P A L A P A
Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan

p-ISSN : 2338-2325
e-ISSN : 2540-9697

Terindeks: DOAJ, EBSCO, Dimensions, MIAR, Garuda, Google Scholar, etc

https://doi.org/10.36088/palapa.v14i2.6287

MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 1 PAMEKASAN

Ach. Jalaludin, Sukron, Mohammad Thoha, Waqiatul Masrurah, Ali Nurhadi
UIN Madura
aladinorinel@gmail.com; sukronasli97@gmail.com

Abstract

Teacher human resource quality improvement management is an important aspect of efforts to improve the quality of education in schools. This study aims to analyze teacher human resource quality improvement management in improving the quality of education at SMA Negeri 1 Pamekasan. This study used a descriptive qualitative approach involving the principal, vice principal for curriculum affairs, teachers, and school documentation as data sources. Data were collected through interviews, observation, and documentation, then analyzed through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Data validity was confirmed through source triangulation and technique triangulation. The results show that teacher quality improvement was carried out through needs-based planning by utilizing SWOT analysis and the education report card, as well as the implementation of various development programs, such as In-House Training (IHT), MGMP, supervision, technology training, and the use of artificial intelligence (AI) in learning. Teacher quality improvement contributed to more active learning, increased student creativity and achievement, and improved school education report card results. However, its implementation still faced challenges in the form of technological adaptation and resistance to change among senior teachers. This study contributes to the development of educational human resource management studies, particularly in strengthening teacher quality as a strategic factor in improving school quality. The implications of this study emphasize the importance of teacher development planning that is needs-based, sustainable, and responsive to the transformation of learning technology.

Keywords: Human Resource Management; Teacher Quality; Education Quality; Teacher Development; Educational Management.

Jurnal Palapa is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Manajemen peningkatan kualitas sumber daya manusia guru merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen peningkatan kualitas sumber daya manusia guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Pamekasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru, dan dokumentasi sekolah sebagai sumber data. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dikonfirmasi melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas guru dilakukan melalui perencanaan berbasis kebutuhan dengan memanfaatkan analisis SWOT dan rapor pendidikan, serta pelaksanaan berbagai program pengembangan, seperti *In-House Training* (IHT), MGMP, supervisi, pelatihan teknologi, dan penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam pembelajaran. Peningkatan kualitas guru berkontribusi pada pembelajaran yang lebih aktif, peningkatan kreativitas dan prestasi siswa, serta perbaikan hasil rapor pendidikan sekolah. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi tantangan berupa adaptasi teknologi dan resistensi terhadap perubahan di kalangan guru senior. Penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya dalam penguatan kualitas guru sebagai faktor strategis peningkatan mutu sekolah. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya perencanaan pengembangan guru yang berbasis kebutuhan, berkelanjutan, dan responsif terhadap transformasi teknologi pembelajaran.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Kualitas Guru; Mutu Pendidikan; Pengembangan Guru; Manajemen Pendidikan.

PENDAHULUAN

Salah satu komponen kunci dalam meningkatkan standar pengajaran di sekolah adalah manajemen sumber daya manusia guru. Kelengkapan infrastruktur dan fasilitas bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan keunggulan pendidikan, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Guru memiliki peran strategis dalam membentuk pengalaman belajar siswa, mengembangkan kompetensi peserta didik, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang aktif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan zaman (Acep Samsudin, 2024). Oleh karena itu, meningkatkan kualitas sumber daya manusia guru sangat penting bagi sekolah untuk memaksimalkan tujuan pendidikan mereka. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset paling berharga organisasi dari sudut pandang manajemen pendidikan, dan untuk mencapai kinerja pendidikan yang baik, mereka harus dikelola secara terencana melalui kegiatan perencanaan, pengembangan, penilaian, dan pengawasan(Fakhri *et al.*, 2024).

