



## Peran Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 5 Payakumbuh

**Fatma Sari**

Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi

Korespondensi penulis: [maknyaava@gmail.com](mailto:maknyaava@gmail.com)

**Zulfani Sesmiarni**

Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi

E-mail: [zulfanisesmiarni@uinbukittinggi.ac.id](mailto:zulfanisesmiarni@uinbukittinggi.ac.id)

**Susanda Febriani**

Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi

E-mail: [ummuirham2606@gmail.com](mailto:ummuirham2606@gmail.com)

**Abstract.** *Efficient human resources management is essential for the effective functioning of educational institutions. Therefore, it is essential for the head of school to have a clear approach to managing human capital effectively within educational institutions. It is essential to improve educational standards and enable institutions to effectively compete with others in the field of technological advances and contemporary developments. The study uses descriptive qualitative methodology, specifically using case study research design. The location of this research is in SMAN 5 Payakumbuh. The analysis revealed that the head of school carefully implemented a series of actions to establish a human resource management strategy for teachers. The first step involves developing a strong character, understanding the purposes and objectives of the institution, enhancing the expertise of the instructor, encouraging partnerships with other institutions, and building efficient communication with student guardians. One measure involves enhancing human resource development by conducting workshops and courses, both inside and outside the institution. The main emphasis lies on the methodology used by the head of school in overseeing instructors to improve the caliber of secondary education institutions. Quality education strategies in educational institutions are developed by involving instructors and implementing internal and external initiatives. The main challenge faced by school administrators in implementing their strategy is the existence of instructors who are satisfied with their existing level of expertise and resist to acquire new knowledge. Therefore, teachers must have strong motivational abilities to inspire these educators to enhance their talents, along with a deep understanding of their psychological conditions to optimize their performance.*

**Keywords:** *Head of School, Managing Human Resources, Mutu Educational Institutions.*

**Abstrak.** Manajemen sumber daya manusia yang efisien adalah penting untuk fungsi yang efektif dari lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting bagi kepala sekolah untuk memiliki pendekatan yang jelas dalam mengelola modal manusia secara efektif di dalam lembaga pendidikan. Ini sangat penting untuk meningkatkan standar pendidikan dan memungkinkan lembaga untuk secara efektif bersaing dengan orang lain di bidang kemajuan teknologi dan perkembangan kontemporer. Studi ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif, secara khusus menggunakan desain penelitian studi kasus. Lokasi penelitian ini di SMAN 5 Payakumbuh. Analisis mengungkapkan bahwa kepala sekolah dengan hati-hati melaksanakan serangkaian tindakan untuk menetapkan strategi manajemen sumber daya manusia bagi para guru. Langkah pertama melibatkan pengembangan karakter yang kuat, memahami tujuan dan tujuan lembaga, meningkatkan keahlian instruktur, mendorong kemitraan dengan lembaga lain, dan membangun komunikasi yang efisien dengan wali siswa. Salah satu langkah melibatkan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan lokakarya dan kursus, baik di dalam maupun di luar lembaga. Penekanan utama terletak pada metodologi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengawasi instruktur untuk meningkatkan kaliber lembaga pendidikan menengah. Strategi pendidikan bermutu di lembaga pendidikan dikembangkan dengan melibatkan instruktur dan menerapkan inisiatif internal dan eksternal. Tantangan utama yang dihadapi oleh administrator sekolah dalam melaksanakan strategi mereka adalah keberadaan instruktur yang puas dengan tingkat keahlian mereka yang ada dan tahan untuk memperoleh pengetahuan baru. Oleh karena itu, guru harus memiliki kemampuan motivasi yang

kuat untuk menginspirasi para pendidik ini untuk meningkatkan bakat mereka, bersama dengan pemahaman yang mendalam tentang kondisi psikologis mereka untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

**Kata Kunci:** Kepala Sekolah, Mengelola Sumber Daya Manusia, Mutu Lembaga Pendidikan.

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan sangat penting untuk kemajuan bangsa, karena tidak hanya memperkaya pengetahuan dan pemahaman individu, tetapi juga mendorong pertumbuhan masyarakat Indonesia secara keseluruhan (Akhyar et al., 2023). Sukses pembangunan nasional tergantung pada ketersediaan dan efektivitas sumber daya manusia, yang mencakup pembuat keputusan, pembuat kebijakan, pemikir, strategis, implementator teknis, dan pengawas pembangunan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan adalah metode yang paling efisien untuk mencapai pembangunan nasional. Pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kaliber dan harga diri seseorang, sementara juga bertindak sebagai pengukuran tingkat tinggi status suatu bangsa. Tingkat pendidikan di suatu negara secara langsung terkait dengan kaliber populasinya. Namun, sistem pendidikan Indonesia belum memenuhi kriteria yang diharapkan untuk keunggulan dan prestasi. (Gusli, Zakir, et al., 2024)

Sistem pendidikan nasional saat ini belum berhasil menumbuhkan orang-orang yang memiliki keterampilan intelektual, moral, spiritual, profesional, dan kompetitif yang luar biasa. Selain itu, ia telah gagal mempromosikan keunggulan nasional dalam banyak kompetisi. (Arief, 2021) Sekolah harus memberikan mutu pendidikan yang lebih tinggi mengingat keberadaannya yang substansial sebelum kemerdekaan. Kementerian Pendidikan telah menunjukkan kebutuhan bantuan dalam meningkatkan standar pendidikan, yang mencakup pembentukan lembaga pendidikan. Mutu pendidikan adalah komponen penting untuk pengembangan sumber daya manusia. (Kartiko, 2019) Nasib suatu bangsa tergantung pada kehadiran pemimpin-pemimpin yang berpendidikan di zaman sekarang. Administrasi sekolah yang efisien sangat penting untuk memajukan pendidikan kelas atas. Oleh karena itu, pencapaian pendidikan tinggi sangat penting, karena meningkatkan prospek masa depan bangsa dan merupakan hasil dari penyediaan layanan.

Elemen penting dalam meningkatkan kaliber pendidikan adalah bimbingan contoh yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, pendidik, siswa, orang tua, dan masyarakat yang lebih luas. Alokasi sumber daya yang efisien sangat penting untuk mempertahankan keselarasan dengan visi dan tujuan sekolah. Untuk meningkatkan kaliber instruksi, sangat penting bahwa kepala sekolah memiliki pendekatan yang ditentukan dengan baik. (Noprika et al., 2020) Strategi adalah alat

penting untuk mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen strategis memiliki dua tahap utama: formulasi dan implementasi. Fase formulasi berpusat pada pengembangan strategi untuk mencapai tujuan, sedangkan fase implementasi terdiri dari eksekusi sistematis dan penerapan rencana. Proses formulasi melibatkan serangkaian tahap berturut-turut, dimulai dengan fase awal. Tahap pertama dari proses, yang mencakup pemeriksaan masalah internal dan eksternal, membutuhkan pengembangan visi, misi, dan tujuan strategis yang jelas. Selain itu, mengakui keadaan khusus di mana pemimpin akan berfungsi sangat penting dalam menentukan tujuan dan aspirasi bisnis. (Gusli, Iswantir, et al., 2024)

Selanjutnya, lakukan evaluasi internal lingkungan untuk memperkirakan keuntungan, kerugian, prospek, dan risiko yang akan Anda hadapi. Selanjutnya, menetapkan tujuan dan referensi yang tepat untuk mempromosikan siswa yang proaktif, berpengetahuan, bijaksana, inventif, dan luar biasa tercapai di bidang akademik dan non-akademik. Selanjutnya datang eksekusi rencana, yang menempatkan strategi ke dalam tindakan dan menggunakan pengetahuan untuk membangun dan memupuk struktur dan program yang diperlukan. (Saputro & Darim, 2022) Untuk memulai implementasi strategi manajemen sumber daya manusia, sekolah harus terlebih dahulu mendefinisikan visi dan set tujuan yang berbeda untuk lembaga pendidikan. Selain itu, untuk mencapai tujuan, pemimpin sekolah harus melakukan pemeriksaan menyeluruh dari keadaan dan lingkungan di dalam dan di luar lembaga. Analisis SWOT adalah metode yang berguna untuk menemukan dan mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman.

Selain itu, setelah strategi telah dikembangkan yang selaras dengan implementasi strategi berikutnya, sangat penting untuk mengevaluasi efektivitas strategi manajemen ini untuk mengukur tingkat keberhasilan mereka. Manajemen adalah proses metodelis yang melibatkan mengawasi dan mengarahkan setiap bidang implementasi pengetahuan dan mencapai tujuan. Manajemen pada dasarnya mencakup proses mengubah apa pun menjadi kondisi kualitas dan nilai yang luar biasa. (Wahidah, 2017) Manajemen tidak hanya mencakup pelaksanaan kegiatan, tetapi juga implementasi fungsi manajerial seperti perencanaan, organisasi, tindakan, dan control (POAC). (Terry, 2013) Guru dianggap sebagai aset yang besar. Sumber daya guru mencakup berbagai kegiatan, termasuk perencanaan, pembelian, organisasi, memimpin, pelatihan, pengembangan, kompensasi, penilaian, dan penghentian sumber daya guru.

Kegiatan ini bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan pendidikan, yang mencakup individu, lembaga pendidikan, dan masyarakat yang lebih luas. Manajemen pendidikan, juga

disebut sebagai manajemen sumber daya, bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya pendidikan dengan cara yang sangat efisien dan efektif, sementara juga memastikan bahwa mereka dipelihara dalam kondisi yang menguntungkan. (Sutrisno & Nasucha, 2022) Dalam skenario ini, kepemimpinan mengambil tanggung jawab untuk melaksanakan berbagai tanggung jawab staf, termasuk perencanaan, perekrutan, struktur, bimbingan, pelatihan dan kemajuan, remunerasi, evaluasi, dan penghentian. Meningkatkan mutu pendidikan telah menjadi topik perdebatan substansial di antara para pemangku kepentingan pendidikan. Namun, data empiris menunjukkan bahwa standar pendidikan di Indonesia masih dianggap sebagai subpar.

Saat ini, penekanan utama dalam pengembangan pendidikan adalah pada upaya untuk meningkatkan kualitas. Meningkatkan kaliber pendidikan sangat penting untuk meningkatkan standar keseluruhan sistem pendidikan, yang mencakup sumber daya manusia dan material. (Abdullah & Winarno, 2022) Komponen sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan khusus meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pemimpin lembaga pendidikan untuk dengan hati-hati memprioritaskan administrasi yang efisien dari semua individu yang terlibat dalam sistem, seperti instruktur, administrator, staf, siswa, wali siswa, dan masyarakat yang lebih luas. Pelatihan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk keberlanjutan dan kemajuan lembaga pendidikan, karena memiliki dampak langsung pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. (Jumadi, 2023) Menurut Wahjosumidjo, tujuan penilaian guru meliputi metodologi pengajaran, manajemen kelas, pengetahuan, hubungan interpersonal, dan pengembangan profesional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kekurangan dalam penelitian sebelumnya dengan menyoroti dua isu tertentu yang akan dipertimbangkan dalam penyelidikan ini. Aspek awal berkaitan dengan metode kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengelola sumber daya guru secara efektif. Pertanyaan ini berkaitan dengan rencana yang ditetapkan oleh pemimpin. (Mahfud, 2020) Selain itu, ia berkaitan dengan pelaksanaan Kepala Strategi Sekolah dalam memanfaatkan sumber daya guru secara efisien untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Bagian ini akan berfokus pada eksekusi strategi dan kesiapan pemimpin untuk menerapkannya. Keprihatinan ini akan diselesaikan oleh mereka yang memiliki pemahaman yang mendalam dan keahlian dalam pendekatan strategis para pemimpin sekolah dan aktif terlibat dalam manajemen sumber daya guru.

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan fokus pada penyelidikan kasus. Metode untuk mengumpulkan data termasuk pengamatan, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf administrasi yang memberikan informasi. Teknik ini menjamin pengumpulan data yang tidak objektif. (Sugiyono, 2014) Miles dan Huberman mengusulkan tiga teknik untuk menilai data: pengurangan data, presentasi data, dan validasi data. Triangulasi adalah metode yang digunakan untuk mengautentikasi keakuratan data dengan membandingkan informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber. (Sugiyono, 2020) Ada tiga metode yang digunakan untuk menilai keandalan data. Salah satu metode adalah triangulasi sumber, yang melibatkan validasi data dengan merujuk informasi dari banyak sumber. Strategi kedua adalah pendekatan segitiga yang melibatkan mengevaluasi kredibilitas data yang diperoleh dari informant dengan menerapkan berbagai prosedur seperti pengamatan, dokumentasi, atau survei. Metode ketiga yang digunakan adalah triangulasi waktu, yang menilai koherensi data dengan mengajukan pertanyaan yang sama pada interval yang berbeda, seperti di pagi hari dan kemudian di sore hari. Lokasi penelitian ini yaitu di SMAN 5 Payakumbuh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMAN 5 Payakumbuh**

Sumber daya yang paling berharga yang dimiliki lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia instruktur secara efisien untuk berhasil mencapai tujuan lembaga pendidikan. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, yang menyatakan bahwa, menurut saya, manajemen sumber daya manusia di SMAN 5 Payakumbuh sebanding dengan lembaga lainnya. Tugas utama saya adalah mengevaluasi dan mengatur tugas untuk guru. Selain itu, saya menumbuhkan hubungan profesional yang kuat dengan rekan-rekan saya, terlepas dari jabatannya atau pengalaman mereka di institusi. Sebagai anggota lembaga pendidikan di SMAN 5 Payakumbuh, sangat penting bagi semua instruktur untuk terlibat dalam sosialisasi dan program pelatihan khusus. Saya bertanggung jawab untuk mengawasi dan membantu dengan tugas ini.

Setelah itu, peneliti menginterogasi guru di SMAN 5 Payakumbuh, yang menyatakan bahwa strategi yang diimplementasikan oleh Kepala Sekolah berhasil karena implementasinya dari bimbingan konsisten, evaluasi berkelanjutan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan mengatasi kekurangan dalam proses perencanaan, panduan, dan evaluasi. Meskipun kepala sekolah dapat menggunakan metode yang sebanding dengan lembaga-lembaga lain dalam sekolah saya, sangat penting bagi setiap lembaga pendidikan untuk memiliki keistimewaan atau keunggulan untuk mempromosikan pengembangan mereka. Formulasi pendekatan ini adalah prosedur yang rumit yang melibatkan pengumpulan data dan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

Kemudian, peneliti melakukan wawancara dengan administrasi, di mana mereka menegaskan bahwa para pemimpin sekolah memberikan umpan balik dan secara efektif melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai pemimpin dan pendidik. Selain itu, mereka memberikan bimbingan dan pencerahan kepada rekan kerja mereka dalam situasi di mana mungkin ada ambiguitas atau kurangnya pengetahuan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan temuan dari pengamatan dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa instruktur yang berinformasi dengan jelas mengakui bahwa kepala sekolah telah secara efektif melaksanakan strategi, mencakup semua tahap dari perencanaan hingga pengawasan. Informant nomor tiga melaporkan bahwa kepala sekolah menggunakan strategi untuk membuat dan melaksanakan kebijakan atau proyek yang melibatkan instruktur.

Peneliti yang melakukan pengamatan dan wawancara di SMAN 5 Payakumbuh untuk mempelajari teknik untuk meningkatkan mutu sekolah adalah sebagai berikut:

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, yang menyatakan bahwa interaksi karakter dengan kepemimpinan membuat mereka menarik. Sebagai pemimpin, sangat penting untuk memahami visi dan tujuan sekolah untuk secara efektif mengalokasikan tugas kepada guru dan administrator. Memungkinkan pendidik untuk meningkatkan keahlian mereka melalui pengembangan profesional, program pendidikan, dan jalur yang sebanding. Meningkatkan hubungan antara lembaga penelitian dan perawat mahasiswa.

Peneliti kemudian melakukan wawancara dengan guru, di mana mereka menyatakan bahwa kursus disediakan dengan penekanan khusus pada meningkatkan kualitas instruksi. Selain itu, kami sering mengatur perjalanan ke lembaga pendidikan dan secara aktif berinteraksi dengan

pengawas siswa dan komunitas lokal untuk mempromosikan koneksi yang kuat. Kepala sekolah secara rutin mengatur sesi pelatihan dan secara aktif mempromosikan hubungan yang kuat dengan masyarakat dan lembaga-lembaga tetangga.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan staf administrasi, yang melaporkan telah menyelesaikan kursus yang berorientasi pada pertumbuhan pendidikan dan secara aktif berinteraksi dengan wali siswa untuk mempromosikan hubungan yang kuat dengan kedua wali dan komunitas lokal yang mengelilingi lembaga.

Melalui analisis wawancara dan pengamatan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah secara sistematis melaksanakan serangkaian tindakan untuk mengadopsi strategi manajemen sumber daya manusia untuk guru. Tahap pertama adalah mengembangkan karakter yang kuat, memahami tujuan dan tujuan lembaga, meningkatkan keterampilan guru, mempromosikan kemitraan dengan lembaga lain, dan membangun komunikasi yang efektif dengan wali siswa. Sumber-sumber tambahan membuktikan bahwa kepala sekolah sering mengatur seminar dan kursus, baik di dalam maupun di luar fasilitas sekolah. Penekanan utama terletak pada metodologi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengawasi instruktur untuk meningkatkan kaliber lembaga pendidikan menengah.

### **Pelaksanaan peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan di SMAN 5 Payakumbuh**

Peran kepala sekolah sangat penting dalam memberdayakan sumber daya guru dengan benar. Ia melibatkan pelaksanaan taktik yang sesuai yang selaras dengan tuntutan khusus institusi. Strategi Manajemen Sumber Daya Guru di SMAN 5 Payakumbuh (Akhyar & Samad, 2024). Kepala sekolah sedang menerapkan rencana sumber daya guru untuk meningkatkan kaliber lembaga.

Peneliti melakukan wawancara dengan administrasi untuk memastikan implementasi sukses dari strategi peningkatan kualitas pendidikan kami, yang menekankan prioritas identifikasi peluang dan bahaya eksternal. Alasannya adalah bahwa kami telah terlibat dalam proses mengembangkan dan menerapkan strategi yang telah dirancang sebelumnya. Proses ini melibatkan penilaian tujuan dan tujuan lembaga kami, serta menganalisis kekuatan dan kelemahan lembaga pendidikan kami. Metode ini memungkinkan kami untuk secara konsisten meningkatkan instruksi kami.

Kemudian, peneliti menginterogasi seorang guru di sekolah yang menegaskan bahwa teknik yang digunakan oleh kepala sekolah SMAN 5 Payakumbuh, berhasil. Kepala terus-menerus menawarkan bantuan dan melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan. Dengan mengatasi keterbatasan ini, semua prosedur dapat secara efektif mengatasi hambatan apa pun yang mungkin muncul. Terlepas dari banyak tantangan, kepala sekolah telah menunjukkan kecakapan dalam mengatasi mereka secara efisien. Tanggapan guru menunjukkan bahwa kepala sekolah secara teratur melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi hambatan yang menghalangi efektivitas strategi yang dijalankan.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan banyak guru yang menekankan bahwa implementasi strategi sekolah tidak bisa dilakukan oleh kepala sekolah. Para pendidik di lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam menjamin eksekusi yang efektif dari strategi. Kepala sekolah harus memprioritaskan pengawasan dan kontrol untuk memastikan pencapaian pengembangan berkualitas tinggi. Selain itu, jika ada strategi yang tidak sesuai, kepala sekolah harus meminta bantuan dari orang lain, seperti saya.

Untuk mendukung temuan, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, yang menegaskan bahwa pendekatan ini lebih cenderung untuk meningkatkan pemantauan. Pilihan yang mengagumkan untuk menciptakan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lembaga ini mengakui peran penting yang dimainkan guru dalam mempromosikan pengembangan siswa. Akibatnya, ini menambah ekspansi dan pencapaian sekolah secara keseluruhan, mencakup kedua-dua pengejaran akademik dan komitmen ekstrakurikuler.

Temuan dari pengamatan dan wawancara yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa penciptaan strategi pendidikan yang efektif di lembaga pendidikan dicapai dengan melibatkan instruktur dan menerapkan inisiatif internal dan eksternal. Tindakan ini bertujuan untuk meningkatkan kaliber lembaga. Selain itu, pemimpin sekolah menggunakan berbagai kriteria, termasuk gaya kepemimpinan, struktur organisasi, dan sumber daya manusia, untuk berhasil melaksanakan program pengajaran. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam menjamin keunggulan pendidikan dengan memberdayakan guru. Strategi utama yang digunakan dalam konteks SMAN 5 Payakumbuh adalah meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mencakup berbagai kegiatan yang dirancang untuk memaksimalkan dan meningkatkan keunggulan keseluruhan sekolah.



Kepala sekolah menegaskan bahwa beberapa elemen berkontribusi pada peningkatan mutu lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki pemahaman yang komprehensif tentang tujuan lembaga, menunjukkan kemampuan dan kemauan untuk melakukan upaya yang signifikan, menunjukkan etika kerja yang kuat, mempertahankan dedikasi yang tegas dan tak terganggu terhadap tanggung jawab mereka, memberikan layanan yang luar biasa, dan mempertahankan disiplin kerja yang ketat. Guru memiliki peran penting dalam meningkatkan keahlian dan keunggulan lembaga pendidikan. Demikian pula, siswa memiliki kewajiban substansial dalam memajukan kemajuan pendidikan dan menjamin kurikulum yang bersatu, dinamis, dan mencakup semua. Kurikulum ini dapat secara efektif mempromosikan dan memungkinkan pencapaian standar kualitas yang diperlukan dan mengoptimalkan tujuan pendidikan. Jaringan kolaboratif melampaui lembaga pendidikan dan komunitas lokal untuk mencakup entitas tambahan, seperti perusahaan atau lembaga pemerintah. Ini memungkinkan integrasi produk sekolah ke dalam lembaga serupa, membuatnya tersedia bagi siswa.

Temuan dari pengamatan dan wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mengakui banyak kriteria penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu hal yang berkontribusi pada hal ini adalah kepemimpinan guru sekolah dasar, bersama dengan jaringan kolaboratif untuk pembuatan kurikulum dan peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Elemen-elemen ini memiliki dampak substansial pada prestasi akademik guru dan siswa di SMAN 5 Payakumbuh. Lembaga pendidikan sangat bergantung pada kehadiran guru untuk meningkatkan kualitas mereka. Dengan demikian, lembaga pendidikan membutuhkan guru yang kompeten dan berhasil dalam berbagai disiplin ilmu untuk mempromosikan pengembangan siswa dan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Guru berpartisipasi dalam analisis data, melakukan pertemuan, lokakarya, dan evaluasi, dan juga terlibat dalam kompetisi dengan tujuan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan.

Ini adalah pencapaian yang luar biasa dari guru: Program yang paling luar biasa untuk mempelajari bicara dan komunikasi dalam bidang agama, K13, Raker PGRI, adalah performa teratas dalam sosialisasi. Mereka adalah juara HUT PGRI Chess Race dan telah memenangkan penghargaan Inspiring Teachers Care for Education. Mereka juga diakui sebagai guru sekolah menengah terbaik dalam agama dan telah mencapai kesuksesan dalam program siswa SMA terbaik. Selain itu, mereka telah dihormati sebagai pemenang program pembelajaran guru dan kompetensi minimum. Mereka juga telah memenangkan kompetisi kreativitas dan inovasi belajar.

Keahlian mereka terletak dalam membimbing dan mendidik siswa terbaik. Para guru di sekolah secara aktif berpartisipasi dalam acara pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga agama, berdasarkan kesuksesan mereka yang biasa. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan luar biasa untuk menghasilkan pendidikan bermutu tinggi.

### **Tantangan yang di hadapi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan di SMAN 5 Payakumbuh**

Program kami membutuhkan implementasi hambatan dalam lembaga pendidikan. Meskipun rencana-rencana kita mungkin dibuat dengan hati-hati, pasti akan ada kasus-kasus di mana mereka berjalan lancar, sementara sebaliknya, hambatan yang tidak terduga dapat muncul sepanjang eksekusi mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan evaluasi program untuk menentukan kelangsungan hidupnya untuk melanjutkan atau untuk mengidentifikasi terobosan apa pun dalam mengatasi hambatan-hambatan ini. (Ramayanti et al., 2023) Lembaga pendidikan akan dihadapkan pada masalah manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMAN 5 Payakumbuh. Eksposur ini didasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan dengan informant.

Peneliti menginterogasi kepala sekolah, yang mengungkapkan kekhawatiran tentang instruktur yang tidak memiliki dorongan untuk belajar. Namun, manajer menekankan kebutuhan instruktur untuk memotivasi diri mereka untuk tetap diinformasikan dengan menghadiri seminar atau lokakarya.

Kemudian, peneliti melakukan wawancara dengan guru, yang mengklaim bahwa motivasi bergantung pada individu karena pemahaman kita yang terbatas tentang karakteristik seseorang.

Akibatnya, ada kasus ketika seorang guru mungkin mengalami suasana hati negatif atau tidak menguntungkan, yang dapat menghalangi kemampuan mereka untuk beroperasi pada tingkat tertinggi. Setiap tindakan dalam setiap perusahaan diperlukan meskipun menghadapi tantangan. Sangat penting untuk segera mencari solusi atau menetapkan strategi darurat untuk mengurangi tantangan yang tidak terduga. Penghalang bertahan dalam setiap kegiatan, dan ada kasus ketika beberapa guru terbuka untuk mengadopsi peraturan baru sementara yang lain ragu-ragu karena kekhawatiran terkait usia. Ketika menghadapi situasi seperti itu, kepala sekolah harus secara aktif mengejar solusi untuk mengatasi tantangan ini dengan menawarkan dorongan dan memperkenalkan strategi tambahan untuk peningkatan.

Selanjutnya, peneliti terlibat dalam wawancara dengan manajemen, di mana ia menyatakan bahwa fasilitas masih menghadapi banyak masalah, termasuk kepatuhan wajib guru terhadap gaya pengajaran berbasis media sekolah. Saat ini, ada penurunan ketergantungan pada layar LCD dan sebagian dari populasi tidak memiliki akses ke laptop. Ini dikaitkan dengan penggunaan pendekatan instruksional yang lebih sistematis, yang berusaha untuk secara efektif menyampaikan pengetahuan kepada siswa dan meningkatkan perjalanan pendidikan mereka.

Dari temuan wawancara dan inspeksi di tempat, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama yang dihadapi para pemimpin sekolah dalam melaksanakan strategi adalah kehadiran instruktur yang puas dengan tingkat keahlian mereka yang ada dan tahan untuk memperoleh pengetahuan baru. Oleh karena itu, guru harus memiliki kemampuan motivasi yang kuat untuk menginspirasi para pendidik ini untuk meningkatkan bakat mereka, bersama dengan pemahaman yang mendalam tentang kondisi psikologis mereka untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

## **KESIMPULAN**

SMAN 5 Payakumbuh menempatkan penekanan yang tinggi pada manajemen strategis administrasi sekolah, yang melibatkan perencanaan, organisasi, eksekusi, dan pemantauan yang hati-hati dari kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan instruktur. Program ini terdiri dari program pendidikan akademik dan non-akademik yang komprehensif dan unggulan. Institut ini juga memprioritaskan kemajuan dan bantuan instruktur dalam pertumbuhan profesional mereka, sambil juga menyediakan bahan-bahan penting untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang proses pendidikan. Kepala sekolah menerapkan kriteria perencanaan strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan. Mengevaluasi dan mengukur efektivitas sumber daya instruktur dalam meningkatkan mutu. Implementasi program ini melibatkan penggunaan pragmatis prinsip-prinsip teoritis dengan interkoneksi. Pendidikan mencakup kegiatan harian independen yang dilakukan oleh guru individu, serta evaluasi mingguan formal dan evaluasi semester yang meliputi penilaian mingguan, bulanan, pertengahan, dan akhir. Mengevaluasi kinerja guru harus menjadi praktik biasa bagi administrator sekolah. Kepala sekolah harus meningkatkan frekuensi mengirim guru ke seminar yang diselenggarakan pemerintah dan sesi pelatihan yang berfokus pada pemanfaatan IPTEK. Ini akan memberdayakan instruktur untuk menyampaikan instruksi tidak hanya dengan cara konvensional, tetapi juga dengan cara yang lebih inovatif dan trailblazing. Meningkatkan kualitas infrastruktur dan sumber daya pendidikan.

## **REFERENSI**

- Abdullah, & Winarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(3), 369–376.
- Akhyar, M., & Samad, D. (2024). STUDI ANALISIS TAFSIR AL-QUR'AN DAN RELEVANSINYA DALAM PENDIDIKAN ISLAM. INOVATIF: Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama, Dan Kebudayaan, 10(1), 38–57.
- Akhyar, M., Deliani, N., Batubara, J., & Gusli, R. A. (2023). Studi Analisis Pendidikan Budaya Alam Minangkabau Terhadap Pembentukan Karakter Anak di Sekolah Dasar. Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education, 4(2), 193–206.
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah, 6(1). <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Gusli, R. A., Iswantir, M., Akhyar, M., & Lestari, K. M. (2024). Inovasi kurikulum pendidikan Islam Era 4. 0 di MTsN 1 Pariaman. Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education, 5(2), 77–88. <https://doi.org/10.32832/idarah.v5i2.16401>
- Gusli, R. A., Zakir, S., Ilmi, D., Gusli, ramadhona A., Lestari, K. M., & Akhyar, M. (2024). Evaluasi Program Pendidikan Islam di MTsN 1 Kota Pariaman. Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education, 5(2), 262–271. <https://doi.org/10.32832/idarah.v5i2.16621>
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. Jurnal Manajemen Dan Pendidikan, 02(02), 84–90.
- Kartiko. (2019). Manajemen Mutu Pendidikan. Pustaka Bening.
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Noprika, Yusro, & Sagiman. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 224–243.
- Ramayanti, A., Erihadiana, M., & Muhibinsyah. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pangandaran. Al-Ulum Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ke Islaman, 10(2), 130–139. <https://doi.org/10.31102/alulum.10.2.2023.130-139>
- Saputro, & Darim. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Kebijakan Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar. Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen

Pendidikan, 1(1), 1.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, & Nasucha. (2022). Islamic Religious Education Project-Based Learning Model to Improve Student Creativity. *At-Tadzkir: Islamic Education Journal*, 1(1), 1.

Terry, G. R. (2013). *Dasar dasar manajemen*. PT Bumi Aksara.

Wahidah. (2017). Pengelolaan Kedisiplinan Guru Di MTSN Baraka Kabupaten Enreang. *Eklektika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Pendidikan*, 5(4), 115–129.