ini bertujuan untuk menghadirkan materi pelatihan yang komprehensif, aplikatif, dan selaras dengan arah kebijakan pendidikan nasional maupun nilai-nilai organisasi sekolah. Materi pelatihan mencakup berbagai aspek penting dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Di antaranya adalah pemahaman mendalam terhadap Kurikulum Merdeka, yang menekankan pada pembelajaran berdiferensiasi, proyek penguatan profil pelajar Pancasila, serta pendekatan yang berpusat pada peserta didik. Guru juga dibekali dengan strategi pembelajaran aktif seperti pembelajaran kolaboratif, berbasis masalah, dan berbasis proyek, guna menciptakan suasana kelas yang dinamis dan partisipatif.

Selain aspek pedagogik, pelatihan juga difokuskan pada penguatan literasi digital dan integrasi teknologi informasi dalam pembelajaran. Hal ini dilakukan melalui pelatihan penggunaan platform e-learning, pengelolaan kelas daring, hingga pemanfaatan media digital interaktif. Tujuannya adalah agar guru mampu

memanfaatkan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan efektivitas dan daya tarik pembelajaran, baik dalam setting tatap muka maupun hybrid. Tidak kalah penting, sekolah juga menekankan penguatan nilai-nilai karakter dan spiritualitas Islam dalam setiap proses pengembangan SDM. Pelatihan dalam bentuk pengajian rutin, pembinaan akhlak, serta pendalaman ideologi Muhammadiyah menjadi bagian dari pengembangan kepribadian pendidik yang mencerminkan integritas, keteladanan, dan kepedulian sosial.

Disamping pelatihan formal yang difasilitasi oleh sekolah, SMA 5 Muhammadiyah Takengon juga mendorong pengembangan kompetensi mandiri melalui partisipasi guru dalam berbagai seminar, lokakarya, dan pelatihan daring (online training) yang bersertifikat. Hal ini memberikan ruang bagi pendidik untuk memperluas wawasan secara mandiri sesuai minat dan kebutuhan pengembangan karier masing-masing. Dengan sistem pelatihan yang terencana dan berbasis kebutuhan, sekolah berharap seluruh tenaga pendidik mampu bertransformasi menjadi agen pembelajaran yang inovatif, profesional, dan berkarakter, sejalan dengan visi pendidikan Islam berkemajuan yang diusung oleh Muhammadiyah.

### **c. Evaluasi Pengembangan**

Evaluasi terhadap program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SMA 5 Muhammadiyah Takengon merupakan tahapan penting dalam siklus manajemen peningkatan mutu pendidikan. Evaluasi ini dilaksanakan secara berkala, terstruktur, dan partisipatif, dengan tujuan utama untuk menilai efektivitas pelaksanaan program pelatihan, mengidentifikasi dampaknya terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik, serta menyusun perbaikan strategis untuk pelatihan-pelatihan selanjutnya. Proses evaluasi dilakukan melalui berbagai metode kualitatif dan kuantitatif, antara lain observasi langsung terhadap praktik pembelajaran di kelas, yang bertujuan menilai sejauh mana guru menerapkan materi pelatihan dalam kegiatan belajar mengajar. Observasi ini biasanya dilakukan oleh kepala sekolah atau tim pengawas akademik dengan menggunakan instrumen penilaian yang telah disesuaikan dengan indikator kompetensi guru.

Selain observasi, refleksi mandiri oleh guru juga menjadi bagian integral dari proses evaluasi. Setiap guru diberikan kesempatan untuk mengevaluasi pelatihan yang telah diikuti, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik pengajaran mereka, serta merumuskan strategi perbaikan yang lebih personal dan kontekstual. Refleksi ini ditulis dalam bentuk laporan atau jurnal reflektif yang dikumpulkan dan dianalisis oleh tim pengembangan SDM sekolah. Tidak hanya dari sisi guru, umpan balik (feedback) juga dikumpulkan dari peserta didik dan manajemen sekolah sebagai pengguna langsung layanan pembelajaran. Siswa diminta memberikan penilaian atas kualitas pengajaran, pendekatan pembelajaran, dan interaksi guru, sedangkan manajemen sekolah menilai konsistensi guru dalam menerapkan nilai-nilai sekolah dan pencapaian target pembelajaran. Umpan balik ini menjadi salah satu indikator penting untuk menilai ketercapaian tujuan pelatihan secara menyeluruh.

