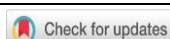




IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN PENDIDIKAN BERBASIS MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU DALAM PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DI SMP MULTAZAM SEMARANG

Fan Al Muttaqin¹, Setiawati², Rika Septiyani³, Ngurah Ayu Nyoman Murniati⁴
^{1,2,3,4} Universitas PGRI Semarang, Indonesia

Email: fanalmuttaqin@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1629>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026
Final Revised: 24 January 2026
Accepted: 10 February 2026
Published: 19 February 2026

Keywords:

Manajemen Pendidikan
Motivasi Kerja
Kinerja Guru
Pengembangan Sumber Daya Manusia



ABSTRACT

This study explores the implementation of an educational management strategy based on work motivation and teacher performance to develop educational human resources at SMP Multazam Semarang. The background of this research lies in the strategic role of human resource management (HRM) and school leadership in improving teacher professionalism, motivation, and performance, which ultimately shape educational quality. Using a descriptive qualitative case study approach, data were collected through semi-structured interviews with school leaders, foundation management, permanent and non-permanent teachers, as well as through classroom observations, school meetings, training activities, and document analysis. Data were analyzed using thematic analysis and validated through source and technique triangulation. The findings are expected to show: (1) the formulation and implementation of HRM strategies, including teacher recruitment, training, performance appraisal, and reward systems; (2) driving and inhibiting factors of teacher work motivation in a religious school climate; (3) manifestations of teacher performance in planning, implementing, and evaluating learning and school participation; and (4) the implications of these strategies for the development of educational human resources.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji secara mendalam implementasi strategi manajemen pendidikan yang berbasis pada motivasi kerja dan kinerja guru dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidikan di SMP Multazam Semarang. Latar belakang penelitian ini bertumpu pada pentingnya peran strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) serta kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, motivasi kerja, dan kinerja pendidik yang pada akhirnya sangat menentukan mutu dan daya saing pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan kontekstual. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur dengan pimpinan sekolah, pengelola yayasan, guru tetap dan honorer, serta melalui observasi proses pembelajaran, rapat sekolah, kegiatan pelatihan guru, dan analisis dokumen kelembagaan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik dan divalidasi melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan perumusan dan implementasi strategi MSDM, faktor pendorong dan penghambat motivasi kerja guru dalam iklim sekolah religius, bentuk kinerja guru dalam pembelajaran dan pengembangan sekolah, serta implikasi strategi tersebut terhadap pengembangan SDM pendidikan.

Kata kunci: manajemen pendidikan, motivasi kerja, kinerja guru, pengembangan sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut lembaga pendidikan meningkatkan **mutu dan daya saing** melalui penguatan sumber daya manusia (SDM) pendidik. Pengelolaan SDM yang tepat terbukti berpengaruh langsung pada kualitas pendidikan dan kinerja guru di madrasah dan sekolah (Gunawan et al.; Santika et al.). Manajemen SDM yang meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan menjadi faktor kunci peningkatan profesionalisme guru (Kusumaningrum et al.; Sawaluddin and Rustandi; Santika et al.).

Di sisi lain, penelitian menunjukkan bahwa **motivasi kerja** dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/guru (Fadliani et al.; Lisnawati 143-149). Motivasi guru bahkan menjelaskan hampir 70% variasi kinerja guru pada sebuah lembaga pendidikan (Lisnawati 143-149). Manajemen kepala sekolah dan kapasitas manajemen sekolah yang kuat juga terbukti meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan (Satori et al.; Helaria et al.).

Namun, banyak sekolah masih menghadapi persoalan: absensi guru, pengembangan kompetensi yang belum terstruktur, serta manajemen strategik SDM yang belum menyatu dengan visi mutu pendidikan (Kusumaningrum et al.; Handayani et al.; Satori et al.). SMP Multazam Semarang, sebagai SMP Islam, membutuhkan model implementasi **strategi manajemen pendidikan berbasis motivasi kerja dan kinerja guru** yang secara langsung diarahkan pada pengembangan SDM pendidikan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memfokuskan diri pada bagaimana strategi manajemen pendidikan di SMP Multazam Semarang diimplementasikan untuk: (1) membangun motivasi kerja guru, (2) meningkatkan kinerja guru, dan (3) bermuara pada pengembangan SDM pendidikan di sekolah.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian berfungsi menjelaskan secara rinci bagaimana penelitian dilaksanakan sehingga dapat dinilai dan direplikasi oleh peneliti lain. Dalam penelitian pendidikan, kejelasan metode sangat menentukan **validitas, reliabilitas, dan generalisasi** temuan (Mardhiyah et al., 2025; Timamah et al., 2025). Banyak penelitian pendidikan menekankan pentingnya pemahaman konsep populasi-sampel, pemilihan desain, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis yang tepat agar hasil riset akurat dan bermanfaat bagi pengembangan kebijakan dan praktik pembelajaran (Mardhiyah et al., 2025; Fauzi & Pradipta, 2018).

