

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto

Mulyono¹, Sigit Priyo Sembodo²

^{1,2}, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 29, 2025
Revised 15 August 2025
Accepted 25 August 2025
Available online 07 Sept. 2023

Kata Kunci:

Manajemen Sumber Daya Manusia,
Kemampuan Guru, Kinerja Guru, Kepala
Madrasah, Madrasah Ibtidaiyah.

Keywords:

Human Resource Management, Teacher
Ability, Teacher Performance, Principals,
Primary Schools.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

SDM yang sesuai konteks ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang bersifat manusiawi dan dapat beradaptasi mampu mengatasi kekurangan struktural. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang peka dan pengembangan budaya kerja yang mendukung dalam pengembangan SDM di lingkungan pendidikan dengan sumber daya yang terbatas.

ABSTRACT

This study analyzes the application of Human Resource Management (HRM) in improving the ability and performance of teachers in Compulsory Primary Schools in Pekukuhan Village, Mojosari District, Mojokerto County. The background of the study shows that although these madrasahs have limitations in budget, training, and facilities, the principals have a key role in managing human resources in a participatory and context-appropriate manner. The study used a qualitative method with a case study. Data were collected through observation, in-depth interviews with madrasah principals and the teachers, as well as documentation. The data obtained was descriptively analyzed to identify human resource management practices, supportive and hindering factors, as well as the leadership role of madrasah principals. The results of the study indicate that human resource management in these madrasahs is applied in a flexible manner, with a focus on informal development, internal training, and reinforcement of religious values. Supporting factors were mainly the leadership of the principal who was easily invited to communicate and a familiar work culture among the staff. However, there are several major barriers, including lack of funding, limited access to technology, and there is not yet a ready-made performance evaluation system. Even so, this context-appropriate human resource management approach proved to be effective in improving teachers' motivation and performance, suggesting that humane and adaptable leadership is capable of overcoming structural disadvantages. This study underlines the importance of sensitive leadership and the development of a supportive work culture in human resource development in educational environments with limited resources.

*Corresponding author

E-mail addresses: yonomulyono604@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah dasar penting untuk kemajuan suatu negara, dan kualitasnya sangat bergantung pada seberapa baik sumber daya manusia dikelola. Dalam lembaga pendidikan, guru memiliki peran penting dan langsung terkait dengan proses belajar dan pengembangan generasi masa depan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan tepat sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan, terutama di tingkat dasar seperti Madrasah Ibtidaiyah. Meningkatkan kemampuan dan kinerja guru melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi sangat penting, terutama di daerah pedesaan yang seringkali menghadapi tantangan khusus dalam pendidikan. Di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan, pengelolaan sumber daya manusia mengalami beberapa masalah, seperti kurangnya akses ke pelatihan profesional, terbatasnya sumber daya, dan sistem evaluasi serta pengembangan karir guru yang kurang efektif. Masalah-masalah ini merupakan hambatan besar, karena guru di madrasah ini memiliki tanggung jawab besar dalam mempersiapkan siswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai untuk masa depan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar menjadi sangat penting agar mereka dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Peningkatan kemampuan guru tidak hanya bergantung pada pendidikan formal yang telah mereka terima, tetapi juga pada penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif di madrasah. Manajemen sumber daya manusia yang baik memastikan bahwa guru mendapatkan pelatihan yang diperlukan, evaluasi kinerja yang membantu, dan dukungan untuk pengembangan profesional mereka. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, lingkungan kerja yang baik bisa terbentuk, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar dan kualitas proses belajar di kelas. Oleh karena itu, sangat penting untuk menilai sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia membantu dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan. Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan memiliki peranan penting dalam memberikan pendidikan dasar untuk anak-anak di desa. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, madrasah ini diharapkan bisa menyediakan pendidikan yang setara dengan sekolah-sekolah umum. Namun, madrasah ini menghadapi tantangan, terutama terkait kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk para pengajar. Keberhasilan pendidikan di madrasah ini sangat bergantung pada penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif, baik dalam pemilihan guru yang berkualitas, pengembangan karir, maupun peningkatan kemampuan pedagogik dan profesional mereka.

Pengelolaan sumber daya manusia yang jelas tidak hanya membantu meningkatkan kemampuan guru, tetapi juga berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan yang cukup cenderung lebih termotivasi untuk memperbaiki kualitas pengajaran mereka. Oleh sebab itu, penting untuk menganalisis bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah penerapan sistem evaluasi kinerja guru yang objektif dan membangun. Evaluasi yang baik akan memberi umpan balik yang bermanfaat, membantu guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan beradaptasi dengan perubahan kurikulum. Selain itu, perhatian untuk pelatihan dan pengembangan profesional bagi pengajar sangat penting, terutama melalui kegiatan seperti workshop, seminar, dan pelatihan pemanfaatan teknologi. Pengajar yang secara rutin mengikuti program pelatihan dan pengembangan akan mendapatkan pengetahuan serta keterampilan baru yang dapat langsung digunakan dalam pengajaran di kelas. Peningkatan kemampuan pengajar ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang mereka sampaikan. Pengajar yang memiliki kompetensi tinggi dapat mengelola kelas lebih baik, merancang rencana pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa, serta memanfaatkan teknologi dalam proses belajar mengajar.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja pengajar di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan. Melalui penelitian ini, diharapkan bisa ditemukan model atau praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang mendukung serta menghambat pengelolaan sumber daya manusia di madrasah, serta memberikan saran untuk memperbaiki kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar, khususnya di daerah pedesaan. Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah Indonesia telah memberikan perhatian serius terhadap peningkatan kualitas tenaga pengajar melalui berbagai program seperti Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru serta pelatihan berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Namun, tantangannya adalah bagaimana cara menjalankan program-program ini secara efektif di tingkat lokal, terutama di daerah pedesaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan harus melibatkan berbagai elemen, mulai dari proses seleksi pengajar yang tepat, pengembangan karir, hingga memberikan penghargaan kepada pengajar yang menunjukkan kinerja terbaik.

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena ia bertanggung jawab untuk memimpin dan mengelola semua sumber daya yang tersedia, termasuk tenaga pengajar. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pengajar merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka. Kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pengajar. Dengan kepemimpinan yang baik, diharapkan bisa tercipta suasana kerja yang mendukung pengembangan profesional pengajar dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan yang lebih jelas tentang penerapan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan, serta pengaruhnya terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja pengajar. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi pengelola pendidikan dalam membuat kebijakan yang lebih efektif untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia, terutama di daerah pedesaan yang menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat, diharapkan bisa terjadi peningkatan yang signifikan dalam kualitas pendidikan, yang pada gilirannya akan menghasilkan pengajar-pengajar yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan di dunia pendidikan.

Berdasarkan pengamatan awal, Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memengaruhi kualitas pengajaran. Para pengajar di madrasah ini seringkali tidak memiliki banyak kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, sehingga mereka belum sepenuhnya menguasai metode mengajar sesuai kurikulum terbaru. Selain itu, keterbatasan fasilitas pembelajaran dan kurangnya evaluasi kinerja yang terstruktur menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah ini. Walaupun demikian, ada banyak potensi yang bisa dikembangkan jika manajemen sumber daya manusia di sekolah ini diatur dengan lebih baik dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan, serta menganalisis efeknya terhadap peningkatan keterampilan dan performa guru. Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa menemukan model atau praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bisa digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga ingin memberikan saran yang berguna dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar, terutama di daerah pedesaan. Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap tidak hanya masalah yang dihadapi oleh madrasah, tetapi juga menawarkan solusi praktis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan efektivitas guru di masa depan. Dari ringkasan latar belakang yang telah disampaikan, penelitian ini menyusun beberapa pertanyaan pokok yang akan dibahas. Bagaimana cara manajemen sumber daya manusia diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan untuk menaikkan keterampilan dan performa guru? Faktor apa saja yang mendukung atau menghalangi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut? Apa peran kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan keterampilan dan performa guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis studi kasus. Metode kualitatif dipilih karena dapat membantu peneliti memahami fenomena secara mendetail dalam lingkungan yang alami dan tanpa manipulasi (Azwar, 2021; Arikunto, 2018). Peneliti bertindak sebagai alat utama untuk mengumpulkan data, menemukan kata penting melalui pengamatan langsung di lokasi, dan mencari informasi dari berbagai sumber menggunakan teknik yang tepat (Hasibuan, 2022). Pendekatan naturalistik diterapkan, yang berfokus pada pengamatan dan analisis dalam situasi alami, sehingga peneliti dapat memahami konteks pengalaman manusia dengan baik. Jenis penelitian ini adalah studi kasus, di mana peneliti melakukan observasi, mengumpulkan informasi, menganalisis data, dan menyusun laporan berdasarkan hasil yang didapat. Studi kasus ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang penerapan manajemen sumber daya manusia, kompetensi, dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan.

Lokasi penelitian berada di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan, Kecamatan Mojosari, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada variasi kompetensi madrasah meskipun terletak di daerah pedesaan, serta kualitas pengajaran yang setara dengan sekolah negeri di sekitarnya. Madrasah ini memiliki potensi besar tetapi menghadapi kesulitan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan data penelitian jenisnya adalah data kualitatif, disajikan dalam bentuk narasi, dan dikumpulkan melalui wawancara, studi dokumen, serta pengamatan langsung (Sudiro, 2022). Sumber data primer dikumpulkan dari subjek penelitian melalui wawancara dengan kepala sekolah, guru,

serta siswa di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan (Larasati, 2019). Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, laporan pembelajaran, dan literatur terkait seperti buku, jurnal, dan sumber di internet. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kualitatif yang menekankan pemahaman mendalam pada fenomena di lapangan (Sugiyono, 2017). Fokus utama adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Observasi bertujuan untuk melihat langsung penerapan manajemen sumber daya manusia, peran kepala madrasah, pelaksanaan pengembangan kompetensi guru, serta proses evaluasi dan motivasi guru. Wawancara dilakukan untuk menggali pandangan dan pengalaman dari kepala madrasah dan guru dengan menggunakan daftar pertanyaan yang terstruktur. Dokumentasi mengumpulkan data pendukung seperti dokumen profil madrasah, visi dan misi, laporan kegiatan pembinaan guru, program kerja kepala sekolah, evaluasi kinerja guru, serta dokumen yang berisi data guru dan pembagian tugas.

Teknik analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan model analisis interaktif Miles & Huberman (1992: 16) yang terdiri dari tiga langkah. Pengumpulan data adalah tahap awal untuk mendapatkan informasi relevan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Reduksi data mencakup analisis, pengelompokan, pengarahannya, penghilangan yang tidak perlu, dan pengorganisasian data agar dapat menarik dan memverifikasi kesimpulan. Penyajian data adalah langkah menyusun data yang telah dipilih dan dikelompokkan ke dalam format yang mudah dimengerti dan dianalisis lebih lanjut, seperti narasi, tabel, atau diagram. Penarikan kesimpulan atau verifikasi mencakup identifikasi pola yang muncul dan menghubungkannya dengan tujuan penelitian, serta memverifikasi validitas kesimpulan melalui pengecekan data, konsultasi dengan informan, atau triangulasi.

HASIL

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pengertian Manajemen SDM

Serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, dan pengawasan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi (Priyono, 2011). Dalam bidang pendidikan, SDM berfokus pada pengelolaan guru dan staf pengajar lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal dan efisien. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa sekolah memiliki pengajar yang terampil, terlatih, memiliki motivasi, dan dapat bekerja sama dengan baik.

2. Manfaat

Pemanfaatan Sumber Daya Secara Maksimal Memastikan guru digunakan secara maksimal sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki (Mangkunegara, 2013). Peningkatan Standar Pendidikan Guru yang berkualitas merupakan langkah untuk mencapai pendidikan yang lebih baik. Peningkatan Semangat dan Kinerja Program SDM yang bagus bisa menumbuhkan semangat kerja guru, serta memperbaiki kualitas pengajaran dan hasil kerja mereka.

3. Fungsi

Perencanaan Tenaga Pengajar Merencanakan kebutuhan jumlah guru berdasarkan banyaknya murid dan kurikulum yang ada. Perekrutan dan Pemilihan Menentukan dan memilih calon guru yang memiliki kualifikasi yang sesuai. Pelatihan dan Pengembangan Profesional Menyediakan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan profesional guru. Penilaian Kinerja Mengevaluasi kinerja guru agar bisa memberikan umpan balik untuk perbaikan hasil kerja. Penghargaan dan Insentif Memberikan penghargaan dan insentif untuk meningkatkan motivasi dan komitmen guru.

4. Faktor yang Mempengaruhi

Kebijakan Pendidikan Pemerintah Mempengaruhi standar kualitas guru dan pengelolaan SDM (Hasibuan, 2018). Fasilitas Sekolah Ketersediaan fasilitas yang mendukung kegiatan belajar mengajar. Budaya Institusi Norma dan nilai yang ada di lingkungan sekolah memengaruhi interaksi dan motivasi kerja. Pemanfaatan Teknologi Penggunaan teknologi membantu meningkatkan proses belajar mengajar dan pengelolaan SDM. Kemampuan Manajerial Keterampilan kepala sekolah dalam mengatur SDM agar bisa mencapai tujuan pendidikan (Fathoni, 2007).

5. Karakteristik

Fokus pada Individu Mengoptimalkan potensi dan kesejahteraan tiap anggota organisasi. Berdasarkan Prinsip dan Etika Mengutamakan prinsip moral, keadilan, dan etika. Menyesuaikan dengan Perubahan Bersifat dinamis dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan dan tuntutan zaman. Mendorong Kolaborasi Menciptakan kerja sama yang solid dan harmonis di antara semua pihak di sekolah.

Kompetensi Guru

Definisi kompetensi guru merujuk pada kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pendidik agar bisa menjalankan tugasnya dengan baik, termasuk kemampuan mengajar, kepribadian, kemampuan sosial, dan profesionalisme (Bambang, 2017).

1. Manfaat. Meningkatkan Kualitas Proses Belajar Mengajar Seorang guru yang memiliki kompetensi bisa menyampaikan materi dengan jelas dan efisien. Profesionalisme Pendidik Seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan profesional dan penuh dedikasi (Pata, 2018). Peningkatan Karier dan Pengembangan Pengetahuan Kompetensi yang kuat memberi guru kesempatan untuk terus belajar dan berkembang.
2. Fungsi. Mencapai Standar Pendidikan Memastikan guru memenuhi kriteria standar pendidikan nasional (Handoko, 2012). Kemajuan dalam Karier Membantu perkembangan karier guru.
3. Faktor yang Mempengaruhi. Pendidikan dan Latihan Memperluas pengetahuan dan keterampilan guru (Kurniadin, 2013). Pengalaman Mengajar Mempengaruhi pemahaman materi dan teknik mengajar. Motivasi Diri Dorongan dalam diri guru untuk selalu belajar dan meningkatkan keterampilannya. Fasilitas dan Infrastruktur Sarana pendukung yang baik membantu guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan dan Dukungan Manajerial Kepemimpinan kepala sekolah memberi dukungan yang positif.
4. Karakteristik. Komprehensif Menyentuh berbagai aspek, dari penguasaan materi hingga hubungan sosial. Berubah dan Berkembang Terus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan kurikulum. Fokus pada Siswa Mengutamakan kebutuhan dan perkembangan siswa. Profesional dan Beretika Bekerja dengan integritas serta mengikuti norma-norma etika (Yamin, 2011).

Kinerja Guru

Definisi kinerja guru mengacu pada hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas pendidikan di sekolah, mencakup hasil belajar siswa, proses belajar mengajar, disiplin, hubungan dengan siswa, serta keterlibatan dalam pengembangan sekolah (Suprihatiningrum, 2014).

1. Manfaat

Peningkatan Prestasi Siswa Kinerja guru yang baik berdampak langsung pada kemajuan hasil belajar siswa. Tercapainya Tujuan Sekolah Kinerja guru yang optimal sangat berkontribusi pada pencapaian visi dan misi sekolah. Meningkatkan Citra Sekolah Kinerja guru yang luar biasa memperkuat reputasi sekolah (Bambang, 2011).

2. Fungsi

Penilaian Kinerja Mengevaluasi kinerja guru dan mengukur pencapaian tujuan pembelajaran. Peningkatan Kompetensi Profesional Mendorong guru untuk terus meningkatkan keterampilannya. Kemajuan Sekolah Guru yang memiliki kinerja yang baik berkontribusi dalam pengembangan sekolah.

3. Faktor yang Mempengaruhi

Kondisi Fisik dan Mental Kesehatan fisik dan mental guru mempengaruhi efektivitas mengajar. Dukungan Manajerial Bantuan dari kepala sekolah meningkatkan kinerja guru. Keterlibatan dalam Peningkatan Profesional Partisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan diri (Bangun, 2013).

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kemampuan dan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan dilakukan dengan cara yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan madrasah. Kepala madrasah tidak hanya melakukan manajemen SDM dengan cara formal dan administratif, tetapi juga melalui pendekatan yang lebih personal dan melibatkan partisipasi. Kepala madrasah aktif terlibat dalam pengembangan guru. Hal ini nampak dari adanya rencana program pengembangan kompetensi guru yang dibuat pada awal tahun ajaran dengan melibatkan semua guru melalui diskusi bersama. Dalam pertemuan itu, guru tidak hanya mendengarkan arahan, tetapi juga memberikan ide dan melakukan evaluasi diri yang kemudian dijadikan program kerja tahunan madrasah. Pembinaan guru dilakukan secara berkelanjutan, baik melalui pengawasan kelas yang informal maupun melalui diskusi rutin di kalangan guru. Kepala madrasah terlibat langsung tidak hanya sebagai pengamat, tetapi juga sebagai pembimbing dan bahkan memberikan contoh cara mengajar. Sikap kepala madrasah yang menggunakan pendekatan persuasif dan penuh empati membuat guru merasa dibina, bukan diawasi.

Selain kegiatan profesional, pembinaan juga difokuskan pada aspek spiritual dan karakter. Kegiatan seperti kultum pagi, tadarus, dan salat berjamaah berfungsi untuk membentuk guru yang religius, bertanggung jawab, serta memiliki integritas saat melaksanakan tugas. Kepala madrasah secara aktif mendorong semangat kerja guru melalui motivasi yang diberikan langsung, baik dalam acara resmi maupun dalam interaksi sehari-hari yang ramah. Penghargaan juga diberikan dengan tulus kepada guru melalui ucapan, pujian di depan rekan-rekan, serta penugasan tambahan sebagai bentuk kepercayaan. Ini berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru di lapangan. Para guru merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga muncul dorongan untuk terus meningkatkan kualitas mengajar mereka. Di sisi lain, kegiatan pembelajaran juga bertambah baik dalam hal variasi metode, kemandirian dalam merencanakan

perangkat ajar, dan inisiatif guru dalam membuat media pembelajaran sederhana. Semua ini merupakan hasil dari penerapan manajemen SDM yang dilaksanakan secara konsisten oleh kepala madrasah melalui kedekatan, teladan, dan pembinaan yang berkelanjutan.

Jika dibandingkan dengan teori manajemen SDM dalam literatur, penemuan ini sangat sesuai. Menurut Rivai, manajemen SDM memiliki empat fungsi utama: perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan pengembangan. Penerapan manajemen SDM dalam pendidikan, menurut Sagala, harus bertujuan untuk membentuk guru yang profesional, setia, dan bersemangat untuk belajar. Penerapan di madrasah ini sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut, di mana kepala madrasah tidak hanya mengelola guru sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai individu yang perlu dibina secara menyeluruh. Pendekatan yang digunakan juga sejalan dengan model manajemen SDM yang kontekstual, di mana kebijakan dan strategi disesuaikan dengan kondisi lembaga dan kemampuan sumber daya yang ada.

Ini menunjukkan bahwa cara perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah tidak hanya berdasarkan naluri, tetapi juga mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia yang menjadikan perencanaan sebagai bagian penting dalam mengelola tenaga pendidik. Oleh karena itu, bisa ditekan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang telah diteliti dalam literatur, terutama mengenai pengembangan yang berkelanjutan, keterlibatan aktif para guru, dan motivasi yang didorong oleh penghargaan pribadi serta spiritual.

Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Pengelolaan SDM

Penelitian ini menunjukkan bahwa cara pengelolaan sumber daya manusia di madrasah sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam dan luar yang saling berinteraksi. Di satu sisi, kepemimpinan kepala madrasah yang terbuka, komunikatif, dan mendukung menjadi kekuatan utama. Kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, membangun komunikasi yang baik, serta menjalin hubungan dekat dengan para guru. Hal ini membuat guru merasa nyaman untuk menyampaikan masalah dan ikut aktif dalam perbaikan pembelajaran. Di sisi lain, kerjasama antara guru juga berperan penting. Para guru di madrasah saling mendukung, belajar dari satu sama lain, dan menciptakan rasa solidaritas yang berkembang dengan sendirinya. Budaya kekeluargaan yang ada di madrasah menjadi dasar yang kuat untuk menjaga stabilitas organisasi. Namun, ada banyak hambatan yang cukup berarti. Pertama, ada masalah dana. Madrasah tidak memiliki dana khusus untuk melatih guru secara profesional, sehingga akses untuk peningkatan kapasitas secara formal menjadi sangat terbatas. Kedua, ada kekurangan fasilitas teknologi. Guru sering kali harus menggunakan perangkat pribadi seperti ponsel atau laptop milik sendiri untuk mendukung pembelajaran. Ketiga, sistem evaluasi kinerja guru yang belum ada secara resmi dan terdokumentasi dengan baik, menyebabkan proses evaluasi hanya bersifat informal dan kurang terencana.

Dalam kajian pustaka, Mulyasa menggarisbawahi bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam pendidikan perlu memiliki sistem yang jelas, indikator yang tepat, dan evaluasi yang terstruktur secara berkala (Mulyasa, 2009, hlm. 35). Namun, teori ini sangat ideal dan memerlukan sumber daya yang memadai. Di sisi lain, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tetap dapat dilakukan tanpa sistem formal yang lengkap, asalkan ada kerjasama, kepemimpinan yang baik, dan fleksibilitas dalam metode. Temuan ini menunjukkan bahwa teori ideal dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak selalu bisa diterapkan sepenuhnya di madrasah yang terbentur keterbatasan. Meski begitu, aspek penting dari teori, seperti pengembangan, motivasi, evaluasi, dan kerja sama tetap terasa dalam bentuk yang sesuai dengan konteks. Oleh karena itu, temuan ini umumnya mendukung teori pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga menunjukkan bahwa dalam kondisi yang terbatas, pelaksanaan teori perlu disesuaikan dengan kenyataan yang ada. Hasil temuan dari lapangan tidak membantah teori yang sudah ada, tetapi menunjukkan bahwa teori tersebut bisa diubah dan ditafsirkan ulang agar lebih sesuai dengan konteks madrasah yang memiliki keterbatasan sumber daya.

Peran Kepala Madrasah dalam Mengelola SDM untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung

Kepala madrasah di Pekukuhun memiliki peran ganda yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang baik dan produktif. Dia tidak hanya berfungsi sebagai pengatur administrasi, namun juga sebagai pembimbing, pemberi semangat, dan pelindung moral untuk para guru yang ada di bawahnya. Dalam kegiatan sehari-hari, kepala madrasah ini membangun komunikasi yang saling terbuka, memberikan umpan balik yang positif, dan menciptakan suasana kerja yang penuh nilai kemanusiaan dan spiritual. Lingkungan kerja yang terbangun tidak menimbulkan tekanan, melainkan dipenuhi dengan teladan, empati, dan dukungan moral. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Mulyasa, yang menyebutkan bahwa seharusnya kepala sekolah berusaha menjadi pemimpin pembelajaran, yang mendorong guru untuk berkembang baik secara profesional maupun personal (Mulyasa, 2009, hlm. 45). Kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya kerja yang sehat, membangun suasana kerjasama, dan menumbuhkan semangat untuk belajar bersama. Dalam konteks pendidikan Islam, kepala madrasah juga

berfungsi sebagai murabbi—pendidik yang membentuk karakter dan menanamkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan kerja guru. Praktik yang dilakukan kepala madrasah di Pekukuhan menunjukkan penerapan

Dari teori tersebut. Dia membimbing guru melalui pelatihan secara langsung, memberdayakan mereka dengan penghargaan yang positif, dan menyediakan tempat untuk berdiskusi yang mendalam. Dia tidak menjauhkan diri, justru mendekat kepada guru, sehingga rasa percaya tumbuh dengan baik. Lingkungan kerja yang terbentuk menjadi sebuah komunitas belajar, di mana guru tidak merasa takut berbuat salah, karena proses memperbaiki kesalahan yang ditunjang dan dihargai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penemuan ini sangat mendukung gagasan – gagasan mengenai peran kepala madrasah, baik dalam konteks manajemen pendidikan umum maupun pendidikan Islam. Selain itu, penemuan ini juga memperkuat pendapat bahwa keberhasilan madrasah dalam meningkatkan mutu guru sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala madrasah, terutama dalam membangun hubungan yang manusiawi dan spiritual dengan para guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang manajemen sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan, ada beberapa kesimpulan penting yang dapat diambil sebagai berikut.

Penerapan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan, manajemen SDM diterapkan dengan cara yang bersifat manusiawi, sesuai dengan konteks, dan melibatkan partisipasi. Kepala madrasah merancang program kerja bersama guru, melakukan pelatihan langsung melalui pengawasan kelas dan pertemuan guru, serta memberikan dorongan dengan cara berbicara, pendekatan spiritual, dan penghargaan yang tidak berwujud. Meski dengan keterbatasan dana dan sarana, kepala madrasah berhasil menjalankan tugas manajerial dengan baik. Hasilnya, para guru menunjukkan peningkatan partisipasi dalam kegiatan, kemandirian dalam merancang materi terbuka, dan semangat dalam mengembangkan metode pembelajaran yang sesuai dengan konteks.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan SDM Manajemen SDM di madrasah didukung oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah yang terbuka, suasana kerja yang terasa akrab, dan rasa solidaritas antar guru. Para guru merasa nyaman, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Namun, ada juga beberapa kendala serius seperti dana pelatihan yang terbatas, kurangnya perangkat teknologi, dan belum adanya sistem penilaian kinerja guru yang Standar. Meskipun demikian, kendala tersebut dapat diatasi dengan pendekatan berbasis nilai dan kreativitas dari kepala madrasah serta guru. Ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang fleksibel dalam madrasah dengan sumber daya yang terbatas.

Peran Kepala Madrasah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung Kepala madrasah memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung perkembangan guru. Ia berfungsi tidak hanya sebagai pemimpin administrasi, tetapi juga sebagai pembina moral, fasilitator, dan pemberi motivasi. Suasana kerja yang dibangun bersifat mendukung, komunikatif, dan memiliki nuansa religius. Para guru merasakan kenyamanan dalam bekerja, merasa didampingi, dan diberikan kesempatan untuk tumbuh. Keteladanan dari kepala madrasah menjadi kunci terciptanya suasana kerja yang positif dan produktif, sehingga membantu dalam peningkatan keterampilan guru secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Arif, O. (2021). *Manajemen Strategi*. Banyumas Pena Persada.
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Bandung PT Rineka Cipta.
- Azwar. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta Pustaka Pelajar Offset.
- Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Sulita.
- Bambang. (2017). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Jurnal Pendidikan Dan Humaniora, 5(4), 3-10. Jember Universitas Jember.
- Bangun. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Erlangga.
- Fathoni. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Rineka Cipta.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen, Pengertian*. Bandung Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT Bumi Aksara.
- Kurniadin. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta Ar-Ruzz Media.
- Larasati, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. (2002). *Metodologi Kualitatif*. Bandung PT. Remaja Rosda Karya.
- Moleong, Lexy J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung Remaja Rosdakarya.

- Mulyadi, D. (2022). Implementasi Kurikulum 2013 (Revisi) Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 5(1), 7–24.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Pata. (2018). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Priyono. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Zifatama Publishing.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta RajaGrafindo Persada.
- Sagala. (2009). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung Alfabeta.
- Sudiro. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Suprihatiningrum. (2014). *Pedoman Kinerja, Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta Ar Ruzz Media.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Kencana.
- Tulus. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Gramedia Pustaka Utama.
- Yamin. (2011). *Standarisasi Kinerja Guru*. Bandung Persada Press.
- Yani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Mitra Wacana Media.