

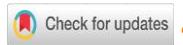


UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2 KOTA MALANG

Syarifah¹, Ratu Meisya Maymanah², Rahma Raudah³,

^{1,2,3} Universitas Darussalam Gontor, Indonesia

Email: ratumeisyamaymanah47@student.pai.unida.gontor.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.824>

Sections Info

Article history:

Submitted: 17 October 2025

Final Revised: 20 October 2025

Accepted: 25 November 2025

Published: 21 December 2025

Keywords:

State Elementary Madrasah

Quality of Education

Human Resources

Principal's Efforts



ABSTRACT

One of the principal's responsibilities in improving the quality of education is realized through efforts to develop the quality of teaching staff. This improvement covers aspects of pedagogical, personal, social, and professional competence. In the world of education, improving the quality of teachers plays an important role in producing outstanding students and creating an effective learning process. This study employs a qualitative method with an intrinsic case study design, focusing on the strategies implemented by the principal of State Elementary School 2 in Malang City to enhance human resource quality. Data collection techniques were conducted through in-depth interviews, limited participatory observation, and document analysis (school profiles, work plans, decision letters, meeting minutes, as well as official publications from the Ministry of Religious Affairs and the school's website). The findings of this study indicate that: (1) strategies for improving teacher quality are implemented through various programs such as training, workshops, seminars, lesson studies, internal Subject Teacher Meetings (MGMP), and the use of digital technology; (2) there are supporting factors as well as obstacles that influence the process of improving human resource quality at MIN 2 Kota Malang; (3) The efforts undertaken by the school principal have yielded tangible results and significantly impacted the quality of human resources at the madrasah.

ABSTRAK

Tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan salah satunya diwujudkan melalui upaya pengembangan kualitas tenaga pendidik. Peningkatan tersebut mencakup aspek kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam dunia pendidikan, peningkatan kualitas guru memiliki peranan penting guna melahirkan peserta didik yang unggul serta menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik yang menitikberatkan pada strategi kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kota Malang dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif terbatas, serta telaah dokumen (profil madrasah, rencana kerja, surat keputusan, notulen rapat, hingga publikasi resmi Kemenag maupun laman madrasah). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) strategi peningkatan mutu guru dilaksanakan melalui berbagai program seperti pelatihan, workshop, seminar, lesson study, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) internal, serta pemanfaatan teknologi digital; (2) terdapat faktor pendukung sekaligus hambatan yang memengaruhi proses peningkatan mutu SDM di MIN 2 Kota Malang; (3) upaya yang dijalankan kepala sekolah memberikan hasil nyata dan berdampak signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di madrasah tersebut.

Kata kunci: Madrasah Ibdiiyah Negeri, Mutu dan Kualitas Pendidikan, Sumber Daya Manusia, Upaya Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor fundamental dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Dalam konteks pendidikan formal, sekolah berperan sebagai lembaga utama yang tidak hanya bertugas mengembangkan kecerdasan intelektual peserta didik, tetapi juga membina mereka agar tumbuh secara seimbang dalam dimensi moral, sosial, dan spiritual.(Yanti, 2023)

Kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinan dan pengelolaan lembaga pendidikan. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yang menegaskan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial, kepribadian, supervisi, sosial, serta kewirausahaan sebagai landasan untuk mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkesinambungan.(Munawwarah et al., 2024)

Dalam pandangan manajemen pendidikan, seorang kepala sekolah tidak sekedar memiliki peran sebagai pengelola, melainkan juga sebagai penggerak utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan mencakup guru, tenaga pendidikan, dan staf administrasi yang secara kolektif memberikan sumbangsih terhadap mutu pembelajaran. Upaya ini memerlukan strategi yang terencana, implementasi yang efektif, serta evaluasi yang berkesinambungan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Kepala sekolah dituntut mampu mengoptimalkan berbagai potensi yang ada, memanfaatkan sumber daya secara efektif, dan mengatasi hambatan yang muncul dalam proses peningkatan mutu.(Khotimah & Noor, 2024)

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Kota Malang sebagai salah satu madrasah ibtidaiyah negeri memiliki komitmen untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Namun, seperti halnya lembaga pendidikan lainnya, madrasah ini juga menghadapi tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia, baik dari segi kompetensi, profesionalisme, maupun adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan kebijakan pendidikan terbaru. Peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam merumuskan strategi, menggerakkan seluruh komponen sekolah, dan memastikan mutu sumber daya manusia meningkat sesuai standar yang diharapkan.(Zachary & Fathoni, 2024)

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan studi kasus yang memanfaatkan data daring pada lembaga pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Kota Malang. Fokus kajian diarahkan pada tiga aspek utama, yaitu: strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia, faktor yang mendukung maupun menghambat proses peningkatan mutu tersebut, serta hasil atau dampak yang muncul dari langkah-langkah kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia di MIN 2 Kota Malang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik yang berfokus pada upaya kepala MIN 2 Kota Malang dalam meningkatkan mutu dan kualitas SDM. Lokasi penelitian berada di MIN 2 Kota Malang.

