

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam operasional lembaga pendidikan, dengan fokus pengelolaan tenaga pendidik semua unsur mendukung proses pembelajaran. Keberhasilan pendidikan bergantung pada kemampuan serta kinerja guru, yang berperan sebagai elemen utama mencetak generasi penerus. Penerapan manajemen SDM yang tepat dan efektif menjadi kunci meningkatkan kualitas pendidikan, terutama di Madrasah Ibtidaiyah (MI). Meningkatkan kemampuan serta kinerja guru melalui pengelolaan SDM yang baik sangatlah krusial, terutama di daerah pedesaan yang dihadapkan berbagai tantangan dalam sektor pendidikan.¹

Dalam hal ini, manajemen SDM yang baik berkontribusi peningkatan kualitas guru, pada gilirannya mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran serta hasil yang dicapai siswa. Di daerah pedesaan, seperti Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan, pengelolaan SDM sering menghadapi tantangan, termasuk terbatasnya pelatihan profesional, kekurangan sumber daya, serta kurang optimalnya sistem evaluasi dan pengembangan karir guru. Hal ini menjadi hambatan besar, mengingat guru di madrasah tersebut memiliki tanggung jawab besar mempersiapkan siswa dengan pengetahuan, keterampilan untuk masa depan. Oleh karena itu, penting meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah

¹ Mulyadi, D. (2022). Implementasi Kurikulum 2013 (Revisi) Di Sekolah Menengah Atas . Jurnal Pendidikan Glasser, 5(1), 7–24.

Wajib Belajar agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik.²

Peningkatan kemampuan guru tidak semata-mata tergantung pendidikan formal yang telah mereka jalani, tetapi pada penerapan manajemen SDM yang efektif di tingkat madrasah. Manajemen SDM yang tepat menjamin bahwa guru memperoleh pelatihan yang diperlukan, penilaian kinerja yang membangun, serta dukungan fasilitas pengembangan profesional mereka. Dengan penerapan manajemen SDM yang baik, sebuah lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta, yang akan memaksimalkan kompetensi guru dalam mengajar, meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas.³ Dengan demikian, sangat krusial untuk mengevaluasi sejauh mana implementasi manajemen SDM memberikan kontribusi dalam memperbaiki kompetensi dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan.

Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan memegang peranan penting menyediakan pendidikan dasar bagi anak-anak di desa. Sebagai bagian sistem pendidikan nasional, madrasah diharapkan dapat menyelenggarakan pendidikan yang setara dengan sekolah-sekolah umum. Namun, madrasah ini menghadapi sejumlah tantangan, terutama terkait kurangnya pelatihan untuk tenaga pengajar, pengembangan keterampilan guru. Keberhasilan pendidikan di madrasah ini dipengaruhi oleh penerapan manajemen SDM yang efektif, baik dalam hal seleksi guruberkualitas, pengembangan karir, maupun peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional mereka.⁴

² Arif, O. (2021). *Manajemen Strategi*. Banyumas : Pena Persada.

³ Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mitra Wacana Media, 2013

⁴ Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Gramedia Pustaka Utama, 2021

Manajemen SDM yang efektif tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kemampuan guru, tetapi berpengaruh pada tingkat motivasi, kepuasan kerja mereka. Guru merasa dihargai dan memperoleh dukungan yang memadai cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, sangat penting untuk menganalisis bagaimana manajemen SDM memengaruhi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar. Salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah penerapan sistem evaluasi kinerja guru bersifat objektif dan membangun. Evaluasi efektif akan memberikan umpan balik konstruktif yang membantu guru memperbaiki kualitas pengajaran mereka serta menyesuaikan perubahan kurikulum.

Selain itu, perhatian terhadap pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru sangat penting, terutama melalui kegiatan seperti workshop, seminar, pelatihan memanfaatkan teknologi. Guru secara teratur mengikuti program pelatihan, pengembangan akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan baru yang bisa langsung diterapkan dalam pengajaran di kelas. Peningkatan kompetensi guru ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang mereka sampaikan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi dapat mengelola kelas lebih efektif, merancang rencana pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa, serta memanfaatkan teknologi dalam proses belajar mengajar.⁵

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran manajemen SDM dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan. Melalui penelitian ini, diharapkan ditemukan model, praktik

⁵ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Kencana, 2010

terbaik pengelolaan SDM yang dapat diterapkan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor mendukung serta menghambat pengelolaan SDM di madrasah, serta memberikan rekomendasi perbaikan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar, khususnya di daerah pedesaan.

Sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah Indonesia memberikan perhatian serius terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik melalui berbagai program Pendidikan, Pelatihan Profesi Guru (PLPG) serta pelatihan berbasis TIK. Namun, tantangan yang dihadapi bagaimana cara mengimplementasikan program-program dengan efektif di tingkat lokal, terutama di wilayah pedesaan. Oleh karena itu, manajemen SDM di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhun harus mencakup berbagai elemen, mulai proses seleksi guru yang tepat, pengembangan karir, hingga pemberian penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja terbaik.

Kepala madrasah memainkan peran penting dalam manajemen SDM, karena dia bertanggung jawab memimpin, mengelola semua sumber daya yang ada, termasuk tenaga pengajar. Kepemimpinan efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi meningkatkan kemampuan mereka. Kepala madrasah harus memiliki keterampilan merancang, melaksanakan, mengevaluasi program-program pengembangan SDM memperkuat kinerja guru. Dengan kepemimpinan yang baik, diharapkan tercipta suasana kerja mendukung pengembangan profesional guru dan pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Secara keseluruhan, penelitian bertujuan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai penerapan manajemen SDM di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan, serta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan menjadi acuan bagi pengelola pendidikan dalam merumuskan kebijakan lebih efektif untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia, terutama di daerah pedesaan menghadapi berbagai tantangan pengelolaan SDM. Dengan manajemen SDM tepat, diharapkan dapat terjadi peningkatan signifikan dalam kualitas pendidikan, yang pada gilirannya akan melahirkan guru-guru lebih kompeten, siap menghadapi tantangan di dunia pendidikan.

Berdasarkan pengamatan awal, Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan menghadapi berbagai tantangan pengelolaan SDM mempengaruhi kualitas pengajaran. Para guru di madrasah ini seringkali kekurangan kesempatan mengikuti pelatihan, pengembangan profesional, sehingga mereka belum sepenuhnya menguasai metode pengajaran sesuai kurikulum terbaru. Selain itu, keterbatasan fasilitas pendukung pembelajaran minimnya evaluasi kinerja terstruktur menjadi hambatan dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah ini. Meskipun demikian, terdapat banyak potensi bisa dikembangkan jika manajemen SDM di sekolah ini diorganisir lebih terencana, efisien.

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi penerapan manajemen SDM di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan, menganalisis dampaknya terhadap peningkatan kompetensi serta kinerja guru. Diharapkan, melalui penelitian ini, dapat ditemukan model atau praktik terbaik dalam pengelolaan SDM dapat

diadaptasi meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan memberikan rekomendasi bermanfaat dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar, khususnya di daerah pedesaan. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya mengungkap tantangan yang dihadapi oleh madrasah, tetapi memberikan solusi praktis yang bisa diterapkan meningkatkan kompetensi kinerja guru di masa mendatang.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang telah disampaikan, peneliti kemudian mengidentifikasi masalah yang dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru?
2. Apa saja faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengelolaan SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan?
3. Bagaimana peran kepala madrasah dalam mengelola SDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis penerapan manajemen SDM di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengelolaan SDM di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan.
3. Menilai peran kepala madrasah dalam mengelola SDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi dan kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bermanfaat, baik dari segi teori maupun praktik, bagi pengelola pendidikan, pengajar, serta pihak-pihak lain yang terlibat sektor pendidikan. Manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis:
 - a. Pengembangan Pengetahuan, Memberikan sumbangan pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia (SDM) bidang pendidikan, terutama terkait pengelolaan SDM di tingkat pendidikan dasar. Diharapkan, temuan penelitian memperkaya referensi literatur membahas hubungan antara manajemen SDM, kompetensi, kinerja guru, serta memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai pengelolaan SDM di sekolah-sekolah di daerah pedesaan.
 - b. Penyempurnaan Konsep dan Model Pengelolaan SDM Pendidikan, Memiliki potensi memperkenalkan, memperbaiki konsep, model pengelolaan SDM yang diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau sekolah dasar lainnya, terutama di daerah-daerah dengan keterbatasan sumber daya. Model manajerial dihasilkan dalam penelitian dapat menjadi pedoman pengembangan sistem pengelolaan lebih efisien di lembaga pendidikan setara.

2. Manfaat Praktis:

- a. Untuk Sekolah dan Pengelola Pendidikan, Memberikan wawasan berguna bagi Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto, serta sekolah-sekolah lain di sekitar wilayah tersebut, meningkatkan pengelolaan SDM mereka. Dengan memahami penerapan manajemen SDM lebih baik, sekolah mengoptimalkan pengembangan kompetensi dan kinerja guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar memperbaiki kebijakan internal mendukung pengembangan SDM di sekolah.
- b. Untuk Guru, Memberikan pemahaman lebih dalam pentingnya pengelolaan SDM efektif meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Guru memperoleh wawasan tentang cara-cara meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan, pengembangan profesional, evaluasi kinerja lebih terstruktur. Selain itu, penelitian ini memberikan gambaran mengenai jenis dukungan mereka perlukan dari manajemen sekolah meningkatkan kinerja mereka.
- c. Pembuat Kebijakan Pendidikan, Menjadi sumber informasi berguna bagi pembuat kebijakan pendidikan di tingkat daerah maupun nasional, terutama mengenai pentingnya pengelolaan SDM meningkatkan kualitas pendidikan. Rekomendasi penelitian digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan lebih mendukung pengembangan kualitas guru, termasuk hal penyediaan pelatihan profesional, evaluasi kinerja, pemberian insentif kepada guru menunjukkan kinerja unggul.

- d. Untuk Peneliti Lain, Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai manajemen SDM di sektor pendidikan, khususnya di daerah pedesaan. Temuan penelitian dapat menjadi landasan studi lebih lanjut yang berfokus pengembangan kualitas guru dan sekolah dalam konteks pendidikan di Indonesia.

3. Manfaat Sosial

- a. Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Daerah Pedesaan, Memperbaiki pengelolaan SDM di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto, diharapkan kualitas pendidikan di daerah mengalami peningkatan. Hal ini diharapkan memberikan dampak positif terhadap pembangunan sumber daya manusia di tingkat desa, berpotensi mengurangi kesenjangan pendidikan antara kawasan pedesaan dan perkotaan.
- b. Memberikan Inspirasi bagi Komunitas Pendidikan Lainnya, Menjadi sumber inspirasi bagi sekolah-sekolah lain di daerah pedesaan menghadapi tantangan serupa, melakukan perbaikan pengelolaan SDM mereka. Penerapan hasil penelitian mempercepat perbaikan pendidikan dasar dan mendukung terciptanya pemerataan akses pendidikan berkualitas di seluruh Indonesia.

E. Penelitian terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

1. Penelitian Terdahulu

Sehubungan dengan tinjauan pustaka, penulis menyusun sejumlah referensi relevan dengan penelitian ini sebagai pedoman atau acuan.

- a. Tesis karya Lilis Merlita dari Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu dalam skripsinya pada tahun 2023 yang berjudul “Penerapan

Manajamen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah di Bengkulu”. Jenis tesis menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Data diperoleh dengan Teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam tesis ini, dijelaskan secara rinci mengenai (1) penerapan manajemen sumber daya manusia terlihat adanya program perencanaan pengembangan kompetensi guru, pengorganisasian tugas yang jelas melalui pembagian fungsi, tanggung jawab sebagai tenaga profesional, pelaksanaan proses pembelajaran sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing guru, serta adanya pengawasan, pengendalian terhadap kinerja guru; (2) peningkatan kompetensi guru terlihat aspek kepribadian, pedagogik, sosial, profesional, meskipun belum sepenuhnya optimal karena keterbatasan kesempatan bagi guru mengikuti pendidikan profesi atau pelatihan; (3) penerapan manajemen SDM efektif mendongkrak kompetensi guru melalui kualifikasi akademik, Pendidikan, pelatihan, ujian sertifikasi, serta memberikan kesempatan perbaikan dalam proses pembelajaran.⁶

- b. Tesis karya Dwi Mahriza dari STAI Jam’iyah Mahmudiyah Tanjung Pura dalam skripsinya pada tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Manajemen Sumber Data Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Fath Gebang”. Jenis tesis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan desain penelitian menggunakan studi kasus, dimana pengumpulan data diambil dari observasi, wawancara, dokumentasi tentang data – data sesuai penelitian. Tesis ini mengungkapkan hubungan positif antara manajemen sumber daya

⁶ Lilis Merlita (2023). Penerapan Manajamen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah di Bengkulu . 3.

manusia dengan kinerja guru di MTs Pondok Pesantren Al-Fath Gebang. Artinya, semakin baik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan, mencakup a) kualitas intelektual meliputi pengetahuan, keterampilan, b) tingkat pendidikan, c) pemahaman terhadap bidang yang diajarkan, d) kemampuan yang dimiliki guru, maka semakin meningkat pula kinerja yang dapat dicapai, dan sebaliknya.⁷

- c. Tesis karya Sri Rezeqi Wardhah Manurung dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tahun 2023 yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik MAN Asahan”. Tesis ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif menggunakan studi kasus subjek penelitian dengan teknik purposive, Prosedur pemilihan informasi: observasi, wawancara, dokumentasi. Tesis ini membahas bagaimana pimpinan di Madrasah MAN Asahan berupaya meningkatkan kinerja pendidik dengan memanfaatkan kemampuannya sebagai sumber inspirasi, serta memberikan dukungan, dorongan kepada guru beradaptasi dengan mata pelajaran unggulan. Seorang guru diharapkan memiliki motivasi diri dengan berusaha memberikan yang terbaik, disiplin, efektif dalam bekerja, aktif mencari pengalaman baru untuk memperkaya pengetahuan, demi meningkatkan proses belajar mengajar. Kemajuan kepala madrasah menyelesaikan evaluasi pelaksanaan pendidikan harus tercermin dari

⁷ Mahriza, D. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang. *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis*, 4(1), 128–137.

peningkatan kualitas pelaksanaan tersebut.⁸

- d. Tesis Karya Setyo Teguh Widodo dari Universitas Negeri Semarang pada tahun 2021 yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping di SDN Petompon 02)”. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Tesis ini mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting meningkatkan kualitas sekolah di SDN Petompon 02, yang terlihat dari tingkat kepuasan pelanggan internal dan eksternal tergolong baik. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar kepala sekolah mengimplementasikan supervisi akademik memfasilitasi pengawasan terhadap kebijakan regrouping, khususnya dalam aspek evaluasi kinerja guru.⁹
- e. Tesis karya Jamilus dari Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada tahun 2022 yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTSN Kota Solok”. Tesis ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) dimulai melakukan analisis terhadap kebutuhan lembaga akan tenaga pengajar, staf, karyawan, memberikan informasi terkait kebutuhan SDM sesuai posisi dibutuhkan. Proses seleksi dilakukan berdasarkan kualifikasi sudah ditentukan, diikuti penerimaan dan penempatan tenaga kerja. Pemberdayaan SDM dilakukan melibatkan guru dan staf mengikuti pelatihan relevan dengan

⁸ Manurung, S. R. R. W.(2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Di Man Asahan. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 999. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.19517>

⁹ Setyo Teguh Widodo. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di SDN Petompon 02). *Educational Management*, 3(2), 74–79.



tugas , keahlian mereka, pendelegasian tugas dan tanggung jawab untuk mendukung peningkatan kinerja guru dan staf.¹⁰

2. Orisinalitas Penelitian

Tabel 1.1 Penelitian

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	Lilis Merlita, <i>Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah di Bengkulu 2023, tesis.</i>	a. Kualitatif b. Kompetensi guru	meningkatkan kompetensi guru	Menjelaskan secara detail penerapan manajemen sumber daya manusia meningkatkan kompetensi guru, dilaksanakan melalui program perencanaan mencakup penugasan tugas pokok, fungsi, tanggung jawab sebagai tenaga profesional. Proses pembelajaran dilaksanakan sesuai peran dan tanggung jawab masing-masing guru, serta diikuti pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja guru secara berkala.
2	Dwi Mahriza, <i>Pengaruh Manajemen Sumber Data Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Fath Gebang 2023, tesis.</i>	a. kualitatif b. kinerja guru	meningkatkan kinerja guru di MTS	Menjelaskan dampak positif manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru. Semakin baik manajemen sumber daya manusia diterapkan, mencakup a) kualitas intelektual, seperti pengetahuan dan keterampilan, b) tingkat pendidikan, c) pemahaman tentang bidang pengajaran, dan d) kemampuan guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika manajemen SDM kurang optimal, kinerja guru juga akan terpengaruh.

¹⁰ Jamilus. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mtsn Kota Solok. National Conference on Social Science and Religion, Ncssr, 850–868. <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/view/7219%0Ahttps://ojs.iainbatusangkar.a>



3	Sri Rezeqi Wardhah Manurung, <i>Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik MAN Asahan 2023, tesis.</i>	a. kualitatif b. sumber daya manusia c. kualitas guru	meningkatkan kualitas pendidik	Menjelaskan upaya peningkatan kualitas pengajar melalui pendidikan dan pengembangan dilakukan secara rutin, baik melalui pelatihan maupun bimbingan diselenggarakan di dalam maupun di luar lingkungan madrasah.
4	Setyo Teguh Widodo, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus Regrouping di SDN Petompon 02) 2021, tesis.</i>	a. kualitatif b. sumber daya manusia	meningkatkan mutu sekolah	Menguraikan tentang evaluasi kinerja guru pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru setelah adanya regrouping. Kepala sekolah lebih teliti dan efektif mengawasi serta membimbing guru, staf, dan siswa di sekolah yang telah melalui proses regrouping.
5	Jamilus, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTSN Kota Solok 2022, tesis.</i>	a. kualitatif b. sumber daya manusia	meningkatkan mutu pendidikan	Menjelaskan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dilakukan Kepala MTsN Kota Solok meningkatkan kualitas pendidikan, telah terlaksana dengan baik. Keberhasilan ini tidak terlepas dari kemampuan Kepala Madrasah memotivasi seluruh tim serta memanfaatkan sumber daya manusia yang ada melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Tanpa adanya dukungan yang solid dari semua pihak, pelaksanaan pengambilan keputusan, penerapan kurikulum, dan pengelolaan sumber daya manusia akan sulit berjalan dengan efektif

F. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman, istilah-istilah tersebut harus dijelaskan dengan jelas dan rinci;

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap semua aspek yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan, manajemen SDM berfokus pada pengelolaan tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan motivasi guru melalui seleksi yang tepat, pelatihan profesional, serta evaluasi kinerja yang konstruktif. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, diharapkan dapat tercipta lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa di madrasah tersebut.
2. Manajemen sekolah mengacu pada sistem kepercayaan dan nilai-nilai terkait dengan kompetensi kinerja guru, yang diterima, dijalankan, dipraktikkan para pengajar di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Dengan demikian, sistem ini menjadi pedoman mendasari perilaku guru menjalankan kompetensi kinerja mereka di sekolah.
3. Kinerja guru merujuk pada sejauh mana seorang guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dalam proses pembelajaran. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan mengelola kelas, menyampaikan

materi secara jelas, menerapkan metode pembelajaran yang sesuai, serta memberikan bimbingan yang efektif kepada siswa. Selain itu, kinerja guru juga mencakup aspek profesionalisme, seperti pengembangan diri melalui pelatihan, kolaborasi dengan rekan kerja, serta pelaksanaan evaluasi dan penilaian terhadap kemajuan siswa. Kinerja guru yang baik berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa, sehingga sangat penting untuk terus ditingkatkan melalui pengelolaan SDM yang efektif.

- 
4. Kompetensi guru merujuk pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang guru untuk melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran dengan baik. Kompetensi ini mencakup beberapa aspek, antara lain kompetensi pedagogik (kemampuan dalam merancang dan mengelola pembelajaran), kompetensi profesional (penguasaan materi pelajaran), kompetensi kepribadian (karakter dan sikap yang baik), serta kompetensi sosial (kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat). Guru yang memiliki kompetensi tinggi dapat mengelola kelas dengan efektif, menyampaikan materi pelajaran secara menarik, dan memotivasi siswa untuk belajar, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa
5. Motivasi kerja dorongan atau rangsangan yang mendorong setiap

karyawan melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dengan adanya motivasi positif, para pegawai merasa lebih antusias termotivasi dalam bekerja, yang pada gilirannya akan mendorong perkembangan serta kemajuan signifikan dalam bidang pendidikan.