Tantangan pendidikan abad ke-21 semakin menuntut guru untuk memiliki kompetensi profesional yang tidak hanya terbatas pada penguasaan materi pembelajaran,

tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, transformasi digital, dan perubahan karakter peserta didik generasi Z dan Alpha. Perkembangan teknologi informasi telah mengubah cara belajar siswa yang lebih dekat dengan media digital, visual, dan interaktif, sehingga guru dituntut untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan berbasis teknologi (Darmadi, 2022). Di sisi lain, perubahan karakter siswa yang lebih dinamis juga menghadirkan tantangan tersendiri bagi guru dalam membangun kedisiplinan, motivasi belajar, serta interaksi pembelajaran yang efektif. Oleh sebab itu, sekolah memerlukan strategi manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia guru yang tidak hanya berorientasi pada administrasi, tetapi juga penguatan kompetensi pedagogik, digital, dan profesional secara berkelanjutan (Khalimah, 2024).

Secara ideal, peningkatan mutu guru dilakukan secara sistematis melalui pelatihan, pembinaan profesional, supervisi akademik, komunitas belajar guru, serta evaluasi berkelanjutan sebagaimana dijelaskan dalam konsep manajemen sumber daya manusia pendidikan (Ekawati, 2019;Husaini & Sutama, 2021). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa peningkatan mutu guru sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan adaptasi teknologi, rendahnya budaya belajar berkelanjutan, serta kesenjangan kompetensi antargenerasi guru. Penelitian di MAN Pamekasan menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pendidikan telah dilakukan melalui perencanaan, pembinaan, evaluasi, hingga kompensasi sesuai standar pemerintah, tetapi penelitian tersebut masih berfokus pada pengelolaan ketenagaan secara umum dan belum secara spesifik mengkaji peningkatan mutu guru dalam menghadapi transformasi pendidikan berbasis digital(Thoha, 2017a).

Dalam konteks tersebut, SMA Negeri 1 Pamekasan menjadi lokasi penelitian yang relevan karena memiliki karakteristik sekolah unggulan dengan budaya mutu yang kuat. Sekolah ini memiliki akreditasi A, sejarah panjang sebagai salah satu sekolah menengah tertua di Madura, serta menunjukkan capaian prestasi akademik dan nonakademik yang konsisten. Hasil dokumentasi sekolah menunjukkan jumlah prestasi siswa mengalami peningkatan dari 102 prestasi pada tahun 2021 menjadi 172 prestasi pada tahun 2025. Selain itu, observasi menunjukkan adanya budaya disiplin yang baik, ditandai dengan kehadiran guru sejak pukul 06.30, keterlibatan guru dan siswa dalam pembiasaan pagi, serta semangat belajar siswa yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara, sekolah juga secara aktif melaksanakan program peningkatan mutu guru melalui *In House Training* (IHT), MGMP, supervisi pembelajaran, pelatihan teknologi, pembelajaran berdiferensiasi, hingga pemanfaatan kecerdasan buatan

(*artificial intelligence/AI*) dalam pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan adanya upaya nyata sekolah dalam mengembangkan mutu sumber daya manusia guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan, seperti penelitian yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan supervisi (Fajar, 2024; Sukinawan, 2024; Zulwiddi & M, 2023) . Akan tetapi, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara umum dan belum secara spesifik membahas bagaimana manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia guru dilaksanakan pada sekolah unggulan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan AI dalam pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai kebaruan pada fokus kajian mengenai manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia guru di sekolah menengah unggulan yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dampak, kendala, serta solusi peningkatan mutu guru dalam menghadapi transformasi pendidikan abad ke-21. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia guru di SMA Negeri 1 Pamekasan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dampak, kendala, dan solusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif. Strategi ini dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman yang lebih mendalam tentang pengelolaan peningkatan kualitas sumber daya manusia guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah melalui kejadian-kejadian alamiah di lapangan (sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 1 Pamekasan dengan pertimbangan bahwa sekolah tersebut memiliki budaya mutu yang baik, prestasi siswa yang meningkat, serta program pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan. Subjek penelitian ditentukan secara *purposive* berdasarkan keterkaitan langsung dengan fokus penelitian, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru sebagai pelaksana utama peningkatan mutu sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data dokumentasi sekolah berupa profil sekolah, rapor pendidikan, data prestasi siswa, dokumen supervisi, serta

program peningkatan mutu guru sebagai sumber pendukung untuk memperkuat validitas data penelitian.

