

JOURNAL ISLAMIC EDUCATION AND LAW

ISSN: 3090-3823, Pages 205-215

Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah dan Guru Dalam Konteks Disiplin Tugas di MTsN 4 Aceh Utara

Suci Wahyuni

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon

Email: suciwahyuni9494@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine how Human Resource Management of Madrasah Principals and Teachers within the Context of Duty Discipline at MTsN 4 North Aceh attracts community participation in improving the quality of human resources (HR). This research is a field study using a descriptive qualitative approach. Data sources consist of primary and secondary data. Data collection techniques used observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and drawing conclusions from the collected data. To ensure data validity, triangulation techniques were used with theory. The results of this study indicate that MTsN 4 Aceh Utara uses several steps in managing its human resources, including: (1) Human resource planning consists of annual work program planning or activity programs carried out by MTsN 4 Aceh Utara. These are work programs or activity programs produced through management meetings at the beginning of the management year. (2) Human resource implementation involves implementing previously planned work programs. Then, each person in charge of activities implements these programs together with other management. The implementation of these activities elaborates on previously established plans to achieve a desired goal. (3) Human resource evaluation is carried out by evaluating the MTsN 4 Aceh Utara work program periodically, namely once a month during monthly meetings. Through this evaluation, the effectiveness of each organizational activity can be determined, as well as weaknesses and strengths.

Keywords: *Human Resource Management, Madrasah Principal, Teachers, Discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) kepala madrasah dan guru dalam konteks disiplin tugas di MTsN 4 Aceh Utara mampu menarik partisipasi masyarakat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dari data yang terkumpul. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi teori. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa MTsN 4 Aceh Utara menggunakan beberapa langkah dalam mengelola sumber daya manusianya, antara lain: (1) Perencanaan SDM, yaitu perencanaan program kerja tahunan atau program kegiatan yang dilaksanakan oleh MTsN 4 Aceh Utara. Program kerja ini dihasilkan melalui rapat manajemen pada awal tahun pengelolaan. (2) Pelaksanaan SDM, yaitu melaksanakan

program kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Setiap penanggung jawab kegiatan melaksanakan program tersebut bersama dengan pengurus lainnya. Pelaksanaan kegiatan ini merupakan penjabaran dari rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (3) Evaluasi SDM, yaitu dengan mengevaluasi program kerja MTsN 4 Aceh Utara secara berkala, yaitu sebulan sekali dalam rapat bulanan. Melalui evaluasi ini, dapat diketahui efektivitas setiap kegiatan organisasi, serta kelemahan dan kelebihanannya.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Kepala Madrasah, Guru, Disiplin

PENDAHULUAN

Pendidikan dalam proses pembangunan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan merupakan sarana dalam membangun kecerdasan anak bangsa. Kebijakan program untuk meningkatkan mutu pendidikan meliputi tiga aspek utama, yaitu: *pertama*, pengembangan kurikulum berkelanjutan di semua jenjang dan jenis pendidikan. *Kedua*, meningkatkan kesejahteraan dan profesionalitas guru. *Ketiga*, pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan (Mulyasa, 2002). Pendidikan pada dasarnya memiliki tujuan yang akan dicapai dan untuk merealisasikannya perlu didukung oleh kurikulum yang jelas, pembelajaran, ketenagaan SDM, sarana prasarana, informasi dan lingkungan kondusif yang di kelola melalui suatu proses sistematis (Mulyadi, 1988).

Dalam lembaga pendidikan, seluruh komponen dapat berjalan dengan baik jika dikelola sesuai dengan konsep dan prinsip manajemen. Penerapan prinsip manajemen yang baik berpengaruh pada pelaksanaan program yang efisien, peningkatan mutu dan kualitas serta produktivitas pendidikan yang lebih bermutu. Sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah harus memiliki visi membangun sekolah serta mampu mempertahankan eksistensi lembaganya. Kemampuan dalam memimpin berpengaruh pada kemampuannya merekrut tenaga pendidik yang berkompeten dalam bidangnya sehingga mampu menciptakan program sekolah yang nyaman dan menyenangkan bagi peserta didik (Saputra et al., 2025).