Subjek penelitian dipilih secara purposive, meliputi kepala madrasah, wakil kepala, tim penjaminan mutu, guru senior maupun baru, serta tenaga kependidikan. Data diperoleh melalui proses studi kasus yang bersumberkan berita dari media online, laman website sekolah, jurnal yang relevan, serta studi dokumen (profil madrasah, rencana kerja, SK, notulen, berita resmi Kemenag/laman madrasah).

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, *member checking*, *peer debriefing*, dan *audit trail*. Pertimbangan etika diterapkan melalui persetujuan sadar partisipan, anonimisasi, serta penggunaan data hanya untuk kepentingan akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa strategi yang dijalankan kepala sekolah MIN 2 Kota Malang dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dilaksanakan secara sistematis dan memberikan hasil nyata berupa peningkatan kompetensi guru, tenaga kependidikan, serta kualitas proses pembelajaran. Berdasarkan proses studi kasus melalui berita online dan jurnal yang relevan, diperoleh temuan bahwa kepala sekolah Nanang Sukmawan, S.Pd., M.Pd.I., berhasil mengimplementasikan strategi pengembangan SDM melalui program pelatihan, workshop, penguatan karakter, serta pemanfaatan teknologi digital.

Pertama, program peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan rutin seperti workshop SDM guru, diklat jurnalistik, sosialisasi program madrasah, dan lesson study terbukti mampu meningkatkan keterampilan pedagogik serta profesionalisme guru. Hal ini sejalan dengan laporan JatimTimes yang menegaskan bahwa MIN 2 Kota Malang menargetkan peningkatan kualitas guru sebagai prioritas utama dalam tahun ajaran baru, dengan menekankan pentingnya inovasi pembelajaran dan adaptasi terhadap era digital.

Kedua, kepemimpinan kepala sekolah yang visioner tercermin dari orientasi kebijakan yang tidak hanya menekankan pada prestasi akademik, tetapi juga pada penguatan karakter siswa dan kesiapan digital madrasah. Hasil observasi menunjukkan bahwa pendekatan ini berdampak pada terciptanya suasana pembelajaran yang lebih aktif, partisipatif, serta selaras dengan kebutuhan perkembangan teknologi pendidikan.

Ketiga, hasil implementasi program pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Para guru yang semula cenderung menggunakan metode ceramah kini mulai beralih pada pendekatan berbasis proyek, diskusi, dan studi kasus. Perubahan ini menghasilkan peningkatan keterlibatan siswa dalam proses belajar, serta memperbaiki capaian prestasi akademik.

Keempat, adanya sinergi antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan melahirkan budaya kolaborasi yang lebih kuat. Program pelatihan dan workshop bukan hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga menjadi wadah refleksi, diskusi, dan pertukaran pengalaman antarguru. Kondisi ini menciptakan iklim kerja yang lebih harmonis serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru.

Kelima, hasil penelitian juga menemukan adanya kendala berupa perbedaan tingkat motivasi dan kesiapan guru dalam mengembangkan diri. Sebagian guru masih menghadapi kesulitan dalam mengoptimalkan pemanfaatan sarana digital dan menjaga konsistensi profesionalisme. Namun, faktor pendukung seperti fasilitas sekolah yang memadai, dukungan Kementerian Agama, serta motivasi berkelanjutan dari kepala sekolah mampu mengurangi hambatan tersebut.

Secara keseluruhan, hasil studi kasus ini menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah MIN 2 Kota Malang berhasil mendorong peningkatan mutu dan kualitas SDM secara signifikan. Peningkatan kompetensi guru, penguatan budaya kolaborasi, serta integrasi pendidikan karakter dan teknologi menjadi pilar utama yang memperkuat mutu madrasah dan membawa dampak positif terhadap pencapaian prestasi akademik peserta didik.

