

**OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN MUTU
PENDIDIKAN DI SMK NEGERI 1 TAKENGON ACEH TENGAH**



Disusun Oleh:

Santika

NIM : 23204092035

TESIS

Diajukan Kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Santika
NIM : 23204092035
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 24 November 2025
Saya yang menyatakan,



Santika
NIM: 23204092035



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Santika
NIM : 23204092035
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 24 November 2025

Saya yang menyatakan,



Santika

NIM: 23204092035

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3742/Un.02/DT/PP.00.9/12/2025

Tugas Akhir dengan judul : **OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN MUTU PENDIDIKAN DI SMK NEGERI ITAKENGON ACEH TENGAH**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SANTIKA, S. Pd.
Nomor Induk Mahasiswa : 23204092035
Telah diujikan pada : Kamis, 04 Desember 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

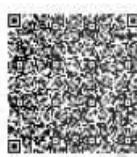
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Prof. Dr. Subiyantoro, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6940633ccc1f



Pengaji I

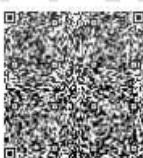
Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag.
SIGNED



Pengaji II

Prof. Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 694103548bc88



Yogyakarta, 04 Desember 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6941140912828

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN MUTU PENDIDIKAN DI SMK NEGERI 1 TAKENGON ACEH TENGAH

Yang ditulis oleh:

Nama : Santika
NIM : 23204092035
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada program magister (S2) Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, 24 November 2025
Pembimbing,



Prof. Dr. Subiyantoro, M.Ag
NIP : 19590410 198503 1 005

SURAT PERNYATAAN BERHIJAB

SURAT PERNYATAAN BERHIJAB

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Santika
NIM : 23204092035
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan tidak akan menuntut atas photo dengan menggunakan hijab dalam ijazah strata II (S2) saya kepada pihak.

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Jika suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Terimakasih

Yogyakarta, 24 November 2025
Saya yang menyatakan,



Santika
NIM: 23204092035

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research was conducted by Santika (23204092035), a graduate student of the Islamic Education Management Study Program at the Postgraduate School of UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. The study is entitled "***Optimizing Islamic Human Resource Management to Improve Teacher Performance and Education Quality at SMK Negeri 1 Takengon, Aceh Tengah.***"

This research aims to analyze the optimization of Islamic human resource management in improving teacher performance and the quality of education at SMK Negeri 1 Takengon. The background of the study stems from the importance of professional human resource management that is grounded in Islamic values and aligned with the needs of the industrial world in order to enhance the quality of education in vocational schools. The main issues identified include the need for proper HR planning, continuous teacher competency development, and the role of the principal's leadership in optimizing all HR management processes.

This study employed a qualitative approach using a descriptive research design. Data collection techniques included in-depth interviews with the principal, vice principals, and teachers from various departments, field observations, and school documentation. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing.

The findings reveal that Islamic human resource management at SMK Negeri 1 Takengon has been implemented effectively through careful planning of teacher needs, competency enhancement through training and partnerships with industry (DUDI), as well as continuous coaching and supervision. HR management is carried out through recruitment based on departmental needs, competency development, performance evaluation, and the provision of rewards and motivation, all guided by the principles of amanah (responsibility), justice, and consultation (*musyawarah*). The principal applies short-term strategies through direct coaching and clinical supervision, and long-term strategies through strengthening industrial collaboration, digitalizing learning, and building a culture of quality. These strategies collectively contribute to improving teacher performance and the overall quality of education at SMK Negeri 1 Takengon.

Keywords: *Islamic Human Resource Management, Teacher Performance, Education Quality, SMK Negeri 1 Takengon*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan oleh Santika 23204092035, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan judul penelitian “ *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan di SMK Negeri 1 Takengon Aceh Tengah.*”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi manajemen sumber daya manusia Islami dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di SMK Negeri 1 Takengon. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional, berkarakter Islami, serta relevan dengan kebutuhan dunia industri agar mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah kejuruan. Permasalahan utama yang ditemukan yaitu kebutuhan perencanaan SDM yang tepat, peningkatan kompetensi guru yang berkelanjutan, serta peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan seluruh proses manajemen SDM.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru dari berbagai jurusan, observasi lapangan, serta dokumentasi sekolah. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia Islami di SMK Negeri 1 Takengon telah berjalan efektif melalui perencanaan kebutuhan guru, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan kerja sama dengan DUDI, serta pembinaan dan supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan. Pengelolaan SDM dilakukan melalui rekrutmen sesuai kebutuhan jurusan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan dan motivasi dengan menerapkan prinsip amanah, keadilan, dan musyawarah. Kepala sekolah menerapkan strategi jangka pendek berupa pembinaan langsung dan supervisi klinis, serta strategi jangka panjang melalui penguatan kemitraan industri, digitalisasi pembelajaran, dan pembangunan budaya mutu. Seluruh strategi dan proses tersebut berdampak pada meningkatnya kinerja guru dan mutu pendidikan di SMK Negeri 1 Takengon.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia Islami, Kinerja Guru, Mutu Pendidikan, SMK Negeri 1 Takengon

MOTTO

وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ

Dan tidak ada keberhasilanku melainkan dengan pertolongan Allah. Hanya kepada-Nya aku bertawakal dan hanya kepada-Nya aku kembali.”
(QS. Hud [11]: 88)¹

مَنْ تَوَاضَعَ لِلَّهِ رَفَعَهُ اللَّهُ

“Barangsiapa merendahkan diri karena Allah, maka Allah akan meninggikan derajatnya.”
(HR. Muslim No. 2588)²

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya: Mushaf Madinah Edisi Revisi 2023*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2023

² Muslim bin al-Hajjaj, *Shahih Muslim*, terj. Nasiruddin al-Khattab, Edisi Baru 2023, Leicester: Kube Publishing Ltd, 2023, hlm. 146.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 Januari No: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	S	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H}	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	S	Es dan ye
ص	Sad	Sy	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta'	T	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Wawu	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

B. Konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangka

متعدين	Ditulis	Hibah
عدة	Ditulis	‘iddah

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan tulis h

هبة	Ditulis	Hibah
جزية	Ditulis	Jizyah

(ketentuan itu tidak diperlukan pada kata-kata yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia seperti zakat, salah, dan sebagainya. Kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu dipisah, maka ditulis dengan

كرامة الأولياء	Ditulis	Karamah al-auliya
----------------	---------	-------------------

3. Bila ta marbutah hidup atau dengan harokat fathah, kasrah, atau dammah ditulis

زكاة الفطر	Ditulis	Zakah al-fitri
------------	---------	----------------

D. Vokal pendek

ـ	Ditulis	A
ـ	Ditulis	I
ـ	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif جاهلية	Ditulis Ditulis	A Jahiliyah
2.	Fathah + ya' mati يسعي	Ditulis Ditulis	A Tansa
3.	Kasros + mim mati كريم	Ditulis Ditulis	I Karim
4.	Dammah + wawu mati فروض	Ditulis Ditulis	U Furud

F. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati بِينَكُمْ	Ditulis Ditulis	Ai Bainakum
2.	Fathah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au Qoul

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	A'antum
أَعْدَتْ	Ditulis	U'iddat
لَا شَكْرَتْمْ	Ditulis	La 'in syakartum

H. Kata sandan Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qomariah.

الْقُرْآن	Ditulis	Al-qur'an
الْقِيَاس	Ditulis	Al-qiyas

2. Bila diikuti huruf syamsiah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiah yang mengikutinya, menghilang l (el) nya.

السَّمَا	Ditulis	As-sama
الشَّمْس	Ditulis	Asy-syam

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bacaannya.

ذُو الْفُرُوض	Ditulis	Zawi al-furud
أَهْلُ السُّنْنَة	Ditulis	Ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ مَلَكِ يَوْمَ الدِّينِ لِمَنِ اتَّبَعَهُ وَمَنِ اتَّبَعَهُمْ فَلَا يَرْجِعُونَ إِلَيْنَا الصِّرَاطُ مُسْتَقِيمٌ لَا صِرَاطُ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ هُوَ غَيْرُ الْمَعْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ

Alhamdulillāhi Rabbil ‘Ālamīn, segala puji hanya bagi Allah Subhānahu wa Ta‘ālā Zat yang membuka pintu ilmu bagi hamba-Nya yang bersungguh-sungguh, yang menurunkan keberkahan di balik setiap perjuangan, dan yang menyelimuti hati yang rapuh dengan kekuatan melalui sabar dan ikhlas.

Dengan segenap kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa syukur yang tak terhingga atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga proses panjang penulisan tesis ini dapat diselesaikan meskipun diwarnai oleh tantangan, kegelisahan, bahkan air mata dalam sunyi. Namun dalam setiap langkahnya, penulis merasakan bahwa Allah tidak pernah benar-benar jauh. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shalallāhu ‘Alaihi Wasallam, sang cahaya petunjuk, pembawa risalah agung yang menjadi pelita abadi bagi umat manusia menuju jalan lurus dan keselamatan yang hakiki.

Penulisan tesis ini bukanlah hasil dari ikhtiar seorang diri. Di balik setiap lembar dan bab, terpatri peran banyak pihak yang telah dengan tulus memberikan bimbingan, doa, semangat, bahkan kepercayaan, hingga karya ini bisa hadir dengan bentuk akhirnya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih yang mendalam, penulis menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. H. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Dr. Nur Sai’idah, M.Pd selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan kepada penulis dengan penuh kesungguhan dan kesabaran hingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan.

4. Ibu Dr. Laelatu Rahmah, M.Si selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama menempuh pendidikan pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam.
5. Dosen pembimbing Bapak Prof. Dr. Subiyantoro, M.Ag yang telah dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan perhatian memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi sejak tahap perencanaan, penelitian lapangan, sehingga penyusunan tugas akhir tesis ini. Berkat bimbingan dan nasehat beliau, penulis dapat memperdalam pemahaman akademik dan menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
6. Segenap Dosen Profesor, Doktor dan Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan khususnya Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Cinta pertama dan panutanku, ayahanda M. Daud. Beliau mampu mengusahakan anak kedua ini Pendidikan setinggi-tingginya meskipun beliau hanya bisa menempuh pendidikan menengah ke atas yaitu SMA yang belum merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya magisternya dari yang tidak bergelar apapun menjadi S.Pd. M.Pd.
8. Pintu surga ku, ibunda Lestari, terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terima Kasih kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Beliau sangat berperan penting menyelesaikan program studi penulis hingga S2 walaupun belum mampu merasakan pendidikan tahap menengah, beliau memang tak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun sangat memotivasi serta sujudnya yang menjadi doa untuk kesuksesan anak-anaknya.

9. Kepada cinta kasihku kepada kakak perempuan Munawarah. M.Pd. dan adik laki-laki, yaitu Argia Ariga dan Ihtawa Ramadhan. Terimakasih telah memberikan semangat yang luar biasa kepada penulis.
10. Kepada saudara penulis yaitu Futri Maharani dan Alpida Yanti S.Pd, penulis ucapan terima kasih sudah membantu dan memberikan semangat.
11. Teruntuk Damai Yanti, S.Pd, sahabat penulis yang selalu menemani, memberi motivasi dan semangat yang luar biasa dari penulis SMP hingga saat ini. Terimakasih sudah menjadi sahabat yang baik bahkan seperti saudara. Terimakasih karena tidak pernah meninggalkan penulis sendirian, selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama berada di perantauan ini.
12. Kepada teman sekaligus saudara yaitu Aliyatul Himmah,S.Ag dan Lany Farikha, S.Sos yang telah banyak membantu dan menemani setiap proses penulisan tesis ini. Terimakasih penulis sudah menjadi partner terbaik dalam proses penulisan tesis ini mulai dari penyusunan proposal, pengurusan berkas seminar, penelitian, hingga persiapan sidang.
13. Terima Kasih kepada teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam 2023 kelas B, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak bisa disebutkan satu persatu
14. Terakhir penulis ingin sampaikan terimakasih kepada diri sendiri, Santika, terimakasih telah bertahan hingga sejauh ini. Terimakasih tidak menyerah, Ketika keraguan dengan silih berganti, ketika Langkah terasa berat untuk diteruskan. Terimakasih tetap memilih melanjutkan dan menyelesaikan studi hingga selesai, walau sering kali tidak tahu pasti kemana arah ini akan membawa. Terimakasih telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri, hadir dalam sunyi, dalam lelah, dalam diam yang penuh tanya. Terimakasih karena tetap jujur pada rasa takut, namun tidak membiarkan rasa takut membatasi semua langkah, melainkan keinginan untuk tetap bergerak meski takut masih melekat erat, dan paling penting terimakasih karena berani memilih untuk belajar, dan memilih untuk menyelesaikan apa yang sudah di mulai.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
PERNYATAAN BERHIJAB	vi
ABSTRAK	vii
MOTTO	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	5
D. Kajian Pustaka	6
E. Landasan Teori	
1. Manajemen Sumber Daya Manusia Islami	12
a. Pengertian Manajemen SDM Islami	12
b. Tujuan Manajemen SDM Islami	14
2. Kinerja Guru	16
a. Pengertian Kinerja Guru	18
b. Indikator-indikator Kinerja Guru	19
c. Kinerja guru yang baik	22
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	23
3. Mutu Pendidikan	24
a. Pengertian Mutu Pendidikan	25

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan	26
c. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan	27
4. Optimalisasi Pemberdayaan SDM Islami	27
a. Pemberdayaan Kinerja Guru	28
b. Pemberdayaan Mutu Pendidikan	30
F. Metode Penelitian	
1. Jenis Penelitian	32
2. Tempat dan Waktu Penelitian	33
3. Subjek Penelitian	33
4. Teknik Pengumpulan Data	33
5. Teknik Keabsahan Data	35
6. Teknik Analisis Data	35
G. Sistematika Pembahasan	37

BAB II GAMBARAN UMUM PENELITIAN

A. Letak Geografis SMK Negeri 1 Takengon	39
B. Sejarah SMK Negeri 1 Takengon	40
C. Struktur SMK Negeri 1 Takengon	42
D. Data Sekolah SMK Negeri 1 Takengon	42
E. Tugas dan Fungsi SMK Negeri 1 Takengon	43
F. Visi dan Misi SMK Negeri 1 Takengon	43
G. Data Guru SMK Negeri 1 Takengon	44
H. Data Siswa SMK Negeri 1 Takengon	45
I. Daftar Sarana Prasarana SMK Negeri 1 Takengon	46
J. Data Prestasi SMK Negeri 1 Takengon	48

BAB III OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DAN MUTU PENDIDIKAN

A. Upaya optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia Islami Di SMK Negeri 1 Takengon dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan	57
---	----

B. Proses Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan di SMK Negeri 1 Takengon	67
C. Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan di SMK Negeri 1 Takengon	81
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90
DAFTAR RIWAYATHIDUP	140



DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1** Data Guru Dan Pegawai SMK Negeri 1 Takengon
- Tabel 2.2** Data Siswa SMK Negeri 1 Takengon Per-Januari 2024
- Tabel 2.3** Kondisi Gedung SMK Negeri 1 Takengon
- Tabel 2.4** Sarana Prasarana Kondisi Fasilitas Sekolah SMK Negeri 1 Takengon
- Tabel 2.5** Data Prestasi Siswa SMK Negeri 1 Takengon



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1** Letak geografis sekolah SMK Negeri 1 Takengon
- Gambar 2.2** Halaman depan SMK Negeri 1 Takengon
- Gambar 2.3** Struktur sekolah SMK Negeri 1 Takengon
- Gambar 2.4** Gedung SMK Negeri 1 Takengon



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Transkrip wawancara dengan kepala sekolah SMK Negeri 1 Takengon
- Lampiran 2** Transkrip wawancara dengan kepala jurusan dan guru produktif busana di SMK Negeri 1 Takengon
- Lampiran 3** Transkrip wawancara dengan kepala jurusan dan guru produktif manajemen perkantoran di SMK Negeri 1 Takengon
- Lampiran 4** Transkrip wawancara dengan kepala jurusan dan guru produktif pariwisata di SMK Negeri 1 Takengon
- Lampiran 5** Transkrip wawancara dengan guru kimia di SMK Negeri 1 Takengon
- Lampiran 6** Transkrip wawancara dengan guru PAI di SMK Negeri 1 Takengon
- Lampiran 7** Transkrip wawancara dengan siswa jurusan busana kelas 11 di SMK Negeri 1 Takengon
- Lampiran 8** Instrumen observasi
- Lampiran 9** Instrumen dokumentasi
- Lampiran 10** Foto dokumentasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas proses belajar mengajar serta kemampuan lembaga pendidikan dalam mengelola potensi sumber daya manusianya³. Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, tuntutan terhadap pendidikan semakin tinggi, sehingga sekolah dituntut mampu melahirkan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki karakter yang baik. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh sistem, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas guru sebagai pelaksana utama pendidikan.

Dalam perspektif Islam, pendidikan merupakan bagian dari usaha membentuk manusia yang beriman, berilmu, dan beramal. Al-Qur'an Surat Al-Mujadalah ayat 11⁴ yang menegaskan bahwa Allah meninggikan derajat orang-orang yang berilmu, sehingga pengembangan kualitas manusia menjadi bagian dari perintah agama. Konsep ini selaras dengan manajemen sumber daya manusia Islami yang menekankan pada pengembangan potensi manusia sebagai amanah dari Allah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam Islam tidak semata-mata mengatur tenaga kerja, tetapi berlandaskan nilai-nilai syariah seperti amanah, kejujuran (*shidq*), tanggung jawab (*mas'uliyyah*), ihsan, dan keadilan (*adl*)⁵.

Guru memiliki peranan penting dalam proses pendidikan. Mereka bukan hanya menyampaikan ilmu, tetapi juga menjadi teladan moral, pembimbing, serta motivator bagi peserta didik. Guru yang menjalankan tugas dengan

³ Neka Zulwiddi and M Iswantir, "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan" 2, no. 1 (2023): 16–27.

⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Kementerian Agama RI.

⁵ Rizal Ilhamsyah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Qurani" 05, no. 02 (2024): 155–65, <https://doi.org/10.38073/nidhomiyah.v5i2.1950>.

profesional dan ikhlas akan menciptakan suasana pendidikan yang efektif dan menyenangkan. Namun, berbagai permasalahan kinerja guru masih ditemukan di lapangan, seperti rendahnya kompetensi pedagogik, profesionalisme, dan motivasi kerja. Kondisi ini menuntut adanya pengelolaan SDM yang lebih baik, terarah, dan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk memperkuat integritas, etos kerja, dan tanggung jawab guru.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan sekolah menengah lainnya karena bertujuan mempersiapkan siswa agar siap memasuki dunia kerja sesuai kompetensi yang dipelajari. Guru SMK tidak hanya mengajar teori, tetapi juga membimbing keterampilan praktik serta menghubungkan peserta didik dengan perkembangan dunia industri. Karena itu, pengelolaan SDM di SMK harus dilakukan secara strategis dan berbasis nilai Islam agar guru tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter kerja Islami seperti disiplin, amanah, dan etos kerja tinggi (*amal sholeh* dalam profesi).

SMK Negeri 1 Takengon merupakan salah satu sekolah kejuruan di Kabupaten Aceh Tengah yang berperan strategis dalam mencetak tenaga kerja yang terampil dan berdaya saing. Namun, berbagai tantangan masih dihadapi sekolah ini, seperti kekurangan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi, minimnya pelatihan profesional, keterbatasan sarana praktik, serta belum optimalnya evaluasi dan penghargaan kinerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya penerapan manajemen SDM Islami yang tidak hanya mengatur SDM secara administratif, tetapi mengarah pada pembinaan karakter, peningkatan profesionalisme, serta penguatan nilai-nilai spiritual dalam bekerja.

Menurut Mulyasa, keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada sejauh mana lembaga mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara optimal⁶. Manajemen SDM yang tidak berjalan baik dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja, meningkatnya kejemuhan, dan

⁶ Anjas Baik Putra, Inom Nasution, and Yahfizham Yahfizham, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Madani,” *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia* 10, no. 1 (2024): 435, <https://doi.org/10.29210/1202424376>.

menurunnya kualitas pendidikan. Sebaliknya, ketika manajemen SDM dilaksanakan dengan baik dan selaras dengan nilai-nilai Islam, guru cenderung bekerja lebih profesional, ikhlas, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga mutu pendidikan dapat meningkat secara signifikan.

Landasan hukum nasional seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan pentingnya profesionalisme guru⁷. Prinsip ini sejalan dengan nilai *itqan* dalam Islam, yaitu bekerja secara optimal, teliti, dan penuh kesungguhan. Dengan demikian, nilai-nilai Islam dapat memperkuat implementasi manajemen SDM yang diberlakukan secara nasional.

Manajemen SDM di sekolah pada umumnya masih menghadapi tantangan seperti terbatasnya pelatihan berkelanjutan, ketidakseimbangan pembagian tugas, penilaian kinerja yang belum objektif, dan minimnya penghargaan terhadap prestasi guru⁸. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di sekolah, praktik manajemen SDM pada kenyataannya masih menghadapi banyak kendala, terutama dalam penerapan nilai-nilai Islam sebagai landasan pembinaan guru. Pada banyak satuan pendidikan, pengelolaan SDM masih terbatas pada aspek administratif, seperti penugasan, absensi, dan pemenuhan beban kerja, sehingga belum menyentuh pembinaan karakter kerja Islami secara mendalam. Hal ini berdampak pada masih ditemukannya persoalan kinerja guru, profesionalisme yang belum merata, motivasi kerja yang tidak stabil, serta lemahnya integritas dalam menjalankan tugas.

Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), permasalahan tersebut menjadi lebih kompleks karena guru dituntut menguasai kompetensi pedagogik, profesional, dan keterampilan industri. Namun, sebagian besar sekolah belum mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen SDM Islami

⁷ Ahmad Sulaiman and Qolbi Khoiri, "Jurnal Pendidikan Dan Konseling," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5, no. 14 (2023): 5594–5601.

⁸ Muhammad Nasir. el. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah : Strategi, Tantangan, Dan Solusi Untuk Pendidikan Yang Sukses*, 2023.

dalam upaya meningkatkan kompetensi guru, baik melalui pembinaan, supervisi, maupun pengembangan profesi. Selain itu, berbagai masalah seperti terbatasnya pelatihan berkelanjutan, ketidakseimbangan pembagian tugas, belum optimalnya sistem apresiasi, serta lemahnya penilaian kinerja guru masih menjadi kendala yang belum terselesaikan.

Realitas dilapangan menunjukkan situasi serupa. Sekolah menghadapi kekurangan guru sesuai bidang keahlian, minimnya pelatihan profesional, motivasi kerja guru yang masih bervariasi, serta belum maksimalnya penerapan nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, keadilan, dan musyawarah dalam pengelolaan SDM. Selain itu, meskipun sekolah telah menjalin kerja sama dengan dunia industri dan mulai menerapkan digitalisasi pembelajaran, namun aspek manajemen SDM Islami belum sepenuhnya menjadi bagian integral dari strategi peningkatan mutu pendidikan.

Dengan demikian, research gap dalam penelitian ini untuk mengungkap secara mendalam bagaimana **“Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan Di SMK Negeri 1 Takengon”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks permasalahan yang ada, untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai topik yang akan diteliti, perlu dilakukan penyusunan rumusan masalah yang akan menjadi fokus penelitian ini, serta pedoman dalam pelaksanaan penelitian tersebut:

1. Bagaimana upaya optimalisasi manajemen sumber daya manusia islami di SMK Negeri 1 Takengon dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan?
2. Bagaimana proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran di SMK Negeri 1 Takengon?
3. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia islami untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran di SMK Negeri 1 Takengon?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dideskripsikan diatas, maka tujuan dan manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

- a. Untuk mendeskripsikan upaya optimalisasi manajemen sumber daya manusia islami di SMK Negeri 1 Takengon dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan.
- b. Untuk menganalisis proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia islami serta pengaruhnya terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri 1 Takengon
- c. Untuk mengidentifikasi faktor keberhasilan terhadap strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia islami untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di SMK Negeri 1 Takengon

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian ilmiah mengenai manajemen sumber daya manusia Islami, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model atau teori baru tentang penerapan prinsip-prinsip SDM Islami, seperti amanah, adil, ihsan, dan syura dalam manajemen pendidikan. Penelitian ini juga berpotensi mengisi kesenjangan literatur terkait hubungan antara manajemen SDM Islami, kinerja guru, dan mutu pendidikan, sehingga memperkuat dasar teori bagi studi manajemen pendidikan berbasis nilai-nilai Islam.

b. Manfaat Praktis

- 1) **Bagi Kepala Sekolah:** Penelitian ini dapat menjadi pedoman dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM Islami di

sekolah, khususnya dalam aspek perencanaan, pengembangan, pembinaan, dan evaluasi kinerja guru. Hasil penelitian dapat membantu kepala sekolah merumuskan kebijakan yang lebih adil, transparan, dan berorientasi pada nilai-nilai Islami, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja guru serta mutu pendidikan secara keseluruhan.