Berbicara tentang SDM, beberapa pakar mendefinisikan Sumber daya manusia yang berbeda-beda. Menurut Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan pengertian secara mikro, Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Sedangkan SDM secara mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dll (Nawawi, 2003). Dalam hal ketenagaan SDM, rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (*continuous quality improvement*) (Mulyasa, 2006). Sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepala

sekolah harus memiliki visi membangun sekolah serta mampu mempertahankan eksistensi lembaganya. Kemampuan dalam memimpin berpengaruh pada kemampuannya merekrut tenaga pendidik yang berkompeten dalam bidangnya sehingga mampu menciptakan program sekolah yang nyaman dan menyenangkan bagi peserta didik dan evaluasi yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah juga dituntut untuk mampu memahami dan menguasai fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen yang banyak diungkapkan oleh para ahli ialah Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC) sehingga menciptakan manajemen organisasi yang efektif dan efisien (Asni et al., 2024). Dalam manajemen organisasi, seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan berdimensi situasional. Hal ini disebabkan karena sumber daya yang diarahkan tersebut memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik maka di butuhkan perencanaan dan pelaksanaan yang tersusun dengan baik pula, kegiatan yang tersusun dan terencana sering disebut dengan istilah manajemen.

Dalam konteks tersebut, penelitian ini berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah dan Guru dalam konteks disiplin tugas di MTsN 4 Aceh Utara. Dengan mengidentifikasi dan menganalisis manajemen SDM yang diterapkan, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan disiplin tugas dan praktik manajemen yang lebih efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam lagi bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah dan Guru dalam konteks disiplin tugas di MTsN 4 Aceh Utara.

Review Literatur

Untuk memperoleh gambaran sebagai suatu perbandingan mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah dan Guru dalam konteks disiplin tugas di MTsN 4 Aceh Utara. maka dilakukan kajian terhadap penelitian sebelumnya yang relevan baik berupa buku, jurnal, skripsi, tesis maupun disertasi yang akan dipaparkan dalam penelitian ini, diantara hasil penelitian yang dimaksud antara lain:

Moh. Irfan Fahmi, Sutrisno dalam kajian jurnalnya yang berjudul “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah” dengan hasil penelitiannya yaitu kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya manusia memiliki konsep dan strategi serta ada factor pendukung dan penghambat kegiatan tersebut, adapun konsepnya yang telah terlaksana sebagaimana strategi kepala madrasah yaitu mengadakan pelatihan pembinaan guru serta studi banding kesekolah dan madrasah lainnya. Dan memberikan seminar khusus kepada para tenaga pendidik. Sedangkan factor pendukung timbulnya rasa kepedulian antara satu dengan yang lain sedangkan factor penghambat terjadinya diskomunikasi serta kurangnya sarana dan prasarana (Fahmi & Sutrisno, 2023).

Muhamad Iksan, Muhamad sahid, Mohammad Bardi dalam kajian jurnalnya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Pada MTs Sholihiyah Demak” dengan hasil penelitiannya yaitu: salah satu cara untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia di MTs Sholihiyah Demak adalah dengan memanfaatkan guru sebagai fasilitator pembelajaran menjadi suatu tugas komite pembelajaran dan bertanggung jawab untuk menyusun program perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan dalam proses pembelajaran (Iksan et al., 2023).

Khoirul Akhir Siregar, Dkk dalam kajian jurnalnya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Hakimiyah Paringgonan Kabupaten Padang Lawas” dengan hasil penelitiannya: (1) Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan yaitu fasilitas yang memadai, mengadakan penelitian dan pelatihan, mengupayakan kompensasi, mengupayakan peningkatan dan kualifikasi pendidik, (2) Pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al-Hakimiyah Paringgonan dilakukan dengan rekrutmen guru, pembagian tugas, pemberian kompensasi dan pengadaan tim pengembangan madrasah. (3) Pelaksanaannya yaitu menyediakan fasilitas, melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta mengadakan tim pengembangan madrasah. (4) pengawasan yaitu pengawasan akademik, lembaga dan administrasi (Siregar, 2023).

Vena Annisa Harahap, dkk dalam kajian jurnalnya yang berjudul “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Mencapai Madrasah Mandiri berprestasi Di MTsN 2 Paluta” dengan hasil penelitiannya: kepala madrasah Paluta menerapkan manajemen yang efektif melalui visi dan misi yang jelas, perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terorganisir, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Madrasah ini juga menjalin kerjasama yang baik dengan berbagai pihak, seperti orang tua siswa, komite madrasah serta instansi terkait (Harahap & others, 2024).

Berdasarkan beberapa literatur review yang dijelaskan diatas, yang menjadi perbandingan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dari segi lokasi, tahun penelitian, dan metodologi, selanjutnya dari segi subjek kajiannya pun berbeda-beda.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Subjek penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder (Movitaria et al., 2024; Sugiyono, 2018). Adapun yang menjadi instrumen penelitian dalam penelitian adalah peneliti sendiri sebagai *Human Instrument* yang berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya tersebut.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pertama*, Observasi, peneliti melakukan observasi di kampus STAI Jamiatut Tarbiyah

Lhoksukon dimana peneliti melakukan tinjauan langsung ke lapangan dengan mengamati keadaan objek tanpa terlibat langsung didalam prosesnya. *Kedua*, Wawancara, peneliti melakukan wawancara dengan informan yang terlibat langsung dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terstruktur dengan melakukan serangkaian pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu untuk memudahkan peneliti dalam mendapatkan data informasi. *Ketiga*, Dokumentasi, setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara teknik terakhir yang digunakan adalah dokumentasi dimana peneliti mengumpulkan data berupa peta, absensi, foto-foto yang memungkinkan dapat digunakan untuk informasi penelitian.

Setelah peneliti selesai melakukan proses pengumpulan data, selanjutnya peneliti mulai melakukan pengolahan data dan analisis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan Reduksi data yaitu dimana peneliti menyederhanakan dan memilih serta mengorganisasikan data untuk membuat data lebih mudah dipahami dan diolah, selanjutnya penyajian data, data yang telah diseleksi tersebut disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Dan yang terakhir peneliti melakukan teknik penarikan kesimpulan dari hasil data tersebut. Untuk teknik analisis keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi dengan teori. yaitu teknik yang digunakan oleh peneliti dalam memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data yang telah dikumpulkan dan menyandingkannya dengan teori untuk memperkuat hasil akhir dari penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen sdm memiliki peranan yang sangat penting dalam konteks disiplin kerja kepala madrasah dan guru. Adapun MTsN 4 Aceh Utara menerapkan manajemen SDM bagi kepala madrasah dan guru dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Perencanaan SDM Kepala Madrasah dan Guru dalam konteks disiplin tugas di MTsN 4 Aceh Utara

Perencanaan sumber daya manusia merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia ini sangatlah perlu dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia juga akan mempengaruhi penetapan dan penentuan jumlah guru baru yang akan diterima. Selanjutnya penentuan jumlah guru yang diterima MTsN 4 Aceh Utara itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain itu juga bergantung pada perkiraan guru yang pindah atau keluar.

Sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik baru adalah mengadakan perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia terdiri dari Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan MTsN 4 Aceh Utara merupakan program kerja ataupun program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat pengurus diawal tahun kepengurusannya. Dalam proses perencanaan tiap-tiap pengurus menentukan program kegiatan yang akan dilakukan dalam setahun kedepan. Dengan perencanaan manajemen tenaga

pendidik tersebut maka dalam pengembangan dan strategi penyusunan tenaga pendidik (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan. Perencanaan Sumber Daya Manusia serta penentuan jumlah guru baru yang akan diterima di MTsN 4 Aceh Utara sebelumnya sudah terencana, sehingga dengan melakukan kedua kegiatan tersebut bisa menghindari kekurangan jumlah pengajar nantinya. Sehingga dengan begitu pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

Pengorganisasian SDM Kepala Madrasah dan Guru dalam konteks disiplin tugas di MTsN 4 Aceh Utara

Proses pengorganisasian yang dilaksanakan di MTsN 4 Aceh Utara merupakan pengaturan kerja sama, yakni membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi sebuah tanggung jawab, tetapi sebenarnya pengorganisasian tidak hanya mencakup sumber daya manusia, tetapi juga sumber daya keuangan, karena dalam setiap pelaksanaan kegiatan tentu membutuhkan pendanaan.

