

KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MIS SANANA: STUDI KASUS DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS PENDIDIKAN"

Maria Ipa

MIS Sanana, Maluku Utara

*Corresponding Email : mariaipa994@gmail.com

A B S T R A K:

Penelitian ini mengeksplorasi dampak kepemimpinan transformasional dan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kualitas pendidikan di MIS Sanana. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan pengembangan profesional yang berkelanjutan berkontribusi pada peningkatan motivasi guru dan prestasi siswa. Namun, tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan kurangnya keterlibatan beberapa guru dalam pengambilan keputusan masih perlu diatasi untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen SDM, Kualitas Pendidikan

A B S T R A C T:

This study explores the impact of transformational leadership and Human Resource Management (HRM) on the quality of education at MIS Sanana. The results indicate that inspirational leadership and continuous professional development contribute to increased teacher motivation and student achievement. However, challenges such as resource limitations and the lack of involvement from some teachers in decision-making still need to be addressed to achieve better educational quality.

Keywords: Leadership, HRM, Educational Quality.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang efektif dan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di setiap lembaga pendidikan, termasuk Madrasah Ibtidaiyah (MIS). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan seluruh anggota komunitas sekolah, termasuk guru, staf, dan siswa. (Adam et al., 2024) Di era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan semakin kompleks. Berbagai perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran sentral dalam merumuskan visi, misi, dan strategi yang mampu menjawab tantangan tersebut. (Syarif Umagapi. Adiyana Adam, 2023)

Visi dan misi yang jelas dan terarah menjadi panduan bagi seluruh kegiatan di sekolah. Kepala sekolah harus mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh anggota sekolah sehingga setiap individu merasa terlibat dan memiliki tanggung jawab untuk mencapainya. Selain itu, kepala sekolah juga perlu menyiapkan strategi yang tepat

dalam mengimplementasikan visi dan misi tersebut. Ini termasuk pengembangan kurikulum yang relevan, pemilihan metode pengajaran yang inovatif, dan penyediaan sumber daya yang memadai (Toisuta et al., 2023). Di MIS Sanana, keberhasilan dalam mengelola SDM berpengaruh langsung terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Pengelolaan SDM yang baik mencakup rekrutmen guru yang berkualitas, pelatihan dan pengembangan profesional, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Guru yang berkualitas dan terlatih dengan baik akan lebih mampu mengajar dengan efektif dan memberikan dampak positif terhadap siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk memastikan bahwa guru-guru di MIS Sanana mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Pelatihan ini tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga pengembangan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan. Dengan demikian, guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai mentor dan fasilitator bagi siswa. (Syarif Umagapi. Adiyana Adam, 2023)

Selain itu, kepala sekolah juga harus menciptakan budaya sekolah yang positif. Budaya sekolah yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar dan mengajar. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang terbuka, kolaborasi antaranggota sekolah, serta penghargaan terhadap prestasi dan usaha setiap individu. (Pardin. Adiyana Adam, 2023) Di MIS Sanana, kepala sekolah perlu mendorong partisipasi aktif dari semua pihak, termasuk siswa, dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan sekolah. Dengan melibatkan siswa dalam proses tersebut, mereka akan merasa lebih memiliki sekolah dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif. (Adiyana Adam et al., 2022)

Tantangan lain yang dihadapi oleh kepala sekolah di era digital adalah pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Teknologi informasi telah mengubah cara siswa belajar dan berinteraksi dengan materi pelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam kurikulum dan metode pengajaran. Ini termasuk penggunaan perangkat lunak pendidikan, platform pembelajaran online, dan alat komunikasi digital. Dengan memanfaatkan teknologi, proses pembelajaran dapat menjadi lebih menarik dan interaktif, sehingga meningkatkan keterlibatan siswa. (Adiyana Adam. Rusnagani, 2023) Namun, untuk mencapai hal ini, kepala sekolah perlu memastikan bahwa guru-guru di MIS Sanana memiliki keterampilan teknologi yang memadai. Pelatihan dalam penggunaan teknologi pendidikan harus menjadi bagian dari program pengembangan profesional yang ditawarkan kepada guru. (Adiyana Adam, 2023)

Kepemimpinan yang efektif juga mencakup kemampuan untuk mengelola perubahan. Di dunia pendidikan yang terus berubah, kepala sekolah harus siap menghadapi berbagai tantangan baru dan beradaptasi dengan cepat. Ini termasuk perubahan dalam kebijakan pendidikan, perkembangan kurikulum, dan kebutuhan siswa yang terus berkembang. (Sri Ihwani, Adiyana Adam, Asmawati Harun, 2023) Kepala sekolah di MIS Sanana perlu memiliki visi yang fleksibel dan mampu menyesuaikan strategi mereka sesuai dengan perkembangan yang terjadi. Selain itu, mereka juga harus

mampu mengelola resistensi terhadap perubahan yang mungkin muncul di kalangan guru atau staf.

Komunikasi yang efektif menjadi salah satu kunci dalam manajemen perubahan. Kepala sekolah perlu menjelaskan alasan di balik setiap perubahan yang dilakukan dan bagaimana perubahan tersebut akan membawa manfaat bagi siswa dan sekolah secara keseluruhan. Dengan komunikasi yang baik, kepala sekolah dapat membangun kepercayaan dan dukungan dari seluruh anggota sekolah (Salim et al., 2023).

Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga harus mampu mengelola konflik yang mungkin muncul di lingkungan sekolah. Konflik dapat terjadi antara guru, antara siswa, atau antara guru dan siswa. Kemampuan untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif sangat penting untuk menjaga suasana belajar yang positif. Kepala sekolah di MIS Sanana perlu mengembangkan keterampilan mediasi dan negosiasi untuk menangani konflik dengan baik. Di samping itu, kepala sekolah juga harus memperhatikan kesejahteraan guru dan staf. Kesejahteraan yang baik akan berdampak positif.

Kepemimpinan di lingkungan pendidikan tidak hanya berkaitan dengan pengambilan keputusan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan guru serta staf. Dalam konteks pendidikan, seorang pemimpin yang efektif harus mampu menciptakan suasana yang mendukung di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, meningkatkan kolaborasi antar guru, dan mendorong inovasi dalam pengajaran (Leithwood & Jantzi, 2000). Lingkungan yang positif ini sangat penting, karena dapat mempengaruhi tidak hanya semangat kerja guru, tetapi juga keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Ketika guru merasa didukung dan termotivasi, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mengembangkan metode pengajaran yang kreatif dan efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pengalaman belajar siswa.

Selain itu, manajemen SDM yang efektif berperan penting dalam pengembangan profesional guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa (Harris & Muijs, 2005). Pengembangan profesional ini meliputi berbagai kegiatan, seperti pelatihan, workshop, dan program mentoring yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru. Dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk terus belajar dan berkembang, kepala sekolah dapat memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan pendidikan yang terus berubah. Hal ini juga menciptakan budaya pembelajaran di dalam sekolah, di mana guru saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta saling mendukung dalam proses pengajaran.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan yang kuat dalam manajemen SDM juga mencakup pengelolaan konflik dan penciptaan komunikasi yang efektif di antara semua anggota tim. Ketika guru merasa nyaman untuk berbagi ide dan kekhawatiran mereka, ini dapat mengarah pada solusi yang lebih baik dan inovasi dalam praktik pengajaran. Selain itu, kepala sekolah yang mampu mendengarkan masukan dari guru dan staf akan lebih mampu mengambil keputusan yang bijaksana dan inklusif, yang pada akhirnya akan menciptakan rasa memiliki di antara semua pihak.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dan manajemen SDM yang baik bukan hanya tentang mencapai tujuan akademik, tetapi juga tentang membangun komunitas sekolah yang sehat dan kolaboratif. Ketika guru merasa diberdayakan dan terlibat, mereka lebih mungkin untuk berinvestasi dalam kesuksesan siswa mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memberikan perhatian yang serius terhadap aspek kepemimpinan dan manajemen SDM dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai hasil yang lebih baik bagi siswa.

MIS Sanana, sebagai salah satu lembaga pendidikan di Indonesia, diharapkan mampu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang diterapkan, tetapi juga oleh bagaimana kepala sekolah dan pengelola pendidikan mengelola dan memotivasi guru serta staf. Kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik kepemimpinan dan manajemen SDM di MIS Sanana serta implikasinya terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Analisis ini meliputi berbagai aspek, seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, strategi pengembangan profesional yang diimplementasikan, serta bagaimana komunikasi dan hubungan antaranggota tim di sekolah terbentuk. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi kepala sekolah dan pengelola pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di masa depan. Rekomendasi tersebut mungkin mencakup pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah, pengembangan program mentoring bagi guru baru, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil.

Selain itu, penelitian ini juga berpotensi untuk memberikan wawasan tentang bagaimana MIS Sanana dapat beradaptasi dengan tantangan pendidikan di era modern, seperti integrasi teknologi dalam pembelajaran dan kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan abad ke-21 di kalangan siswa. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi MIS Sanana, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan lain di Indonesia yang ingin meningkatkan kualitas pendidikan mereka melalui kepemimpinan dan manajemen SDM yang efektif.

Melalui pendekatan yang berbasis data dan analisis yang mendalam, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh kepala sekolah dan pengelola pendidikan di berbagai tingkatan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MIS Sanana dan lembaga pendidikan lainnya dapat dilakukan secara berkelanjutan dan terencana. Dengan fokus pada pengembangan SDM dan kepemimpinan yang efektif, diharapkan MIS Sanana dapat menjadi contoh bagi lembaga pendidikan lainnya dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis praktik kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia (SDM) di MIS Sanana serta implikasinya terhadap kualitas pendidikan. Lokasi penelitian ini terletak di Madrasah Ibtidaiyah Sanana, yang dipilih karena karakteristik uniknya yang dapat memberikan wawasan berharga mengenai dinamika kepemimpinan dan manajemen SDM dalam konteks pendidikan. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, beberapa guru, staf administrasi, dan siswa sebagai responden tambahan untuk mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif. Data akan dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, observasi partisipatif di lingkungan sekolah, serta pengumpulan dokumen terkait seperti rencana strategis dan laporan hasil belajar siswa.

Analisis data akan dilakukan secara tematik, di mana peneliti akan mentranskripsikan wawancara dan catatan observasi, kemudian mengkodekan data untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan praktik kepemimpinan dan manajemen SDM. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, peneliti akan menerapkan triangulasi dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber, serta meminta umpan balik dari responden mengenai temuan awal. Selain itu, penelitian ini akan mematuhi prinsip-prinsip etika, termasuk mendapatkan izin dari pihak sekolah, menjaga kerahasiaan identitas responden, dan menjelaskan tujuan penelitian kepada mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai praktik kepemimpinan dan manajemen SDM di MIS Sanana serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Praktik Kepemimpinan di MIS Sanana

Kepemimpinan transformasional di MIS Sanana terlihat jelas dari pendekatan kepala sekolah yang tidak hanya berfokus pada manajemen administratif, tetapi juga pada pengembangan hubungan interpersonal yang kuat dengan guru dan staf. Melalui gaya kepemimpinan ini, kepala sekolah berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi anggota timnya untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi dan misi sekolah. Dalam wawancara, banyak guru menyatakan bahwa mereka merasa didorong untuk berinovasi dalam metode pengajaran mereka, berkat dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah. Dukungan ini tidak hanya berupa bimbingan dalam aspek akademik, tetapi juga dalam hal pengembangan profesional, di mana kepala sekolah secara aktif mendorong guru untuk mengikuti pelatihan dan workshop yang relevan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, kepala sekolah berhasil menumbuhkan semangat kolaboratif di antara guru, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kualitas pengajaran di kelas.

Selain itu, partisipasi guru dalam pengambilan keputusan menjadi salah satu aspek penting dari kepemimpinan transformasional yang diterapkan di sekolah ini. Banyak guru melaporkan bahwa mereka merasa memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan dan praktik di sekolah. Hal ini tidak hanya

meningkatkan rasa memiliki terhadap kebijakan yang diterapkan, tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar di antara para guru. Ketika guru dilibatkan dalam proses tersebut, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk melaksanakan kebijakan yang telah disepakati, karena mereka merasa bahwa pendapat dan masukan mereka dihargai. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota tim. Ini menciptakan budaya sekolah yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Keterlibatan ini juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan, karena guru yang merasa terlibat cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan lebih responsif terhadap kebutuhan siswa.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di MIS Sanana merupakan aspek krusial yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah ini. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, sekolah mengedepankan kualifikasi akademik yang relevan serta pengalaman mengajar sebagai kriteria utama. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap guru yang bergabung memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif. Meskipun demikian, MIS Sanana menghadapi tantangan dalam menarik kandidat yang berkualitas, terutama di daerah dengan keterbatasan sumber daya manusia pendidikan. Persaingan dengan sekolah lain yang juga mencari guru berkualitas sering kali menjadi hambatan, sehingga kepala sekolah dan tim manajemen SDM perlu berinovasi dalam strategi rekrutmen, seperti menawarkan insentif yang menarik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memperkuat citra sekolah di masyarakat.

Selain itu, pengembangan profesional menjadi fokus utama dalam manajemen SDM di MIS Sanana. Sekolah secara rutin menyediakan pelatihan dan workshop bagi guru untuk meningkatkan kompetensi mereka, baik dalam aspek pedagogis maupun dalam penggunaan teknologi pendidikan. Hasil observasi menunjukkan bahwa guru yang mengikuti pelatihan ini merasa lebih percaya diri dalam mengajar dan lebih mampu menerapkan metode pembelajaran yang inovatif. Pelatihan yang relevan tidak hanya membantu guru menguasai konten kurikulum, tetapi juga memberikan mereka keterampilan untuk mengadaptasi metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa. Dengan demikian, pengembangan profesional yang berkelanjutan menjadi landasan penting dalam menciptakan budaya belajar yang dinamis di MIS Sanana, di mana guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu menginspirasi siswa untuk belajar secara aktif dan kreatif. Melalui pendekatan ini, sekolah berharap dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan yang baik, tetapi juga keterampilan yang siap pakai dalam menghadapi tantangan di masa depan.

3. Kualitas Pendidikan

Prestasi siswa di MIS Sanana telah menunjukkan peningkatan yang signifikan, terutama setelah penerapan kebijakan baru yang berfokus pada manajemen Sumber Daya

Manusia (SDM) dan kepemimpinan yang efektif. Data hasil belajar siswa, yang dikumpulkan dari berbagai ujian dan penilaian, menunjukkan bahwa siswa yang mendapatkan bimbingan dari guru yang terlatih dengan baik tidak hanya mencapai hasil yang lebih baik dalam ujian nasional, tetapi juga menunjukkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap materi pelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru sangat berpengaruh terhadap prestasi akademik siswa. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi guru, mereka dapat menerapkan metode pengajaran yang lebih inovatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa, sehingga menciptakan pengalaman belajar yang lebih bermakna dan efektif.

Selain itu, keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar juga mengalami peningkatan yang signifikan. Observasi di kelas menunjukkan bahwa siswa kini lebih aktif berpartisipasi dalam diskusi, kegiatan kelompok, dan berbagai aktivitas pembelajaran lainnya. Keterlibatan yang lebih tinggi ini berkontribusi pada peningkatan motivasi dan minat belajar mereka, yang merupakan faktor penting dalam proses pembelajaran yang sukses. Ketika siswa merasa terlibat dan memiliki peran aktif dalam pembelajaran, mereka cenderung lebih bersemangat untuk belajar dan lebih terbuka terhadap ide-ide baru. Hal ini juga menciptakan suasana kelas yang lebih dinamis dan interaktif, di mana siswa merasa nyaman untuk mengemukakan pendapat dan bertanya. Dengan demikian, kombinasi antara prestasi akademik yang meningkat dan keterlibatan siswa yang lebih aktif menciptakan sinergi yang positif dalam lingkungan belajar di MIS Sanana, yang pada akhirnya mendukung pengembangan karakter dan keterampilan siswa secara holistik.

Pembahasan

Pembahasan mengenai dampak kepemimpinan terhadap kualitas pendidikan di MIS Sanana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif. Penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Leithwood & Jantzi (2000), menegaskan bahwa kepemimpinan yang inspiratif mampu meningkatkan motivasi guru. Ketika guru merasa terinspirasi dan didukung, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada prestasi siswa. Dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan rasa memiliki di kalangan staf, tetapi juga mendorong kolaborasi yang lebih erat, menciptakan komunitas pendidikan yang saling mendukung.

Dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengembangan profesional, praktik yang baik di MIS Sanana terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Menurut Harris dan Muijs (2005), pengembangan profesional yang berkelanjutan merupakan kunci untuk meningkatkan keterampilan mengajar. Pelatihan yang diberikan kepada guru tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga berperan penting dalam menjaga motivasi dan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, pengembangan profesional yang efektif dapat menciptakan guru yang lebih percaya diri dan inovatif dalam metode pengajaran mereka.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara praktik kepemimpinan dan manajemen SDM dengan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Peningkatan kompetensi guru dan keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar berkontribusi pada peningkatan prestasi akademik siswa. Temuan ini sejalan dengan penelitian Creswell (2014), yang menunjukkan bahwa lingkungan belajar yang positif, ditambah dengan dukungan manajemen yang kuat, dapat meningkatkan hasil belajar siswa secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan manajemen SDM yang baik saling berkaitan dalam menciptakan kualitas pendidikan yang lebih tinggi.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi dalam praktik kepemimpinan dan manajemen SDM di MIS Sanana. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, yang mempengaruhi kemampuan sekolah untuk menarik dan mempertahankan guru yang berkualitas. Selain itu, meskipun ada upaya untuk melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, masih ada beberapa guru yang merasa kurang terlibat, yang dapat mengurangi efektivitas kolaborasi dan komitmen mereka terhadap kebijakan yang diterapkan.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, disarankan agar sekolah meningkatkan program rekrutmen dan seleksi untuk menarik kandidat yang lebih berkualitas. Selain itu, perlu adanya peningkatan dalam program pengembangan profesional yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, sehingga guru dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan pendidikan yang dinamis. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan juga perlu diperkuat dengan memberikan lebih banyak kesempatan bagi mereka untuk berkontribusi dalam perencanaan dan implementasi kebijakan sekolah. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kualitas pendidikan di MIS Sanana dapat terus meningkat dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan inklusif.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari pembahasan mengenai dampak kepemimpinan dan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kualitas pendidikan di MIS Sanana menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah telah berhasil menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan komitmen guru, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan prestasi akademik siswa. Pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi guru menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pengajaran, sehingga siswa dapat merasakan manfaat langsung dari metode pengajaran yang lebih inovatif dan efektif.

Meskipun terdapat kemajuan yang signifikan, tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan kurangnya keterlibatan beberapa guru dalam pengambilan keputusan tetap perlu diatasi. Oleh karena itu, rekomendasi untuk meningkatkan program rekrutmen, pengembangan profesional yang lebih terstruktur, serta memperkuat keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan sangat penting untuk diimplementasikan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan MIS Sanana dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan yang ditawarkan, menciptakan lingkungan belajar

yang inklusif, dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Fitrianto, A. R., Usman, A. H., Aksan, S. M., & Zaini, M. (2024). Evaluation of the Implementation of the Annual Conference of Education Culture and Technology (ACECT) 2022 Using the Model Outcome-Based Evaluation (OBE). *Education Spesialist. Journal Of Tinta Emas*, 2(1), 21–26. <https://doi.org/10.59535/es.v2i1.298>
- Adiyana Adam.Rusna gani. (2023). PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU MADRASAH TSANAWIYAH (REFLEKSI STUDI DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 TERNATE). In A (Ed.), *Buku* (1st ed., Issue 1). CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Adiyana Adam. (2023). INTEGRASI MEDIA DAN TEKNOLOGI DALAM PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM. *Amanah Ilmu*, 3(1), 13–23.
- Adiyana Adam, Asfianti Basama, Hadilla, M., & Sadek, I. (2022). Urgensi Pendidikan Islam dalam Pembentukan Akhlak Al-Kharimah Generasi Milenial di Desa Togoliua. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 155–161. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6640438>
- Creswell, J. W. (2014). "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches." *SAGE Publications*.
- Harris, A., & Muijs, D. (2005). "Improving Schools Through Teacher Leadership." *Berkshire: Open University Press*.
- Harris, A., & Muijs, D. (2005). *Improving Schools Through Teacher Leadership*. Open University Press.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). "The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school." *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). *Transformational Leadership Effects: A Replication. School Effectiveness and School Improvement*, 11(4), 400–421. <https://doi.org/10.1076/sesi.11.4.400.31632>
- Merriam, S. B. (2009). "Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation." *Jossey-Bass*.
- Pardin.Adiyana Adam. (2023). Number Head Together Cooperative Learning Model to Improve Student Learning Quality at Madrasah Aliyah Negeri Pulau Taliabu Model Pembelajaran Kooperatif Number Head Together untuk. *Socio-Economic and Humanistic Aspects for Township and Industry*, 1(1), 110–119.
- Salim, R., Adam, A., Silawane, N., Riskia, R., Mayabubun, Y., Dahlan, A., Ternate, I., & Utara, M. (2023). Tingkat Keberhasilan Pembelajaran di Perguruan Tinggi: (Analisis Metode Diskusi untuk Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis). *JUANGA: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 9(02), 83–94. <https://doi.org/10.59115/juanga.v9i0>
- Sri Ihwani, Adiyana Adam, Asmawati Harun, N. D. H. Y. (2023). Analisis Perbandingan Terhadap Hasil Belajar PAI Mahasiswa Lulusan Madrasah Aliyah Dan Sekolah Umum (Studi Komparasi Pada Prodi PAI Fak.Tarbiyah Ilmu Keguruan IAIN

- Ternate) Sri. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 9(3), 432–438.
- Syarif Umagapi. Adiyana Adam. (2023). PENTINGNYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN. *Jurnal Pasifik Pendidikan*, 02(03), 22.
- Toisuta, N., Adam, A., Wolio, S., & Umasugi, S. D. (2023). Manajemen Program Penguatan Pendidikan Karakter Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Ternate Nadira. *Amanah Ilmu*, 3, 87–100.