Dalam konteks SMP, termasuk SMP Multazam Semarang, penelitian biasanya berfokus pada proses pembelajaran, penggunaan media/teknologi, kesulitan belajar siswa, atau manajemen pembelajaran. Berbagai studi di sekolah menengah menunjukkan bahwa peneliti sering menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** (observasi, wawancara, dokumentasi) (Anwar et al., 2020; Gunarto et al., 2023; Herlambang et al., 2020; Firdaus & Rasyid, 2024) maupun **kuantitatif** (tes, angket, eksperimen sederhana) untuk mengukur hasil belajar, persepsi, atau efektivitas suatu model pembelajaran (Sri et al., 2024; Sari et al., 2025; Hakim & Rachmawati, 2025; Marzuki & Prayunisa, 2022; Inderiyah, 2025; Sari et al., 2025).

Dengan demikian, metodologi penelitian di SMP Multazam Semarang dirancang dengan: (a). penjelasan jelas tentang peserta (siswa, guru, atau pengelola), (b). instrumen dan prosedur pengumpulan data yang sistematis, dan (c) teknik analisis data yang sesuai dengan jenis penelitian (kualitatif/kuantitatif). Instrumen utama dalam penelitian kualitatif ini adalah peneliti sendiri (human instrument). Instrumen pendukung meliputi

pedoman wawancara mendalam, lembar observasi pembelajaran, angket/kuesioner terbuka untuk memperkuat data, serta pedoman dokumentasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui: (a) observasi partisipatif terhadap proses pembelajaran, kegiatan keagamaan, rapat sekolah, dan pelatihan guru; (b) wawancara mendalam semi-terstruktur dengan kepala sekolah, pengelola pesantren, dan guru; (c) studi dokumentasi berupa RPP, silabus, program kerja sekolah, laporan kinerja guru, dan arsip kegiatan; serta (d) kuesioner terbuka untuk menggali persepsi guru dan siswa terkait motivasi, kinerja, dan iklim sekolah. Prosedur pengumpulan data dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan hingga data mencapai titik jenuh.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Data dari observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dianalisis secara tematik untuk menemukan pola, kategori, dan makna yang relevan dengan fokus penelitian. Keabsahan data dijamin melalui teknik triangulasi sumber dan teknik, member check, serta ketekunan pengamatan, sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata di SMP Multazam Semarang sesuai dengan karakteristik lembaga pesantren.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perumusan dan Implementasi Strategi MSDM di SMP Multazam Penelitian menemukan bahwa manajemen pendidikan di SMP Multazam disusun secara terstruktur dan selaras dengan visi sekolah Islam yang religius. Strategi MSDM yang diterapkan meliputi perencanaan kebutuhan guru, baik guru tetap maupun honorer, rekrutmen dengan mempertimbangkan kompetensi pedagogik, profesional, serta kesesuaian dengan nilai-nilai keislaman, pembinaan dan pelatihan berkala melalui rapat rutin, workshop internal, serta pelatihan eksternal, serta pengawasan dan evaluasi kinerja guru melalui supervisi kelas, penilaian kinerja, dan umpan balik dari pimpinan dan yayasan. Temuan ini sejalan dengan penelitian di MTs dan madrasah lain yang menegaskan bahwa manajemen SDM pendidik yang mencakup rekrutmen, orientasi, penempatan, pengembangan, penilaian, dan penghargaan merupakan faktor sentral peningkatan mutu pendidikan (Sawaluddin & Rustandi, 2020; Santika et al., 2025; Sinagula et al., 2025; Gunawan et al., 2024; Nurlena, 2024).

