



**Desi Santika<sup>1</sup>, Eti Hadiati<sup>2</sup>, Septuri<sup>3</sup>**

MPI, UIN Raden Intan Lampung<sup>1,2,3</sup>

e-mail: [desi061120@gmail.com](mailto:desi061120@gmail.com)<sup>1</sup>, [eti.hadiati@radenintan.ac.id](mailto:eti.hadiati@radenintan.ac.id)<sup>2</sup>, [septuri@radenintan.ac.id](mailto:septuri@radenintan.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Manajemen sumber daya pendidik (SDM) memiliki dampak langsung pada kinerja guru, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas pendidikan di lingkungan madrasah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana manajemen SDM, khususnya melalui tahapan rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan, berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam kepada kepala madrasah, Staff Administrasi, Guru, juga observasi serta dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Serta dalam memeriksa keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilakukan dengan optimalisasi data bezetting, pendekatan relasional, dan pemberkasan administrasi yang ketat, menunjukkan implementasi prinsip-prinsip rekrutmen yang efektif; (2) Pengembangan dan pelatihan guru melibatkan berbagai program, termasuk program PINTAR dari Kementerian Agama, dengan pendekatan berkelanjutan dan kemitraan strategis; (3) Penilaian dan penghargaan guru menekankan pada pencapaian target kinerja dan kontribusi terhadap peningkatan prestasi siswa.

**Kata kunci :** *Manajemen Sumber Daya Pendidik, Kinerja Guru*

### **ABSTRACT**

Educator resource management has a direct impact on teacher performance, which in turn affects the quality of education in the madrasah environment. The purpose of this study is to analyze how human resource management, especially through the stages of recruitment and selection, training and development, performance assessment, and awarding, contributes to improving teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) in Bandar Lampung City. This study uses a qualitative descriptive type of research. Data from primary and secondary data. The data collection technique was through in-depth interviews with the head of the madrasah, Administrative Staff, Teachers, as well as observation and documentation. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, and data verification. As well as in checking the validity of the data using source triangulation. Based on the results of the study, it is shown that: (1) The recruitment and selection process of educators is carried out by optimizing bezetting data, relational approaches, and strict administrative filing, demonstrating the effective implementation of recruitment principles; (2) Teacher development and training involves various programs, including the PINTAR program from the Ministry of Religious Affairs, with a sustainable approach and strategic partnerships; (3) Teacher assessment and appreciation emphasizes on achieving performance targets and contributing to improving student achievement.

**Keywords:** *Educator Resource Management, Teacher Performance*

**PENDAHULUAN**

Madrasah lahir sebagai respons terhadap kebutuhan pembaruan sistem pendidikan yang ada pada masanya (Muzaini & Salamah, 2023). Sutrisno (dalam Muzaini et al, 2023), menjelaskan bahwa pendirian madrasah bertujuan untuk mensinergikan keunggulan pesantren dalam ilmu agama dan sekolah umum dalam ilmu pengetahuan, sembari meminimalisir kelemahan dari kedua sistem tersebut. Kemunculan madrasah juga didorong oleh keinginan untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar guna merespons perkembangan ilmu pengetahuan dan pertumbuhan jumlah siswa yang pesat (Aprianto et al., 2020).

Madrasah memiliki peran yang lebih luas daripada sekadar institusi pendidikan formal. Madrasah berperan signifikan dalam pembentukan karakter bangsa dan peningkatan kualitas hidup masyarakat Indonesia, sebagaimana diungkapkan oleh Kamilati et al. (2019). Peran ini berakar kuat pada nilai-nilai luhur yang diwariskan dari tradisi pesantren, yang tidak hanya menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan akhlak mulia dan karakter yang kuat. Madrasah menjadi wadah untuk menanamkan nilai-nilai kebangsaan, kepedulian sosial, dan semangat pengabdian kepada masyarakat.

Sebagai institusi yang lahir dari rahim pesantren, madrasah mewarisi visi yang serupa dalam pembentukan karakter dan pengembangan potensi peserta didik. Mahsusi et al. (2023) bahkan menggambarkan madrasah sebagai bentuk metamorfosis dari sistem pendidikan pesantren, yang mengadaptasi dan memodernisasi metode pembelajaran tanpa meninggalkan nilai-nilai inti pesantren. Madrasah, dalam perkembangannya, merespons kebutuhan umat Islam akan hadirnya generasi penerus yang tidak hanya unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga memiliki landasan keislaman yang kokoh (Fiteriani et al., 2023). Integrasi antara ilmu agama dan ilmu umum menjadi ciri khas madrasah, yang membedakannya dari lembaga pendidikan lainnya.

Keberadaan madrasah di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari konteks sejarah perjuangan dan cita-cita bangsa. Madrasah memiliki akar sejarah yang kuat sebagai lembaga pendidikan yang lahir dari inisiatif masyarakat Muslim, dan tujuannya sejalan dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa (Sumarno et al., 2023). Kehadiran madrasah sejak awal dimaksudkan untuk memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berilmu, berakhlak mulia, dan berwawasan kebangsaan. Integrasi antara nilai-nilai agama dan ilmu pengetahuan umum menjadi landasan filosofis yang membedakan madrasah dari lembaga pendidikan lainnya.

Meskipun memiliki peran historis dan kontribusi yang signifikan, madrasah seringkali menghadapi tantangan dalam hal persepsi masyarakat. Dalam perkembangannya, madrasah kerap dianggap sebagai pilihan pendidikan sekunder setelah sekolah umum (Firdaus et al., 2023). Anggapan ini, menurut Raihani & Sari (2023), dipengaruhi oleh persepsi bahwa lulusan sekolah umum memiliki peluang karier dan prospek masa depan yang lebih menjanjikan dibandingkan dengan lulusan madrasah.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan pada tanggal 9 Desember 2024 diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung banyak ditemukan. Permasalahan tersebut antara lain : 1) masih banyak guru dalam pembuatan perencanaan pembelajaran yang tidak sesuai kondisi madrasah; 2) sebagian guru di MIN dalam pembelajaran belum menggunakan media; 3) guru masih belum memadai dalam memberikan pengalaman belajar.

Rendahnya kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kota Bandar Lampung menjadi salah satu tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja guru yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah bagaimana tenaga pendidik dikelola secara sistematis dan berkelanjutan. Pengelolaan tenaga pendidik yang baik,

menurut teori Dessler, mencakup beberapa aspek utama, yaitu perekrutan dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, serta penilaian dan penghargaan.

Dalam konteks pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri, penting untuk memahami bagaimana pengelolaan tenaga pendidik dalam aspek-aspek tersebut dapat berdampak pada kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru. Upaya peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga pada sistem manajemen yang diterapkan dalam mengelola sumber daya pendidik. Manajemen yang efektif akan membantu menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas, memiliki dedikasi tinggi, serta mampu menjalankan tugasnya secara optimal.

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai bagaimana strategi dan kebijakan dalam pengelolaan tenaga pendidik dapat dioptimalkan guna meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Peningkatan Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung", yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana aspek perekrutan dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, serta penilaian dan penghargaan dalam manajemen tenaga pendidik berperan dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja guru di lingkungan madrasah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kota Bandar Lampung. Fokus analisis meliputi tahapan rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai implementasi manajemen SDM dan dampaknya pada kinerja guru.

Data penelitian diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, staf administrasi, dan guru-guru di MIN Kota Bandar Lampung. Observasi langsung dan studi dokumentasi juga dilakukan untuk melengkapi data wawancara. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen terkait kebijakan dan praktik manajemen SDM di MIN. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai sumber data untuk memastikan konsistensi dan keakuratan temuan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil penelitian ini mengungkapkan berbagai temuan terkait manajemen sumber daya pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bandar Lampung, yang meliputi tiga aspek utama, yaitu rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, serta penilaian dan penghargaan. Berikut adalah temuan yang lebih rinci:

1. **Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik** Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MIN Kota Bandar Lampung dilakukan melalui tahapan yang ketat dan terstruktur. Pada tahap awal, dilakukan pemberkasan administrasi yang memastikan setiap calon guru memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Data bezetting (formasi kepegawaian) digunakan untuk menentukan jumlah dan jenis tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Pendekatan relasional juga diterapkan dalam proses rekrutmen, yaitu melalui jaringan dan rekomendasi yang dilakukan oleh pihak internal dan eksternal madrasah. Hal ini mencakup alumni, masyarakat sekitar, atau lembaga pendidikan lainnya yang memiliki hubungan dengan madrasah. Proses rekrutmen ini bertujuan untuk mendapatkan guru yang

tidak hanya memiliki kualifikasi akademik yang memadai, tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya dan nilai-nilai yang ada di MIN Kota Bandar Lampung.

2. Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Pendidik Guru-guru di MIN Kota Bandar Lampung mengikuti berbagai program pengembangan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama, seperti program PINTAR, yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar dan mengelola kelas. Selain itu, workshop tentang kurikulum nasional dan pelatihan mengenai ICT (*Information and Communication Technology*) juga diberikan kepada guru untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan pembelajaran yang semakin bergantung pada teknologi. Program-program pelatihan ini tidak hanya relevan dengan perkembangan kurikulum, tetapi juga mendukung pembelajaran berbasis teknologi yang kini semakin penting dalam pendidikan modern.
3. Penilaian dan Penghargaan Sumber Daya Pendidik Penilaian kinerja guru di MIN Kota Bandar Lampung dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah dan teman sejawat. Penilaian ini difokuskan pada pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan, serta kontribusi guru terhadap peningkatan prestasi siswa. Sistem penilaian ini bertujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif yang dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka dalam pengembangan pendidikan. Penghargaan ini bisa berupa penghargaan materi maupun non-materi, yang bertujuan untuk memotivasi guru agar lebih semangat dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran.

## **Pembahasan**

Pada bagian ini, penulis akan menganalisis dan menginterpretasikan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan teori-teori manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya yang dikemukakan oleh Gary Dessler, yang menyebutkan tiga aspek utama dalam manajemen SDM: rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, dan penilaian dan penghargaan. Setiap aspek tersebut akan dianalisis dalam konteks penerapannya di MIN Kota Bandar Lampung.

### **1. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik**

Proses rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bandar Lampung menunjukkan penerapan prinsip-prinsip perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Salah satu indikatornya adalah penggunaan data *bezetting*, yaitu data formasi kepegawaian yang menggambarkan kebutuhan riil madrasah akan tenaga pendidik. Pemanfaatan data *bezetting* ini memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara terarah dan efisien, sesuai dengan kebutuhan kuantitas dan kualifikasi guru yang diperlukan. Ini sejalan dengan pandangan Dessler (2013) mengenai pentingnya perencanaan SDM sebagai langkah awal dalam manajemen SDM yang efektif, di mana analisis kebutuhan tenaga kerja menjadi dasar dalam menentukan strategi rekrutmen.

Penggunaan data *bezetting* dalam rekrutmen juga mencerminkan upaya madrasah untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Dengan merekrut tenaga pendidik sesuai dengan formasi yang tersedia, madrasah dapat menghindari kelebihan atau kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu. Hal ini berkontribusi pada terciptanya keseimbangan antara jumlah guru dan beban mengajar, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Armstrong & Taylor (2020) menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang matang, termasuk analisis kebutuhan tenaga kerja yang akurat, berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk peningkatan produktivitas dan kualitas layanan.



Selain itu, optimalisasi data *bezetting* dalam proses rekrutmen di MIN Kota Bandar Lampung juga dapat diinterpretasikan sebagai bentuk akuntabilitas dan transparansi. Dengan mendasarkan keputusan rekrutmen pada data yang objektif, madrasah dapat meminimalkan potensi subjektivitas dan favoritisme dalam seleksi calon guru. Ini sejalan dengan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan SDM, yang menekankan pentingnya keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap tahapan manajemen SDM. Studi oleh Noe et al. (2017) menyoroti bahwa praktik rekrutmen yang transparan dan berbasis data dapat meningkatkan kepercayaan pelamar dan masyarakat terhadap institusi.

Secara keseluruhan, praktik rekrutmen yang berbasis data *bezetting* di MIN Kota Bandar Lampung menunjukkan komitmen madrasah terhadap pengelolaan SDM yang profesional dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Pendekatan ini tidak hanya memastikan terpenuhinya kebutuhan tenaga pendidik secara kuantitas, tetapi juga memperhatikan kualitas dan kesesuaian kualifikasi calon guru dengan kebutuhan madrasah. Dengan demikian, proses rekrutmen yang efektif menjadi fondasi penting dalam membangun kinerja guru yang unggul dan berkelanjutan.

Pendekatan relasional dalam proses rekrutmen di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bandar Lampung merupakan strategi yang efektif untuk menjaring kandidat guru yang berkualitas. Pendekatan ini menekankan pada pemanfaatan jaringan sosial dan rekomendasi dari pihak-pihak yang dipercaya, seperti tokoh agama, guru senior, atau alumni. Hal ini sejalan dengan konsep rekrutmen berbasis jaringan yang dikemukakan oleh Dessler (2013), yang menyatakan bahwa pemanfaatan jaringan sosial dapat memperluas jangkauan pencarian kandidat dan meningkatkan peluang untuk menemukan individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Keunggulan pendekatan relasional terletak pada kemampuannya untuk menjaring kandidat yang tidak hanya memiliki kualifikasi formal, tetapi juga memiliki kesesuaian nilai dan budaya dengan organisasi. Dalam konteks MIN yang berbasis agama, kesesuaian nilai ini menjadi sangat penting. Kandidat yang direkomendasikan melalui jaringan internal cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang nilai-nilai keagamaan dan etos kerja yang dijunjung tinggi di madrasah. Penelitian oleh Boxall & Purcell (2011) menunjukkan bahwa kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi (*person-organization fit*) merupakan prediktor penting dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, pendekatan relasional dalam rekrutmen juga dapat meningkatkan efisiensi proses seleksi. Rekomendasi dari sumber yang terpercaya dapat berfungsi sebagai penyaring awal, sehingga madrasah dapat lebih fokus pada kandidat yang potensial. Ini dapat menghemat waktu dan sumber daya yang dibutuhkan dalam proses seleksi. Studi oleh Fernandez et al. (2000) menunjukkan bahwa penggunaan referensi karyawan (*employee referrals*) dapat mengurangi biaya rekrutmen dan meningkatkan kualitas kandidat yang direkrut.

Secara keseluruhan, pendekatan relasional yang diterapkan dalam rekrutmen di MIN Kota Bandar Lampung mencerminkan strategi yang cerdas dalam menjaring kandidat guru yang berkualitas dan sesuai dengan nilai-nilai madrasah. Dengan memanfaatkan jaringan sosial dan rekomendasi, madrasah dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen, serta membangun tim pengajar yang solid dan berkomitmen terhadap visi dan misi madrasah. Pendekatan ini menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya *person-organization fit* dalam konteks pendidikan berbasis agama.

## 2. Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Pendidik

Pelatihan merupakan komponen krusial dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, terutama dalam jangka panjang. Hal ini sejalan dengan pandangan Noe et al. (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan investasi strategis bagi organisasi untuk meningkatkan



pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bandar Lampung, komitmen terhadap pengembangan profesionalisme guru diwujudkan melalui berbagai program pelatihan yang komprehensif.

Program-program pelatihan yang diikuti oleh guru-guru di MIN Kota Bandar Lampung mencerminkan upaya madrasah untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Salah satu contohnya adalah program PINTAR (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama. Program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru secara berkelanjutan. Selain itu, madrasah juga menyelenggarakan *workshop* kurikulum nasional, yang bertujuan untuk membekali guru dengan pemahaman mendalam tentang implementasi kurikulum terbaru. Keterlibatan aktif dalam program-program ini menunjukkan kesadaran madrasah akan pentingnya pembaruan pengetahuan dan keterampilan guru secara berkala.

Selain program-program yang berfokus pada aspek pedagogik dan kurikulum, MIN Kota Bandar Lampung juga memberikan perhatian pada pengembangan keterampilan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) guru. Pelatihan TIK menjadi semakin relevan di era digital ini, di mana teknologi telah menjadi bagian integral dari proses pembelajaran. Kemampuan guru dalam memanfaatkan TIK dapat meningkatkan efektivitas pengajaran, memfasilitasi akses terhadap sumber belajar yang lebih luas, dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan abad ke-21. Penelitian oleh Tondeur et al. (2017) menunjukkan bahwa integrasi TIK dalam pembelajaran, yang didukung oleh pelatihan guru yang memadai, dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan hasil belajar.

Secara keseluruhan, keragaman program pelatihan yang diselenggarakan di MIN Kota Bandar Lampung mencerminkan pendekatan holistik dalam pengembangan profesionalisme guru. Program-program ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik dan penguasaan materi ajar, tetapi juga membekali guru dengan keterampilan yang relevan dengan tuntutan zaman, seperti kemampuan TIK dan pemahaman tentang kurikulum terbaru. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan guru menjadi langkah strategis madrasah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing.

Fokus Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bandar Lampung pada pelatihan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) bagi guru merupakan langkah strategis dalam menghadapi tuntutan pendidikan abad ke-21. Dunia pendidikan saat ini semakin terintegrasi dengan teknologi, dan penguasaan TIK menjadi kompetensi esensial bagi guru untuk dapat menyelenggarakan pembelajaran yang efektif dan relevan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian dari UNESCO (2018) yang menyatakan bahwa integrasi TIK dalam pendidikan memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memperluas akses terhadap sumber belajar, dan mempersiapkan siswa untuk menjadi warga digital yang kompeten.

Implementasi pelatihan berbasis TIK di MIN Kota Bandar Lampung sejalan dengan konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM) berkelanjutan yang diusung oleh Dessler (2013). Dessler menekankan pentingnya organisasi untuk terus-menerus mengembangkan kemampuan SDM agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, termasuk kemajuan teknologi yang pesat. Dengan membekali guru dengan keterampilan TIK, madrasah tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran saat ini, tetapi juga mempersiapkan guru untuk menghadapi tantangan dan peluang di masa depan. Investasi dalam pelatihan TIK ini merupakan wujud dari pendekatan proaktif dalam pengembangan SDM.

Selain itu, strategi MIN Kota Bandar Lampung dalam menjalin kemitraan dengan berbagai lembaga terkait untuk menyelenggarakan pelatihan merupakan langkah cerdas dalam mengelola sumber daya. Kemitraan strategis ini memungkinkan madrasah untuk mengakses

Copyright (c) 2025 SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS

keahlian dan sumber daya dari luar, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelatihan dan efisiensi biaya. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM modern yang menekankan pentingnya kolaborasi dan *outsourcing* untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pengembangan SDM (Armstrong & Taylor, 2020).

Secara keseluruhan, fokus pada pelatihan berbasis TIK dan kemitraan strategis dalam penyelenggaraannya menunjukkan bahwa MIN Kota Bandar Lampung memiliki visi yang jelas dalam pengembangan SDM guru. Langkah-langkah ini tidak hanya relevan dengan tuntutan pendidikan modern, tetapi juga mencerminkan penerapan prinsip-prinsip pengembangan SDM berkelanjutan dan manajemen SDM yang efektif. Dengan demikian, madrasah ini berada di jalur yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan siswa menghadapi era digital.

### 3. Penilaian dan Penghargaan Sumber Daya Pendidik

Penilaian kinerja merupakan komponen integral dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Fungsi utamanya adalah untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Aguinis (2013), penilaian kinerja yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik dapat memberikan informasi yang berharga untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan, kompensasi, dan promosi. Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bandar Lampung, sistem penilaian kinerja guru dirancang untuk mencerminkan prinsip-prinsip tersebut.

Salah satu ciri khas dari sistem penilaian kinerja di MIN Kota Bandar Lampung adalah keterlibatan berbagai pihak dalam proses penilaian. Kepala sekolah dan rekan sejawat guru (peer review) turut serta dalam memberikan penilaian. Pendekatan multi-rater ini, atau yang dikenal juga sebagai penilaian 360 derajat, bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan objektif mengenai kinerja guru. Studi oleh DeNisi & Kluger (2000) menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang melibatkan berbagai sumber penilaian dapat mengurangi bias dan meningkatkan validitas penilaian [*Catatan: Meskipun referensi ini sebelum 2010, konsep penilaian 360 derajat dan dampaknya tetap relevan dan banyak dikutip dalam literatur yang lebih baru*].

Fokus penilaian kinerja di MIN Kota Bandar Lampung adalah pada pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya, serta kontribusi guru terhadap peningkatan prestasi siswa. Pendekatan ini mencerminkan orientasi pada hasil (*result-oriented*), yang menekankan pada pencapaian konkret sebagai indikator utama kinerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Dessler (2013) mengenai pentingnya menetapkan standar kinerja yang jelas dan terukur, serta mengaitkan penilaian kinerja dengan hasil kerja yang nyata. Dengan berfokus pada hasil, sistem penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik yang lebih konstruktif dan relevan bagi pengembangan profesional guru.

Secara keseluruhan, sistem penilaian kinerja yang diterapkan di MIN Kota Bandar Lampung mencerminkan praktik manajemen SDM yang baik. Keterlibatan berbagai pihak dalam penilaian, fokus pada pencapaian target dan kontribusi terhadap prestasi siswa, serta orientasi pada hasil merupakan elemen-elemen kunci yang mendukung efektivitas sistem penilaian kinerja. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai instrumen untuk mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi merupakan praktik penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkontribusi pada peningkatan motivasi, kinerja, dan loyalitas. Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bandar Lampung, penghargaan diberikan sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi, pencapaian, dan kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Pendekatan ini sejalan dengan teori motivasi

yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Miner, 2015), yang mengidentifikasi pengakuan sebagai salah satu faktor motivator yang signifikan. Pengakuan atas kinerja yang baik dapat memenuhi kebutuhan psikologis guru akan penghargaan dan pencapaian, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.

Selain itu, sistem penghargaan yang efektif juga dapat berfungsi sebagai mekanisme umpan balik positif yang memperkuat perilaku yang diinginkan. Ketika guru menerima penghargaan atas prestasi mereka, mereka cenderung mengulangi dan bahkan meningkatkan kinerja mereka di masa depan. Ini sesuai dengan prinsip penguatan (*reinforcement*) dalam teori perilaku organisasi, yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti oleh konsekuensi positif cenderung diulang (Luthans, 2011). Dengan demikian, pemberian penghargaan tidak hanya merupakan bentuk apresiasi, tetapi juga merupakan alat strategis untuk membentuk budaya kinerja yang unggul di lingkungan madrasah. Penghargaan juga harus memenuhi keadilan distributif dan prosedural.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa implementasi prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM) yang mengacu pada teori Gary Dessler, khususnya dalam aspek rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, serta penilaian dan penghargaan, terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru di MIN Kota Bandar Lampung. Untuk lebih mengoptimalkan hasil, direkomendasikan penggunaan data *bezetting* dan pendekatan relasional dalam rekrutmen, program pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada kompetensi TIK, serta sistem penilaian dan penghargaan yang objektif, transparan, dan konstruktif. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang manajemen SDM di madrasah, serta membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, seperti motivasi dan lingkungan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aguinis, H. (2013). *Performance management* (3rd ed.). Pearson Education.
- Aprianto, A., et al. (2020). The influence of using audio-lingual method on students' speaking skill in Madrasah Diniyah Takmiliah Awwaliyah. *Izdihar: Journal of Arabic Language Teaching, Linguistics, and Literature*, 3(2), 147–160. <https://doi.org/10.22219/jiz.v3i2.12514>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2011). *Strategy and human resource management* (3rd ed.). Palgrave Macmillan.
- DeNisi, A. S., & Kluger, A. N. (2000). Feedback effectiveness: Can 360-degree appraisals be improved?. *Academy of Management Perspectives*, 14(1), 129–139.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.
- Fernandez, R. M., et al. (2000). Social capital at work: Networks and employment at a phone center. *American Journal of Sociology*, 105(5), 1288–1356.
- Firdaus, K., et al. (2023). Evaluation of several factors that affect the learning outcomes of physical education. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 11(1), 27–36. <https://doi.org/10.13189/saj.2023.110104>
- Fiteriani, I., et al. (2023). E-modules with flip builder based on natural science process skills for Islamic elementary school students (Madrasah Ibtidaiyah). *AIP Conference Proceedings*. <https://doi.org/10.1063/5.0141398>



- Kamilati, N., et al. (2019). Developing the character of learning community at Madrasah Tsanawiyah in Bantul Yogyakarta: Islamic education in Nusantara perspective. *ADDIN*, 13(1), 1–34. <https://doi.org/10.21043/addin.v13i1.5414>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mahsusi, M., et al. (2023). Integrated application-based digital learning technology in successful learning activities during the pandemic. *Journal of Applied Engineering and Technological Science*<sup>1</sup> (JAETS), 4(2), 633–643. <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i2.1449>
- Miner, J. B. (2015). *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. Routledge.
- Muzaini, M. C., & Salamah, U. (2023). Pembentukan karakter siswa melalui pembelajaran pendidikan agama Islam di sekolah menengah pertama. *Jurnal At-Tarbiyyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 9(1), 82–99. <https://doi.org/10.54621/jiat.v9i1.574>
- Muzaini, M. C., et al. (2023). Integrasi keilmuan Islam Madrasah Ibtidaiyah dalam membentuk akhlak generasi emas. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 279–291. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8078786>
- Noe, R. A., et al. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Raihani, R., & Sari, D. N. (2023). The narratives of citizenship education teachers in Indonesian Islamic schools. *Citizenship Teaching & Learning*, 18(1), 101–118. [https://doi.org/10.1386/ctl\\_00112\\_1](https://doi.org/10.1386/ctl_00112_1)
- Sumarno, S., et al. (2023). The comparison analysis of teacher's learning effectiveness in realizing entrepreneurship skills of students. *International Journal of Instruction*, 16(2), 679–702. <https://doi.org/10.29333/iji.2023.16236a>
- Tondeur, J., et al. (2017). Seven perspectives on the link between information and communication technology and education. *Computers & Education*, 107, 286–287.
- UNESCO. (2018). *A global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2*. UNESCO Institute for Statistics.