



VOLUME 1 NOMOR 4 TAHUN 2024

Diterima: 11 Oktober 2024

Direvisi: 15 Oktober 2024

Disetujui: 27 Oktober 2024

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN MADRASAH IBTIDAIYAH AZZAHRA BOGOR

Setia Budi¹, Hasanudin², Anggi Riafadilah³

STIT Fatahillah Bogor, Indonesia¹²³

Email: setia2708@gmail.com¹, hasanudinpbr13@gmail.com², anggiriadilah@gmail.com³

ABSTRACT

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Azzahra in Bogor City, an Islamic-based school equivalent to elementary school, faces significant challenges in human resource (HR) management. This study aims to evaluate the implementation of HR management at MI Azzahra, identify the challenges encountered, and propose development solutions. A qualitative approach was employed, utilizing observation, interviews, and documentation methods. The research subjects included the principal, teachers, administrative staff, and other stakeholders. The findings reveal that HR management at MI Azzahra encompasses recruitment, training, development, and evaluation. However, its implementation faces obstacles such as limited HR availability, a lack of competent teaching staff in their respective fields, and insufficient technology training for senior teachers. Additionally, inadequate support from the foundation and the school principal regarding incentives further hampers progress. HR development has been pursued through training and competency enhancement activities, both internal and external, yet it is not fully integrated into the school's strategic planning. The study highlights the importance of enhancing HR quality through continuous training, increased educational funding, and a more strategic and collaborative leadership approach. Recommendations include improving recruitment processes, developing a more comprehensive HR policy framework, and strengthening coordination with the Ministry of Religious Affairs for additional resource support. Optimizing HR management implementation is expected to improve educational quality, maximize educators' potential, and establish MI Azzahra as a leading Islamic-based educational institution.

Keywords: Management, Human Resources, MI Azzahra

ABSTRAK

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Azzahra Kota Bogor, sekolah berbasis Islami setara Sekolah Dasar, menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi manajemen SDM di MI Azzahra, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, dan menawarkan solusi pengembangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian mencakup kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan pemangku kepentingan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di MI Azzahra telah meliputi rekrutmen tenaga pendidik, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi kendala, seperti keterbatasan jumlah SDM, kurangnya tenaga pengajar yang kompeten di bidangnya, serta minimnya pelatihan teknologi untuk guru senior. Selain itu, terbatasnya dukungan dari yayasan dan kepala sekolah terkait insentif juga menjadi faktor penghambat.



Pengembangan SDM telah dilakukan melalui pelatihan dan kegiatan peningkatan kompetensi, baik internal maupun eksternal, tetapi belum sepenuhnya terintegrasi dalam perencanaan strategis sekolah. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan perhatian terhadap kualitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan anggaran pendidikan, serta pendekatan kepemimpinan yang lebih strategis dan kolaboratif. Rekomendasi yang diberikan mencakup perbaikan proses rekrutmen, penyusunan kebijakan pengembangan SDM yang lebih komprehensif, dan penguatan koordinasi dengan Kementerian Agama untuk dukungan sumber daya tambahan. Implementasi manajemen SDM yang optimal diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan, memaksimalkan potensi pendidik, dan menjadikan MI Azzahra sebagai lembaga pendidikan unggulan berbasis Islami.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, MI Azzahra

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan suatu generasi ke generasi berikutnya. Undang-Undang nomor. 20 Tahun 2003 pasal 4 ayat (1) menyatakan bahwa pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa (Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2023). Jenjang pendidikan yang termasuk jalur pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah (SMA atau SMK) dan pendidikan tinggi. Dapat dikatakan bahwa pendidikan yang diselenggarakan dengan baik sejak dini akan menentukan corak pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi (Yani dkk., 2021). Keberhasilan suatu pendidikan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sumber daya manusia yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, dan lingkungan sekolah yang harmonis (Makkulasse & Sari, 2018).

Pendidikan hendaknya menjadi prioritas dalam suatu negara, karena hasil pendidikan merupakan aset penting bagi terbentuknya sumber daya manusia yang potensial, kreatif, berdisiplin tinggi dan terbentuknya mentalitas yang kuat, juga kualitas suatu bangsa ditentukan oleh mutu pendidikan (Bahri, 2022). Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2023). Dengan demikian, keseluruhan bentuk kegiatan pendidikan adalah usaha sadar tenaga kependidikan dari keluarga, masyarakat dan pemerintah. Usaha sadar dalam pendidikan tersebut adalah daya upaya anggota masyarakat yang sekurang-kurangnya didorong suatu niat baik dan sempurna apabila dilakukan dalam bentuk kegiatan pengabdian diri, menyelenggarakan/melaksanakan pendidikan secara terprogram. Dalam usaha mengadakan dan meningkatkan pendidikan nasional, maka pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis (Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2023).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses perdayagunaan sumber daya manusia yang optimal (Jannah, 2021). Manajemen SDM diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan satuan kerja yang efektif bagi sekolah (Rahman, 2018). Untuk mencapai tujuan itu sekolah harus



mengetahui bagaimana cara melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan evaluasi SDM yang tepat (Diniarsa & Batu, 2023). Pelaksanaan manajemen SDM bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan sekolah (Yahya dkk., 2022). Karena pendidik adalah ujung tombak yang akan menggerakkan aktivitas pendidikan, sudah seharusnya dikelola dengan baik dan benar. Mereka secara langsung menjadi subjek dalam aktivitas pendidikan. Mereka juga akan sangat berperan dalam menggerakkan sumber daya pendidikan yang lainnya. Maka pengelolaan sumber daya manusia secara profesional pada lembaga pendidikan merupakan suatu keharusan yang harus selalu ditingkatkan (TriKurnian, 2023).

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Azzahra Kota Bogor merupakan sekolah formal berbasis Islami, yang setara dengan Sekolah Dasar (SD). Menguatkan agama Islam sedari kecil menjadi alasan sekolah ini dibentuk, tentunya tidak mengesampingkan nilai-nilai Pancasila dan demokrasi yang ada. Sekolah ini menjadi impian untuk para siswa dan orangtua, karena lokasinya yang terjangkau dan adanya penerapan nilai keislaman. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Madrasah Ibtidaiyah Azzahra Kota Bogor, penulis mendapatkan data dan informasi jumlah sumber daya manusia masih terbatas, yaitu terdapat 9 guru dan dua tata usaha. Dengan terbatasnya SDM yang ada, sekolah ini belum cukup baik untuk menjalankan proses kegiatan belajar mengajar, sehingga manajemen Madrasah Ibtidaiyah Azzahra tidak terkelola dengan baik. Selain itu juga peraturan yang ada tidak berjalan dengan baik, ada beberapa guru yang tidak mematuhi. Serta kurangnya perhatian dari jajaran yayasan dan kepala sekolah dalam pemberian kafalah menjadi faktor rendahnya pengimplementasian dalam memajemen pengelolaan SDM di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bogor. Tujuan penelitian ini untuk memahami lebih dalam mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Azzahra yang berlokasi di Kota Bogor. Fokus utama penelitian adalah mengungkap bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dilakukan dalam mendukung pengelolaan lembaga pendidikan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di madrasah tersebut, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh terkait tantangan yang mungkin memengaruhi efektivitas pengelolaan institusi pendidikan ini.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen

Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), serta pengendalian untuk mencapai tujuan suatu kegiatan (Utamy dkk., 2020). Manajemen sangat dibutuhkan baik untuk kepentingan pribadi maupun organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan (Sholihah, 2018). Dalam instansi pendidikan, manajemen yang baik akan memungkinkan pengelolaan yang terstruktur, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan efektif dan efisien (Amalia, 2019). Manajemen harus mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan dasar 5W1H (apa, kapan, siapa, mengapa, dan bagaimana) (Anhar dkk., 2023). Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian aktivitas anggota organisasi, serta pemanfaatan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ichsan dkk., 2021). Sumber daya organisasi tersebut mencakup seluruh aset yang dimiliki oleh organisasi, baik sumber daya manusia beserta keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka, maupun fasilitas seperti mesin, bahan baku, teknologi, citra organisasi, paten, modal keuangan, serta loyalitas pegawai dan pelanggan (Rosyid, 2022).

Sumber Daya Manusia



Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu instansi pendidikan (Kusuma, 2021). Keberadaan SDM yang berkualitas, dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, sangat penting untuk menjalankan pengelolaan yang optimal (Muhtarom, 2015). Kontribusi SDM dalam instansi pendidikan tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan kegiatan sehari-hari, tetapi juga dengan pengelolaan finansial dan peningkatan kualitas kerja, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang maksimal (Huda & Erihadiana, 2021).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu atau cara dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja yang dimiliki oleh individu dengan cara yang efisien dan efektif, serta memaksimalkan potensi tersebut untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM berlandaskan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan hanya sekadar sumber daya bisnis (Mubarok, 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dalam proses pemanfaatan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pemanfaatan yang optimal (Manurung dkk., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode field research atau penelitian lapangan, di mana pengumpulan data dilakukan langsung di lokasi penelitian untuk mengungkap fakta-fakta terkait penerapan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Azzahra Kota Bogor. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini lebih menekankan pada proses pengumpulan data melalui interaksi langsung di lapangan. Subjek penelitian meliputi sumber daya manusia di sekolah tersebut, seperti kepala SDM, kepala sekolah, delapan guru, dua staf tata usaha (TU), serta penjaga sekolah yang juga bertugas dalam kebersihan.

Teknik pengumpulan data terdiri dari tiga metode utama. Pertama, observasi dilakukan secara umum untuk meninjau sarana-prasarana, sistem pengajaran, dan aspek-aspek umum lainnya, serta secara individual untuk mengamati kinerja kepala SDM, guru, dan staf sekolah. Kedua, wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai mekanisme manajemen yang diterapkan, kendala yang dihadapi, serta peluang pengembangan. Ketiga, dokumentasi dilakukan untuk mendukung keabsahan data melalui bukti visual atau tertulis yang relevan, dengan izin dari pihak terkait.

Proses analisis data mencakup tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah reduksi data, di mana data yang diperoleh dipilah untuk memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu implementasi manajemen sumber daya manusia. Tahap kedua adalah penyajian data, yang dilakukan dengan menyusun dan mengurutkan data dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi secara sistematis agar saling terkait. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana data yang telah disusun dianalisis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Peneliti juga membuka kemungkinan adanya temuan baru yang dapat memperkaya penelitian ini dan memberikan kontribusi unik terhadap studi manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Manajemen Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di MI Azzahra

Program manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Azzahra Kota Bogor telah berlangsung sejak madrasah ini berdiri pada tahun 2007. Implementasi manajemen ini melibatkan berbagai unsur yang sesuai dengan fungsi



manajemen, seperti yang diungkapkan oleh Fayol, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagai lembaga di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag), pengelolaan MI Azzahra bersifat sentralistik, sehingga banyak program yang harus mengikuti keputusan Kemenag. Hal ini dapat menjadi tantangan jika manajemen tidak dilaksanakan secara optimal, karena berdampak pada perkembangan dan mutu madrasah.

Berdasarkan wawancara, kepala madrasah menyampaikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia telah terprogram sejak lama, mencakup perencanaan, pengadaan guru baru, penyeleksian, serta pelaksanaan program dari Kemenag. Namun, kendala tertentu membuat pelaksanaannya belum maksimal. Salah satu guru, Ibu Masripah, menilai bahwa program manajemen ini telah berjalan cukup baik, terutama dalam hal perekrutan guru baru, pelaksanaan rapat, dan penerapan peraturan untuk guru dan staf. Namun, guru lainnya, Bapak Zainal Abidin, mengungkapkan bahwa beberapa kegiatan manajemen, seperti rapat yang jarang dilakukan dan peraturan sekolah yang hanya bersifat formalitas, masih memerlukan perbaikan. Sementara itu, Ibu Santi dari staf tata usaha merasa bahwa pengelolaan ini cukup baik, dengan beberapa program seperti pengangkatan guru baru, pelaksanaan rapat, dan pembayaran gaji berjalan sesuai jadwal.

Secara keseluruhan, program manajemen SDM di MI Azzahra mencakup perekrutan guru, pembinaan tenaga kerja melalui rapat, penerapan peraturan, dan sistem penggajian. Meskipun program-program ini telah ada dan berjalan dengan baik, pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan agar lebih maksimal. Peran kepala madrasah sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan kepemimpinan yang mengayomi dan bertanggung jawab sebagai kunci keberhasilan pengelolaan ini.

Bentuk Peningkatan Kualitas SDM Di Madrasah Ibtidaiyah Azzahra Kota Bogor

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Azzahra Kota Bogor dilaksanakan melalui berbagai bentuk manajemen pengembangan SDM yang bertujuan menciptakan profesionalisme tenaga pendidik dan staf tata usaha. Pola-pola yang diterapkan secara struktural meliputi pendidikan prajabatan (pre-service training) oleh lembaga pendidikan formal, pendidikan dalam jabatan (in-service training) seperti program penyeteraan dan pelatihan keterampilan, serta aktivitas on-service training seperti keterlibatan dalam forum Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Program-program tersebut berorientasi pada peningkatan kinerja, penyegaran keterampilan, dan pengembangan karir. Selain itu, pelatihan ini diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan jabatan, meningkatkan efisiensi kerja, serta mempersiapkan guru untuk menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan profesi yang dinamis.

Pelatihan juga diarahkan untuk memperbaiki kinerja, memperbarui keahlian sesuai dengan perkembangan teknologi, dan mengurangi waktu adaptasi bagi guru baru agar lebih cepat kompeten. Program ini memberikan kesempatan kepada guru untuk memahami teknik pembelajaran terbaru, serta membantu mereka menyelesaikan masalah operasional dan mempersiapkan diri untuk promosi. Lebih jauh, orientasi pelatihan juga bertujuan untuk membangun kesan positif terhadap organisasi, sehingga guru baru dapat lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Di luar pola struktural, peningkatan kualitas SDM juga dilakukan secara non-struktural, seperti melalui supervisi pengajaran oleh kepala madrasah. Supervisi ini mencakup observasi kelas, pertemuan formal maupun informal dengan guru, serta pembinaan melalui teknik supervisi sebaya, di mana guru yang berprestasi membantu rekan sejawatnya dalam proses pembelajaran. Kepala madrasah MI Azzahra juga aktif mengirimkan guru dan staf tata usaha untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama atau institusi lain, meskipun terdapat keterbatasan anggaran dan sumber daya.



Kepala madrasah, dalam wawancara pada 21 September 2023, mengungkapkan bahwa setidaknya setiap tahun ada guru atau staf yang diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan. Guru yang telah lama mengabdikan dan memiliki kompetensi sering menjadi prioritas untuk mendapatkan kesempatan tersebut. Hal ini didukung oleh pernyataan salah satu guru sertifikasi PPPK, Ibu Masrifah, yang mengakui manfaat besar dari partisipasinya dalam pelatihan tersebut untuk meningkatkan keahlian dan implementasi di lingkungan sekolah. Peningkatan kualitas SDM ini menjadi salah satu fondasi penting bagi pengembangan mutu pendidikan di MI Azzahra Kota Bogor.

Pengimplementasian Manajemen Dalam Pengelolaan SDM Yang Dilakukan Oleh Kepala MI Azzahra Kota Bogor

Implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Azzahra Kota Bogor mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan tenaga pendidik dan staf tata usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai institusi pendidikan yang kompleks, MI Azzahra berupaya memastikan keberadaan pendidik profesional melalui pembinaan, pelatihan, dan pengelolaan SDM yang efektif. Dalam pelaksanaan manajemen SDM ini, terdapat beberapa tahap utama, yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, serta pengembangan karier. Pada tahap perencanaan, Kepala MI Azzahra merancang kebutuhan SDM berdasarkan arahan Kementerian Agama, dengan tujuan menghasilkan tenaga pendidik yang mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berdasarkan wawancara, perencanaan ini melibatkan analisis kebutuhan SDM yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dalam hal rekrutmen, proses dilakukan melalui pengumpulan berkas, tes membaca Al-Qur'an, dan wawancara. Namun, terdapat kekurangan pada tahap ini, yaitu belum adanya tes psikologi, wawasan umum, atau pengetahuan yang lebih mendalam, sehingga terkadang tenaga kerja yang direkrut tidak bertahan lama.

Tahap seleksi dan penempatan dilakukan secara berkelanjutan, baik untuk tenaga baru maupun melalui penilaian kinerja tahunan. Seleksi ini mencakup evaluasi kompetensi dan hasil kerja, yang kemudian menentukan penempatan tugas, promosi, atau penyesuaian jabatan. Kepala MI Azzahra memastikan bahwa guru dengan kinerja baik mendapatkan tanggung jawab lebih besar serta apresiasi dalam bentuk kenaikan gaji. Pengembangan karier menjadi fokus pada tahap pengerjaan, di mana guru dan staf tata usaha diberikan pelatihan dan pembinaan rutin. Kegiatan ini meliputi pembuatan perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, serta pelatihan teknologi pendidikan seperti penggunaan Google Classroom dan PowerPoint. Selain itu, madrasah mendukung tenaga pengajar untuk mengikuti program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), meskipun ada kendala relevansi antara jurusan pendidikan guru dengan kriteria program. Secara keseluruhan, implementasi manajemen SDM di MI Azzahra menunjukkan upaya signifikan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya dalam memperluas aspek seleksi dan pengembangan karier. Upaya ini sejalan dengan tujuan madrasah untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing.

Kendala Dan Evaluasi Dalam Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Ibtidaiyah Azzahra Kota Bogor

Implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Azzahra Kota Bogor menghadapi sejumlah kendala yang berasal dari dalam maupun luar institusi. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan anggaran, mengingat sekolah ini menyediakan pendidikan gratis 100%, sehingga berdampak pada sarana dan prasarana yang kurang memadai. Selain itu, motivasi kerja dan kesadaran terhadap kedisiplinan di kalangan tenaga pendidik juga menjadi masalah yang signifikan. Kepala madrasah, Bapak Ujang



Sopian, menyebutkan bahwa rendahnya etos kerja dan kedisiplinan para pendidik sering kali menghambat pelaksanaan program manajemen SDM meskipun telah dilakukan pembinaan dan bimbingan.

Kendala lain yang muncul adalah peraturan tertulis yang hanya dianggap sebagai formalitas tanpa sanksi tegas bagi pelanggarnya, serta proses rekrutmen yang kurang selektif, yang menyebabkan rendahnya kualitas dan komitmen tenaga pengajar. Lebih lanjut, para guru dan staf merasa kurang mendapat perhatian dari kepala sekolah maupun yayasan, sehingga mereka harus secara mandiri menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini diperburuk oleh dominasi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan, tanpa melibatkan staf yang berpengalaman, serta gaji atau kompensasi yang dinilai tidak memadai. Secara keseluruhan, hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa kesadaran terhadap kedisiplinan, motivasi untuk meningkatkan kompetensi, dan komunikasi internal yang efektif perlu ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Azzahra Kota Bogor, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM telah berjalan cukup baik. Hal ini terlihat dari perencanaan, pengarahan, dan pengawasan yang diterapkan, terutama terhadap guru dan staf tata usaha. Dari segi sarana dan prasarana, fasilitas yang ada masih memadai untuk jumlah siswa yang terbatas, meskipun beberapa fasilitas, seperti kipas angin dan dispenser, perlu ditingkatkan atau dilengkapi di beberapa kelas. Selain itu, proses penerimaan guru baru dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan, termasuk guru kelas, olahraga, dan ekstrakurikuler. Namun, dalam tahap rekrutmen, masih diperlukan pendalaman terhadap kemampuan, wawasan, dan kedisiplinan calon tenaga kerja agar lebih optimal.

Kegiatan pengembangan kompetensi seperti seminar, diklat, dan pelatihan juga telah berjalan cukup baik, meskipun hanya satu atau dua guru yang terlibat dalam setiap kesempatan. Kendati demikian, terdapat kendala yang menghambat pengelolaan SDM di madrasah ini. Pertama, kurangnya kepemimpinan kepala sekolah, baik dalam hal penegasan aturan, pengarahan rapat bulanan, maupun pengikutsertaan pelatihan untuk tenaga pendidik. Kedua, keterbatasan biaya yang menyebabkan pelaksanaan program-program dari Kementerian Agama tidak dapat diikuti secara maksimal. Kendala ini memerlukan perhatian lebih agar implementasi manajemen SDM dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

DAFTAR PUSATAKA

- Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Mts Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 49–57. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4135>
- Anhar, J., Darmayanti, R., & Usmyatun, U. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah. *Assyfa Journal of Islamic Studies*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61650/ajis.v1i1.136>
- Bahri, S. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan Vuca. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.56806/jh.v3i2.82>
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.2852>



- Huda, M., & Erihadiana, M. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Al-Mujaddid: Jurnal Ilmu-Ilmu Agama*, 3(1), 36–47.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. OSF. <https://doi.org/10.31219/osf.io/753jr>
- Kusuma, F. K. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Berbasis Kompetensi Di Era Digital. *MEDIA BINA ILMIAH*, 15(10), Article 10. <https://doi.org/10.33758/mbi.v15i10.1408>
- Makkulasse, R., & Sari, N. I. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). *Dinamis : Journal of Islamic Management and Bussiness*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.24256/dinamis.v1i1.415>
- Manurung, S. R. R. W., Siahaan, A., Syukri, M., & Keling, M. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Di Man Asahan. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.19517>
- Mubarak, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Muhtarom, A. (2015). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 1(02), Article 02. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v1i02.2009>
- Rahman, Muh. P. (2018, Oktober 16). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Muh. Padlu Rahman*. <https://pasaribattangang.wordpress.com/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Rosyid, S. A. (2022). *MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
- Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MAN Yogyakarta III. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>
- Trikurnian, A. D. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Pada UMKM Studi Kasus di Kemari Coffee. *EXERO : Journal of Research in Business and Economics*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.24071/exero.v6i1.6686>
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pub. L. No. 20 (2023).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Yahya, M., Alisyahbana, A. N. Q. A., Isma, A., Annas, N. A., & Nurjannah, R. A. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kompetensi Guru SMK 1 Wahyu Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3759>
- Yani, A., Ditama, R. A., & Pohan, M. M. (2021). Peningkatan Mutu Layanan melalui Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Publik*, 8(2), 170–179. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.236>