Hasil dari evaluasi pelatihan kemudian digunakan sebagai dasar perencanaan program pengembangan berikutnya, termasuk dalam hal penyesuaian materi pelatihan, metode penyampaian, serta pemilihan narasumber. Evaluasi juga berfungsi untuk mendeteksi kebutuhan baru yang muncul akibat perubahan kebijakan pendidikan atau perkembangan teknologi pembelajaran. Dengan pendekatan evaluasi yang menyeluruh dan berkelanjutan, SMA 5 Muhammadiyah Takengon berkomitmen untuk menjadikan setiap program pengembangan SDM sebagai investasi strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Evaluasi ini bukan hanya sebagai bentuk pengawasan, tetapi sebagai sarana perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) dalam membentuk tenaga pendidik yang kompeten, profesional, dan berkarakter Islami.

### **3. Penilaian Kinerja SDM**

#### **a. Metode Penilaian**

Penilaian kinerja merupakan salah satu komponen krusial dalam strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SMA 5 Muhammadiyah Takengon. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur capaian kerja tenaga pendidik dan kependidikan secara objektif, serta sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan kompetensi, maupun perencanaan pelatihan lanjutan. Guna memperoleh

hasil yang valid dan komprehensif, sekolah mengadopsi berbagai pendekatan penilaian yang terintegrasi dan berbasis kompetensi.

Metode pertama yang digunakan adalah wawancara kinerja, yaitu dialog terstruktur antara guru dan atasan langsung (biasanya kepala sekolah atau wakil kepala sekolah bidang kurikulum) yang mengevaluasi kinerja selama periode tertentu. Dalam wawancara ini, guru diberikan ruang untuk menjelaskan capaian, hambatan, serta rencana pengembangan ke depan. Selanjutnya, sekolah juga memanfaatkan analisis portofolio, yakni penilaian terhadap kumpulan dokumen kerja guru seperti RPP, media pembelajaran, laporan pelatihan, serta bukti keterlibatan dalam kegiatan sekolah dan pengembangan profesional. Portofolio ini dinilai berdasarkan indikator kompetensi yang telah ditentukan oleh sekolah dan disesuaikan dengan regulasi dari Kemendikbudristek serta nilai-nilai khas Muhammadiyah.

Selain itu, penilaian berbasis kompetensi digunakan untuk mengukur kemampuan guru dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sebagaimana diatur dalam standar kompetensi guru nasional. Penilaian ini dilakukan melalui instrumen skala penilaian yang dilengkapi rubrik objektif. Untuk menambah dimensi penilaian, sekolah menerapkan sistem umpan balik 360 derajat, yaitu pengumpulan masukan dari berbagai pihak: peserta didik, rekan sejawat, kepala sekolah, dan bahkan orang tua siswa. Model ini memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap kinerja guru dari berbagai sudut pandang, sekaligus menumbuhkan budaya transparansi dan akuntabilitas.

Terakhir, SMA 5 Muhammadiyah Takengon juga mulai memanfaatkan Learning Management System (LMS) sebagai alat bantu evaluasi kinerja. Melalui platform digital ini, sekolah dapat memantau aktivitas pembelajaran guru, seperti pengunggahan materi, interaksi dengan siswa, serta keterlibatan dalam tugas dan forum diskusi daring. Penggunaan LMS memungkinkan penilaian dilakukan secara real-time dan berbasis data. Gabungan metode-metode ini memungkinkan sekolah untuk memperoleh gambaran holistik dan berimbang mengenai kinerja setiap individu, sekaligus mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Penilaian kinerja tidak hanya digunakan sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai instrumen pengembangan diri yang

berkelanjutan, sehingga mendorong terciptanya tenaga pendidik yang adaptif, profesional, dan berdaya saing tinggi.

### **b. Kendala Penilaian**

Walaupun SMA 5 Muhammadiyah Takengon telah mengadopsi berbagai pendekatan dalam menilai kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, pelaksanaan penilaian kinerja di lapangan masih menghadapi sejumlah tantangan yang cukup signifikan. Salah satu kendala utama adalah subjektivitas penilai, terutama ketika penilaian dilakukan secara manual atau tanpa instrumen penilaian yang baku. Penilaian yang terlalu bergantung pada persepsi pribadi penilai berisiko menimbulkan bias, ketidakadilan, serta menurunkan kepercayaan guru terhadap proses evaluasi. Selain itu, keterbatasan data objektif juga menjadi hambatan dalam menghasilkan penilaian yang valid. Dalam beberapa kasus, data yang dijadikan dasar evaluasi belum terintegrasi dengan sistem digital yang memungkinkan pemantauan secara real-time. Hal ini membuat proses dokumentasi dan pelaporan kinerja menjadi kurang efisien dan berpotensi menimbulkan celah dalam akurasi penilaian. Data yang bersifat deskriptif tanpa pengukuran kuantitatif juga menyulitkan analisis perbandingan antar guru atau antar periode evaluasi.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi turut memberikan pengaruh terhadap proses penilaian. Misalnya, adanya hubungan kedekatan personal antara penilai dan yang dinilai, atau adanya tekanan sosial dalam organisasi yang dapat memengaruhi objektivitas keputusan. Selain itu, kurangnya waktu dan beban kerja yang tinggi juga dapat menghambat proses penilaian dilakukan secara menyeluruh dan mendalam. Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, sekolah berupaya melakukan berbagai langkah perbaikan yang berkelanjutan. Salah satu strategi yang diterapkan adalah penyediaan pelatihan khusus bagi para penilai, baik kepala sekolah maupun tim pengembangan mutu, agar mereka memiliki kompetensi dalam melakukan penilaian berbasis indikator dan rubrik objektif. Pelatihan ini juga mencakup keterampilan dalam memberikan umpan balik yang membangun dan etis.

Lebih lanjut, sekolah juga berkomitmen untuk menyempurnakan instrumen penilaian kinerja, dengan mengintegrasikan indikator kompetensi profesional,

pedagogik, dan nilai-nilai Islam yang menjadi ciri khas pendidikan Muhammadiyah. Upaya ini dilakukan melalui kolaborasi antara tim manajemen sekolah dan lembaga pendidikan Muhammadiyah setempat. Tak kalah penting, pemanfaatan teknologi digital semakin dioptimalkan, terutama dengan penggunaan Learning Management System (LMS) dan platform evaluasi berbasis daring yang memungkinkan penilaian dilakukan lebih transparan, akurat, dan terdokumentasi dengan baik. Dengan digitalisasi sistem penilaian, sekolah dapat meminimalkan bias subjektif, meningkatkan efisiensi, serta memperkuat akuntabilitas dalam proses evaluasi kinerja SDM.

Dengan demikian, meskipun proses penilaian kinerja masih menghadapi beberapa tantangan, SMA 5 Muhammadiyah Takengon menunjukkan komitmen yang kuat untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas manajemen SDM sebagai fondasi utama dalam menciptakan pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

### **Integrasi Hasil dengan Kerangka Teori**

Penelitian ini memperkuat pandangan (Palu, 2023) bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan berbasis kompetensi tidak semata-mata berorientasi pada peningkatan kapasitas kognitif atau intelektual, tetapi juga mencakup aspek afektif dan psikomotorik yang esensial dalam proses pendidikan. Ketiga ranah tersebut harus dikembangkan secara terpadu untuk menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki karakter yang kuat, integritas moral, serta etos kerja yang tinggi.

Strategi pengembangan SDM yang diterapkan di SMA 5 Muhammadiyah Takengon menunjukkan adanya pendekatan yang holistik dan sistematis, mencakup perekrutan yang selektif dan berbasis nilai, pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan kurikulum nasional seperti Kurikulum Merdeka, serta evaluasi kinerja yang berbasis kompetensi dan menggunakan teknologi digital. Pendekatan ini tidak hanya menjawab tantangan internal sekolah, tetapi juga merespons perubahan eksternal seperti digitalisasi pendidikan, globalisasi, dan tuntutan profesionalisme tenaga pendidik.

Dengan demikian, strategi pengembangan SDM di sekolah ini menjadi model praktik yang relevan untuk diadopsi oleh lembaga pendidikan lain yang ingin

meningkatkan mutu SDM secara menyeluruh. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi pendidikan berbasis kompetensi sangat bergantung pada keseriusan lembaga dalam merancang dan menerapkan kebijakan pengembangan SDM yang berkelanjutan, terukur, dan berakar pada nilai-nilai luhur pendidikan nasional dan keislaman.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SMA 5 Muhammadiyah Takengon dilakukan secara terencana, sistematis, dan berbasis pada pendekatan kompetensi. Strategi ini mencakup tiga aspek utama yang saling terintegrasi, yaitu **proses** perekrutan, pengembangan SDM, dan penilaian kinerja, yang semuanya diarahkan untuk mendukung pencapaian mutu pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Dalam proses perekrutan, sekolah menerapkan prosedur seleksi yang objektif dan akuntabel, baik melalui jalur mandiri maupun koordinasi dengan Dinas Pendidikan. Penekanan diberikan pada kesesuaian kompetensi pedagogik, integritas, dan nilai-nilai keislaman calon pendidik dengan visi sekolah.

Pada aspek pengembangan, SMA 5 Muhammadiyah Takengon secara aktif menjalin kerja sama dengan berbagai lembaga pelatihan dan organisasi pendidikan seperti MGMP dan institusi Muhammadiyah. Pelatihan yang diselenggarakan menyesuaikan dengan kebutuhan kurikulum terkini, penguasaan teknologi pembelajaran, serta penguatan karakter spiritual dan profesionalisme guru. Sedangkan dalam penilaian kinerja, sekolah menggunakan metode evaluasi berbasis kompetensi dan teknologi, seperti portofolio, umpan balik 360 derajat, dan sistem LMS. Meskipun demikian, tantangan seperti subjektivitas penilai dan keterbatasan data objektif masih menjadi perhatian, yang diatasi dengan peningkatan kapasitas penilai dan penyempurnaan sistem evaluasi.

Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM di SMA 5 Muhammadiyah Takengon menunjukkan pendekatan yang holistik dan relevan dengan tuntutan pendidikan abad ke-21. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kapasitas individu

pendidik, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang adaptif, kompetitif, dan berlandaskan nilai-nilai Islam. Pendekatan semacam ini dapat menjadi model strategis bagi lembaga pendidikan lainnya dalam mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif. Dalam aspek perekrutan, SMA 5 Muhammadiyah Takengon menerapkan sistem seleksi yang objektif, transparan, dan berbasis pada prinsip profesionalisme yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Proses seleksi dirancang tidak hanya untuk menjaring calon tenaga pendidik yang kompeten secara akademik dan pedagogik, tetapi juga yang memiliki integritas moral serta kesesuaian visi dengan karakteristik sekolah berbasis keislaman. Rekrutmen dilakukan melalui dua jalur, yaitu internal dan eksternal. Jalur internal melibatkan promosi jabatan atau rotasi posisi bagi tenaga pendidik yang telah menunjukkan kinerja baik, sehingga memberi peluang pengembangan karier sekaligus menjaga kesinambungan organisasi. Sementara itu, jalur eksternal memanfaatkan berbagai kanal informasi seperti media sosial, situs web sekolah, serta jaringan pendidikan Muhammadiyah untuk menjangkau kandidat dari luar yang potensial. Strategi ini memungkinkan sekolah memperoleh sumber daya manusia yang tidak hanya memenuhi kebutuhan teknis, tetapi juga mendukung penguatan budaya dan identitas lembaga sebagai sekolah Islam yang unggul.

Pada aspek pengembangan, SMA 5 Muhammadiyah Takengon menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan dan pendampingan berkelanjutan. Sekolah menjalin kerja sama strategis dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan institusi pendidikan di bawah naungan Muhammadiyah, guna menyediakan pelatihan yang relevan dan kontekstual. Fokus pengembangan tidak terbatas pada penguasaan materi ajar, tetapi juga mencakup peningkatan kompetensi pedagogik, kemampuan integrasi teknologi dalam pembelajaran, serta penguatan etos kerja dan karakter berbasis nilai-nilai Islam. Selain pelatihan formal, sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan daring sebagai bentuk pengembangan profesional mandiri. Upaya ini selaras dengan tantangan implementasi Kurikulum Merdeka dan tuntutan pendidikan abad ke-21, yang mengharuskan pendidik untuk adaptif, inovatif, dan memiliki kapasitas kepemimpinan instruksional. Melalui strategi pengembangan ini, SMA 5 Muhammadiyah Takengon

berharap dapat menciptakan tenaga pendidik yang tidak hanya andal dalam bidangnya, tetapi juga menjadi teladan dalam nilai, sikap, dan moralitas Islam.

Sementara itu, dalam aspek penilaian kinerja, SMA 5 Muhammadiyah Takengon menerapkan pendekatan berbasis kompetensi yang terstruktur dan menyeluruh. Penilaian dilakukan dengan menggunakan berbagai metode untuk memperoleh gambaran kinerja guru dan tenaga kependidikan secara holistik. Metode tersebut mencakup umpan balik 360 derajat, analisis portofolio profesional, serta evaluasi berbasis Learning Management System (LMS), yang memberikan data kuantitatif dan kualitatif mengenai efektivitas pembelajaran dan kontribusi individu terhadap pencapaian visi sekolah. Sistem ini tidak hanya menilai aspek teknis pengajaran, tetapi juga mencerminkan dimensi etika kerja, kolaborasi, dan penerapan nilai-nilai keislaman dalam praktik sehari-hari.

Meskipun telah menggunakan metode yang cukup beragam dan modern, pelaksanaan penilaian kinerja masih menghadapi sejumlah kendala. Salah satu tantangan utama adalah subjektivitas penilai, yang dapat memengaruhi obyektivitas hasil evaluasi. Selain itu, keterbatasan instrumen penilaian yang benar-benar valid dan reliabel juga menjadi hambatan dalam mendapatkan data kinerja yang akurat. Untuk mengatasi hal ini, pihak sekolah secara bertahap melakukan pembenahan, antara lain melalui pelatihan khusus bagi penilai, penyempurnaan instrumen evaluasi, serta digitalisasi sistem penilaian guna meningkatkan transparansi, akurasi, dan efisiensi. Upaya berkelanjutan ini merupakan bagian dari strategi pengembangan SDM yang bersifat adaptif dan responsif terhadap tantangan mutu pendidikan yang semakin kompleks.

Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM di SMA 5 Muhammadiyah Takengon mencerminkan suatu pendekatan yang holistik, adaptif, dan berkelanjutan, yang selaras dengan kebutuhan dan tantangan pendidikan abad ke-21. Dengan menekankan pada integrasi antara kompetensi profesional, pemanfaatan teknologi, dan nilai-nilai spiritual keislaman, sekolah ini mampu membangun sistem manajemen SDM yang tidak hanya efektif dalam jangka pendek, tetapi juga berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkesinambungan. Pendekatan ini menjadi cerminan dari

transformasi pendidikan yang tidak hanya menitikberatkan pada aspek kognitif, tetapi juga pada pembentukan karakter dan etos kerja guru yang berintegritas. Oleh karena itu, model pengembangan SDM yang diterapkan oleh SMA 5 Muhammadiyah Takengon dapat dijadikan sebagai rujukan atau best practice bagi lembaga pendidikan lain di Indonesia dalam upaya memperkuat kualitas dan daya saing institusi pendidikan di era global.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, A., Rahman, D., & Badrudin, B. (2024). Manajemen Pengembangan Karakter pada Lembaga Pendidikan Islam. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), 133–146. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i1.332>
- Agustika, E., Andari, A. A., & Firmayanti, A. I. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *UNISAN JURNAL: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 521–530. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (n.d.). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity*. April 2025.
- Assayakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. a, & Afgani, M. W. (2023). Jurnal pendidikan sains dan komputer metode studi kasus dalam penelitian kualitatif jurnal pendidikan sains dan komputer. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 1–9.
- Bahri, S., Sakdiyah, H., & Tanjung, H. B. (2024). *Relasi guru dengan murid dalam perspektif pendidikan Islam*. 17(2), 473–494. <https://doi.org/10.32832/tawazun.v17i2>
- Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). PENDIDIKAN KARAKTER UNTUK MENGATASI DEGRADASI MORAL KOMUNIKASI KELUARGA. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Nomor (1), Maret 2024. *Jambura Journal of Educational Management*, 5, 248–257. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- Hafsah, Saddam, & Endang, S. (2023). Pendidikan Sebagai Ilmu Pengetahuan: Kajian Ontologis, Epistemologi dan Aksiologi Pedagogik. *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 11(2), 33–43.
- Hesti Kusumaningrum, Alif Rahman Hakim, Ahmad Rizky Nur Rajab, & Rayyana Fithras Kiram. (2024). Implementasi Model Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(3), 115–127. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i3.1577>
- Jaya, H., Hambali, M., & Fakhurrozi, F. (2023). Transformasi Pendidikan: Peran Pendidikan Berkelanjutan Dalam Menghadapi Tantangan Abad Ke-21. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(4), 2416–2422.

- Kader, M. R. (2022). *Al-Hasib: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 169–177.
- Mukhid, A., Hadi, S., Siswanto, S., Thoha, M., & Usman, J. (2023). *Penjaminan Mutu Pendidikan Pesantren Dengan Teknologi Pembelajaran*.  
[http://repository.iainmadura.ac.id/973/%0Ahttp://repository.iainmadura.ac.id/973/1/PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN DENGAN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN.pdf](http://repository.iainmadura.ac.id/973/%0Ahttp://repository.iainmadura.ac.id/973/1/PENJAMINAN%20MUTU%20PENDIDIKAN%20PONDOK%20PESANTREN%20DENGAN%20TEKNOLOGI%20PEMBELAJARAN.pdf)
- Nasional, B. R. I. (2024). Peran vital guru dalam meningkatkan efikasi diri siswa berkebutuhan khusus dalam proses pembelajaran. *Model, Metode, dan Strategi*, 99.
- Palu, D. A. (2023). *Digital Tenaga Pendidik Di Sekolah*. 1–141.
- Raichanah, N., & Najicha, F. U. (2023). Peran Pendidikan Pancasila di Perguruan Tinggi dalam Menghadapi Hoax. *Jurnal Global Citizen : Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan*, 12(2), 122–128.  
<https://doi.org/10.33061/jgz.v12i2.9940>
- Rajasa, A. J. (2024). *KRITIK DAN STRATEGI KEBIJAKAN DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN DI PAPUA : ANALISIS IMPLEMENTASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA*. 8(12), 264–271.
- Ridwan, A., Ikbal, M., & Rahman, M. Z. (2023). The Political Role of Islamic Education in Improving the Quality of Human Resources. *Journal of Education Research*, 4(3), 917–923.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>
- Wahyudi, S. (2023). Peran strategis kelompok kerja pengawas dalam peningkatan kompetensi kepala Madrasah Aliyah se-Kabupaten Banjarnegara (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)).
- Wati, M., Bintang, H., Juliana, L., Setiawati, M., & Hayati, N. (2025). *Efektivitas Manajemen Kurikulum Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*. 01(04), 391–398.