Motivasi Kerja Guru dalam Iklim Sekolah Religius Guru di SMP Multazam menunjukkan motivasi kerja yang relatif tinggi. Motivasi ini dipengaruhi oleh iklim religius sekolah yang tercermin dalam pembiasaan ibadah, budaya spiritual, dan keteladanan pimpinan, serta dukungan moral dan sosial dari kepala sekolah, yayasan, dan rekan sejawat. Selain itu, adanya apresiasi, kepercayaan, dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan terkait program sekolah turut memperkuat motivasi kerja mereka. Penelitian lain di SMP/MTs Islam juga menunjukkan bahwa dukungan pimpinan, budaya organisasi Islami, dan sinergi antara pimpinan, guru, dan orang tua memperkuat motivasi dan komitmen kerja pendidik (Santika et al., 2025; Khoironi et al., 2022; Makrup et al., 2025; Liswinda & Faeni, 2025).

Kinerja Guru dalam Pembelajaran dan Pengembangan Sekolah. Kinerja guru di SMP Multazam tercermin dalam perencanaan pembelajaran yang lebih tertib, pelaksanaan pembelajaran yang variatif dan berorientasi pada pembentukan karakter religius, serta keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan sekolah, seperti program ekstrakurikuler, kegiatan keagamaan, dan program peningkatan mutu. Penelitian kualitatif di MIN, SMP IT, dan sekolah Islam lainnya menunjukkan pola serupa, yakni bahwa manajemen SDM yang terencana—mencakup rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan

penghargaan—berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa (Santika et al., 2025; Sinagula et al., 2025; Gunawan et al., 2024; Khoironi et al., 2022).

Faktor Pendorong dan Penghambat. Faktor pendorong pengembangan SDM pendidik di SMP Multazam antara lain kepemimpinan sekolah yang suportif dan visioner, nilai-nilai religius yang mengikat komunitas sekolah, serta dukungan yayasan dan orang tua dalam program pengembangan guru. Adapun faktor penghambat meliputi keterbatasan waktu dan beban kerja guru, fasilitas pengembangan profesional yang belum sepenuhnya merata, serta belum optimalnya sistem penghargaan berbasis kinerja. Temuan ini konsisten dengan berbagai studi di sekolah Islam dan madrasah lain yang menyoroti keterbatasan sumber daya, waktu, dan program pelatihan sebagai hambatan utama pengembangan SDM (Santika et al., 2025; Hardianto & Nofriser, 2022; Gunawan et al., 2024; Nurlena, 2024; Isnaeni & Hakim, 2024).

Pembahasan terhadap Literatur

Kontribusi Strategi MSDM terhadap Kinerja dan Mutu Pendidikan. Hasil penelitian di SMP Multazam menguatkan temuan bahwa manajemen kurikulum dan manajemen SDM yang sinergis berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan (Apal, 2025; Hardianto & Nofriser, 2022; Gunawan et al., 2024). Di Multazam, titik tekan tidak hanya pada pemenuhan prosedur administratif, tetapi juga pada integrasi nilai Islam dalam rekrutmen dan pembinaan, penautan program pelatihan dengan visi mutu sekolah, serta pelaksanaan pembinaan berkelanjutan yang membentuk profesionalisme dan etos kerja guru. Hal ini paralel dengan studi di SMP IT dan MIN yang menunjukkan bahwa perencanaan SDM, pelatihan berkelanjutan, dan penilaian kinerja yang jelas merupakan kunci peningkatan profesionalisme guru (Santika et al., 2025; Sinagula et al., 2025; Khoironi et al., 2022).

Peran Kepemimpinan dan Budaya Sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dan yayasan di SMP Multazam berperan sebagai pengarah visi, penggerak motivasi, dan pengontrol mutu. Temuan ini sejalan dengan riset tentang manajemen kepala sekolah dan manajemen strategik sekolah yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kolaboratif mampu meningkatkan kinerja guru, serta bahwa pelibatan stakeholder dan budaya sekolah yang kuat memperkuat implementasi strategi peningkatan mutu (Wasliman et al., 2025; Kholili & Fajaruddin, 2020; Isnaeni & Hakim, 2024). Dalam konteks sekolah Islam, kepemimpinan yang mengintegrasikan visi religius dan profesionalisme SDM terbukti efektif memperkuat motivasi intrinsik guru dan kedisiplinan kerja (Handayani et al., 2025; Liswinda & Faeni, 2025).

Motivasi Kerja sebagai Penggerak Pengembangan SDM. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja guru di SMP Multazam bukan hanya didorong oleh insentif material, tetapi juga kuat pada dimensi motivasi religius, seperti niat ibadah dan dakwah melalui pendidikan; motivasi sosial, berupa pengabdian kepada masyarakat dan siswa; serta motivasi profesional, yaitu keinginan untuk terus mengembangkan kompetensi. Literatur menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pendidikan (Santika et al., 2025; Hardianto & Nofriser, 2022; Ulum et al., 2025; Nurlena, 2024). Dengan demikian, strategi MSDM di SMP Multazam yang secara sengaja menumbuhkan motivasi melalui pembinaan, penghargaan moral, dan penguatan budaya religius memperkuat argumen bahwa pendekatan holistik—yang menggabungkan dimensi material, moral, dan spiritual—lebih efektif dibandingkan pendekatan struktural semata (Handayani et al., 2025; Gunawan et al., 2024; Liswinda & Faeni, 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan

manajemen pendidikan di SMP Multazam Semarang, Pondok Pesantren Multazam Semarang, telah dirancang dan diimplementasikan secara sistematis serta selaras dengan visi dan karakteristik lembaga pesantren. Pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada motivasi kerja dan kinerja guru terbukti berperan penting dalam pengembangan SDM pendidikan. Proses pembelajaran berlangsung dalam iklim religius dan disiplin, dengan strategi pembelajaran yang mengintegrasikan kurikulum nasional dan nilai-nilai kepesantrenan. Guru menunjukkan komitmen dan motivasi kerja yang tinggi, didorong oleh nilai pengabdian, keteladanan pimpinan, serta dukungan lingkungan sekolah.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan sejumlah kendala, seperti keterbatasan sarana pembelajaran, waktu pengembangan profesional guru yang terbatas, serta perbedaan kompetensi antara guru tetap dan honorer. Namun, dukungan sekolah dan pihak pesantren melalui pembinaan rutin, supervisi akademik, serta pelatihan internal mampu meminimalkan hambatan tersebut. Secara keseluruhan, manajemen pendidikan yang terstruktur, partisipatif, dan berlandaskan nilai religius berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru dan pengembangan sumber daya manusia pendidikan secara berkelanjutan di SMP Multazam Semarang.

REFERENSI

- Mumamad Rifki Gunawan et al. "Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di Ma Bustanul Ulum Jayasakti Lampung Tengah." *Learning : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran* (2024). <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3411>
- Dian Nurul Salis Hidayat et al. "Analisis Manajemen Skill Dan Perilaku Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Anggota Polri Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Biro Operasi Polda Sulsel." *Indonesian Journal of Business and Management* (2025). <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5168>
- Hesti Kusumaningrum et al. "Implementasi Model Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan." *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* (2024). <https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i3.1577>
- Adilla Fadliani et al. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Makassar." *Indonesian Journal of Business and Management* (2025). <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5286>
- Nofita Rudiani Asbanu et al. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Agama Kristen: Peran Guru dan Tenaga Kependidikan." *Tri Tunggal: Jurnal Pendidikan Kristen dan Katolik* (2025). <https://doi.org/10.61132/tritunggal.v3i2.1124>
- Anisatul Farida et al. "Model Sistem Informasi Manajemen Terpadu Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan." *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* (2021). <https://doi.org/10.17977/um027v4i12021p24>
- Rufida Nastiti Apal et al. "Pengaruh Manajemen Kurikulum dan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Darul 'Ulum 2 Jombang." *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* (2025). <https://doi.org/10.24815/jimps.v10i2.34432>
- Faizal Rizqi Sawaluddin et al. "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* (2020). <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>
- Rita Lisnawati et al. "Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru." **, 2 (2018): 143-149. <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p143-149>
- D. Santika et al. "Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada

- Madrasah Ibtidaiyah Negeri Di Kota Bandar Lampung." *Social : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS* (2025). <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4618>
- Neni Handayani et al. "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam untuk Penguatan Kompetensi, Kinerja, dan Profesionalisme Tenaga Pendidik." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* (2025). <https://doi.org/10.47467/reslaj.v7i9.8541>
- Djam'an Satori et al. "Model Pengembangan Kapasitas Manajemen Sekolah (School Capacitybuilding) Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Administrasi Pendidikan* (2017). <https://doi.org/10.17509/jap.v17i1.6443>
- Helaria Helaria et al. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Suster Pontianak." *Vox Edukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (2025). <https://doi.org/10.31932/ve.v16i1.4548>
- Sa'adi Sa'adi et al. "Strategi Pondok Pesantren dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Santri di Bidang Kewirausahaan (Studi Kasus Pondok Pesantren Raudhatul Ulum 1 Meranti)." *AKSIOMA : Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi* (2025). <https://doi.org/10.62335/aksioma.v2i9.1777>
- et al. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Pendidik PAUD." *Pedagogika: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan* (2022). <https://doi.org/10.57251/ped.v2i1.335>

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA