



## STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEARIFAN LOKAL GAWI MANUNTUNG

**Huzalifah Liani<sup>1\*</sup>, Husnul Madihah<sup>2</sup>, Agustina Rahmi<sup>3</sup>**

<sup>1\*,2,3</sup> Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjar

\*Email: [huzalifahliani@gmail.com](mailto:huzalifahliani@gmail.com), [madihah.alkareem@gmail.com](mailto:madihah.alkareem@gmail.com), [agustina.rahmi89@gmail.com](mailto:agustina.rahmi89@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.37081/jipdas.v6i1.4597>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia dengan kearifan lokal Gawi Manuntung di SMA Negeri 1 Haruai Kabupaten Tabalong. Fokus penelitian diarahkan pada tiga hal, yaitu pengelolaan sumber daya manusia, penerapan nilai-nilai Gawi Manuntung dalam lingkungan sekolah, serta integrasi antara pengelolaan sumber daya manusia dan nilai lokal dalam membentuk strategi peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi kepala sekolah, guru senior, guru junior, tenaga kependidikan, komite sekolah, dan siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Haruai dilaksanakan melalui pembagian tugas yang jelas, pengembangan kompetensi guru, penilaian kinerja berbasis pembinaan, serta kolaborasi kerja yang konsisten. Penerapan nilai Gawi Manuntung terlihat dalam kebiasaan kerja tuntas, tanggung jawab, disiplin, dan kebersamaan yang dijalankan oleh seluruh warga sekolah melalui praktik kerja sehari-hari. Integrasi antara sistem pengelolaan sumber daya manusia dan nilai Gawi Manuntung membentuk pola kerja sekolah yang tertib, kolaboratif, dan berorientasi pada penyelesaian tugas hingga selesai. Analisis SWOT menunjukkan bahwa keselarasan nilai lokal dengan prinsip manajemen mutu Deming dan Juran menjadi kekuatan utama, sementara ketergantungan pada individu dan keterbatasan dokumentasi menjadi kelemahan yang perlu diperkuat secara sistemik. Kontribusi penelitian ini terletak pada temuan bahwa kearifan lokal Gawi Manuntung berfungsi sebagai praktik kerja kolektif yang memperkuat sistem manajemen mutu pendidikan, bukan sebagai simbol budaya atau muatan seremonial. Penelitian ini memperkaya kajian manajemen mutu pendidikan dengan menunjukkan bahwa integrasi pengelolaan sumber daya manusia dan nilai lokal mampu membentuk strategi peningkatan mutu pendidikan yang konsisten dan bermakna dalam kehidupan sekolah.

**Kata Kunci:** Mutu Pendidikan, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Kearifan Lokal, Gawi Manuntung, Sekolah Menengah Atas

### 1. PENDAHULUAN

Mutu pendidikan merupakan isu strategis dalam pembangunan sumber daya manusia dan keberlanjutan bangsa. Sekolah sebagai organisasi pendidikan tidak lagi dipahami semata-mata sebagai institusi pengajaran, melainkan sebagai sistem sosial yang kompleks, tempat interaksi antara kebijakan, sumber daya manusia, budaya organisasi, dan nilai-nilai masyarakat berlangsung secara dinamis. Dalam konteks ini, peningkatan mutu pendidikan menuntut pendekatan yang tidak hanya bersifat struktural dan administratif, tetapi juga kultural dan nilai (Deming, 1986; Juran, 1999).

Manajemen mutu pendidikan berpijak pada prinsip perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), keterlibatan seluruh warga organisasi, serta kepemimpinan yang mampu membangun sistem dan budaya mutu. Deming menekankan bahwa mutu merupakan hasil dari sistem kerja yang dirancang dengan baik dan dijalankan secara konsisten, sedangkan Juran memandang mutu sebagai kesesuaian terhadap kebutuhan dan tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks sekolah, mutu pendidikan



tercermin tidak hanya pada hasil belajar siswa, tetapi juga pada kualitas proses pembelajaran, profesionalisme guru, serta kepuasan pemangku kepentingan.

Salah satu determinan utama mutu pendidikan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya guru dan tenaga kependidikan. Middle theory manajemen SDM menempatkan manusia sebagai aset strategis organisasi yang harus direncanakan, dikembangkan, dinilai, dan dibina secara sistematis (Armstrong, 2014). Dalam pendidikan, manajemen SDM mencakup perencanaan kebutuhan guru, pengembangan kompetensi profesional, penilaian kinerja berbasis pembinaan, serta penguatan motivasi dan etos kerja. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM di sekolah seringkali masih berorientasi administratif dan belum sepenuhnya menyentuh dimensi nilai dan budaya kerja.

Kesenjangan antara sistem manajemen formal dan praktik kerja nyata di sekolah menjadi persoalan krusial dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Sekolah dapat memiliki dokumen perencanaan yang lengkap, standar operasional yang jelas, serta program pengembangan profesional yang terstruktur, tetapi implementasinya tidak berjalan optimal karena lemahnya internalisasi nilai kerja. Kondisi ini menegaskan bahwa manajemen SDM membutuhkan fondasi nilai yang mampu mengarahkan perilaku dan sikap kerja warga sekolah secara konsisten.

Dalam lingkup tersebut, kearifan lokal memiliki potensi besar sebagai sumber nilai yang hidup dan kontekstual. Kearifan lokal merupakan sistem pengetahuan, nilai, dan praktik yang berkembang dalam masyarakat dan diwariskan secara turun-temurun. Nilai-nilai lokal tidak hanya berfungsi sebagai identitas budaya, tetapi juga sebagai pedoman perilaku dalam kehidupan sosial dan kerja. Integrasi kearifan lokal ke dalam manajemen pendidikan dapat memperkuat budaya organisasi sekolah dan menjembatani kebijakan formal dengan praktik kerja sehari-hari.

Gawi Manuntung merupakan kearifan lokal masyarakat Banjar dan Dayak Halong di Kabupaten Tabalong yang mengandung nilai kerja keras, tanggung jawab, kebersamaan, dan penyelesaian pekerjaan hingga tuntas. Secara filosofis, Gawi Manuntung menekankan bahwa pekerjaan harus diselesaikan secara kolektif, penuh dedikasi, dan berorientasi pada hasil yang bermakna bagi bersama. Nilai-nilai ini selaras dengan prinsip manajemen mutu dan kebutuhan sekolah dalam membangun budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Berbagai penelitian tentang manajemen mutu pendidikan dan manajemen SDM telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih menempatkan budaya lokal sebagai konteks eksternal atau muatan tambahan. Kajian yang secara eksplisit menempatkan kearifan lokal sebagai bagian integral dari sistem pengelolaan SDM dalam peningkatan mutu pendidikan masih relatif terbatas. Kesenjangan penelitian ini membuka ruang bagi pengembangan model manajemen pendidikan yang lebih kontekstual dan berakar pada nilai-nilai lokal.

Ditinjau dari siswa, guru, dan tenaga kependidikan, mutu pendidikan SMAN 1 Haruai dapat dikategorikan baik dan berkembang dengan ciri utama sebagai berikut. Dari segia siswa, siswa unggul dalam karakter dan mengalami peningkatan literasi. Dari segi guru, guru profesional, mayoritas tersertifikasi, dan aktif mengembangkan kompetensi. Sedangkan dari segi tendik, tendik mendukung sistem administrasi dan layanan siswa secara optimal. Secara keseluruhan, mutu pendidikan di SMAN 1 Haruai menunjukkan keseimbangan antara akademik, karakter, dan tata kelola sekolah.

SMA Negeri 1 Haruai, Kabupaten Tabalong, menunjukkan praktik pengelolaan sekolah yang menarik untuk dikaji. Sekolah ini mengintegrasikan nilai Gawi Manuntung ke dalam pengelolaan SDM dan kehidupan organisasi sekolah. Nilai tersebut tidak hanya hadir dalam bentuk slogan atau simbol budaya, tetapi terwujud dalam pembagian tugas, pembinaan guru, penilaian kinerja, serta kebiasaan kerja kolektif warga sekolah. Praktik ini memberikan gambaran bahwa kearifan lokal dapat berfungsi sebagai sistem nilai operasional yang memperkuat manajemen mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia berbasis kearifan lokal Gawi Manuntung di SMA Negeri 1 Haruai. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi



pengembangan manajemen pendidikan berbasis nilai lokal serta memperkaya khazanah kajian manajemen mutu pendidikan di Indonesia.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia berbasis kearifan lokal Gawi Manuntung dalam konteks nyata satuan pendidikan. Studi kasus memungkinkan peneliti menelaah fenomena secara holistik dengan mempertimbangkan latar sosial, budaya, dan organisasi sekolah.

Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 1 Haruai, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan. Lokasi ini dipilih secara *purposive* karena sekolah tersebut secara konsisten menerapkan nilai-nilai Gawi Manuntung dalam pengelolaan sumber daya manusia dan budaya kerja sekolah. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru senior, guru junior, tenaga kependidikan, komite sekolah, dan siswa. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive* berdasarkan keterlibatan langsung dalam pengelolaan sekolah dan proses peningkatan mutu pendidikan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pandangan, pengalaman, dan praktik pengelolaan sumber daya manusia serta penerapan nilai Gawi Manuntung. Instrumen wawancara dikembangkan berdasarkan indikator manajemen SDM dan nilai-nilai Gawi Manuntung. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati pola kerja, interaksi organisasi, dan praktik budaya sekolah dalam aktivitas sehari-hari. Studi dokumentasi meliputi telaah program kerja sekolah, pembagian tugas, laporan kegiatan, dan dokumen pendukung lainnya.

Analisis data dilakukan secara tematik dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis berlangsung secara siklus dan simultan sejak tahap pengumpulan data hingga interpretasi akhir. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik. Peneliti melaksanakan triangulasi sumber dengan membandingkan temuan hasil wawancara dari kepala sekolah, wakasek, guru, tenaga kependidikan, siswa dan komite. Triangulasi teknik melalui membandingkan informasi melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif dan studi dokumentasi. serta konfirmasi temuan kepada informan (*member check*) untuk memastikan kredibilitas dan konsistensi data.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil menyajikan temuan penelitian secara tematik berdasarkan data lapangan yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penyajian difokuskan pada praktik nyata pengelolaan sumber daya manusia, internalisasi nilai Gawi Manuntung, serta bentuk integrasi keduanya dalam kehidupan sekolah. Bagian ini tidak memuat pembahasan teoretis.

### Pengelolaan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 1 Haruaina

Pengelolaan sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Haruai dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Kepala sekolah menetapkan pembagian tugas yang jelas bagi guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi dan pengalaman masing-masing. Pembagian tugas tersebut disosialisasikan secara terbuka melalui rapat sekolah dan dievaluasi secara berkala. Guru memahami peran dan tanggung jawabnya, baik dalam pembelajaran maupun tugas tambahan, sehingga meminimalkan tumpang tindih pekerjaan.

Pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan internal, diskusi kelompok guru, serta keikutsertaan dalam kegiatan pengembangan profesional di tingkat kabupaten dan provinsi. Sekolah mendorong guru untuk saling berbagi pengalaman dan praktik baik dalam pembelajaran. Guru senior berperan sebagai pendamping bagi guru junior dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi hasil belajar.

Penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan dilakukan secara pembinaan, bukan semata-mata administratif. Kepala sekolah dan tim manajemen sekolah memberikan umpan balik langsung



terhadap pelaksanaan tugas, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses dan komitmen individu dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pendekatan ini mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk terus memperbaiki kualitas kerja secara mandiri.

### **Penerapan Nilai-Nilai Gawi Manuntung dalam Kehidupan Sekolah**

Nilai-nilai Gawi Manuntung terinternalisasi secara kuat dalam kehidupan sekolah dan menjadi bagian dari kebiasaan kerja warga sekolah. Nilai kerja tuntas tercermin dalam kebiasaan menyelesaikan tugas hingga selesai tanpa menunda pekerjaan. Guru terbiasa menuntaskan administrasi pembelajaran, persiapan materi, dan evaluasi belajar secara tepat waktu.

Nilai tanggung jawab tampak dalam kesadaran guru dan tenaga kependidikan terhadap tugas yang diemban. Kehadiran tepat waktu, kesiapan mengajar, serta kepedulian terhadap kebutuhan siswa menjadi bagian dari budaya kerja sehari-hari. Guru tidak hanya menjalankan tugas sesuai jadwal, tetapi juga bersedia membantu rekan kerja ketika diperlukan.

Nilai kebersamaan dan gotong royong terlihat dalam berbagai aktivitas sekolah, baik akademik maupun non-akademik. Warga sekolah bekerja secara kolektif dalam menyelenggarakan kegiatan sekolah, seperti persiapan akreditasi, kegiatan keagamaan, dan kegiatan ekstrakurikuler. Kerja sama dilakukan tanpa menunggu instruksi formal, didorong oleh kesadaran bersama untuk menjaga mutu sekolah.

Nilai dedikasi dan keteladanan juga tercermin dalam sikap pimpinan sekolah dan guru senior. Kepala sekolah dan guru senior menjadi contoh dalam kedisiplinan, etos kerja, dan komitmen terhadap tugas. Keteladanan ini memperkuat internalisasi nilai Gawi Manuntung di kalangan guru junior dan tenaga kependidikan.

### **Integrasi Pengelolaan SDM dan Nilai Gawi Manuntung**

Integrasi antara pengelolaan sumber daya manusia dan nilai Gawi Manuntung membentuk pola kerja sekolah yang konsisten dan berorientasi pada mutu. Sistem pembagian tugas dan pembinaan kinerja diperkuat oleh nilai kerja kolektif, sehingga pengelolaan SDM tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural.

Dalam praktik sehari-hari, nilai Gawi Manuntung menjadi landasan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Ketika menghadapi kendala pembelajaran atau tugas administratif, warga sekolah cenderung menyelesaikannya melalui diskusi dan kerja sama. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung.

Integrasi tersebut juga terlihat dalam konsistensi pelaksanaan program sekolah. Program yang telah direncanakan dijalankan secara bersama-sama hingga tuntas, dengan pembagian peran yang jelas dan saling melengkapi. Warga sekolah memiliki kesadaran bahwa keberhasilan program merupakan tanggung jawab kolektif, bukan individu tertentu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Haruai berjalan selaras dengan nilai-nilai Gawi Manuntung. Integrasi ini membentuk budaya kerja sekolah yang disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

### **Penerapan Nilai Gawi Manuntung**

Nilai Gawi Manuntung terinternalisasi dalam kebiasaan kerja tuntas, disiplin, tanggung jawab, dan kebersamaan. Warga sekolah terbiasa menyelesaikan pekerjaan secara kolektif dan saling membantu tanpa menunggu instruksi formal. Nilai ini tercermin dalam kegiatan pembelajaran, administrasi sekolah, dan kegiatan non-akademik.

### **Integrasi Pengelolaan SDM dan Kearifan Lokal**

Integrasi antara sistem pengelolaan SDM dan nilai Gawi Manuntung membentuk budaya kerja sekolah yang kolaboratif dan konsisten. Pengelolaan SDM tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural, sehingga mendukung perbaikan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

### **Pembahasan**

Bagian pembahasan ini mensintesis temuan penelitian dengan kerangka teoretis yang meliputi grand theory manajemen mutu pendidikan, middle theory manajemen sumber daya manusia, dan



applied theory kearifan lokal Gawi Manuntung. Pembahasan difokuskan pada pemaknaan temuan, implikasi teoretis dan praktis, serta kontribusi penelitian terhadap pengembangan model peningkatan mutu pendidikan berbasis nilai lokal.

### **Pengelolaan SDM sebagai Fondasi Manajemen Mutu Pendidikan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Haruai berperan sebagai fondasi utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Praktik pembagian tugas yang jelas, pembinaan kinerja berkelanjutan, serta pengembangan kompetensi guru mencerminkan penerapan prinsip manajemen mutu yang menekankan keteraturan sistem dan konsistensi pelaksanaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Deming bahwa mutu merupakan hasil dari sistem kerja yang dirancang secara sadar dan dijalankan secara berkesinambungan.

Dalam konteks ini, guru dan tenaga kependidikan tidak diposisikan semata sebagai pelaksana kebijakan, tetapi sebagai aktor utama dalam sistem mutu sekolah. Middle theory manajemen SDM memandang manusia sebagai aset strategis organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Temuan penelitian menguatkan pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa pembinaan berbasis keteladanan dan umpan balik konstruktif mendorong peningkatan komitmen dan tanggung jawab kerja warga sekolah.

### **Internalisasi Nilai Gawi Manuntung dalam Budaya Kerja Sekolah**

Nilai-nilai Gawi Manuntung terbukti terinternalisasi secara operasional dalam budaya kerja sekolah. Nilai kerja tuntas, tanggung jawab, kebersamaan, dan dedikasi tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi diwujudkan dalam praktik kerja sehari-hari. Kondisi ini memperkuat sistem pengelolaan SDM dengan memberikan landasan nilai yang mengarahkan perilaku kerja warga sekolah.

Applied theory kearifan lokal Gawi Manuntung dalam penelitian ini berfungsi sebagai sistem pengetahuan hidup yang membentuk etos kerja kolektif. Nilai lokal tersebut menjadi mekanisme sosial yang mengontrol kedisiplinan, mendorong kolaborasi, dan memperkuat rasa memiliki terhadap sekolah. Dengan demikian, kearifan lokal tidak berperan sebagai simbol budaya, melainkan sebagai instrumen penguat manajemen mutu pendidikan.

### **Integrasi Manajemen SDM, Mutu Pendidikan, dan Kearifan Lokal**

Integrasi antara manajemen SDM dan nilai Gawi Manuntung membentuk model peningkatan mutu pendidikan yang kontekstual dan berkelanjutan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen formal sekolah berjalan lebih efektif ketika diperkuat oleh nilai lokal yang dipahami dan diyakini bersama oleh warga sekolah. Integrasi ini menjembatani kesenjangan antara kebijakan manajerial dan praktik kerja nyata.

Dalam perspektif manajemen mutu, integrasi tersebut mencerminkan prinsip continuous improvement, di mana perbaikan mutu tidak dilakukan melalui kontrol eksternal semata, tetapi melalui kesadaran dan komitmen internal warga organisasi. Nilai Gawi Manuntung berperan sebagai motor penggerak perbaikan berkelanjutan dengan menanamkan kebiasaan menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan bertanggung jawab.

### **Novelty dan Kontribusi Ilmiah Penelitian**

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada temuan bahwa kearifan lokal Gawi Manuntung berfungsi sebagai sistem nilai operasional dalam pengelolaan sumber daya manusia, bukan sekadar konteks budaya atau muatan seremonial. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai lokal dapat diintegrasikan secara sistemik ke dalam manajemen SDM untuk memperkuat implementasi manajemen mutu pendidikan.

Kontribusi teoretis penelitian ini adalah pengembangan model konseptual peningkatan mutu pendidikan berbasis integrasi manajemen SDM dan kearifan lokal. Model ini memperkaya kajian manajemen pendidikan dengan perspektif kontekstual yang menempatkan budaya lokal sebagai variabel kunci dalam sistem mutu sekolah. Secara praktis, temuan penelitian memberikan implikasi bagi pengelola sekolah untuk mengoptimalkan nilai lokal sebagai sumber daya strategis dalam pembinaan SDM dan peningkatan mutu pendidikan.



### **Sintesis Deming–Juran–Manajemen SDM–Gawi Manuntung**

Sintesis temuan penelitian dengan kerangka Deming, Juran, manajemen sumber daya manusia, dan kearifan lokal Gawi Manuntung menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Haruai tidak berlangsung secara linier atau parsial, melainkan melalui keterpaduan sistem, manusia, dan nilai. Deming menekankan bahwa mutu lahir dari sistem kerja yang stabil dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, sedangkan Juran menempatkan mutu sebagai kesesuaian terhadap tujuan dan kebutuhan yang direncanakan. Dalam konteks sekolah, sistem dan perencanaan mutu tersebut menemukan daya dorongnya melalui pengelolaan SDM yang konsisten dan bernilai.

Manajemen SDM berfungsi sebagai jembatan antara sistem mutu dan praktik kerja nyata. Guru dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Haruai tidak hanya menjalankan prosedur kerja, tetapi menginternalisasi nilai-nilai kerja yang hidup dalam budaya lokal. Pada titik inilah Gawi Manuntung memainkan peran strategis sebagai applied theory. Nilai kerja tuntas, tanggung jawab, kebersamaan, dan dedikasi menjadi energi kultural yang menggerakkan sistem manajemen mutu agar tidak berhenti pada tataran formal.

Sintesis ini menunjukkan bahwa manajemen mutu pendidikan akan berjalan lebih efektif ketika sistem formal (Deming–Juran) diperkuat oleh pengelolaan SDM yang berorientasi manusia dan nilai, serta diinternalisasi melalui kearifan lokal yang relevan dengan konteks sosial sekolah. Dengan demikian, mutu pendidikan tidak hanya dikontrol melalui instrumen evaluasi, tetapi dibangun melalui budaya kerja kolektif yang berkelanjutan.

### **Novelty dan Kontribusi Ilmiah Penelitian**

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada temuan bahwa kearifan lokal Gawi Manuntung berfungsi sebagai sistem nilai operasional yang terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia sekolah. Penelitian ini menegaskan bahwa kearifan lokal bukan sekadar latar budaya atau simbol identitas, melainkan instrumen manajerial yang secara nyata memperkuat implementasi manajemen mutu pendidikan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang memposisikan budaya lokal sebagai konteks eksternal, penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Gawi Manuntung dapat berperan sebagai mekanisme internal yang mengarahkan perilaku kerja, memperkuat komitmen kolektif, dan menjaga konsistensi pelaksanaan program sekolah. Dengan demikian, novelty penelitian ini terletak pada model integratif yang menghubungkan manajemen mutu, manajemen SDM, dan kearifan lokal dalam satu kerangka peningkatan mutu pendidikan yang kontekstual dan berkelanjutan.

Kontribusi teoretis penelitian ini adalah pengayaan kajian manajemen pendidikan melalui pengembangan perspektif berbasis nilai lokal sebagai variabel kunci dalam sistem mutu sekolah. Secara praktis, penelitian ini memberikan rujukan bagi pengelola sekolah dan pembuat kebijakan untuk mengoptimalkan kearifan lokal sebagai sumber daya strategis dalam pembinaan SDM dan peningkatan mutu pendidikan.

### **4. SIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Haruai berlangsung secara efektif melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan kearifan lokal Gawi Manuntung. Pengelolaan SDM yang dilaksanakan melalui pembagian tugas yang jelas, pembinaan kinerja berkelanjutan, dan pengembangan kompetensi guru diperkuat oleh internalisasi nilai kerja tuntas, tanggung jawab, kebersamaan, dan dedikasi.

Integrasi antara sistem manajemen SDM dan nilai Gawi Manuntung membentuk budaya kerja sekolah yang konsisten, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Nilai lokal tidak berfungsi sebagai ornamen budaya, tetapi sebagai sistem nilai operasional yang mengarahkan perilaku kerja warga sekolah dan memperkuat implementasi manajemen mutu pendidikan.

Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada pengembangan model konseptual peningkatan mutu pendidikan berbasis integrasi manajemen SDM dan kearifan lokal. Model ini menunjukkan bahwa kearifan lokal dapat diposisikan sebagai variabel strategis dalam manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks sekolah yang memiliki karakter sosial budaya yang kuat. Penelitian ini



merekomendasikan agar pengelolaan pendidikan di tingkat satuan pendidikan dan kebijakan daerah memberikan ruang lebih luas bagi integrasi nilai lokal dalam sistem manajemen mutu sekolah.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.
- Juran, J. M. (1999). *Juran's quality handbook*. McGraw-Hill.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative data analysis*. Sage Publications.