Pembahasan

Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu dan Kompetensi SDM di MIN 2 Kota Malang

Strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Kota Malang dilaksanakan melalui berbagai langkah yang terintegrasi serta berkesinambungan. Sebagai figur sentral dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah memegang peranan penting dalam merancang sekaligus mengelola kebijakan yang berorientasi pada pengembangan kapasitas guru, tenaga kependidikan, maupun staf administrasi. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme serta memperkuat daya saing seluruh unsur SDM di madrasah.(Hulkin & Shaleh, 2024)

Sebagai kepala MIN 2 Kota Malang, Nanang Sukmawan, S.Pd., M.Pd.I merumuskan berbagai strategi yang juga dijadikan sebagai kebijakan sekolah untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di madrasah. Salah satu fokus utama dari upaya tersebut adalah pengembangan kompetensi profesional guru serta tenaga kependidikan. Upaya ini diwujudkan melalui berbagai program, antara lain pelatihan, workshop, seminar, lesson study, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) internal, serta optimalisasi penggunaan teknologi digital.

Kegiatan pelatihan, workshop, serta seminar diselenggarakan secara rutin dengan menghadirkan beragam tema dan materi, seperti Diklat Jurnalistik bersama Radar Malang, Sosialisasi Program Madrasah dan Pembentukan Paguyuban Kelas, Workshop Peningkatan SDM Guru, dan lain-lain. Melalui kegiatan ini, diharapkan kompetensi pedagogik serta profesionalisme guru dan tenaga kependidikan dapat terus meningkat. Dengan cara tersebut, kepala sekolah menyediakan ruang bagi guru dan tenaga kependidikan untuk senantiasa mengembangkan diri secara profesional.(Solechan et al., 2024)

Kedua, melalui kepemimpinan yang visioner dan fungsional. Kepala sekolah Nanang Sukmawan, S.Pd.,M.Pd.I menegaskan mengenai pentingnya penguatan karakter dan sarana digital madrasah sebelum fokus pada peningkatan prestasi akademik dan kualitas lulusan. Strategi ini mencerminkan upaya kepala sekolah yang berorientasi pada hal jangka panjang dan adaptif terhadap tuntutan era digital sebuah implikasi penting agar madrasah tetap relevan dan progresif.

Ketiga, melalui komitmen terhadap profesionalisme guru. Menurut Nurul Istiqomah selaku Kepala Sub Bagian (Kasubag) Tata Usaha Kementerian Agama Kota Malang, guru merupakan ujung tombak pendidikan dan guru harus terus belajar untuk menciptakan pembelajaran relevan di era digital. Hal ini tentunya mempertegas bahwa kepala sekolah, guru serta tenaga kependidikan harus senantiasa melakukan pengembangan terhadap profesionalitas yang berkelanjutan sebagai inti dari strategi penguatan kualitas pendidik.(Firdaus, 2024)

Keempat, dengan perencanaan yang berkelanjutan dan menyeluruh, Kepala Seksi Pendidikan Madrasah (Kasi Pendma) Kementerian Agama Kota Malang, Abdul Mughni, menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia bukan sekadar formalitas, melainkan sebuah proses berkesinambungan yang mencakup aspek manajerial hingga personal.. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan strategis yang ditempuh kepala sekolah mencakup perencanaan terstruktur, pelaksanaan berkelanjutan, dan pengembangan personal.

Kelima, melalui integrasi pendidikan karakter dan akademik. MIN 2 Kota Malang memperkuat pembinaan karakter peserta didik dan sarana pendidikan digital, sebagai

pondasi untuk fokus pada prestasi akademik dan kualitas lulusan. Hal ini merupakan strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk menyelaraskan aspek karakter dan teknologi.

Aspek Penunjang dan Kendala Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kualitas SDM di MIN 2 Kota Malang

Kepala sekolah memegang peran yang sangat penting sebagai pemimpin, karena ia terlibat secara langsung dalam perencanaan sekaligus pelaksanaan berbagai program pendidikan di lingkungan sekolah.(Sutikno et al., 2022) Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kapasitas serta kebijakan kepala sekolah sebagai figur sentral dalam kepemimpinan pendidikan. Posisi ini memiliki peran strategis karena kepala sekolah tidak hanya bertugas mengelola seluruh sumber daya yang tersedia, tetapi juga membangun kerja sama dengan para pendidik untuk memastikan peserta didik dapat mencapai tujuan pembelajaran secara optimal.

Guru adalah sebuah pekerjaan yang bertanggung jawab untuk mempersiapkan individu agar siap menghadapi pembangunan bangsa demi mengisi kemerdekaan. Dengan segala potensi dan usaha yang ada padanya, guru mengatur proses pembelajaran untuk siswa-siswanya.(Sopian, 2021) Oleh karena itu, wajar jika kita menganggap guru sebagai salah satu faktor penting dalam kemajuan bangsa di masa depan. Bayangkan jika guru tidak menjalankan perannya dengan baik, negara dan bangsa ini akan tertinggal dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Beragam persoalan di sektor pendidikan hingga saat ini masih memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak. Salah satu isu yang menonjol adalah kualitas tenaga pendidik yang belum sepenuhnya memenuhi standar, disertai dengan permasalahan kesejahteraan guru. Kompleksitas tersebut memperlihatkan bahwa mutu dan kompetensi guru masih menjadi kendala utama, yang tercermin dari ketidaksesuaian bidang ajar dengan latar belakang pendidik serta rendahnya tingkat profesionalisme sebagian tenaga pengajar.(Basri & Suryana, 2023)

Masih dijumpai sejumlah guru yang belum memiliki dorongan dan motivasi untuk mengembangkan diri, meningkatkan profesionalisme, maupun memperbarui pengetahuan secara konsisten dan berkelanjutan. Walaupun sebagian pendidik di Indonesia berupaya meningkatkan jabatan serta aktif mengikuti pelatihan singkat yang difasilitasi berbagai lembaga pendidikan, tidak sedikit pula yang kurang terdorong, minim motivasi, dan lemah dalam dorongan internal untuk mengembangkan karier sebagai seorang pendidik.(Leonard, 2016) Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor penghambat dalam upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sekolah. Temuan ini terlihat dalam pola manajemen yang diterapkan di MIN 2 Kota Malang, khususnya terkait langkah-langkah peningkatan mutu SDM yang diinisiasi oleh kepala sekolah, Nanang Sukmawan, S.Pd., M.Pd.I.

Kendala dalam mewujudkan kinerja profesional guru dapat muncul dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan guru dalam mengelola diri, mempertahankan komitmen terhadap pengembangan profesionalisme, serta mengatasi sikap malas dengan menumbuhkan kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, faktor eksternal berkaitan dengan kemampuan guru membangun kolaborasi dengan kepala sekolah maupun rekan sejawat dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, serta keterampilan menjalin komunikasi efektif dengan peserta didik yang memiliki latar belakang yang beragam. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Saputra dkk., yang menunjukkan bahwa salah satu penghambat upaya kepala

sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah rendahnya rasa percaya diri guru dalam memanfaatkan fasilitas teknologi yang tersedia. Adapun faktor pendukung mencakup ketersediaan sarana dan prasarana sekolah yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran, serta hubungan antara sekolah dengan masyarakat yang kian membaik seiring meningkatnya angka kelulusan siswa setiap tahunnya.(J-ips, 2019)

Adapun faktor pendukung yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah tingginya keterlibatan kepala sekolah dalam menyelenggarakan program pelatihan di berbagai bidang serta pemberian motivasi kepada guru dan tenaga pendidikan. Sebagaimana diketahui secara luas, dukungan dan dorongan dari kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap pengembangan profesionalisme sumber daya manusia di sekolah. Hal ini dikarenakan pada banyak satuan pendidikan, motivasi yang diberikan kepala sekolah menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan kinerja profesional para guru.(Darmansyah et al., 2023) Seperti yang dilakukan oleh Kepala Sekolah MIN 2 Kota Malang Nanang Sukmawan, S.Pd.,M.Pd.I. yang secara berkala memberikan pelatihan serta motivasi kepada guru dan staf sekolah. Selain itu, Nanang Sukmawan, S.Pd.,M.Pd.I selaku kepala sekolah berpartisipasi aktif dalam mengadakan kegiatan-kegiatan yang beragam di sekolah seperti : Sosialisasi "Semai Sirama", Matsama untuk siswa baru, pembekalan peserta didik dengan keterampilan Digital Coding, Dll.

Hasil dan Dampak dari Upaya Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu dan Kualitas SDM di MIN 2 Kota Malang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan lokakarya yang diselenggarakan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sumber daya manusia di MIN 2 Kota Malang memberikan kontribusi positif terhadap pemahaman materi serta keterampilan para guru dan tenaga pendidik. Kegiatan tersebut diikuti oleh guru dan staf dengan antusiasme tinggi serta partisipasi yang aktif.

Implementasi program pelatihan membawa sejumlah manfaat, salah satunya tampak pada meningkatnya motivasi guru untuk menerapkan pendekatan pembelajaran yang partisipatif dan inovatif. Jika sebelumnya mayoritas pendidik cenderung bergantung pada metode ceramah, maka setelah mengikuti pelatihan mereka mulai mengadopsi strategi yang lebih interaktif, seperti kerja kelompok, kajian studi kasus, serta proyek yang berorientasi pada pengalaman belajar siswa.(Suhaedin et al., 2024)

Ditemukan hasil dan dampak yang didapatkan setelah pelatihan dan workshop yang diadakan kepala sekolah di MIN 2 Kota malang, diantaranya :

1. Dampak Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Pengajaran Di MIN 2 Kota Malang

Program pelatihan yang dilaksanakan di MIN 2 Kota Malang memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran. Dengan adanya penguatan kompetensi pedagogik, guru tidak hanya memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap materi ajar, tetapi juga mampu mengemas serta menyampaikan konsep yang kompleks secara lebih terstruktur, runtut, dan mudah dipahami oleh peserta didik.(Fitriyani & Novalia, 2024)

2. Dampak Pelatihan Terhadap Manajemen Kelas Di Min 2 Kota Malang

Pelaksanaan program pelatihan berkontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan guru di MIN 2 Kota Malang dalam mengelola kelas secara efektif. Melalui keterlibatan dalam pelatihan dan workshop, para pendidik memperoleh berbagai pendekatan baru yang dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan kelas, meliputi strategi dalam menangani perilaku siswa, peningkatan keterampilan

komunikasi, serta teknik untuk membangkitkan motivasi belajar peserta didik.(Susetya, 2017)

3. Implikasi Jangka Panjang Program Pelatihan di MIN 2 Kota Malang

Program pelatihan yang diselenggarakan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi serta kepuasan kerja guru. Melalui kegiatan pelatihan, para pendidik terdorong untuk meningkatkan semangat mereka dalam mengajar sekaligus merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja tersebut pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap perbaikan kualitas proses pembelajaran.(Hardianto et al., 2023)

4. Dampak program pelatihan terhadap Kompetensi Guru di Min 2 Kota Malang

Program pelatihan yang diadakan di MIN 2 Kota Malang memberikan dampak positif terhadap kemampuan Hard Skill dan Soft skill para guru yang mana akan memberikan nilai lebih untuk bersaing dalam menghadapi tantangan global. Ini disebabkan oleh kebutuhan akan pendidik yang berkualitas, yang memiliki kemampuan untuk memperbaiki mutu pengajaran di institusi pendidikan.(Situmorang et al., 2024) Sesuai tujuan utamanya diadakan pelatihan yakni sebagai pengembangan diri dan kunci penguatan pada mutu pembelajaran di sekolah.

5. Dampak program Pelatihan terhadap kerjasama dan partisipasi antar guru

Pelatihan dan workshop bukan hanya semata-semata sebagai pemberian materi dan peningkatan kompetensi, melainkan sebagai ajang untuk meningkatkan kerjasama dan partisipasi antara guru.(Susilawati et al., 2024) Seperti yang diungkapkan dalam Jatimtimes, pelatihan bukan hanya sekedar tempat untuk memberikan informasi, tetapi juga sebagai wadah untuk merenung dan berdiskusi secara bersama-sama. Melalui pelatihan, para guru dapat saling bertukar pengalaman, menciptakan hubungan antar guru yang menyenangkan dan menumbuhkan semangat yang kolektif.

KESIMPULAN

Temuan studi kasus di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Kota Malang mengungkap bahwa kepala sekolah memiliki peran aktif dalam upaya peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) melalui berbagai langkah yang terstruktur dan berkelanjutan. Upaya tersebut memberikan hasil nyata berupa peningkatan profesionalisme guru sekaligus perbaikan kualitas proses pembelajaran. Kepala sekolah berperan sentral sebagai motor penggerak perubahan melalui berbagai strategi, di antaranya peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan workshop, penerapan kepemimpinan visioner berbasis digital, penguatan karakter peserta didik, serta integrasi pendidikan akademik dengan nilai-nilai moral.

Faktor pendukung utama keberhasilan strategi tersebut adalah ketersediaan sarana prasarana yang memadai, dukungan dari Kementerian Agama Kota Malang, serta partisipasi aktif guru dan tenaga kependidikan. Sementara itu, faktor penghambat yang ditemukan antara lain rendahnya motivasi sebagian guru dalam meningkatkan kompetensi diri, keterbatasan pemanfaatan teknologi digital, serta tantangan dalam menjaga konsistensi profesionalisme.

Secara keseluruhan, upaya kepala sekolah MIN 2 Kota Malang terbukti mampu meningkatkan kualitas pengajaran, memperkuat budaya kolaborasi antarpendidik, serta

mendorong tercapainya prestasi akademik siswa. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang berfokus pada pelatihan, pembinaan karakter, serta adaptasi teknologi menjadi kunci dalam menjaga relevansi dan mutu pendidikan di era digital.

REFERENSI

- Basri, D., & Suryana, D. (2023). Analisis Tantangan dan Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Prasekolah. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(1), 709–718. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i1.4126>
- Darmansyah, T., Sapitri, I., Purba, B., & Raflika, L. (2023). Upaya Kepala Sekolah dalam Membina dan Mengembangkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 30600–30608.
- Firdaus, M. (2024). Elementary: Jurnal Pendidikan Dasar Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 2(2), 39–43.
- Fitriyani, F., & Novalia, R. J. (2024). Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Peran Strategis Pelatihan Guru. *Jurnal Pendidikan Vokasi Dan Seni (JPVS)*, 3(1), 13–24. <https://doi.org/10.52060/jpvs.v3i1.2768>
- Hardianto, H., Herlina, N., Rahmadena, N., Lubis, N., & Mutia, M. (2023). Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Basicedu*, 7(3), 1951–1961. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i3.5125>
- Hulkin, M., & Shaleh, S. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia pada Abad 21. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 1313–1319. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.814>
- J-ips, A. (2019). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 1 Tewang Sangalang Garing Kabupaten Katingan. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(02), 270–277. <https://doi.org/10.37304/jp-ips.v11i02.511>
- Khotimah, S., & Noor, T. R. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar. *Nuris Journal of Education and Islamic Studies*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.52620/jeis.v4i1.64>
- Leonard, L. (2016). Kompetensi Tenaga Pendidik di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(3), 192–201. <https://doi.org/10.30998/formatif.v5i3.643>
- Munawwarah, F., Jannah, F., & Nurhadi, A. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), 147–158. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i1.335>
- Situmorang, M., Ahmad, M., Zulaikha, S., Pendidikan, M., Pendidikan, F. I., Jakarta, U. N., Author, C., Pelatihan, P., & Dasar, S. (2024). Program Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar Luar Biasa. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, 14(3), 304.
- Solechan, S., Afif, Z. N., Sintasari, B., Azizah, M., & Kartiko, A. (2024). Pelatihan Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di Madrasah Melalui Manajemen Mutu Terpadu. *An Naf'ah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 84–91. <https://doi.org/10.54437/annafah.v2i2.1638>
- Sopian, A. (2021). Manajemen Komunikasi Digital Terkini. Penerbit Insania. *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97.
- Sosialisasi "Semai Sirama" di MIN 2 Kota Malang. 2025
(<https://berita.min2kotamalang.sch.id/berita-q-169>, diakses 2 Agustus 2025)
- Sudiongkor, Anggara. (2025). MIN 2 Kota Malang Genjot Kualitas Guru dan Targetkan Prestasi Akademik di Tahun Ajaran Baru.

-
- (https://jatimtimes.com/baca/340651/20250701/064700/min-2-kota-malang-genjot-kualitas-guru-dan-targetkan-prestasi-akademik-di-tahun-ajaran-baru#google_vignette, diakses 1 Agustus 2025).
- Suhaedin, E., Oriza, W., Ambiyar, A., & Rizal, F. (2024). Analisis Dampak Program Pelatihan Guru terhadap Kualitas Pengajaran di SMK. *Journal on Education*, 7(1), 3629–3638. <https://doi.org/10.31004/joe.v7i1.6959>
- Susetya, B. (2017). Meningkatkan_Kemampuan_Guru_Dalam_Menyus. *Jurnal Taman Cendekia*, 8(4), 135.
- Susilawati, S. Y., Ediyanto, Hastuti, W. D., Irvan, M., Viorella, N., & Earlyarini, R. P. (2024). Pelatihan Kompetensi Guru dalam Kolaborasi Sebagai Wujud Pembelajaran Berdiferensiasi bagi Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Inklusif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 151–161.
- Sutikno, Y., Hosan, H., & Irawati, I. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.69607/jm.v3i1.46>
- Yanti, D. (2023). Upaya Peningkatan Kualitas Pengelolaan Pendidikan Melalui Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal on Education*, 05(04), 17501–17509.
- Zachary, M. E., & Fathoni, A. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 1619–1627. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.1200>

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA