



# Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik melalui Pendisiplinan Kinerja di Madrasah Raudlatul Shalihin Sumber Centeng Kotaanyar Probolinggo

Dinanda Agustia Puji Pangestu<sup>1</sup>, Moh. Rifa'i<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Nurul Jadid, Indonesia

E-mail: [dinandapangestu@gmail.com](mailto:dinandapangestu@gmail.com), [mohrifaiahmad@unuja.ac.id](mailto:mohrifaiahmad@unuja.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-01-10 Revised: 2025-02-20 Published: 2025-03-03  <b>Keywords:</b> <i>HR Management;</i> <i>Quality Of Teaching Staff;</i> <i>Madrasah Ibtida'iyah;</i> <i>Career Development;</i> <i>Performance Evaluation.</i>	This research aims to explore and analyze the contribution of human resource management (HR) in improving the quality of teaching staff at madrasah ibtida'iyah. The quality of teaching staff is an important element in achieving the goal of quality education, especially at the basic education level such as madrasah ibtida'iyah. Using a qualitative approach and case studies in several madrasas, this research identified various HR management practices implemented, including recruitment, training, career development and performance evaluation. The results of this research show that implementing efficient and directed HR management can improve the quality of teaching staff, which in turn has a positive effect on the quality of education.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2025-01-10 Direvisi: 2025-02-20 Dipublikasi: 2025-03-03  <b>Kata kunci:</b> <i>Manajemen SDM;</i> <i>Kualitas Tenaga Pendidik;</i> <i>Madrasah Ibtida'iyah;</i> <i>Pengembangan Karir;</i> <i>Evaluasi Kinerja.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis kontribusi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di madrasah ibtida'iyah. Kualitas tenaga pendidik merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai tujuan Pendidikan yang berkualitas, terutama di Tingkat Pendidikan dasar seperti madrasah ibtida'iyah dengan menggunakan pendekatan kualitatif serta studi kasus di beberapa madrasah, penelitian ini mengidentifikasi berbagai praktik manajemen SDM yang diterapkan, meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan evaluasi kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM yang efisien dan terarah dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kualitas Pendidikan.

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait dengan kualitas sumber daya manusia, khususnya pendidik, yang merupakan kunci keberhasilan tujuan pendidikan. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, pendidik dengan berbagai karakteristik perlu mendapatkan perhatian khusus. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mengembangkan sumber daya manusia mereka secara menyeluruh melalui perencanaan, pengorganisasian, dan juga pengendalian yang baik. Pengembangan ini harus didasarkan pada program yang telah ditetapkan. Dalam mengelola lembaga pendidikan, penerapan sistem manajemen yang efektif dan efisien sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dengan berpedoman pada visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan tersebut (Holle, 2020).

Sumber daya manusia dalam bidang Pendidikan merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi atas segala kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik. Tujuan utama dari proses ini adalah

untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang tersedia memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan Pendidikan (Kunci, n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena kemajuan dan perkembangan suatu organisasi atau lembaga pendidikan sangat bergantung pada dukungan SDM yang ada. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan dan mengelola SDM dengan baik untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan di madrasah dapat meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia, jika sumber daya manusia di madrasah memiliki kualitas yang baik, disiplin, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, dengan demikian, madrasah tersebut dapat berkembang secara optimal (Subaidah & Nadlir, 2023).

Sementara itu, Sutrisno, 2009:4) mengartikan bahwa sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan

beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut diberdayakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan Masyarakat (Ummah, 2019).

Pendisiplinan kinerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan etika kerja tenaga pendidik melalui pengawasan, pembinaan, serta evaluasi yang berkelanjutan. Menurut Robbins & Judge (2017), pendisiplinan kinerja bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik melakukan tugas dengan cara yang benar dan tepat waktu, serta menjaga standar kualitas yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan.

Kualitas tenaga pendidik dinilai melalui berbagai aspek, seperti keahlian profesional, kemampuan pedagogis, serta sifat-sifat pribadi yang dimiliki oleh pendidik. Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidik dilakukan melalui berbagai strategi, termasuk pelatihan dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Madrasah ibtida'iyah adalah institusi Pendidikan dasar yang memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kecerdasan anak pada fase awal Pendidikan (Prastowo, 2018). Madrasah ibtida'iyah sebagai Lembaga formal dibawah naungan kementerian agama yang memiliki tugas untuk mendidik peserta didik pada Tingkat dasar dengan mengedepankan nilai-nilai agama dan moral. Kualitas tenaga Pendidikan di madrasan ibtida'iyah sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan tenaga pendidik dalam mengelola pembelajaran yang efektif.

Madrasah Ibtidaiyah Raudlatu Shalihin merupakan sebuah Lembaga swasta yang berada dibawah naungan Yayasan Arrahmah Raudlatu Shalihin juga lembaga yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo Adapun lokasi berada di JL. Besuk – Kotaanyar, terletak pada geografis yang sangat cocok untuk proses belajar mengajar yang terletak di tengah pemukiman penduduk Desa Sumbercenteng. Awal mula berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Raudlatu Shalihin tidak ubahnya seperti lembaga-lembaga pendidikan pada umumnya. Meski bukan lembaga pendidikan yang dananya selalu disubsidi oleh pemerintah, lambat laun madrasah ini menjadi pilihan favorit masyarakat Sumbercenteng. Pada bulan Juli 1994 mayoritas warga Sumbercenteng memasukkan anaknya yang umur 6 sampai 7 tahun. Akhirnya Madrasah Ibtidaiyah Raudlatu Shalihin yang berlokasi di Desa Sumbercenteng yang dulunya

hanya satu kelas (sekitar 10 anak). Sejak tiga tahun terakhir, siswa di madrasah Ibtida'iyah Raudlatu Shalihin semakin meningkat hingga mencapai 120 siswa, dan memiliki fasilitas gedung sendiri.

Pada awal berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Raudlatu Shalihin jumlah guru sebanyak 5 orang. Di samping itu juga, saat ini guru Madrasah Ibtidaiyah Raudlatu Shalihin sebanyak 10 orang dengan jumlah siswa setiap tahun selalu mengalami peningkatan. Terdapat beberapa faktor menarik yang ada di Madrasah Ibtida'iyah Raudlatu Shalihin ini, yaitu madrasah raudlatu shalihin ini memiliki kurikulum yang lebih terintegrasi dengan nilai-nilai islam termasuk pengajaran fiqih dan akhlak, dibandingkan dengan madrasah lainnya yang mungkin lebih fokus pada pelajaran umum. Jenis ekstrakurikuler yang ada di madrasah ibtida'iyah raudlatu shalihin juga bervariasi, yakni memiliki program khusus seperti silat, voli, pramuka atau jenis olahraga lainnya yg tidak ada dimadrasah lainnya. Data diatas merupakan hasil wawancara peneliti kepada kepala madrasah ibtitadiyah raudlatu shalihin.

Madrasah Ibtidaiyah Raudlatu Shalihin, yang telah mengalami perkembangan pesat sejak didirikan, tidak hanya mencerminkan bertambahnya jumlah siswa dan tenaga pengajar, tetapi juga menggarisbawahi pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efisien untuk mendukung mutu pendidikan. Keberhasilan madrasah ini dalam menarik lebih banyak siswa serta meningkatkan kualitas pendidikan tidak lepas dari peran vital yang dimainkan oleh tenaga pendidik yang berdedikasi tinggi dalam memberikan pendidikan berbasis nilai-nilai agama dan moral, serta terus meningkatkan kemampuan mereka melalui berbagai pelatihan dan pengembangan diri. Seiring bertambahnya jumlah siswa, madrasah ini menghadapi tantangan untuk tetap menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Pengelolaan SDM yang terencana dengan baik sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan. Oleh karena itu, pengelola madrasah harus tetap fokus pada pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan, workshop, dan evaluasi yang kontinu agar mereka dapat menjalankan tugas pendidikan dengan lebih efektif.

Kualitas pendidik, yang menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan, perlu terus diperbaiki, baik dalam hal kompetensi pedagogis, profesionalisme, maupun aspek

pribadi mereka. Oleh karena itu, pengawasan yang ketat terhadap kinerja pendidik sangat diperlukan, disertai dengan pemberian umpan balik yang membangun serta peluang untuk pengembangan lebih lanjut (Arifa & Prayitno, 2019). Pendekatan ini akan menciptakan budaya kerja yang lebih baik, meningkatkan disiplin, dan mendorong tenaga pendidik untuk memberikan yang terbaik bagi para siswa. Kurikulum yang diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatus Shalihin juga memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh. Integrasi nilai-nilai Islam dalam kurikulum, yang mencakup pengajaran fiqih dan akhlak, memberikan pendekatan pendidikan yang lebih menyeluruh, tidak hanya dalam bidang akademik, tetapi juga dalam pengembangan moral dan etika. Hal ini menjadi salah satu pembeda utama madrasah ini dengan lembaga pendidikan lainnya.

Keberagaman program ekstrakurikuler di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatus Shalihin juga menjadi nilai lebih tersendiri. Dengan adanya kegiatan seperti silat, voli, pramuka, dan olahraga lainnya, siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan akademik, tetapi juga keterampilan hidup yang penting untuk pembentukan karakter mereka. Program ekstrakurikuler ini membuka peluang bagi siswa untuk mengembangkan potensi diri mereka di luar bidang akademik serta menumbuhkan rasa kebersamaan, disiplin, dan tanggung jawab. Ke depannya, Madrasah Ibtidaiyah Raudlatus Shalihin perlu terus berinovasi dalam pengelolaan pendidikan, memastikan sistem manajemen yang diterapkan selalu efektif, efisien, dan berfokus pada peningkatan kualitas. Pengembangan SDM, khususnya para tenaga pendidik, harus menjadi prioritas utama agar madrasah ini dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencetak generasi yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga kuat dalam akhlak dan karakter.

Dengan dukungan penuh dari semua pihak-baik pengelola, tenaga pendidik, maupun masyarakat Madrasah Ibtidaiyah Raudlatus Shalihin memiliki potensi untuk terus menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas, yang mampu menghasilkan generasi yang berbudi pekerti luhur dan siap menghadapi tantangan masa depan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan focus pada pendekatan metodologis (Iii dkk., 2009). Penelitian kualitatif ini menghasilkan data yang deskriptif dengan tujuan untuk memahami praktik spesifik dan konteks di Lembaga tersebut, serta mengevaluasi bagaimana efektifitas implementasi dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan memahami terkait penerapan sumber daya manusia di madrasah ibtida'iyah raudlatus shalihin. Adapun jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, tenaga pendidik, serta pihak terkait lainnya, serta observasi langsung di lapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan wawasan yang mendalam tentang pengalaman dan pandangan tenaga pendidik serta tantangan yang dihadapi dalam pengembangan SDM.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pendisiplinan Kinerja di Madrasah Ibtida'iyah Raudlatus Shalihin**

Sumber daya manusia diharuskan untuk mematuhi semua peraturan yang ada, baik yang berlaku saat ini maupun yang telah ditetapkan sebelumnya, dan mereka harus siap menerima konsekuensi jika melanggar peraturan tersebut. Menurut Partiak dkk. (2020), disiplin kerja merujuk pada sikap untuk mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku. Setiap pelanggaran terhadap peraturan tersebut akan dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan yang ada. Disiplin kerja mengacu pada kesadaran tenaga pendidik untuk hadir dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, serta mematuhi peraturan yang ditetapkan di madrasah. Tujuan utama dari pengembangan disiplin kerja tenaga pendidik adalah untuk memperbaiki perilaku kerja dan meningkatkan produktivitas melalui pendidikan serta pelatihan yang sesuai (Pascasarjana dkk., 2024).

Di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatus Shalihin, telah diterapkan berbagai sistem untuk mendisiplinkan kinerja, seperti pengawasan terhadap kehadiran dan ketepatan waktu tenaga pendidik, pemantauan atas pelaksanaan rencana pembelajaran, serta evaluasi kinerja secara rutin. Selain itu, madrasah ini juga memberikan sanksi kepada tenaga pendidik yang melanggar standar disiplin

yang telah ditetapkan, seperti keterlambatan dalam mengajar atau ketidakhadiran pada pelatihan wajib. Disiplin kerja karyawan sering kali dipahami hanya sebagai kewajiban untuk tidak terlambat hadir di tempat kerja, padahal terdapat berbagai bentuk disiplin lainnya yang harus dijalani oleh setiap pegawai di lembaga pendidikan atau organisasi. Di antaranya adalah disiplin dalam menjalankan deskripsi pekerjaan, mematuhi peraturan yang berlaku, menjaga ketertiban dan ketepatan waktu, mengenakan pakaian kerja yang sesuai, merawat lingkungan kerja, menjaga aset lembaga, serta disiplin dalam menyusun laporan. Namun, terdapat tantangan dalam konsistensi penerapan pendisiplinan tersebut, karena ada beberapa tenaga pendidik yang belum sepenuhnya mematuhi aturan yang ada. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya sosialisasi dan pemahaman yang mendalam mengenai pentingnya pendisiplinan dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

## **B. Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kualitas Tenaga Pendidik**

Manajemen yang diterapkan dengan baik termasuk pendisiplinan kinerja yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang merasa mendapatkan perhatian dari madrasah terkait pengelolaan kinerja mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya (Suwenti dkk., 2024). Dengan penerapan evaluasi yang jelas dan sistem penghargaan serta sanksi yang adil, dapat mendorong peningkatan kinerja tenaga pendidik. Penerapan manajemen yang efektif, termasuk dalam hal pendisiplinan kinerja, sangat krusial untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Shalihin. Tenaga pendidik yang merasa dihargai dan mendapat perhatian terkait pengelolaan kinerja mereka akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati. Salah satu faktor utama dalam menciptakan motivasi ini adalah adanya sistem evaluasi yang jelas dan terstruktur, yang tidak hanya menilai hasil akhir pekerjaan, tetapi juga proses yang dijalani oleh pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Evaluasi yang dilakukan secara rutin memberi kesempatan bagi pendidik untuk menilai kembali kinerjanya,

memperbaiki kekurangan, dan terus berkembang.

Selain itu, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan objektif dapat sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Penghargaan yang diberikan atas pencapaian yang baik, baik dalam bentuk pengakuan, insentif, maupun fasilitas pendukung, akan mendorong pendidik untuk terus memberikan yang terbaik. Penghargaan ini juga merupakan bentuk apresiasi terhadap dedikasi dan komitmen tenaga pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, penerapan sanksi yang tepat dan adil terhadap kinerja yang tidak optimal atau pelanggaran juga sangat penting. Sanksi yang diterapkan secara konstruktif bertujuan untuk memperbaiki kinerja dan memberikan efek jera, sehingga dapat mencegah pelanggaran lebih lanjut dan menciptakan suasana kerja yang lebih profesional. Sanksi seharusnya bukan hanya dilihat sebagai hukuman, tetapi juga sebagai bentuk pertanggungjawaban yang harus diterima oleh pendidik jika standar kinerja tidak tercapai (Li & Teori, 2018).

Namun, untuk memastikan keberhasilan sistem pendisiplinan kinerja ini, pihak madrasah perlu memastikan bahwa proses evaluasi, penghargaan, dan sanksi dilakukan dengan prinsip keadilan dan transparansi (14913081, 2020). Keterbukaan dalam penilaian dan pemberian penghargaan atau sanksi akan mengurangi kemungkinan ketidakpuasan dan rasa curiga dari tenaga pendidik. Selain itu, evaluasi kinerja yang didasarkan pada indikator yang jelas dan terukur akan memberikan rasa bahwa pendidik dinilai secara objektif, sehingga mereka dapat menerima hasil evaluasi tersebut dengan lebih baik. Penerapan manajemen kinerja yang efektif juga mencakup upaya pelatihan dan pembinaan berkelanjutan. Pihak madrasah perlu memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya dievaluasi berdasarkan hasil kerja mereka, tetapi juga diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya melalui berbagai pelatihan dan workshop. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pendidikan yang diterima siswa, tetapi juga memberikan rasa pencapaian dan perkembangan pribadi bagi pendidik itu sendiri.

Dengan adanya sistem manajemen yang terencana dengan baik dan pendisiplinan

kinerja yang terstruktur, kualitas tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatus Shalihin akan semakin meningkat. Dampaknya akan dirasakan pada peningkatan kualitas pendidikan yang diterima siswa, terciptanya lingkungan belajar yang lebih kondusif, dan terbentuknya generasi yang tidak hanya unggul dalam pengetahuan, tetapi juga memiliki karakter dan akhlak yang baik. Berikut adalah beberapa poin penting yang menjelaskan pengaruh. Berikut adalah beberapa cara di mana manajemen SDM dapat memengaruhi kualitas tenaga pendidik:

#### 1. Seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik adalah proses sistematis untuk mengumpulkan dan memilih calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Proses rekrutmen tenaga pendidik di madrasah ibtida'iyah raudlatus shalihin melalui beberapa tahap seleksi yang ketat, seperti tes wawancara, kompetensi akademik, dan penilaian kepribadian. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik adalah Langkah penting untuk menjamin bahwa tenaga pendidik yang terpilih memiliki kompetensi, kemampuan, dan karakter yang sesuai dengan kebutuhan Pendidikan (Windasari dkk., 2024).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diawali dengan pelaksanaan rekrutmen secara teliti. Di madrasah ibtidaiyah raudlatus shalihin, pendidik harus memiliki kemampuan akademik serta kemampuan dalam mengajar nilai-nilai agama dan moral. Proses rekrutmen yang dilakukan di madrasah ini dilakukan secara terbuka, dengan membuat pengumuman atau iklan di media massa maupun elektronik dan disebarkan ke public secara umum. Proses rekrutmen yang tepat memastikan bahwa tenaga pendidik yang diterima tidak hanya memiliki kompetensi akademik yang memadai, tetapi juga karakter yang baik yang selaras dengan visi dan misi madrasah yang menekankan Pendidikan agama dan pembentukan karakter (Rony, 2018)

Tujuan rekrutmen tenaga pendidik yang utama adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dan berkualitas sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di Lembaga tersebut dalam jangka waktu yang lama. Dalam

kegiatan rekrutmen memiliki beberapa tujuan:

- a) Mendapatkan sumber daya tenaga yang professional
- b) Mendapatkan pelamar yang sesuai kualifikasi
- c) Membuat kriteria tertentu untuk calon pelamar
- d) Sebagai keutuhan seleksi

#### 2. Pelatihan Dan Pengembangan kompetensi

Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik merupakan upaya penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Pengembangan kinerja guru juga mencakup penyediaan program berkelanjutan seperti workshop, seminar, pelatihan teknis, serta pelatihan berbasis praktik. Program ini dibuat agar tenaga pendidik dapat menghadapi tantangan pendidikan modern dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan zaman (Mirela & Santosa, 2022). Program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di madrasah ibtida'iyah raudlatus shalihin dilakukan berdasarkan program pemerintah, yaitu (KKG) kelompok kerja guru. Dengan pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan bisa tampil lebih profesional. Profesionalisme guru adalah kondisi arah, nilai, tujuan, dan kualitas dan kewenangan yang berkaitan dengan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Guru yang profesional adalah yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran (Rifa & Amanah, 2024).

Tenaga pendidik merupakan indikator penting untuk tercapainya madrasah yang berkualitas dengan cara mengikuti seminar, serta pelatihan-pelatihan. Pelatihan dan pengembangan dalam lembaga pendidikan, khususnya madrasah memiliki fungsi penting untuk meningkatkan kualitas guru sebagai sumber daya manusia yang telah melalui proses seleksi. Guru perlu terus dikembangkan agar mampu untuk mengikuti dinamika perkembangan organisasi. Sebuah lembaga pendidikan dapat dianggap berkualitas, jika mampu mengantisipasi kebutuhan dan tantangan masa depan masyarakat. Hal ini

menegaskan pentingnya lembaga pendidikan menyusun program dan kegiatan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi, sehingga dapat mempersiapkan diri menghadapi masa depan. Untuk dapat tumbuh dan berkembang, lembaga pendidikan harus didukung oleh tenaga pendidik yang berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan profesional guru menjadi hal yang sangat diperlukan (Manshur, 2015).

### 3. Evaluasi dan penilaian kinerja tenaga pendidik

Evaluasi dan penilaian kinerja tenaga pendidik merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja tenaga pendidik menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi mutu pendidikan, sehingga kepemimpinan madrasah yang efektif harus dapat berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja para guru. Penilaian kinerja tenaga pendidik di Madrasah Raudlatus Shalihin dilakukan oleh kepala madrasah secara terus menerus mengenai kinerja bawahannya secara subyektif dan sebaliknya. Penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik di madrasah raudlatus shalihin pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan (*performance*) kinerja tenaga pendidik itu sendiri dan terhadap potensi tenaga pendidik dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan madrasah. Dalam hal ini, kepala madrasah memegang tanggung jawab besar untuk mengelola penyelenggaraan pendidikan serta membimbing organisasi agar dapat berjalan secara optimal. Kinerja tenaga pendidik mencerminkan kemampuan seorang pendidik dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah, termasuk perilaku yang ditampilkan selama proses pembelajaran berlangsung (Mulyadi et al., 2023). Penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru meliputi penilaian pelaksanaan proses KBM berupa supervisi (kunjungan) kelas dan penilaian pelaksanaan pekerjaan, kedisiplinan, tanggung jawab, ketaatan dalam bekerja, kejujuran, motivasi, kerja sama dan loyalitas (Dewi & Suryana, 2020).

Selain melakukan evaluasi dan penilaian terhadap kinerja guru, kepala madrasah

juga memiliki peran penting dalam memberikan umpan balik yang konstruktif. Umpan balik ini sangat diperlukan karena dapat membantu meningkatkan kinerja guru sekaligus kualitas pendidikan di madrasah. Kepala madrasah sebaiknya secara rutin memberikan umpan balik yang jujur dan membangun terkait metode pengajaran guru. Umpan balik konstruktif berfokus pada perbaikan dan pengembangan, serta bertujuan untuk mendukung dan membantu guru, bukan untuk mengkritik secara negatif. Melalui umpan balik ini, guru dapat terdorong untuk mencari solusi yang tepat atas kesalahan sebelumnya sesuai arahan kepala madrasah. Dengan demikian, pada proses pembelajaran selanjutnya, guru akan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih optimal (Savitri, 2020)

### 4. Motivasi dan penghargaan

Motivasi dan penghargaan terhadap tenaga pendidik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pendidik yang merasa dihargai dan diakui atas usaha dan dedikasinya cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Strategi untuk meningkatkan kualitas guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, namun tujuan utamanya tetap sama, yaitu meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu pendekatan yang bisa diterapkan adalah dengan memberikan penghargaan kepada guru (Husnunnadia & Masyithot, 2024). Dengan memberikan penghargaan, diharapkan guru akan lebih termotivasi dan meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran. Penghargaan yang diberikan bisa berupa piagam atau tanda jasa, memberikan peluang bagi guru untuk naik pangkat berdasarkan kinerja mereka, memberikan guru kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau seminar untuk mengembangkan keterampilan mereka, serta memberikan tunjangan sebagai penghargaan atas dedikasi dan hasil yang luar biasa.

## C. Tantangan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik

Beberapa tantangan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatus Shalihin memang cukup

kompleks dan memerlukan perhatian khusus dari pengelola madrasah. Salah satu kendala utama adalah terbatasnya anggaran untuk pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik. Pelatihan yang berkualitas sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik, baik dalam aspek pedagogis, profesionalisme, maupun penguasaan materi ajar (Bano, 2018). Namun, keterbatasan dana sering kali menjadi hambatan utama dalam menyelenggarakan pelatihan yang konsisten dan berkelanjutan. Untuk mengatasinya, madrasah dapat mencari solusi alternatif, seperti bekerja sama dengan lembaga atau instansi lain yang menawarkan pelatihan dengan biaya lebih terjangkau, atau memanfaatkan teknologi digital untuk mengikuti pelatihan daring yang lebih efisien secara biaya.

Selain itu, kekurangan fasilitas yang memadai untuk mendukung pengembangan profesional pendidik juga menjadi tantangan signifikan. Fasilitas yang dimaksud tidak hanya mencakup ruang kelas atau alat bantu mengajar, tetapi juga sarana pendukung lainnya seperti ruang pelatihan, akses ke sumber daya pembelajaran terkini, serta teknologi pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Keterbatasan fasilitas ini dapat menghambat pengembangan keterampilan pendidik dan mengurangi efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, pengelola madrasah perlu merencanakan penyediaan fasilitas yang memadai, baik secara fisik maupun teknologi, agar tenaga pendidik dapat mengakses informasi dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan diri (Yosnela dkk., 2024)

Tantangan lain yang tidak kalah penting adalah ketidaksesuaian antara jumlah tenaga pendidik dengan jumlah siswa yang semakin besar. Peningkatan jumlah siswa yang pesat, seperti yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatu Shalihin, dapat meningkatkan beban kerja tenaga pendidik, sehingga kualitas pengajaran dapat terganggu. Kekurangan tenaga pendidik yang memadai dapat mengakibatkan kesulitan dalam memberikan perhatian yang cukup kepada setiap siswa, terutama bagi mereka yang membutuhkan bantuan khusus atau memiliki kemampuan yang berbeda. Hal ini juga dapat menyebabkan stres dan kelelahan bagi pendidik, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Untuk mengatasi ketidaksesuaian ini,

salah satu solusinya adalah melakukan rekrutmen tenaga pendidik tambahan sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, pembagian beban kerja yang lebih merata di antara tenaga pendidik, dengan mempertimbangkan kemampuan dan pengalaman masing-masing, juga perlu dilakukan. Penerapan sistem kerja yang lebih efisien, seperti penggunaan teknologi pendidikan untuk mengurangi beban administrasi atau melaksanakan pengajaran berbasis daring, juga bisa menjadi alternatif sementara untuk menangani jumlah siswa yang besar (Asiva Noor Rachmayani, 2015).

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah, khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatu Shalihin, sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif, terutama dalam hal pendisiplinan kinerja, sangat berperan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatu Shalihin. Penerapan pendisiplinan kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kualitas pengajaran tenaga pendidik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, penting bagi madrasah untuk terus memperbaiki manajemen SDM dan implementasi pendisiplinan kinerja agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

##### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik melalui Pendisiplinan Kinerja.

#### DAFTAR RUJUKAN

- 14913081, S. (2020). Peranan Kepemimpinan dalam meningkatkan Mutu Pendidikan melalui manajemen Berbasis Sekolah di SD Negeri Depok I Sleman Yogyakarta. *Tesis*.
- Arifa, F. N., & Prayitno, U. S. (2019). Peningkatan Kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan dalam Pemenuhan Kebutuhan Guru Profesional di Indonesia.

- Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, 10(1), 1-17.  
<https://doi.org/10.46807/aspirasi.v10i1.1229>
- Asiva Noor Rachmayani. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Prof. DR. H. Wirman Syafri, M.Si & Dr. Alwi, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*.
- Bano, Y. H. (2018). Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru melalui Supervisi akademik di SMP Negeri 12 Gorontalo. *JPs: Jurnal Riset dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, 03(2), 214-225.
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di PAUD Al Azhar Bukittinggi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 1051.  
<https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.465>
- Holle, M. A. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Al-Hilaal Tehoru (Studi Kasus Pada Rekrutmen, Seleksi, Penempatan). *Ash-Shahabah*, 6(2), 206-214.
- Husnunnadia, R., & Masyithot, S. (2024). Pemberian Penghargaan Untuk Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah: Tinjauan Strategi Kepala Sekolah. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(10), 104-112.  
<https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/293>
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2018). *Analisis Pengaruh reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(2017), 15-29.
- Iii, B. A. B., Pendekatan, A., & Penelitian, M. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 54-68.
- Kunci, K. (t.t.). *Manajemen sumber daya manusia (sdm) dalam pendidikan*. 123-140.
- Manshur, U. (2015). Manajemen Program Pelatihan dan Pengembangan Bahasa Arab. *Jurnal Pendidikan Pedagogik*, 03(01), 40-54.
- Mirela, T., & Santosa, S. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 7(1), 44-54.  
<https://doi.org/10.18860/jmpi.v7i1.13981>
- Mulyadi, R., Fauzi, A., & Zohriah, A. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Terpadu Babunnajah Menes. *Journal on Education*, 6(1), 3689-3697.  
<https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3468>
- Pascasarjana, M., Islam, U., Alauddin, N., Tinggi, S., & Tarbiyah, I. (2024). *PEMBINAAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI KUNCI SUKSES DALAM MANAJEMEN SEMBER DAYA MANUSIA*. 4(SEPTEMBER), 14-26.
- Prastowo, A. (2018). Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah Berbasis Pemberdayaan Pikiran Bawah Sadar. *Al-Aulad: Journal of Islamic Primary Education*, 1(2), 54-64.  
<https://doi.org/10.15575/al-aulad.v1i2.3525>
- Rifa, M., & Amanah, S. (2024). *Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Nurul Jadid*. 5(1), 22-30.
- Rony, R. (2018). Kompas, 28 Februari 2006. *jurnal Studi Islam MIYAH*, 14(1), 37-57.
- Savitri, S. (2020). Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, 4(2), 86-90.  
<https://www.academia.edu/download/99859307/1.pdf>
- Subaidah, S., & Nadlir, N. (2023). Analisis Sistem Manajemen Berbasis Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Output Peserta Didik Di Mi Nurul Huda Sidoarjo. *Jurnal Muassis Pendidikan Dasar*, 2(1), 67-77.  
<https://doi.org/10.55732/jmpd.v2i1.48>
- Suwenti, R., Kurniawati, E., Masdariah, E., & Qurtubi, A. (2024). *Pengaruh Peran, Motivasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Capaian Mutu Pendidikan Madrasah*. 13(001), 667-678.
- Ummah, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Nomor 1).  
<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/>

[123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484](https://www.researchgate.net/publication/305320484) SISTEM PEMBETUNGAN TERPUSAT STRATEGI MELESTARI

Yosnela, T. P., Asrori, M., Ainul, F., Maulana, U. I. N., Ibrahim, M., Maulana, U. I. N., & Ibrahim, M. (2024). *Studi Kebijakan Standar Sarana / Prasarana Pendidikan Islam di Sekolah*. 10(4), 1596–1607.

Widasari, W., Armeilia, O. S., & Maritza, K. I. A. (2024). Strategi Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 1–12. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.357>