- 2) **Bagi Guru:** Penelitian ini memberikan pemahaman bagi guru mengenai pentingnya profesionalisme dan etos kerja Islami dalam pelaksanaan tugas pendidikan. Guru dapat mengetahui bagaimana sistem manajemen SDM Islami—meliputi pelatihan, motivasi, penilaian kinerja, dan penghargaan berpengaruh pada peningkatan kompetensi dan kinerja mereka. Penelitian ini juga mendorong guru untuk lebih aktif mengembangkan diri, berinovasi dalam pembelajaran, serta menanamkan nilai-nilai Islami dalam proses mengajar.
- 3) **Bagi Siswa:** Penerapan manajemen SDM Islami yang menghasilkan guru berkompeten dan berkarakter akan berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan yang diterima siswa. Pembelajaran menjadi lebih efektif, kondusif, dan bermakna, sehingga mendukung peningkatan hasil belajar pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Siswa juga akan mendapatkan teladan perilaku Islami dari guru dalam kehidupan sehari-hari.

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan peneliti terhadap penelitian sebelumnya, terdapat pembahasan yang berhubungan dengan topik yang akan diteliti, namun fokus utama penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu. Tujuannya adalah untuk menemukan aspek kebaharuan dalam penelitian ini, sehingga pengembangannya tetap mengacu pada hasil penelitian sebelumnya, antara lain sebagai berikut:

1) Penelitian tesis ini yang ditulis oleh Nurul Chotimah Mahasiswa Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (Iain) Kediri, prodi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2024 yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sdit Bait 'Izzah Nganjuk*”⁹. Penelitian ini mengungkap bahwa kepala sekolah menetapkan kebijakan pemenuhan kebutuhan SDM melalui proses seleksi, orientasi, dan penempatan yang terstruktur sesuai kualifikasi; guru baru maupun lama memperoleh pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi; serta penilaian dan evaluasi kinerja dilakukan secara berkala sebagai dasar pengambilan kebijakan selanjutnya.

Kesamaan yang ditemukan peneliti terletak pada pembahasan seleksi, pelatihan, dan penilaian kinerja SDM. Perbedaannya, penelitian yang dilakukan peneliti berfokus pada optimalisasi manajemen SDM Islami di lingkungan SMK, sedangkan penelitian tersebut mengkaji SDM secara umum tanpa nilai-nilai Islam dan tidak berada pada konteks pendidikan kejuruan.

2) Penelitian tesis ini yang ditulis oleh Jauhar Fahmi Al-Faruqy Mahasiswa Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, prodi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2024 yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Jetis Ponorogo*”¹⁰. Penelitian ini menjelaskan bahwa perencanaan SDM dilakukan melalui pengawasan dan forum partisipatif, rekrutmen dilaksanakan secara terstruktur sesuai kebutuhan sekolah, pengembangan dan pelatihan diarahkan pada prioritas mutu, serta penilaian kinerja dilakukan secara berkelanjutan dan ditindaklanjuti melalui PKB, supervisi, serta sistem penghargaan dan hukuman.

⁹ St Nur Faizah, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Falah Bangilan Tuban,” *Tesis* 2023, 1–92.

¹⁰ Jauhar Fahmi Al-Faruqy, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 1 Jetis Ponorogo,” *Tesis* 15, (2024): 1–267.

Kesamaan yang ditemukan peneliti mencakup aspek perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja SDM. Perbedaannya, penelitian yang dilakukan peneliti berfokus pada optimalisasi manajemen SDM Islami di SMK, sedangkan penelitian tersebut tidak mengintegrasikan nilai-nilai Islam dan tidak berada pada konteks pendidikan kejuruan.

- 3) Penelitian tesis ini yang ditulis oleh Amin Periyono, Mahasiswa Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen, prodi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2022 yang berjudul *“Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Di SMP Negeri 6 Satap Kalibening Banjarnegara”*¹¹. Penelitian ini menjelaskan bahwa rekrutmen guru dilakukan melalui penentuan formasi, pengumuman, wawancara, serta penempatan; pelatihan diberikan melalui *on the job* dan *off the job training* seperti workshop dan MGMP; motivasi dan kinerja dinilai melalui evaluasi rutin dan supervisi; guru mendapat tunjangan untuk tugas tambahan dan sanksi jika melanggar kode etik; sedangkan hasil penilaian kinerja ditindaklanjuti melalui PKB, supervisi, serta pemberian penghargaan dan hukuman.

Kesamaan yang ditemukan peneliti mencakup rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan dan sanksi. Perbedaannya, penelitian yang dilakukan peneliti menitikberatkan pada optimalisasi manajemen SDM Islami di SMK, sedangkan penelitian tersebut tidak berbasis nilai Islam dan tidak berkonteks kejuruan.

- 4) Penelitian skripsi yang ditulis oleh ST Nur Faizah Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan tahun 2023

¹¹ Periyono Amin, “Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Di SMP Negeri 6 Satap Kalibening Banjarnegara,” *Tesis Program Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (Iainu) Kebumen*, 2022, 78.

dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Falah Bangilan Tuban*”¹². Penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen SDM di MTs Al Falah meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan kompetensi, namun produktivitas guru masih rendah, terlihat dari kesulitan menyusun perangkat pembelajaran dan penggunaan metode ceramah yang membuat siswa pasif. Upaya peningkatan dilakukan melalui perencanaan kerja dalam rapat semesteran, pelatihan dari instansi pemerintah, supervisi kinerja, serta pemberian penghargaan.

Kesamaan yang ditemukan peneliti mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja guru, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian peneliti yang menekankan manajemen SDM Islami di SMK, sementara penelitian tersebut tidak berbasis nilai Islam dan tidak pada konteks kejuruan.

- 5) Penelitian skripsi yang ditulis oleh Ach Faisol Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan tahun 2023 yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan*”¹³. Penelitian ini mengkaji manajemen SDM dan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Karangbendo melalui pengadaan tenaga kerja berbasis kebutuhan, pelatihan, pemberian kompensasi, evaluasi rutin, pembinaan bernali spiritual Islam, supervisi kinerja, dan pemberhentian sesuai prosedur
- Kesamaan yang ditemukan peneliti meliputi pengelolaan SDM melalui pengadaan, pelatihan, evaluasi, dan pembinaan guru. Perbedaannya, penelitian ini menekankan optimalisasi manajemen SDM Islami di SMK, sedangkan penelitian di SD Muhammadiyah

¹² Faizah, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Falah Bangilan Tuban.” *Skripsi*, (2023): 01-92

¹³ Ach Faisol, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Mutu Pendidikan Di Sd Muhammadiyah Karangbendo Baguntapan,” . *Skripsi*, (2023): 01-85

Karangbendo fokus pada SDM umum dengan nilai spiritual Islam terbatas.

- 6) Penelitian yang dituliskan oleh Endang Sri Mulyani dan Ida Rindaningsi dalam jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, Volume 2, Number 3, 2025.” *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru*”¹⁴. Penelitian ini membahas manajemen SDM di lembaga pendidikan yang memengaruhi kinerja guru, mencakup perencanaan, kompetensi, pelatihan, strategi pengembangan, penerapan POAC, sistem penghargaan, TQM, penilaian kerja, kepemimpinan, dan kualitas kehidupan kerja.

Kesamaan yang ditemukan peneliti meliputi pengelolaan SDM melalui perencanaan, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan. Perbedaannya, penelitian ini menekankan optimalisasi manajemen SDM Islami di SMK, sedangkan penelitian tersebut membahas SDM secara umum tanpa nilai-nilai Islam dan tidak pada konteks pendidikan kejuruan.

- 7) Penelitian yang dibuat Muhammad H.F dalam jurnal Pendidikan Teknik Elektro Volume 03, Nomor 02 tentang “*Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*”¹⁵.

Penelitian ini membahas manajemen SDM di perguruan tinggi melalui pengembangan aplikasi HRIS untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Tanpa HRIS, data SDM tidak terpusat sehingga rawan duplikasi dan memperlambat pengolahan data. Studi kasus di UNIRA Malang menunjukkan bahwa aplikasi ini diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja manajemen operasional.

¹⁴ Ida Rindaningsih Program Endang Sri Mulyani*, “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Manajemen Sumber Daya Manusia* 2, No. 3 (2022): 01–09.

¹⁵ Muhammad H F And Niki P S, “Pengembangan Human Resource Information System (Hris) Untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi,” *Jupiter (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)* 3, No. 2 (2018): 1, <Https://Doi.Org/10.25273/Jupiter.V3i2.3329>.

Kesamaan yang ditemukan peneliti terletak pada pengelolaan SDM melalui perencanaan, pelatihan, dan penilaian kinerja. Perbedaannya, penelitian ini menekankan optimalisasi manajemen SDM Islami di SMK, sedangkan penelitian di perguruan tinggi fokus pada penggunaan aplikasi HRIS untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen operasional.

- 8) Penelitian yang ditulis oleh Chandra Maulana, dkk dalam jurnal Kajian Pendidikan (Studia Ulumina) dengan judul “*Pelaksanaan supervisi kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kinerja Gurupendidikan Agama Islam Di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum tahun 2025*¹⁶”. Penelitian ini mengkaji supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di MI Darul Ulum. Hasil menunjukkan kinerja guru baik namun belum optimal. Supervisi direncanakan secara sistematis melalui penentuan kriteria kinerja, jadwal supervisi, dan penyusunan instrumen observasi
- 9) Penelitian yang ditulis oleh Septiana Nedisya Maharani & Sabna Ainazah Fatikhah, dalam jurnal Organisasi Dan Manajemen Indonesia dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an*¹⁷” Penelitian ini mengkaji manajemen SDM di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an, meliputi rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja berbasis

¹⁶ Chandra Maulana, Ladiva Dwi Putri, And Heri Fadli Wahyudi, “Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Tahun 2025” 02, No. 01 (2025).

¹⁷ Septiana Nedisya Maharani Sabna Ainazah Fatikhah, “Jurnal Organisasi Dan Manajemen.,” *Jurnal Organisasi dan Manajemen Indonesia* 1, no. 2 (2023): 103–13, <https://doi.org/10.31227/osf.io/p8e5z>.

nilai keislaman. Implementasi MSDM berjalan baik namun terkendala digitalisasi data dan insentif jangka panjang. Secara keseluruhan, manajemen SDM yang terarah mampu meningkatkan kinerja guru dan perlu diperkuat dengan inovasi pelatihan serta evaluasi modern. Kesamaan yang ditemukan peneliti terletak pada pengelolaan SDM melalui rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja. Perbedaannya, penelitian ini menekankan optimalisasi manajemen SDM Islami di SMK, sedangkan penelitian di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an fokus pada SDM berbasis nilai keislaman dengan kendala digitalisasi dan insentif jangka panjang.

Berdasarkan kajian pustaka, penelitian sebelumnya telah membahas berbagai aspek manajemen SDM, namun belum ada yang mengkaji secara khusus optimalisasi manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam pada tingkat SMK, terutama dalam meningkatkan kinerja guru sekaligus mutu pendidikan. Penelitian terdahulu lebih menekankan aspek teknis manajemen dan belum mengintegrasikan nilai Islami seperti amanah, ihsan, dan adl secara komprehensif.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan berupa optimalisasi manajemen SDM Islami di SMK dengan prinsip amanah, ihsan, musyawarah, dan keadilan, terintegrasi dengan pengembangan kompetensi guru, kerja sama industri, dan transformasi digital, serta strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara sistematis dan berkesinambungan.

E. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Manajemen Sumber Daya Manusia Islami merupakan proses pengelolaan potensi manusia yang didasarkan pada nilai, prinsip, dan etika Islam untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan

bermakna. Menurut Wibowo, Manajemen Sumber Daya Manusia Islami adalah pengaturan sumber daya manusia yang mencerminkan nilai-nilai syariah, sehingga setiap aktivitas kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab moral¹⁸.

Manajemen Sumber Daya Manusia Islami merupakan proses mengelola potensi manusia dengan mengintegrasikan nilai, prinsip, dan etika Islam, sehingga seluruh aktivitas kerja tidak hanya bertujuan mencapai efektivitas organisasi, tetapi juga memiliki makna ibadah. Sejalan dengan pandangan Wibowo, MSDM Islami menempatkan setiap tugas sebagai bentuk tanggung jawab moral yang berlandaskan nilai-nilai syariah, sehingga pengelolaan SDM dilakukan secara profesional, beretika, dan penuh amanah.

Hal ini sejalan dengan pandangan Rivai & Mulyadi yang menjelaskan bahwa MSDM Islami menekankan prinsip amanah, keadilan (adl), ihsan, dan profesionalitas sebagai landasan utama dalam mengelola manusia¹⁹. Dalam perspektif pendidikan, manajemen SDM Islami memandang guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan sebagai bagian penting dari *amanah pendidikan* yang harus dikelola secara komprehensif. Hasibuan menegaskan bahwa pengelolaan SDM harus mencakup pengembangan kompetensi, pembinaan karakter, serta penempatan tenaga pendidik secara tepat agar selaras dengan tujuan lembaga²⁰. Sementara itu, Rahmatika menyatakan bahwa MSDM Islami merupakan integrasi antara manajemen modern dan ajaran Islam yang menuntun manusia untuk bekerja secara profesional, beretika, dan berorientasi pada kemaslahatan²¹.

¹⁸ Syamsul et al., “Manajemen Sumber Daya Manusia Islami” 7, no. 4 (2025): 1344–1356, <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i4.6636>.

¹⁹ Sitti Syamsiah et al., “Integrasi Nilai Syariah Dalam Perencanaan Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Studi Literatur,” *Journal Of Islamic Economic Business* 06, no. 01 (2025): 127–44.

²⁰ Tengku Darmansah et al., “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Sekolah Berbasis” 1, no. 2016 (2024): 43–57.

²¹ Arivatu Ni’mati Rahmatika et al , “Manajemen Kinerja Dalam Sumber Daya Manusia Islami,” *Izdihar Unwaha* 05 (2025): 22–32.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia Islami tidak hanya berfokus pada proses teknis seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi, tetapi juga menekankan dimensi spiritual, moral, dan akhlak kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk membentuk budaya kerja yang amanah, jujur, adil, dan berkualitas, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru sekaligus mutu pendidikan secara berkelanjutan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia Islami bertujuan untuk meningkatkan kontribusi optimal dari setiap tenaga pendidik dan karyawan melalui pendekatan yang strategis, etis, dan berlandaskan nilai-nilai syariah. Fokusnya tidak hanya pada produktivitas, tetapi juga pada pembentukan karakter amanah, profesional, dan berakhlak. Dalam perspektif Islami, setiap individu dipandang sebagai amanah yang harus dikelola dengan adil dan penuh tanggung jawab agar dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi lembaga.

Oleh karena itu, keberhasilan organisasi pendidikan dalam mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang mengelolanya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia Islami harus diterapkan secara tepat, profesional, dan sesuai ajaran Islam agar mampu memberikan keuntungan optimal bagi organisasi sekaligus membawa kemaslahatan bagi seluruh pihak.

Mengelola manajemen sumber daya manusia adalah sebuah tantangan karena setiap orang memiliki kapasitas yang berbeda. Partisipasi sebagai pihak yang sangat diperlukan agar manajemen sumber daya manusia dapat berlangsung dengan baik.

Untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan dari lembaga pendidikan secara berkelanjutan.²² Berdasarkan pendapat Nurul Uyun, sasaran utama dari pengembangan manajemen sumber daya manusia mencakup²³ :

- a) Meningkatkan efektivitas kerja
- b) Meningkatkan keahlian
- c) Meningkatkan kemampuan dalam bidang teknologi informasi dan masyarakat
- d) Mengatasi masalah
- e) Mendukung pemasaran

Tujuan-tujuan ini menjadi acuan dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan islam. Proses pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam harus berlangsung secara berkelanjutan dan tidak dapat dilakukan secara cepat²⁴.

Pada masa Rasulullah Shallallahu alaihi wasallam tinggal di Mekkah, Ketika ajaran islam belum diterima secara luas oleh masyarakat. Banyak praktik yang bisa membawa keselamatan di dunia dan akhirat sering kali ditolak, bahkan diancam dengan kekerasan.²⁵ Setelah Nabi diterima oleh warga Madinah, beliau mulai mengembangkan kemampuan manusia melalui lembaga pendidikan islam. Madinah merupakan tempat di mana pendidikan islam pertama kali dimulai. Pada saat itu, pelajaran yang diberikan mencangkup AL-Qur'an, tauhid, aspek sosial, politik,

²² Ganis Aliefiani Mulya Putri et al, "Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, No. 3 (2022): 286–99, <Https://Doi.Org/10.31933/Jemsi.V3i3.819>.

²³ Nurul Uyun, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2021, 391.

²⁴ Firdaus Jeka Asrulla, Samsu, Tuti Indriyani, "Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Di Era Society 5.0" 15, No. 1 (2024): 161–78.

²⁵ M.Fajar Wirayudha, "Kajian Islam," 2021, 1–25.

ekonomi, dan persaudaraan.

Institusi pendidikan terdiri dari masjid, suffah, dan kuttab.²⁶ Ketika kita melihat institusi pendidikan di Madinah, kita bisa menemukan banyak persamaan dengan institusi pendidikan islam yang ada sekarang. Namun, meskipun jumlah institusi pendidikan islam semakin bertambah, kualitas pendidikan tidak selalu terjaga, salah satu faktor utama yang menyebabkan hal ini adalah kualitas dari sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pembelajaran²⁷.

Manajemen sumber daya manusia Islami memiliki peran yang sangat penting dalam memperkuat kontribusi guru terhadap institusi pendidikan secara strategis, berkelanjutan, dan sesuai dengan nilai-nilai syariah. Pengelolaan SDM perlu dilakukan secara tepat karena setiap individu memiliki potensi, karakter, dan amanah yang berbeda-beda. Dalam perspektif Islam, tujuan pengembangan SDM bukan hanya untuk meningkatkan efektivitas kerja, keterampilan, dan kompetensi teknologi, tetapi juga untuk membentuk akhlak, etika kerja, dan tanggung jawab.

Prinsip ini sejalan dengan keteladanan Rasulullah SAW dalam membina para sahabat di Madinah, dimana proses pendidikan dilakukan secara menyeluruh, terus-menerus, dan berorientasi pada peningkatan kualitas manusia. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia Islami menekankan pembinaan yang komprehensif demi menjaga mutu pendidikan serta menciptakan tenaga pendidik yang profesional, berintegritas, dan berakhhlak mulia.

2. Kinerja Guru

Setelah memahami manajemen sumber daya manusia islami di institusi pendidikan, guru memiliki peran kunci sebagai pelaksana utama

²⁶ Mahfud Ifendi, “Pendidikan Islam Rasulullah Saw Periode Madinah: Strategi, Materi Dan Lembaga Pendidikan,” *Al-Rabwah* 15, No. 01 (2021): 9–15, <Https://Doi.Org/10.55799/Jalr.V15i01.71>.

²⁷ Nenden Munawaroh, *Ketahanan Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren*, 2021.

dalam kegiatan belajar. Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia akan terlihat dari sejauh mana guru dapat melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan tolak ukur penting untuk mengevaluasi efektivitas penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah, dengan mengenali konsep serta elemen yang mempengaruhi kinerja guru, dapat diketahui sejauh mana kontribusi tenaga pengajar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut.

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia disebabkan oleh tidak maksimalnya keterlibatan pemerintah dalam pengelolaan pendidikan. Seringnya perubahan pada kurikulum, kebijakan pendidikan yang kurang sesuai, dan ketidakmerataan pengembangan pendidikan akibat tingginya biaya pendidikan. Namun yang sering kali terlupakan adalah bahwa kualitas pendidikan sebenarnya sangat dipengaruhi oleh proses belajar mengajar yang berlangsung di dalam kelas.²⁸

Kualitas pengajaran sangat bergantung pada kemampuan guru untuk membangun suasana sekolah yang positif. Dalam konteks ini, peran guru menjadi sangat penting, khususnya dalam menciptakan lingkungan belajar yang efisien dan menyenangkan. Di samping itu, guru harus dapat memotivasi siswa untuk belajar sesuai dengan potensi yang mereka miliki.²⁹

Oleh karena itu, proses pembelajaran di kelas perlu dirancang dengan matang oleh guru agar potensi siswa dapat berkembang secara optimal. Guru yang dapat menginspirasi dan menerangi adalah sosok yang dibutuhkan di Indonesia, karena mereka akan membawa kesuksesan bagi

²⁸ Abdurrahim Abdurrahim And Fizian Yahya, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smk Nw Wanasaba,” *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 3, No. 1 (2023): 59–75, <Https://Doi.Org/10.51700/Manajemen.V3i1.415>.

²⁹ Kamsia Nurafni et al, “Pengaruh Kinerja Komite Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam,” *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, No. 1 (2022): 44–68, <Https://Doi.Org/10.24239/Jimpi.V1i1.901>.

siswa di masa depan dan mendorong kemajuan bangsa.³⁰

a. Pengertian kinerja guru.

Menurut Sardiman kinerja merupakan tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.³¹ Pandangan lainnya menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan atau aktivitas tertentu yang mencangkup tiga aspek utama:

- 1) Pekerjaan atau tugas yang terdefinisi dengan baik dan menjadi kewajiban
- 2) Hasil yang diinginkan dari tugas atau fungsi tersebut jelas
- 3) Batas waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan tugas agar hasil yang diinginkan dapat diraih ³².

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru profesional ditentukan oleh seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Khoiruddin & Nugroho, kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, serta adaptasi teknologi untuk menciptakan pembelajaran efektif di era Society 5.0.³³

³⁰ Zensa Rahman et al., *Gagasan Inovasi Pendidikan*, Paragon Corp, Vol. 4, 2023.

³¹ Sardiman, "Pengertian Guru Profesional," *Jurnal Ekonomi Manajemen* 2, No. 2 (2013): 7-34.

³² Nadeak el al, "Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia," *Monografi*, 2020, 98, www.penerbitwidina.com.

³³ Mardiyah and M. Yunus Abu Bakar, "Optimizing The Implementation of Teacher Performance Assessment in Indonesia 's Industrial Revolution 4.0 and Society Era 5.0," *Jurnal At-Ta'dib* 19, no. 2 (2024): 261-80.

Menurut Husna & Daud kinerja guru adalah hasil kerja guru yang tercermin dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, interaksi dengan siswa, serta kontribusi profesional lainnya.³⁴

Dengan demikian, kinerja guru adalah kemampuan dan kualitas seorang guru dalam menjalankan seluruh tugas profesionalnya—mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran—dengan menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta memenuhi standar dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang optimal tercermin pada profesionalitas, efektivitas pembelajaran, serta kontribusi mereka dalam meningkatkan mutu pendidikan.

b. Indikator-indikator kinerja guru

Yuyun Susanti menyatakan bahwa prestasi dapat dinilai melalui sejumlah kriteria yang mencakup berbagai aspek krusial. Castetter menyebutkan empat indikator utama untuk mengevaluasi presentasi guru, yaitu: ³⁵

- 1) Karakteristik individu yang meliputi kemampuan dan sikap individu tersebut.
- 2) Proses yang menggambarkan bagaimana pekerjaan dilakukan
- 3) Hasil yang merupakan pencapaian akhir dari tugas yang dilaksanakan
- 4) Kombinasi dari karakter individu, dan hasil yang mencerminkan kinerja secara menyeluruh.

³⁴ Maharani et al, “Evaluasi Kinerja Guru,” *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research* 2, no. 1 (2025): 2242–52.

³⁵ Yuyun Susanti, “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Profesionalitas Terhadap Kinerja Guru (Penelitian Di Smp Negeri Komisariat 01 Ciamis),” *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)* 4, No. 2 (2018): 215–20, <Https://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Edukasi/Article/View/999>.

Indikator-indikator ini membantu dalam memahami bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi dan proses pelaksanaan tugas.

Secara individual, performa seorang dipengaruhi oleh berbagai faktor penting, antara lain³⁶:

- 1) Kapasitas
- 2) Dedikasi
- 3) Tanggapan
- 4) Tingkat kesulitan tugas
- 5) Halangan situasional
- 6) Rintangan
- 7) Cita-cita
- 8) Sarana, keyakinan pada diri sendiri
- 9) Petunjuk
- 10) Ketahanan dan ketekunan
- 11) Strategi khusus dalam menghadapi tugas

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan jika tugas yang diberikan sesuai dengan skill yang dimiliki. Hal ini juga berlaku untuk penempatan guru dalam bidang tugasnya³⁷. Penempatan guru berdasarkan keahliannya harus dilakukan secara tegas. Apabila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan bidangnya, akan tetapi berdampak negatif pada prestasi dan hasil kerjanya. Selain itu, hal itu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan pada guru tersebut.

³⁶ Ahmad Ma'ruf Muzahidin Arrosit, “Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Di Ma Maarif Al-Falah Ngrayun Ponorogo),” *Tesis Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, 2021, 1–187.

³⁷ Arrosit. “Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Di Ma Maarif Al-Falah Ngrayun Ponorogo)” (Thesis) 2021, Hal 1-131

Perasaan kecewa ini dapat menghambat kemajuan moral kerja guru. Dengan demikian, kinerja dapat ditingkatkan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu.³⁸ Kemampuan dan bakat adalah salah satu elemen penting yang mempengaruhi prestasi seseorang.³⁹ Prestasi itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kecerdasan. Indikator kinerja seorang guru dapat mencakup beberapa aspek, yaitu:

- 1) Penguasaan materi : pengajar menunjukkan pemahaman yang kuat tentang materi yang disampaikan.
- 2) Metode pengajaran : memanfaatkan berbagai cara mengajar yang sesuai dengan kebutuhan murid.
- 3) Interaksi dengan siswa: mampu berkomunikasi dengan efektif, memberikan dorongan kepada siswa, dan membangun suasana pembelajaran yang menyenangkan.
- 4) Evaluasi pembelajaran: melakukan penilaian secara rutin, memberikan masukan yang berguna dan menyesuaikan metode pengajaran berdasarkan kebutuhan.
- 5) Kedisiplinan: menerapkan aturan secara teratur untuk menciptakan suasana pembelajaran yang teratur.
- 6) Pengembangan diri : mengikuti pelatihan dan usaha untuk meningkatkan kualitas pengajaran
- 7) Pengelolaan kelas: mampu mengatur kelas dengan baik, termasuk menyelesaikan konflik dan meminimalkan gangguan.

³⁸ Asenan Erik Ibrahim et al, “Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Mts Hasyim Asy’ari Bangsri Sukodono,” *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 3, No. 1 (2021): 83–98, <Https://Doi.Org/10.15642/Japi.2021.3.1.83-98>.

³⁹ R Nuri, “Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Guru Di Mas Kecamatan Perbaungan” (2022).

- 8) Keterlibatan orang tua: berkomunikasi secara aktif dengan orang tua siswa untuk mendukung kemajuan akademis dan sosial siswa.
- c. Kinerja Guru yang Baik

Guru yang memiliki kinerja baik bisa dikenali melalui beberapa ciri yang mencangkup berbagai hal profesional dan pribadi⁴⁰. Pertama, guru tersebut harus memahami dengan baik materi yang diajarkan. Hal ini mencakup pengetahuan tentang perkembangan terbaru di bidang tersebut serta kemampuan untuk menjelaskan konsep-konsep tersebut secara jelas dan menarik. Selain itu, kemampuan berkomunikasi yang baik sangat penting.

Pengajar perlu bisa menjelaskan pelajaran dengan jelas dan mudah dimengerti oleh murid yang memiliki kemampuan memahami yang berbeda-beda⁴¹. Kemampuan mendengarkan dengan baik juga diperlukan agar bisa memahami kebutuhan dan pertanyaan siswa secara tepat⁴². Seorang pengajar yang efektif seharusnya juga mempunyai keahlian dalam mengatur kelas dengan baik. Mereka memiliki kemampuan untuk membangun suasana belajar yang positif, mempertahankan disiplin dalam kelas, serta mengelola waktu dengan baik.

Keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran, seperti memberikan umpan balik yang bermanfaat, juga menjadi bagian penting dari kinerja seorang guru yang baik.. Motivasi adalah salah satu hal yang membedakan guru yang berkualitas. Guru yang

⁴⁰ Nasib Tua Lumban Gaol And Paningkat Siburian, “Kepemimpinan Transformasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis,” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, No. 3 (2023): 1–22, <Https://Doi.Org/10.24246/J.Jk.2018.V5.I1.P66-73>.

⁴¹ Makhrus Ali, “Optimalisasi Kompetensi Kepribadian Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Mengajar,” *Ar-Rusyd: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, No. 2 (2022): 100–120, <Https://Doi.Org/10.61094/Arrusyd.2830-2281.27>.

⁴² Cahaya Eka Juniarti, “Pentingnya Komunikasi Efektif Dalam Pengelolaan Kelas Yang Sukses,” *Pendidikan* 1, No. 1 (2023): 12.

mampu menginspirasi dan mendorong siswanya belajar akan menciptakan suasana kelas yang positif serta meningkatkan semangat belajar siswa. Memberi pujian yang tepat, memberikan apresiasi atas prestasi siswa, serta memahami kebutuhan setiap siswa secara individual bisa menjadi cara yang efektif untuk mencapai hal tersebut.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Guru memiliki peranan sangat penting dalam keberhasilan pendidikan dan diakui sebagai individu yang memainkan peran signifikan dalam mencapai tujuan pendidikan, yang juga menjadi cerminan dan mutu pendidikan itu sendiri. Keberadaan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri maupun luar, yang menyebabkan adanya perubahan dalam kinerja guru. Berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut antara lain:⁴³

- 1) Karakter dan komitmen : karakter meliputi semua sifat dan perilaku individu, baik dari segi mental maupun fisik. Artinya, sikap dan tindakan seseorang mencerminkan kepribadiannya. Kepribadian seseorang menentukan bagaimana kinerjanya dilihat oleh orang lain.
- 2) Pengembangan Profesi : Peran guru semakin hari semakin mendapat perhatian, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mengharuskan guru tetap siap dan tidak tertinggal. Namun, pekerjaan ini perlu dilakukan untuk kepentingan semua orang secara keseluruhan, bukan untuk keuntungan pribadi, kelompok,

⁴³ Dea Ayu Puspita et al., “Upaya Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pendidikan Di Smp Swasta Amal Insani Efforts To Improve Teacher Performance In Education At Amal Insani Private Middle Schools” 2, No. 3 (2022): 731–38.

atau golongan tertentu. Dalam menjalankan tugas ini, seorang harus mematuhi standar-standar tertentu. Individu yang menjalani profesi ini harus kompeten, memiliki pemikiran yang baik, pengetahuan, serta keterampilan yang tinggi. Selain itu, pekerjaan ini harus bisa bertanggung jawab atas semua Tindakan dan hasil kerja yang berkaitan dengan profesi tersebut.

Pekerjaan dalam bidang ini harus berorientasi pada pelayanan masyarakat. Seorang profesional adalah orang yang memenuhi kebutuhan masyarakat, baik secara perorangan maupun kelompok. Dalam memberikan pelayanan, sangat penting bagi seseorang untuk memiliki sikap rendah hati dan hormat. Karakter dan etika ini berfungsi untuk menciptakan relasi yang baik, yang juga berdampak pada keberhasilan dan menjalankan profesi⁴⁴. Jika persyaratan profesionalisme guru tersebut terpenuhi, maka peran seorang guru yang sebelumnya pasif akan berubah menjadi guru yang kreatif dan dinamis. Syarat-syarat seorang guru profesional, peran guru akan berubah dari seorang penutur yang hanya berbicara secara verbal menjadi seorang yang memiliki kekuatan untuk menciptakan suasana belajar yang menarik dan menyenangkan.⁴⁵

3. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Mutu pendidikan adalah tingkat kesesuaian antara proses, layanan, dan hasil pendidikan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta sejauh mana proses

⁴⁴ Mortan Sibarani, “Kinerja Pendidik Yang Maximal Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik,” *Phronesis: Jurnal Teologi Dan Misi* 2, No. 1 (2020): 93–100, <Https://Doi.Org/10.47457/Phr.V2i1.32>.

⁴⁵ - Mustofa, “Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Di Indonesia,” *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 4, No. 1 (2012), <Https://Doi.Org/10.21831/Jep.V4i1.619>.

tersebut mampu meningkatkan perkembangan peserta didik secara komprehensif.

Hal ini menegaskan bahwa kualitas pendidikan tidak hanya diukur dari nilai atau hasil tes peserta didik, tetapi juga dilihat dari bagaimana proses pendidikan berlangsung, termasuk pengelolaan pembelajaran, manajemen sekolah, serta dukungan lingkungan belajar. Mutu pendidikan mencerminkan efektivitas dan efisiensi seluruh proses pendidikan dalam menghasilkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter secara berkelanjutan.

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Menurut Depdiknas, mutu pendidikan menggambarkan seberapa baik seluruh komponen sekolah—terutama guru—melaksanakan peran pedagogis dan manajerial untuk mencapai hasil belajar yang optimal⁴⁶. Dengan demikian, mutu pendidikan berkaitan erat dengan kompetensi guru, strategi pembelajaran, keterlibatan siswa, kualitas manajemen sekolah, serta ketersediaan sarana dan prasarana.

Mudjia Rahardjo juga menjelaskan bahwa mutu pendidikan dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menyampaikan materi, membantu perkembangan siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan kondusif. Sehingga, peningkatan mutu pendidikan memerlukan upaya yang menyeluruh dan berkelanjutan, terutama melalui penguatan manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan.

Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas seluruh komponen sekolah, terutama kompetensi dan profesionalitas guru dalam menjalankan peran pedagogis dan manajerial. Mutu pendidikan tercermin dari efektivitas proses pembelajaran, kemampuan guru membimbing perkembangan siswa, serta terciptanya lingkungan

⁴⁶ Sabar Budi Raharjo et al., *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, 2019.

belajar yang kondusif. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan harus dilakukan secara terpadu dan berkelanjutan melalui penguatan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh proses pembelajaran di kelas, melainkan oleh berbagai faktor yang saling terkait dalam keseluruhan sistem pendidikan. Faktor-faktor tersebut mencakup aspek internal dari peserta didik dan pendidik, serta aspek eksternal yang berhubungan dengan sarana prasarana, kurikulum, dan lingkungan sekolah. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, sekolah dapat melakukan perencanaan dan pengelolaan yang lebih efektif untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal. Berikut faktor-faktor utama yang mempengaruhi mutu pendidikan:

1. Kompetensi guru, baik dalam kemampuan mengajar, kemampuan sosial, maupun sikap pribadi.
2. Metode pembelajaran, seperti pembelajaran aktif, kolaboratif, dan berbasis proyek.
3. Ketersediaan sarana prasarana, seperti ruang kelas yang memadai, media pembelajaran, dan fasilitas teknologi.
4. Kurikulum yang relevan, sesuai kebutuhan peserta didik dan tuntutan perkembangan zaman.
5. Sistem penilaian yang adil dan berkelanjutan untuk memantau perkembangan belajar secara menyeluruh.
6. Karakter dan kesiapan peserta didik, seperti motivasi, disiplin, dan kepercayaan diri.
7. Lingkungan sekolah yang positif, aman, dan mendukung proses pendidikan secara produktif.

c. Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan

Untuk mencapai mutu pendidikan yang optimal, diperlukan langkah-langkah strategis yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan melibatkan seluruh komponen sekolah. Upaya peningkatan mutu pendidikan harus dirancang secara terencana, partisipatif, dan fokus pada peningkatan kualitas guru serta proses pembelajaran.

Beberapa upaya strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan antara lain:

1. Pelatihan dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.
2. Pemanfaatan teknologi pendidikan, seperti Learning Management System (LMS), video pembelajaran, dan kecerdasan buatan (AI).
3. Penerapan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.
4. Penguatan manajemen sekolah dan supervisi akademik.
5. Meningkatkan peran serta orang tua dan masyarakat dalam kegiatan pendidikan.

4. Optimalisasi Pemberdayaan SDM

Optimalisasi pemberdayaan manajemen sumber daya manusia Islami merupakan proses strategis yang berfokus pada peningkatan kompetensi, amanah, wewenang, serta tanggung jawab tenaga pendidik agar mereka mampu memberikan kontribusi maksimal bagi tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Dalam perspektif Islam, pemberdayaan ini tidak hanya menekankan peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pembinaan nilai-nilai syariah seperti ihsan, kejujuran, integritas, dan tanggung jawab moral, sehingga setiap individu bekerja sebagai bentuk ibadah dan pengabdian.

Dalam konteks pendidikan, optimalisasi pemberdayaan MSDM Islami berarti sekolah tidak hanya melakukan rekrutmen dan penugasan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru dan tenaga

kependidikan untuk berkembang secara profesional dan spiritual. Hal ini termasuk memberikan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, membangun budaya kerja kolaboratif, serta mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga pendidik.

Optimalisasi pemberdayaan SDM Islami juga harus merespons perubahan zaman, terutama menghadapi transformasi era Revolusi Industri 4.0 dan 5.0. Studi oleh Risqi Sofiatul Islah & Rizqiyana (2024) menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM di era revolusi kelima memerlukan pengembangan kurikulum yang adaptif, peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan, integrasi teknologi pendidikan, serta kolaborasi aktif antara institusi pendidikan dan dunia industri.

Dalam konteks sekolah kejuruan seperti SMK, optimalisasi pemberdayaan MSDM Islami mencakup:

- a. Pelatihan Dan Peningkatan Kompetensi Guru Secara Berkelanjutan,
- b. Pemberian Otonomi Kerja Yang Lebih Luas Berdasarkan Prinsip Amanah,
- c. Penguatan Rasa Memiliki (Ownership) Terhadap Lembaga,
- d. Serta Penciptaan Budaya Sekolah Yang Islami, Inovatif, Dan Adaptif.

Dengan demikian, pemberdayaan MSDM Islami yang dilakukan secara optimal akan mendorong peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan, sekaligus memperkuat mutu pendidikan secara keseluruhan

a. Pemberdayaan Kinerja Guru

Pemberdayaan kinerja guru merupakan salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan efektivitas organisasi sekolah. Pemberdayaan (*empowerment*) dimaknai sebagai proses penguatan kapasitas dan peran guru, baik secara struktural maupun psikologis, agar mereka memiliki otonomi, kompetensi, dan kepercayaan diri dalam

menjalankan tugas profesionalnya. Guru yang merasa diberdayakan memiliki dorongan intrinsik untuk berprestasi, berinovasi dalam pembelajaran, serta menunjukkan komitmen profesional yang tinggi terhadap kemajuan sekolah.

penelitian dari Farida Fahmalatif menemukan bahwa pemberdayaan pendidikan, yang dipadukan dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang mendukung serta inovasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.⁴⁷ Selanjutnya, penelitian oleh I.Prasetia & Akrim memperlihatkan bahwa pemberdayaan struktural dan psikologis guru bersama-sama mempengaruhi efektivitas sekolah. Dengan demikian, pemberdayaan kinerja guru menjadi faktor kunci dalam membangun organisasi pendidikan yang produktif, adaptif, dan berdaya saing⁴⁸.

Pemberdayaan kinerja guru dapat diwujudkan melalui pelibatan guru dalam pengambilan keputusan pembelajaran, penyediaan fasilitas dan kesempatan pengembangan profesional, serta pelaksanaan supervisi dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Di samping itu, sistem penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru juga menjadi instrumen penting dalam menumbuhkan motivasi kerja dan loyalitas terhadap institusi. Lingkungan kerja yang kondusif, dukungan teknologi, budaya kolaboratif, serta kemitraan dengan dunia industri akan memperkuat kapasitas guru dalam merancang pembelajaran yang kontekstual dan relevan dengan kebutuhan peserta didik di sekolah kejuruan.

Pemberdayaan juga dapat memperkuat hubungan antara guru dan pimpinan sekolah. Melalui komunikasi yang terbuka, pemberian

⁴⁷ T. J. Fahmalatif, F., Martono, S., & Raharjo, “Educational Empowerment: Uncovering Its Impact On Teacher Performance Through Transformational Leadership, Organizational Culture, And Innovation” 8984 (2024): 329–54.

⁴⁸ Indra Prasetia and Akrim, “The Impact of Teacher Empowerment on School Effectiveness: A Mixed-Methods Study,” *Journal of Education and E-Learning Research* 11, no. 4 (2024): 655–66, <https://doi.org/10.20448/jeelr.v11i4.6056>.

umpaan balik yang membangun, serta penghargaan terhadap prestasi, terbentuk rasa saling percaya dan dukungan timbal balik. Hubungan ini menciptakan iklim kerja yang sehat, di mana setiap guru merasa memiliki peranan penting dalam keberhasilan sekolah⁴⁹. Jika pemberdayaan dijalankan secara konsisten, maka kinerja guru tidak hanya meningkat dalam hal pelaksanaan tugas, tetapi juga dalam kontribusi terhadap inovasi, pengembangan kurikulum, dan pencapaian visi pendidikan sekolah.

Dengan kata lain, pemberdayaan kinerja guru merupakan proses dinamis yang menempatkan guru sebagai subjek utama perubahan pendidikan. Guru bukan hanya pelaksana kebijakan, melainkan juga agen transformasi yang menggerakkan kemajuan lembaga⁵⁰. Melalui pemberdayaan, potensi guru dapat digali secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal, pembelajaran yang bermutu, dan budaya kerja yang berkelanjutan dalam mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh.

b. Pemberdayaan Mutu Pendidikan

Pemberdayaan mutu pendidikan merupakan proses strategis yang bertujuan memperkuat seluruh aspek yang mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pendidikan, baik dari sisi guru, peserta didik, manajemen sekolah, sarana prasarana, maupun budaya kerja.

Pemberdayaan ini dilakukan dengan meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan peran setiap komponen pendidikan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi peningkatan hasil belajar serta kualitas layanan pendidikan.

Dalam konteks sekolah, pemberdayaan mutu pendidikan tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi guru, tetapi juga

⁴⁹ Veysel Okçu, Necati Cemaloğlu, and İnan Ay, “The Effect of School Principals’ Empowering Leadership Behaviors on Well - Being at Work: The Mediating Role of Organizational Ostracism,” 2025, 777–91, <https://doi.org/10.1007/s40299-024-00895-6>.

⁵⁰ Theresia Nova et al., “Analisis Peran Guru Sebagai Agen Perubahan Dalam Pendidikan Abad 21” 03, no. 02 (2025): 145–49, <https://doi.org/10.59310/jst.v3i02.62>.

mencakup penciptaan lingkungan yang mendukung inovasi, partisipasi aktif, serta tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan pendidikan. Sekolah perlu memastikan bahwa guru dan tenaga kependidikan memiliki kesempatan mengembangkan kemampuan profesional, terlibat dalam pengambilan keputusan, serta memiliki ruang untuk berkreasi dalam proses pembelajaran.

Pemberdayaan mutu pendidikan juga harus beradaptasi dengan perkembangan zaman, terutama tantangan era Revolusi Industri 4.0 dan 5.0. Studi oleh Risqi Sofiatul Islah & Rizqiyana menunjukkan bahwa dalam konteks transformasi pendidikan era revolusi kelima, penguatan mutu pendidikan mencakup pengembangan kurikulum yang adaptif, peningkatan kompetensi pendidik secara berkelanjutan, integrasi teknologi dalam proses pembelajaran, serta kolaborasi antara sekolah dan dunia industri⁵¹.

Pada lembaga pendidikan kejuruan seperti SMK, pemberdayaan mutu pendidikan meliputi:

- a. Peningkatan kualitas kompetensi guru dan pembelajaran praktik,
- b. Integrasi teknologi dan metode pembelajaran inovatif,
- c. Pelibatan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran,
- d. Serta penguatan budaya sekolah yang mendorong kreativitas, disiplin, dan tanggung jawab.

Dengan demikian, pemberdayaan mutu pendidikan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan akan mampu meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, kinerja guru, serta capaian belajar siswa, sehingga mutu pendidikan dapat berkembang secara signifikan dan berkesinambungan.

⁵¹ Risqi Sofiatul Islah and Rizqiyana, “Empowering The Quality Of Education To Improve The Quality And Quantity Of Human Resources Towards Era 5.0,” *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 7, no. 1 (2025): 62–70, <https://doi.org/10.35719/jieman.v7i1.228>.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif analitis.

Peneliti berusaha menggambarkan dan menganalisis secara mendalam kondisi objek atau peristiwa guna mengambil kesimpulan.⁵² Seperti yang disampaikan oleh Sugiono (2022)⁵³, penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek secara alamiah, sehingga dianggap sebagai metode penelitian naturalistik (*natural setting*). Objek alamiah yang dimaksud adalah objek penelitian yang berkembang secara alami, sesuai dengan visi dan fakta yang terjadi di lapangan⁵⁴.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif.-analitis, yang dalam pelaksanaannya digunakan untuk menggambarkan, mendeskripsikan, dan menganalisis langsung fenomena pengelolaan manajemen sumber daya islami di SMK Negeri 1 Takengon. Pendekatan ini dipilih karena selama penelitian, peneliti langsung ke lapangan, berinteraksi dengan subjek penelitian, mengamati aktivitas sekolah, serta menggali makna dari setiap proses pengelolaan SDM yang dijalankan kepala sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya.

Dengan pendekatan kualitatif, data diperoleh dalam penelitian ini berupa kata-kata, pengalaman, pendapat, perilaku, interaksi, serta dokumentasi sekolah, sehingga mampu memberikan pemahaman secara mendalam mengenai bagaimana optimalisasi SDM dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan.

⁵² Masfi Sya'fiatul Ummah, "Metode Penelitian," *Sustainability (Switzerland)* 11, No. 1 (2019): 1–14, Http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari.

⁵³ Sugiono, Metode Penelitian Kualitatif (untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretif, interaktif dan konstruktif), *ALFABETA* : Bandung, 2022

⁵⁴ Ayuk Eka Agustin, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 2 Ponorogo," *Jurnal Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (2020): 809–20.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan langsung di SMK N 1 Takengon, yang terletak di Jalan Lebe Kader Lr. Sejahtera No. 13, Blang Kolak 1, Kecamatan Lut Tawar, Kabupaten Aceh Tengah, Aceh. Kegiatan penelitian lapangan berlangsung dari bulan Agustus hingga September 2025, yang meliputi observasi, wawancara, dan pengumpulan dokumentasi secara berkelanjutan.

3. Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan Teknik non-probability sampling dengan dua metode yang benar-benar diterapkan selama penelitian:⁵⁵ *Purposive sampling*, yaitu memilih informan yang memenuhi kriteria 3M (mengetahui, memahami, dan mengalami) proses manajemen SDM di sekolah.¹⁰⁸ Selain itu *snowball sampling*, digunakan selama proses penelitian ketika informan awal merekomendasikan informan lain yang relevan sehingga data semakin berkembang. Subjek penelitian yang diwawancara dan diamati secara langsung meliputi : kepala sekolah (informan kunci), guru produktif, guru umum, dan siswa. Pemilihan subjek penelitian ini berdasarkan pada keterlibatan mereka dalam proses manajemen SDM serta pengalaman langsung terkait peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data yang diterapkan oleh peneliti mencakup observasi, wawancara dan dokumentasi.⁵⁶ Menurut Rahardjo, penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dengan cara yang teratur, mengelompokkannya berdasarkan kategori tertentu, serta menjelaskan dan menafsirkan data yang didapat melalui wawancara atau percakapan biasa, pengamatan dan

⁵⁵ Yuni Septiani, Edo Aribbe, And Risnal Diansyah, "Analisis Kualitas Layanan Sistem Informasi Akademik Universitas Abdurrah Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode Sevqual (Studi Kasus : Mahasiswa Universitas Abdurrah Pekanbaru)," *Jurnal Teknologi Dan Open Source* 3, No. 1 (2020): 131–43, <Https://Doi.Org/10.36378/Jtos.V3i1.560>.

⁵⁶ Thalha Alhamid dan Budur Anufia, "Resume: Instrumen pengumpulan data," *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14.

dokumentasi⁵⁷. Datanya bisa terdiri dari teks, gambar, foto, catatan, lain lain.

a) Observasi (*observation*)

Observasi adalah proses pengumpulan informasi di lokasi yang dilakukan dengan memperhatikan situasi yang berlangsung.⁵⁸ Peneliti melakukan observasi langsung ke lingkungan sekolah untuk melihat : pelaksanaan manajemen SDM, interaksi guru, siswa, dan kepala sekolah, aktivitas pembelajaran, kedisiplinan, budaya kerja, dan dinamika kerja guru. Observasi dilakukan secara baik secara terbuka maupun partisipatif terbatas, dan seluruh hasilnya dicatat dalam catatan lapangan.

b) Wawancara (*interview*)

Peneliti melaksanakan wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan kepala sekolah, guru produktif, guru umum, dan siswa. Wawancara dialakukan tanpa struktur kaku, tetapi berdasarkan pedoman umum agar percakapan mengalir lebih natural dan terbuka. Wawancara digunakan untuk menggali : kebijakan dan strategi kepala sekolah dalam mengelola SDM, pengalaman guru terkait pelatihan, pembinaan, supervisi, beban kerja, perspektif siswa terhadap mutu pendidikan dan kualitas kinerja guru. Seluruh wawancara dicatat dan direkam untuk dianalisis lebih lanjut.

c) Dokumentasi (*documentation*)

Metode ini adalah cara untuk mengumpulkan informasi dengan mengumpulkan serta menganalisis data yang berupa dokumen, baik yang ditulis, gambar atau hasil karya⁵⁹. Peneliti mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan, seperti : struktur

⁵⁷ Mudjia Rahardjo, “Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif(Materi Kuliah Metodologi Penelitian PPs. UIN Maliki Malang),” 2021, 1–4.

⁵⁸ Lambang Basri Said, Ilham Syafei, and Suriati Abd Muin, “Analisis Pengaruh Aktivitas Kegiatan Masyarakat Terhadap Kinerja Jalan Nasional Poros – Enrekang,” *Jurnal Teknik Sipil* 8, no. 2 (2023): 180–90.

⁵⁹ Natalina Nilamsari, “Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif,” *Wacana* 8, No. 2 (2014): 177–1828, <Http://Fisip.Untirta.Ac.Id/Teguh/?P=16/>.

organisasi sekolah, data pendidik dan tenaga kependidikan, visi, misi, sejarah sekolah, foto kegiatan, dan transkrip wawancara. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat fakta yang ditemukan melalui observasi dan wawancara.

5. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Mochamad Nashrullah yang menjelaskan triangulasi adalah metode untuk memeriksa data melalui validasi silang dari beberapa sumber dan prosedur⁶⁰. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, yang benar-benar diterapkan di lapangan.

a. Triangulasi Sumber

Peneliti membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, seperti kepala sekolah, guru produktif, guru umum, dan siswa. Informasi yang berbeda kemudian dikonfirmasi ulang sampai diperoleh data yang konsisten.

b. Triangulasi Teknik

Data yang diperoleh dari wawancara dicek kembali melalui observasi dan dokumentasi. Dengan demikian, setiap temuan tidak hanya berasal dari satu teknik saja, tetapi telah diverifikasi dengan teknik lain untuk memastikan kevalidannya..

6. Teknis Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian kualitatif menurut John W Creswell dan J. David Creswell ialah dengan menggunakan langkah-langkah berikut, yaitu: *Transcript, coding, grouping, comparing and contrasting* serta *interpretation*⁶¹. Proses analisis data dengan pengkodean

⁶⁰ Mochamad Nashrullah et al., *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subjek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subjek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*, 2023, <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>.

⁶¹ Nurmalia Dewi, *Metode Penelitian*, vol. 1, 2019, Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research.

ini juga telah disinggung oleh Miles dan Huberman (2014) yaitu melalui proses transkripsi, pengkodean, pengelompokan, perbandingan, dan interpretasi data, dengan uji keabsahan dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik⁶².

Berikut penjelasan dari langkah- langkah dalam melakukan teknis analisis data tersebut:

a. ***Transcript (Transkripsi)***

Rekaman wawancara ditranskrip secara lengkap tanpa perubahan. Catatan observasi dan hasil dokumentasi disusun dalam bentuk teks.

b. ***Coding (Pengkodean)***

Data yang sudah di transkrip lalu dikodekan yaitu memberi label pada data yang telah di transkrip (jawaban dari informan) sesuai dengan tema, topik, atau variabel yang ada⁶³. Setiap transkrip diberi kode berdasarkan kategori yang muncul seperti : perencanaan SDM, pembinaan guru, supervisi, motivasi, kinerja guru, mutu pendidikan, strategi kepala sekolah, dan lainnya.

c. ***Grouping (Pengelompokan)***

Setelah menyelesaikan proses *coding*, tahap berikutnya adalah *grouping*, dimana kode-kode tersebut dikelompokkan menjadi tema besar untuk memudahkan analisis mendalam.

d. ***Comparing and Contrasting***

Peneliti membandingkan data antar-informan untuk menemukan kesamaan, perbedaan, serta pola. Temuan lapangan juga dibandingkan dengan teori dan penelitian sebelumnya. Selanjutnya, peneliti membandingkan hasil deskripsi tersebut dengan merujuk pada kajian pustaka atau kategori yang telah dijelaskan sebelumnya⁶⁴.

⁶² Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

⁶³ Sugeng, *Metode Penelitian Pendidikan Matematika*, *Metode Penelitian Pendidikan Matematika*, 2023.

⁶⁴ Syahrial Hasibuan et al., *Media Penelitian Kualitatif*, *Jurnal EQUILIBRIUM*, vol. 5, 2023, <http://belajarpikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>.

e. Interpretation

Peneliti menafsirkan makna data untuk menghasilkan kesimpulan mengenai bagaimana manajemen SDM Islami dioptimalisasikan untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di SMK Negeri 1 Takengon.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah penjelasan yang mendetail untuk memberikan wawasan tentang isi yang akan diulas dalam penelitian ini. Dengan demikian, pembaca dapat lebih mudah memahami tiap bagian dari penelitian ini. Berikut adalah uraian mengenai bagian-bagian penting dari penelitian ini.

BAB I: Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, pertanyaan penelitian, tujuan serta manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan struktur pembahasan. Latar belakang menyoroti minat peneliti untuk melaksanakan penelitian ini beserta alasan yang akan secara akademis. Pertanyaan penelitian berisi poin-poin yang akan dijawab serta dibahas lebih lanjut. Tujuan dan manfaat dari penelitian ini mencakup maksud pelaksanaan penelitian dan hasil yang diharapkan bagi lembaga, pembaca, dan peneliti itu sendiri. Tinjauan pustaka menyajikan berbagai literatur dan hasil riset sebelumnya dengan topik penelitian ini. Kerangka teori menjadi acuan utama bagi peneliti dalam melaksanakan setiap tahapan penelitian ini. Sementara itu, metode penelitian memuat beberapa poin penting seperti jenis penelitian, lokasi dan waktu pelaksanaan, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan metode untuk memastikan keabsahan data. Di akhir bab ini, terdapat struktur pembahasan yang memberikan penjelasan mengenai hal-hal yang akan dibahas dalam setiap bab penelitian ini, sehingga memudahkan pembaca untuk memahami isi dari penelitian ini.

BAB II: Gambaran Umum

Bab ini menjelaskan tentang situasi umum SMK N 1 Takengon, yang meliputi profil, sejarah sekolah, visi dan misi, susunan organisasi, lokasi geografis, serta informasi penting lainnya yang berkaitan dengan keadaan, kondisi pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa yang ada di SMK N 1 Takengon.

BAB III: Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ketiga menjelaskan bagian utama dari penelitian ini, yaitu hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan setiap pertanyaan dalam rumusan masalah. Pertanyaan tersebut berhubungan dengan cara mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran di SMK N 1 Takengon.

BAB IV: Penutup

Dalam bab ini, penulis menyampaikan kesimpulan dari seluruh pembahasan yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, serta memberikan saran dan masukan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran di SMK Negeri 1 Takengon, dapat disimpulkan bahwa:

1. SMK Negeri 1 Takengon mengoptimalkan manajemen SDM Islami dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di SMK Negeri 1 Takengon, melalui perencanaan kebutuhan guru yang sesuai kompetensi, peningkatan profesionalisme melalui pelatihan, pembinaan, dan supervisi, serta penerapan nilai-nilai Islami seperti amanah, itqan, syura, dan keadilan dalam setiap kebijakan. Upaya ini mampu meningkatkan kinerja guru sekaligus memperkuat mutu pendidikan di sekolah.
2. Proses pengelolaan MSDM Islami dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Takengon, dilaksanakan melalui rekrutmen yang sesuai kebutuhan jurusan, pembinaan guru baru, pengembangan kompetensi melalui MGMP dan workshop, supervisi berkala, serta penilaian kinerja yang berkelanjutan. Seluruh proses dilakukan secara amanah, adil, dan transparan. Penggunaan guru honorer ketika mendesak menjadi bukti bahwa sekolah memiliki mekanisme adaptif yang menjaga kelancaran pembelajaran sekaligus meningkatkan profesionalisme guru.
3. Kepala sekolah dalam mengoptimalkan MSDM islami dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran di SMK Negeri 1 Takengon dengan menerapkan strategi jangka pendek berupa pembinaan langsung, supervisi klinis, dan motivasi personal yang menciptakan iklim kerja suportif dan kolaboratif. Pada jangka panjang, kepala sekolah memperkuat kemitraan dengan DUDI, mendorong inovasi guru, melakukan digitalisasi administrasi dan pembelajaran, serta menumbuhkan budaya mutu berkelanjutan. Strategi kolaboratif

melalui musyawarah (syura) dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki, komitmen, serta mutu pembelajaran. Seluruh strategi ini selaras dengan prinsip islah (perbaikan berkelanjutan) dalam manajemen Islami.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa pengelolaan manajemen SDM di SMK Negeri 1 Takengon sudah berjalan cukup baik, namun masih perlu optimalisasi dalam dua aspek utama : (1) pemerataan pelatihan berbasis keahlian bagi seluruh guru dan (2) fasilitas praktik sudah tahap penambahan dan memadai karena banyaknya peminat pada jurusan Busana dan Administrasi perkantoran.

B. Saran

1. Bagi kepala sekolah, diharapkan dapat mengembangkan program pelatihan yang lebih spesifik sesuai dengan bidang keahlian masing-masing guru. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan jurusan akan meningkatkan kompetensi guru secara merata, baik itu guru produktif maupun guru umum, dan Memperkuat budaya evaluasi berkelanjutan berbasis musyawarah (syura) agar setiap guru dapat berkontribusi dalam pengembangan sekolah.
2. Bagi Guru, diharapkan memanfaatkan fasilitas pelatihan dan kemitraan industri sebagai sarana peningkatan kompetensi, menerapkan nilai-nilai kerja Islami seperti itqan (profesionalitas), amanah (tanggung jawab), dan ihsan (optimal dalam bekerja) dalam proses pembelajaran, dan Aktif terlibat dalam rapat pengembangan program sekolah untuk memperkuat budaya kolaboratif.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* untuk mengukur secara empiris hubungan antara MSDM islami, kinerja guru, dan mutu pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Abdurrahim, and Fizian Yahya. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smk Nw Wanasaba." *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 3, no. 1 (2023): 59–75. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i1.415>.
- Agustin, Ayuk Eka. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 2 Ponorogo." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (2020): 809–20.
- Alfasius Tobondo, Yuyun. "Manajemen Sekolah Di Era Digital: Optimalisasi Kepemimpinan Transformasional Untuk Peningkatan Kinerja Guru Di Indonesia." *Sukma: Jurnal Pendidikan* 9, no. 1 (2025): 61–83. <https://doi.org/10.32533/09104.2025>.
- Ali, Makhrus. "Optimalisasi Kompetensi Kepribadian Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Mengajar." *Ar-Rusyd: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 2 (2022): 100–120. <https://doi.org/10.61094/arrusyd.2830-2281.27>.
- Aliefiani Mulya Putri, Ganis, Srirahayu Putri Maharani, and Ghina Nisrina. "Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 3 (2022): 286–99. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>.
- Alvian Maranalom Siregar, Ema Serika Br Ginting, Nadratul Aini Lubis, Rosma Purba, Tirza Grace Simamora, Eni Yuniaستuti, Alvian Maranalom Siregar. "Peran Manajemen Sarana Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SMAK Yeolin Pniel" 18, no. 4 (2025).
- Anggal, Nikolaus, and Stepanus Lungan. "Lorensius, L., Anggal, N., & Lungan, S. (2022). Academic Supervision in the Improvement of Teachers' Professional Competencies Effective Practices on the Emergence. EduLine Journal of Education and Learning Innovation, 2.Pdf" 2, no. 2 (2022).
- Anufia, Thalha Alhamid dan Budur. "Resume: Instrumen Pengumpulan Data." *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14.
- arif andriyanto, , dwi rahdiyanti, aan ardiyan, paryanto, sutopo, relza khoirunnisa, indri setiani. "Integrating School Facilities and Teaching Quality to Improve Employability Skills in the Machining Engineering Expertise Program." *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)* IX, no. IX (2025): 3469–78. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>.
- Arrosit, Ahmad Ma'ruf Muzahidin. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Di Ma Maarif Al-Falah Ngrayun Ponorogo)." *Tesis Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, 2021, 1–187.
- Asrulla, Samsu, Tuti Indriyani, Firdaus Jeka. "Tantangan Manajemen Sumber Daya

- Manusia Dalam Pendidikan Di Era Society 5.0” 15, no. 1 (2024): 161–78.
- Darmansah, Tengku, Salniati Nasution, Khalid Samahangga, and Nurul Atika Hasibuan. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Sekolah Berbasis” 1, no. 2016 (2024): 43–57.
- Dewi, Nurmalia. *Metode Penelitian*. Vol. 1, 2019. Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research.
- Fahmalatif, F., Martono, S., & Raharjo, T. J. “Educational Empowerment: Uncovering Its Impact On Teacher Performance Through Transformational Leadership, Organizational Culture, And Innovation” 8984 (2024): 329–54.
- Haryanengsi, and Usman Radiana. “Transformational Leadership and Its Impact on School Performance in the 21st Century.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 15, no. 1 (2024): 10–18. <https://doi.org/10.21009/jmp.v15i1.49151>.
- Hasibuan, Syahrial, Iesyah Rodliyah, Sitti Zuherah Thalhah, Paskalina Widiastuti Ratnaningsih, and Andi Aris Mattunruang S E. *Media Penelitian Kualitatif. Jurnal EQUILIBRIUM*. Vol. 5, 2023. <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>.
- HS, Muhammad Fakhri, Kasful Anwar US, and Shalahudin Shalahudin. “Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan.” *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2024): 207–17. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>.
- Ibrahim, Asenan Erik, Romadhona Intan Pratiwi, and Aan Nadjib. “Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MTs Hasyim Asy’ari Bangsri Sukodono.” *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2021): 83–98. <https://doi.org/10.15642/japi.2021.3.1.83-98>.
- Ifendi, Mahfud. “Pendidikan Islam Rasulullah Saw Periode Madinah: Strategi, Materi Dan Lembaga Pendidikan.” *Al-Rabwah* 15, no. 01 (2021): 9–15. <https://doi.org/10.55799/jalr.v15i01.71>.
- Ilhamsyah, Rizal. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Qurani” 05, no. 02 (2024): 155–65. <https://doi.org/10.38073/nidhomiyah.v5i2.1950>.
- Juniarti, Cahaya Eka. “Pentingnya Komunikasi Efektif Dalam Pengelolaan Kelas Yang Sukses.” *Pendidikan* 1, no. 1 (2023): 12.
- Lumban Gaol, Nasib Tua, and Paningkat Siburian. “Kepemimpinan Transformasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis.” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 3 (2023): 1–22. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p66-73>.
- Maharani, Geri Anti Nova, and Aulia Zahra Putri Endang. “Evaluasi Kinerja Guru.” *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research* 2, no. 1 (2025): 2242–52.

- Mardiyah, and M. Yunus Abu Bakar. "Optimizing The Implementation of Teacher Performance Assessment in Indonesia 's Industrial Revolution 4.0 and Society Era 5.0." *Jurnal At-Ta'dib* 19, no. 2 (2024): 261–80.
- Moha, Dadang Sudrajat & Muhammad Ikbal. "Ragam Penelitian Kualitatif." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2015): 1689–99.
- Mohzana, Fatimah Malini Lubis, Akhmad Ramli, Imam Jayanto, Djunaedi Djunaedi, and Mozart Malik Ibrahim. "Analysis of the Influence of Facilities and Infrastructure, Adoption of IT and Principal Leadership on Teacher Performance." *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5, no. 01 (2025): 229–36. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v5i01.5758>.
- Mosquera, Pilar, and Maria Eduarda Soares. "Onboarding: A Key to Employee Retention and Workplace Well-Being." *Review of Managerial Science*, 2025. <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00864-3>.
- Munawaroh, Nenden. *Ketahanan Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren*, 2021.
- Mustofa, -. "Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 4, no. 1 (2012). <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.619>.
- Mutiah, Ulfi Hidayatul. "Manajemen Tenaga Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SMA Negeri 1 Ponogoro," 2025.
- Nadeak, Dkk. "Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia." *Monograf*, 2020, 98. www.penerbitwidina.com.
- Nashrullah, Mochamad, Eni Fariyatul Fahyuni, Nurdyansyah Nurdyansyah, and Rahmania Sri Untari. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*, 2023. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>.
- Nasir, Rasid, Abubakar, Lilanti, Adam, Ika Yani, Muhammad, and Mutmainnah Arham, Basman, Hamriani. HB, Ritme, Suaib, Sukmawati, Asrah Usman, Hartati, Syamsuriadi, Besse Rismawati, Syamsul Rahmat, Fatimah, Nasrul, M. Sahur Haryum, Asdar, Nurlaela, Fitriani, Joardin, Junawati, Hidaya Mushlihah, Andi Nurdianah, Kasim, Suarni, Supr. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah : Strategi, Tantangan, Dan Solusi Untuk Pendidikan Yang Sukses*, 2023.
- Nilamsari, Natalina. "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif." *Wacana* 8, no. 2 (2014): 177–1828. <http://fisip.untirta.ac.id/teguh/?p=16/>.
- Nurafni, Kamsia, Fatimah Saguni, and Sitti Hasnah. "Pengaruh Kinerja Komite Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2022): 44–68. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.901>.

- Nuri, R. "Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Guru Di Mas Kecamatan Perbaungan," 2022.
- Prasetya, Indra, and Akrim. "The Impact of Teacher Empowerment on School Effectiveness: A Mixed-Methods Study." *Journal of Education and E-Learning Research* 11, no. 4 (2024): 655–66. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v11i4.6056>.
- Puspita, Dea Ayu, Nailan Nikmah Siregar, and Ropida Batubara. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pendidikan Di SMP Swasta Amal Insani Efforts to Improve Teacher Performance in Education at Amal Insani Private Middle Schools" 2, no. 3 (2022): 731–38.
- Putra, Anjas Baik, Inom Nasution, and Yahfizham Yahfizham. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Madani." *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 10, no. 1 (2024): 435. <https://doi.org/10.29210/1202424376>.
- Rahardjo, Mudjia. "Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif(Materi Kuliah Metodologi Penelitian PPs. UIN Maliki Malang)," 2021, 1–4.
- Raharjo, Sabar Budi, Meni Handayani, Moh Rif'an Jauhari, and Fitri Juanita. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, 2019.
- Rahman, Zensa, Hendarsyah Aditya Saptari, Rafi Darajat, Lenta Grace Tampubolon, Ahyes Aufa Arandina - Yura, Sarasti, and Sharmila Alexandri Wijaya Renaya Sarasti. *Gagasan Inovasi Pendidikan*. Paragon Corp. Vol. 4, 2023.
- Rahmatika, Arivatu Ni'mati, Bekti Widyaningsih, and Dewi Ayu Puspita Sari. "Manajemen Kinerja Dalam Sumber Daya Manusia Islami." *Izdihar Unwaha* 05 (2025): 22–32.
- Rasmitadila, Reza Rachmadtullah, Teguh Prasetyo, Megan Asri Humaira, Diah Andika Sari, Achmad Samsudin, Muhammad Nurtanto, Fitriyani, and Rohimi ZamZam. "Professional Development for Indonesian Elementary School Teachers: Increased Competency and Sustainable Teacher Development Programs." *F1000Research* 13 (2025): 1–20. <https://doi.org/10.12688/f1000research.156946.3>.
- ratmi, theopilus, Saugadi. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Teknologi Pendidikan Universitas Madako Universitas MadakoTolitoli * Email : Ratmiamiy@gmail.Com Abstrak Jurnal" 4 (2025): 13–20.
- Said, Lambang Basri, Ilham Syafei, and Suriati Abd Muin. "Analisis Pengaruh Aktivitas Kegiatan Masyarakat Terhadap Kinerja Jalan Nasional Poros – Enrekang." *Jurnal Teknik Sipil* 8, no. 2 (2023): 180–90.
- Sardiman. "Pengertian Guru Profesional." *Jurnal Ekonomi Manajemen* 2, no. 2 (2013): 7–34.

- Septiani, Yuni, Edo Aribbe, and Risnal Diansyah. "Analisis Kualitas Layanan Sistem Informasi Akademik Universitas Abdurrah Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode Sevqual (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Abdurrah Pekanbaru)." *Jurnal Teknologi Dan Open Source* 3, no. 1 (2020): 131–43. <https://doi.org/10.36378/jtos.v3i1.560>.
- Sibarani, Mortan. "Kinerja Pendidik Yang Maximal Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik." *Phronesis: Jurnal Teologi Dan Misi* 2, no. 1 (2020): 93–100. <https://doi.org/10.47457/phr.v2i1.32>.
- Soelistya, Djoko, and Selamet Selamet. "The Influence of Transformational Leadership Style and Compensation on Teacher Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable." *Qalamuna: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 16, no. 2 (2024): 1115–32. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v16i2.5741>.
- Sugeng. *Metode Penelitian Pendidikan Matematika. Metode Penelitian Pendidikan Matematika*, 2023.
- Sulaiman, Ahmad, and Qolbi Khoiri. "Jurnal Pendidikan Dan Konseling." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5, no. 14 (2023): 5594–5601.
- Susanti, Yuyun. "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Profesionalitas Terhadap Kinerja Guru (Penelitian Di SMP Negeri Komisariat 01 Ciamis)." *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)* 4, no. 2 (2018): 215–20. <https://jurnal.unigal.ac.id/edukasi/article/view/999>.
- Syamsiah, Sitti, Rika Dwi, Ayu Parmitasari, and Alim Syariati. "Integrasi Nilai Syariah Dalam Perencanaan Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Studi Literatur." *Journal Of Islamic Economic Business* 06, no. 01 (2025): 127–44.
- Syamsul, Adi Muh Parmitasari, Arman, Rika Dwi Ayu, and Alim Syariati. "Manajemen Sumber Daya Manusia Islami" 7, no. 4 (2025): 1344–56. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i4.6636>.
- Takengon, Tim Akademisi SMK 1. *Profil SMK Negeri 1 Takengon*, 2024.
- Takengon, Tim Akademisi SMK Negeri 1. *Daftar Perincian Jumlah Siswa SMK Negeri 1 Takengon Tahun 2024-2025*, n.d.
- Tim Akademisi SMK Negeri 1 Takengon. *Data Guru Dan Pegawai SMK Negeri 1 Takengon Tahun Pelajaran 2024-2025*, n.d.
- Ummah, Masfi Sya'fiatul. "Metode Penelitian." *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbecho.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembentungan_Terpusat_Strategi_Melestari.
- Utomo, Widodo Febri, and Eka Budhi Santosa. "The Role of Transformational Leadership Model of School Principals in Implementing Total Quality

- Management to Achieve Sustainable Quality in Vocational Schools.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 15, no. 2 (2024): 1–8. <https://doi.org/10.21009/jmp.v15i2.46397>.
- Uyun, Nurul. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2021, 391.
- Widodo, Widodo, Jafriansen Damanik. “Unlocking Teacher Professional Performance: Exploring Teaching Creativity in Transmitting Digital Literacy, Grit, and Instructional Quality.” *Education Sciences* 14, no. 4 (2024). <https://doi.org/10.3390/educsci14040384>.
- Wirayudha, M.Fajar. “Kajian Islam,” 2021, 1–25.
- Zulwiddi, Neka, and M Iswantir. “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan” 2, no. 1 (2023): 16–27.