Prosedur penelitian dilakukan secara bertahap dimulai dari tahap pra-lapangan, pengumpulan data, analisis data, hingga penarikan kesimpulan. Pada tahap pra-lapangan, peneliti melakukan identifikasi masalah, penyusunan fokus penelitian, serta penyusunan pedoman wawancara dan observasi yang disesuaikan dengan teori manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya terkait aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dampak, kendala, dan solusi peningkatan mutu guru. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*) yang berperan secara langsung dalam proses pengumpulan dan interpretasi data. Adapun instrumen pendukung berupa pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi, serta format dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh data secara sistematis sesuai kebutuhan penelitian.

Wawancara, observasi, dan dokumentasi termasuk di antara metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk mengumpulkan informasi tentang perencanaan, implementasi, supervisi, evaluasi, dan tantangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia guru, dilakukan wawancara mendalam dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan para pengajar. Observasi dilakukan terhadap kegiatan pembelajaran, disiplin guru, budaya sekolah, dan pelaksanaan inisiatif peningkatan kualitas. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk mengkaji berbagai dokumen sekolah seperti profil sekolah, rapor pendidikan, data prestasi siswa selama lima tahun terakhir, program *In House Training* (IHT), dan dokumen supervisi pembelajaran. Menurut Miles dan Huberman, data tersebut kemudian dievaluasi menggunakan model interaktif yang mencakup reduksi data, presentasi data, dan penyusunan kesimpulan (Miles *et al.*, 2014). Untuk memberikan temuan penelitian yang andal dan valid, validitas data dicapai melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknis, yang membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL

Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di SMA Negeri 1 Pamekasan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia guru dilaksanakan melalui proses perencanaan, pelaksanaan program pengembangan, evaluasi, serta tindak lanjut yang berdampak pada

kualitas pembelajaran dan budaya sekolah. Uraian hasil penelitian disajikan berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan.

Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Guru di SMA Negeri 1 Pamekasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia guru di SMA Negeri 1 Pamekasan dilakukan secara terencana, kolaboratif, dan berbasis kebutuhan sekolah. Berdasarkan hasil wawancara, perencanaan peningkatan mutu guru tidak dilakukan secara spontan, tetapi diawali dengan analisis kebutuhan melalui evaluasi terhadap kondisi sekolah, termasuk menggunakan analisis SWOT sebagai dasar penyusunan program (Wawancara Kepala Sekolah, Mei 2026). Selain itu, rapor pendidikan sekolah juga dijadikan sebagai instrumen evaluatif untuk mengetahui aspek-aspek yang perlu ditingkatkan, baik terkait kualitas pembelajaran, pemanfaatan teknologi, maupun kompetensi guru. Temuan dari evaluasi tersebut kemudian digunakan untuk membuat program peningkatan kualitas guru tahunan..

Kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan perwakilan guru bekerja sama untuk mempersiapkan program peningkatan kualitas. Program utama yang secara konsisten diselenggarakan ialah *In House Training* (IHT) tahunan yang dirancang menyesuaikan kebutuhan aktual sekolah dan perkembangan pendidikan. Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, materi pelatihan dalam IHT disesuaikan dengan perubahan zaman dan kebutuhan guru, misalnya terkait pemanfaatan teknologi pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, pengembangan media pembelajaran, hingga penggunaan kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*) dalam proses pembelajaran (Wawancara Waka Kurikulum, Mei 2026). Selain IHT, sekolah juga secara rutin mendorong keterlibatan guru dalam forum MGMP, pelatihan, seminar, workshop, dan Pendidikan Profesi Guru (PPG) sebagai bagian dari strategi peningkatan kompetensi profesional guru.

Selain perencanaan program, sekolah juga menerapkan evaluasi berkala terhadap mutu guru melalui supervisi pembelajaran dan penilaian administrasi pembelajaran. Supervisi dilakukan secara rutin minimal satu kali setiap semester dan lebih intensif pada waktu-waktu tertentu, terutama menjelang evaluasi akhir tahun. Hasil supervisi tersebut tidak berhenti pada proses penilaian, tetapi dijadikan dasar untuk menentukan tindak lanjut berupa pelatihan tambahan, pendampingan, maupun penguatan kompetensi guru yang masih memerlukan peningkatan.

Implementasi Peningkatan Mutu SDM Guru dalam Pembelajaran dan Budaya Sekolah

Implementasi peningkatan mutu sumber daya manusia guru di SMA Negeri 1 Pamekasan tampak nyata dalam proses pembelajaran di kelas dan budaya akademik sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, guru tidak lagi memosisikan diri sebagai satu-satunya pusat informasi, tetapi berperan sebagai fasilitator pembelajaran yang memberi ruang bagi siswa untuk lebih aktif dalam proses belajar. Interaksi pembelajaran berlangsung secara dua arah dan cenderung egaliter, di mana siswa diberi kesempatan untuk berdiskusi, menyampaikan pendapat, bertanya, hingga memberikan umpan balik terhadap hasil pekerjaan teman sekelasnya.

Dengan mengizinkan siswa memilih jenis tugas yang paling sesuai dengan keterampilan dan minat mereka, guru juga dapat menerapkan pembelajaran berbasis diferensiasi. Hasil wawancara dengan guru menunjukkan bahwa siswa diperbolehkan memilih jenis tugas tertentu agar lebih nyaman dan termotivasi dalam belajar. Selain itu, pemanfaatan teknologi pembelajaran telah menjadi bagian dari praktik pembelajaran sehari-hari (Wawancaea Guru, Mei 2026). Guru memanfaatkan berbagai media seperti *PowerPoint*, video pembelajaran, *Gemini*, serta platform berbasis AI seperti *ChatGPT* untuk mendukung penyampaian materi agar lebih menarik, interaktif, dan sesuai dengan karakter peserta didik masa kini.

Budaya pembelajaran yang terbentuk juga menunjukkan adanya kecenderungan pembelajaran yang mandiri dan kolaboratif. Berdasarkan hasil observasi, sebelum pembelajaran berlangsung guru terlebih dahulu membagikan materi melalui grup WhatsApp agar siswa dapat mempelajari materi secara mandiri di rumah. Akibatnya, siswa sudah familiar dengan materi pelajaran sebelum mereka tiba di kelas. Di dalam kelas, siswa juga terbiasa bekerja dalam kelompok heterogen yang memungkinkan terjadinya kolaborasi antarsiswa dalam menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah pembelajaran.

Selain budaya akademik, ditemukan pula budaya disiplin humanis dan religius yang berkembang di lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil observasi, guru hadir di sekolah mulai pukul 06.30 dan mengikuti pembiasaan pagi seperti menyanyikan lagu Indonesia Raya, membaca Al-Qur'an, serta mendengarkan motivasi sebelum pembelajaran dimulai pada pukul 07.00. Di dalam kelas, disiplin diterapkan melalui kesepakatan bersama (*class agreement*), seperti penyimpanan telepon genggam sebelum pembelajaran berlangsung tanpa pendekatan

yang bersifat represif. Sementara itu, Membaca Al-Qur'an sebelum kelas dimulai menunjukkan bagaimana para siswa telah menghayati budaya agama, yang membantu dalam pengembangan karakter mereka.

Dampak Peningkatan Mutu SDM Guru terhadap Kualitas Pendidikan

Temuan studi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia guru berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Pamekasan, baik pada aspek pembelajaran, perilaku siswa, maupun capaian sekolah. Dari sisi pembelajaran, hasil observasi menunjukkan adanya peningkatan keaktifan siswa selama proses belajar berlangsung. Siswa tampak lebih aktif bertanya, berdiskusi, melakukan presentasi, serta terlibat langsung dalam berbagai aktivitas pembelajaran berbasis praktik dan proyek. Guru juga mulai menerapkan pembelajaran kontekstual melalui praktik langsung, misalnya pada materi *procedure text* siswa diminta mempraktikkan cara membuat suatu produk dengan membawa alat praktik secara langsung ke kelas.



Gambar 1. Tren Jumlah Prestasi Siswa SMA Negeri 1 Pamekasan Tahun 2021–2025

Peningkatan mutu guru juga berdampak terhadap kreativitas siswa. Berdasarkan hasil dokumentasi sekolah, siswa tidak hanya menunjukkan capaian akademik, tetapi juga menghasilkan berbagai karya seperti produk daur ulang, karya seni, lukisan, hingga proyek kreatif lainnya yang relevan dengan materi pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan

bahwa pembelajaran tidak hanya berorientasi pada penyampaian materi, tetapi juga pada pengembangan keterampilan berpikir, kreativitas, dan pemecahan masalah siswa.

Selain itu, hasil dokumentasi menunjukkan bahwa capaian prestasi siswa mengalami peningkatan dalam lima tahun terakhir. Melalui tampilan data pada Gambar 1, dapat dicermati bahwa pada tahun 2021 sekolah mencatatkan 102 prestasi, yang kemudian meningkat tajam sebesar 45% menjadi 148 prestasi pada tahun 2022. Meskipun sempat terjadi penurunan minor menjadi 145 prestasi pada tahun 2023 dan mencapai titik terendah fluktuasi pada tahun 2024 dengan 117 prestasi, sekolah berhasil melakukan pemulihan *(recovery)* manajemen instruksional secara masif pada tahun 2025. Hasilnya, sekolah mencatatkan rekor tertinggi pencapaian dengan akumulasi 172 prestasi siswa pada akhir tahun 2025. Meskipun mengalami fluktuasi pada beberapa tahun tertentu, tren capaian tersebut menunjukkan perkembangan positif dalam kualitas pendidikan sekolah. Di samping itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa rapor pendidikan sekolah pada tahun 2025 (Riskiyah, 2026) berada dalam kategori baik pada hampir seluruh indikator, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan peningkatan (Wawancara Kepala Sekolah, Mei 2026). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan mutu guru berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara umum.

Kendala dan Solusi Peningkatan Mutu SDM Guru

Meskipun program peningkatan mutu guru telah berjalan secara konsisten, penelitian menemukan beberapa kendala yang dihadapi sekolah. Kendala utama yang ditemukan ialah resistensi sebagian guru senior terhadap perubahan, khususnya terkait adaptasi teknologi pembelajaran dan penggunaan media digital. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, sebagian guru senior cenderung merasa nyaman dengan metode pembelajaran konvensional yang telah lama digunakan sehingga membutuhkan waktu lebih lama untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan pendekatan pembelajaran terbaru (Wawancara Waka Kurikulum, Mei 2026).

Kendala lainnya berkaitan dengan perubahan karakter siswa generasi Z dan Alpha yang dinilai memiliki pola belajar berbeda dibanding generasi sebelumnya. Guru menghadapi tantangan dalam menjaga motivasi belajar siswa, membangun kedisiplinan, dan menyesuaikan strategi pembelajaran dengan karakter siswa yang lebih dekat dengan media digital. Selain itu, hasil wawancara dengan guru menunjukkan bahwa keterbatasan pelatihan

serta ketersediaan bahan ajar yang sesuai dengan perkembangan kurikulum terbaru juga menjadi tantangan tersendiri dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Wawancara Guru, Mei 2026).

Sebagai upaya mengatasi berbagai kendala tersebut, sekolah secara aktif melaksanakan pelatihan internal melalui IHT, supervisi yang bersifat humanis, serta pendampingan khusus bagi guru yang belum memenuhi standar mutu tertentu. Hasil supervisi tidak digunakan sebagai alat untuk menyalahkan guru, melainkan sebagai sarana refleksi dan pembinaan profesional. Untuk memperluas perspektif dan meningkatkan keterampilan profesional mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berubah, sekolah juga mendorong para guru untuk aktif berpartisipasi dalam MGMP, seminar, pelatihan teknologi, dan kolaborasi dengan berbagai lembaga dan universitas (Maujud, 2017). Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bertumpu pada kebijakan internal lembaga, tetapi juga membutuhkan partisipasi dari berbagai pihak melalaui kapasitas sumber daya manusia, kolaborasi kelembagaan, dan dukungan lingkungan pendidikan yang kondusif. Dengan adanya pembinaan berkelanjutan serta keterlibatan berbagai elemen pendidikan, mutu pembelajaran di sekolah dapat berkembang secara lebih optimal (Babullah, 2024).

Temuan penelitian secara umum menunjukkan bahwa pengelolaan peningkatan kualitas sumber daya manusia guru di SMA Negeri Pamekasan 1 dilakukan secara terintegrasi, dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut pengembangan profesional guru. Metode ini berdampak pada pengembangan budaya sekolah dan kualitas pembelajaran di samping meningkatkan kompetensi guru. Ringkasan temuan penelitian mengenai implementasi manajemen peningkatan mutu SDM guru beserta output yang dihasilkan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian Manajemen Peningkatan Mutu SDM Guru di SMA Negeri 1 Pamekasan

Aspek	Implementasi Utama	Output
Perencanaan Peningkatan Mutu Guru	Analisis SWOT, rapor pendidikan, perencanaan kolaboratif kepala sekolah–waka kurikulum–guru	Program peningkatan mutu sesuai kebutuhan sekolah dan guru
Pelaksanaan Peningkatan Mutu Guru	IHT, MGMP, supervisi, pelatihan teknologi, pemanfaatan AI dalam pembelajaran	Kompetensi guru meningkat dan pembelajaran lebih inovatif
Implementasi dalam Pembelajaran	Pembelajaran berdiferensiasi, media digital, student-centered learning, class agreement	Siswa lebih aktif, kolaboratif, kreatif, dan nyaman belajar

Aspek	Implementasi Utama	Output
Budaya Sekolah	Disiplin guru, pembiasaan membaca Al-Qur'an, budaya belajar mandiri dan kolaboratif	Terbentuk budaya religius, disiplin, dan akademik yang positif
Evaluasi dan Tindak Lanjut	Supervisi berkala, evaluasi administrasi, pendampingan guru	Perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) mutu guru
Kendala dan Solusi	Resistensi guru senior, adaptasi teknologi, perubahan karakter siswa; diatasi melalui IHT dan pendampingan	Guru lebih adaptif terhadap perubahan pembelajaran abad ke-21

PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan peningkatan kualitas sumber daya manusia guru di SMA Negeri Pamekasan 1 telah dilakukan secara metodis melalui perancangan, pelaksanaan, penilaian, dan pengawasan pengembangan profesional guru, di antara kegiatan manajemen pendidikan lainnya. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan mutu guru tidak hanya dipahami sebagai aktivitas pelatihan sesaat, melainkan sebagai proses berkelanjutan (*continuous improvement*) yang berbasis kebutuhan sekolah. Hal tersebut tampak dari penggunaan analisis SWOT dan rapor pendidikan sebagai dasar penyusunan program peningkatan mutu guru. Kepala sekolah menyatakan bahwa "sebelumnya ada analisis SWOT dulu, jadi belajar dari pengalaman-pengalaman sebelumnya kita kaji tentang perencanaan yang pas untuk kita lakukan." Pernyataan ini menunjukkan bahwa perencanaan peningkatan mutu di SMA Negeri 1 Pamekasan bersifat reflektif dan berbasis evaluasi empiris sekolah.

Temuan tersebut sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia pendidikan yang menempatkan perencanaan sebagai fondasi utama dalam pengembangan kualitas tenaga pendidik. Manajemen sumber daya manusia yang efektif harus diawali dengan identifikasi kebutuhan organisasi agar program pengembangan sesuai dengan tujuan institusi (Acep Samsudin, 2024; Nur Faizah *et al.*, 2025). Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Mohammad Thoha di MAN Pamekasan yang menemukan bahwa peningkatan mutu SDM pendidikan dilakukan melalui tahapan perencanaan, pembinaan, evaluasi, dan pengembangan berkelanjutan sesuai standar kelembagaan. Dengan demikian, praktik manajemen SDM guru di SMA Negeri 1 Pamekasan menunjukkan kesesuaian dengan prinsip manajemen pendidikan modern yang berbasis kebutuhan (*need assessment*) (Thoha, 2017).

Pada tahap implementasi, hasil penelitian menunjukkan adanya transformasi pembelajaran menuju pendekatan abad ke-21 yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan karakter peserta didik. Guru tidak lagi mendominasi pembelajaran secara satu arah, melainkan berperan sebagai fasilitator yang mendorong partisipasi aktif siswa (Waya & Haratua, 2023). Salah satu guru menyatakan bahwa pembelajaran dilakukan dengan memberi kebebasan kepada siswa memilih tugas berdasarkan kemampuan mereka serta memanfaatkan teknologi seperti *ChatGPT*, *Gemini*, video pembelajaran, dan media digital lainnya. Praktik ini menunjukkan adanya penerapan pembelajaran berdiferensiasi dan *student-centered learning* yang memberikan ruang bagi kebutuhan individual siswa (Seftian Romli Ishaq, 2024).

Kondisi tersebut relevan dengan teori konstruktivisme yang memandang pembelajaran sebagai proses aktif yang dibangun melalui pengalaman, interaksi, dan keterlibatan siswa dalam menemukan pengetahuan. Selain itu, temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Sukinawan, yang menunjukkan bahwa kemampuan guru untuk beradaptasi dengan teknologi dan metode pengajaran inovatif memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan menengah (Sukinawan, 2024; Masbullah & Bahri, 2022). Temuan ini juga menekankan bahwa pengembangan mutu SDM guru tidak cukup melalui pelatihan formal, tetapi harus tercermin dalam perubahan praktik pembelajaran di kelas (Mulyana, 2026).

Budaya sekolah yang terbentuk di SMA Negeri 1 Pamekasan juga menunjukkan integrasi antara budaya akademik, religius, dan humanis. Hasil observasi memperlihatkan adanya pembiasaan membaca Al-Qur'an sebelum pembelajaran, kedisiplinan guru datang tepat waktu, serta penggunaan *class agreement* dalam pengelolaan kelas. Menarik untuk dicatat bahwa guru dan siswa bekerja sama untuk menegakkan disiplin daripada menggunakan metode otoriter. Ini menggambarkan perubahan paradigma dari pengajaran yang berpusat pada guru menuju metode yang lebih demokratis dan interaktif.

Dari sisi evaluasi, supervisi pembelajaran di SMA Negeri 1 Pamekasan menunjukkan model supervisi humanis dan non-*judgmental*. Wakil kepala sekolah menjelaskan bahwa supervisor tidak diperkenankan menyalahkan guru secara langsung ketika proses pembelajaran berlangsung, melainkan melakukan refleksi bersama setelah pembelajaran selesai. Model ini menunjukkan kesesuaian dengan konsep supervisi klinis yang menempatkan guru sebagai mitra profesional dalam proses pengembangan kompetensi.

Supervisi yang bersifat pembinaan lebih efektif meningkatkan kompetensi guru dibanding supervisi yang bersifat administratif semata (Ekawati, 2019; Nurkamilah & Makmur, 2025)

Peningkatan mutu guru di SMA Negeri 1 Pamekasan juga memberikan dampak terhadap kualitas pendidikan sekolah. Hal ini tampak pada meningkatnya keaktifan siswa dalam pembelajaran, berkembangnya kreativitas siswa melalui proyek-proyek kontekstual, meningkatnya jumlah prestasi siswa dalam lima tahun terakhir, serta capaian rapor pendidikan sekolah yang berada pada kategori baik pada tahun 2025. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas guru memiliki hubungan langsung dengan kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan siswa (Diva & Dewi Astuti, 2022; Zulwiddi & M, 2023).

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan tantangan berupa resistensi sebagian guru senior terhadap penggunaan teknologi pembelajaran dan perubahan karakter peserta didik generasi Z dan Alpha. Untuk mengatasi hal tersebut, sekolah menerapkan pendekatan pendampingan, pelatihan internal, serta supervisi yang bersifat suportif. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu guru tidak cukup hanya melalui kebijakan administratif, tetapi memerlukan budaya belajar berkelanjutan, pendampingan profesional, serta kepemimpinan sekolah yang adaptif terhadap perubahan pendidikan di era digital.

KESIMPULAN

Temuan studi ini menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kualitas sumber daya manusia guru di SMA Negeri 1 Pamekasan dilaksanakan secara sistematis melalui perencanaan berbasis kebutuhan sekolah, pelaksanaan program pengembangan profesional, supervisi, evaluasi, dan tindak lanjut pembinaan guru. Secara substansial, peningkatan mutu guru tidak hanya dimaknai sebagai peningkatan kompetensi mengajar, tetapi juga sebagai upaya membangun budaya pembelajaran yang aktif, kolaboratif, religius, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Hal tersebut tercermin melalui pelaksanaan IHT, MGMP, pelatihan teknologi, pemanfaatan AI dalam pembelajaran, serta penerapan pembelajaran yang lebih berpusat pada siswa.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa target peningkatan mutu guru di SMA Negeri 1 Pamekasan secara umum telah tercapai, ditandai dengan meningkatnya kualitas pembelajaran, keaktifan dan kreativitas siswa, capaian prestasi sekolah, serta rapor pendidikan yang berada pada kategori baik. Namun, kesulitan yang dihadapi sebagian guru senior terkait resistensi terhadap perubahan dan adaptasi teknologi tetap menjadi hambatan

yang membutuhkan bantuan terus-menerus. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk melihat efektivitas kecerdasan buatan dalam pendidikan dan dampak kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika, 2*(4), 187–204. https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104

Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 10*(2), 85–92. https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150

Diva, M., & Astuti, A. D. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 1*(2), 78–84. https://doi.org/10.55904/nautical.v1i2.136

Ekawati, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 3*(2), 1–22. https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006

Fajar, A. (2024). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MTS: Sebuah Studi Kualitatif. *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 3*(3), 501–517. https://doi.org/10.70287/epistemic.v3i3.27

HS, M. F., Anwar US, K., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Pendidikan. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2*(1), 207–217. https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047

Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan, 21*(1), 60–75. https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649

Ishaq, M. S. R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Komprehensif. *Addabani: Interdisciplinary Journal of Islamic Education, 2*(1), 41–51. https://doi.org/10.52593/adb.02.1.05

Khalimah, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman, 23*(2), 187–195. https://doi.org/10.24014/af.v23i2.33579

Masbullah, & Bahri, S. Y. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Muhammadiyah Selong. *MAMEN: Jurnal Manajemen, 1*(1), 79–90. https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.26

Maujud, F. (2017). Peran Partisipasi Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan Kota Mataram). *PALAPA, 5*(2), 92–121. https://doi.org/10.36088/palapa.v5i2.48

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Mulyana, D. (2026). Human resource management in efforts to improve the quality of education at SMA Ma'arif Kadungora, Garut. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 3*(7), 367–376. https://doi.org/10.5281/zenodo.18781064

Nur Faizah, A., Putri, F. A., Febiana, A. R., & Mardiyah, M. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Perubahan Organisasi melalui Definisi Fungsi Pengelolaan serta Pendekatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 14*(3), 441–453. https://doi.org/10.26877/jmp.v14i3.25090

Nurkamilah, I., & Makmur, M. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di RA–Alfatah. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan, 4*(3), 636–653. https://doi.org/10.55606/jimak.v4i3.4964

Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia secara Efektif dan Efisien untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10*(17), 28–39. https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sukinawan, K. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Menengah. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 7*(8), 8374–8379. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i8.4986

Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2*(1), 169–182. https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09

Waya, & Haratua, C. S. (2023). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*. Zenodo. https://doi.org/10.5281/zenodo.8184618

Zulwiddi, N., & M, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2*(1), 16–27. https://doi.org/10.37348/aksi.v2i1.356