Dengan pengorganisasian yang telah disusun, maka dalam melaksanakan tugas kepengurusannya yang sesuai dengan bidangnya masing-masing maka tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan berjalan sesuai tujuan yang diinginkan. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

Dengan begitu dapat diketahui bahwa pengorganisasi SDM di MTsN 4 Aceh Utara sesuai dengan fungsi pengorganisasi yang menerangkan bahwa untuk mengorganisasikan semua tenaga pendidikan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan pendidikan secara efektif (Hasibuan, 2010).

Pelaksanaan SDM Kepala Madrasah dan Guru daam Konteks Disiplin Tugas di MTsN 4 Aceh Utara.

Dalam pelaksanaan Program kerja di MTsN 4 Aceh Utara, penanggung jawab kegiatan melaksanakan kegiatannya sesuai waktu yang ditentukan, karena sebagian besar dari kegiatan tersebut menyesuaikan kegiatan madrasah dan sesuai kalender akademik, selain itu dalam setiap pelaksanaan kegiatan, penanggung jawab kegiatan juga melibatkan pengurus lain untuk membantu mensukseskan kegiatannya jika kegiatan tersebut tergolong kegiatan besar, bahkan tidak menutup kemungkinan juga melibatkan wali murid jika memang diperlukan. dengan adanya interaksi semacam itu sehingga antara kepala madrasah dengan bawahannya (tenaga pendidik) yang mana sudah diberi kepercayaan tugas masing-masing, dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan sebelumnya, kemudian masing-masing penanggung jawab kegiatan melaksanakan program-program tersebut bersama-sama dengan pengurus lainnya, pelaksanaan kegiatan tersebut merupakan

penjabaran dari rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Evaluasi SDM Kepala Madrasah dan Guru dalam Konteks Disiplin Tugas di MTsN 4 Aceh Utara

Evaluasi ataupun penilaian adalah suatu cara untuk mengetahui hasil dari perencanaan-perencanaan yang telah disusun untuk dilaksanakan. Dengan adanya evaluasi program kerja di MTsN 4 Aceh Utara maka akan mempermudah untuk mengetahui apakah sasaran kegiatan yang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Evaluasi program kerja MTsN Aceh Utara dilaksanakan secara periodik, yaitu 1 bulan sekali pada saat rapat bulanan, secara keseluruhan, dengan mengadakan evaluasi, maka dapat diketahui sejauh mana efektifitas setiap kegiatan organisasi serta dapat diketahui kelemahan dan kelebihan selama berlangsungnya proses manajemen, kelemahan yang ada dapat ditanggulangi dan kelebihannya dapat dipertahankan, selain itu, dapat diketahui apakah rangkaian seluruh kegiatan dalam organisasi telah sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari hasil penelitian dan Analisis- analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya guru dan kepala sekolah di MTsN 4 Aceh Utara sudah tergolong memenuhi syarat dan ketentuan ditandai dengan adanya perencanaan SDM, pengorganisasian SDM, pelaksanaan SDM dan penilaian/ evaluasi SDM.

Analisa Penulis

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan, khususnya pada level madrasah, merupakan instrumen penting dalam menjaga kualitas layanan pendidikan dan memastikan tercapainya tujuan lembaga. Berdasarkan hasil penelitian di MTsN 4 Aceh Utara, terlihat bahwa praktik manajemen SDM telah berjalan secara relatif komprehensif melalui empat tahap utama, yakni perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Keempat tahap ini menggambarkan adanya siklus manajerial yang jelas, meskipun tentu masih memerlukan penguatan dalam beberapa aspek agar lebih efektif dan berkelanjutan.

Pertama, perencanaan SDM di MTsN 4 Aceh Utara sudah dilakukan secara sistematis melalui rapat pengurus pada awal tahun. Perencanaan ini tidak hanya mencakup penyusunan program kerja tahunan, tetapi juga memperhitungkan kebutuhan tenaga pendidik baru dengan mempertimbangkan guru yang keluar atau pindah. Hal ini menunjukkan bahwa madrasah menyadari pentingnya ketersediaan tenaga pengajar yang memadai untuk menjamin kelancaran pembelajaran. Dari perspektif teori manajemen, perencanaan seperti ini sangat krusial karena menjadi fondasi bagi semua langkah berikutnya. Namun demikian, penelitian ini juga memberikan sinyal bahwa proses perencanaan masih sangat bergantung pada rapat tahunan, sehingga ada potensi keterbatasan dalam menanggapi perubahan mendadak, misalnya jika terjadi kekurangan guru di pertengahan tahun ajaran.

Kedua, pengorganisasian SDM telah berjalan dengan prinsip pembagian kerja, delegasi wewenang, serta koordinasi antarpersonel. Kepala madrasah dan pengurus tampak memahami bahwa pembagian tugas yang jelas akan meningkatkan efektivitas kerja guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian di MTsN 4 Aceh Utara tidak hanya fokus pada tenaga manusia, tetapi juga menyentuh aspek sumber daya keuangan. Hal ini penting karena dalam setiap kegiatan pendidikan, ketersediaan dana menjadi faktor pendukung utama. Mengacu pada teori Hasibuan (2010), pengorganisasian yang kuat dapat membantu tercapainya tujuan pendidikan secara efektif, dan praktik ini sudah mulai terlihat di madrasah tersebut. Walaupun demikian, ke depan perlu dipastikan bahwa koordinasi tidak hanya bersifat formal melalui rapat, melainkan juga berjalan fleksibel dalam praktik sehari-hari.

Ketiga, pelaksanaan SDM menunjukkan adanya keterlibatan aktif berbagai pihak. Penanggung jawab kegiatan menjalankan program sesuai dengan kalender akademik dan waktu yang ditentukan. Menariknya, dalam kegiatan besar, pihak madrasah juga melibatkan wali murid, sehingga tercipta kolaborasi antara lembaga pendidikan dan masyarakat. Hal ini mencerminkan model manajemen partisipatif yang mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap program madrasah. Namun demikian, efektivitas pelaksanaan kegiatan masih sangat bergantung pada kedisiplinan individu dan komitmen bersama. Jika kedisiplinan ini tidak terjaga secara konsisten, ada kemungkinan terjadi penurunan kualitas dalam pelaksanaan program.

Keempat, evaluasi SDM dilaksanakan secara periodik, yaitu sebulan sekali dalam rapat bulanan. Evaluasi ini berfungsi untuk menilai efektivitas pelaksanaan program, sekaligus mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan dari manajemen yang telah dijalankan. Evaluasi berkala seperti ini merupakan praktik yang baik, karena dengan monitoring rutin, madrasah dapat segera melakukan perbaikan terhadap kelemahan yang muncul. Namun, evaluasi yang hanya dilakukan secara formal melalui rapat bulanan berisiko kurang menangkap dinamika sehari-hari di ruang kelas. Idealnya, evaluasi juga diperkuat dengan instrumen non-formal, seperti observasi langsung terhadap proses pembelajaran dan umpan balik dari siswa maupun orang tua.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM di MTsN 4 Aceh Utara telah memenuhi unsur-unsur pokok dalam siklus manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Praktik manajemen ini berimplikasi positif terhadap terciptanya kedisiplinan kerja kepala madrasah dan guru, serta keterlibatan masyarakat dalam mendukung kualitas pendidikan. Akan tetapi, ada beberapa catatan penting: (1) perencanaan perlu lebih adaptif terhadap perubahan mendadak, (2) pengorganisasian harus memperkuat koordinasi informal sehari-hari, (3) pelaksanaan perlu memastikan konsistensi kedisiplinan seluruh tenaga pendidik, dan (4) evaluasi sebaiknya dilengkapi dengan instrumen penilaian non-formal agar lebih menyentuh aspek praktik pembelajaran di lapangan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik di madrasah tidak hanya sebatas pada aspek administratif, melainkan juga menyangkut keterlibatan aktif semua pihak—kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, siswa, bahkan orang tua. Inilah kunci bagi terciptanya manajemen pendidikan yang disiplin, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu sumber daya manusia di masa depan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Dosen STAI Jamiatut Tarbiyah Lhoksukon maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa: Perencanaan sumber daya manusia terdiri dari Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan MTsN 4 Aceh Utara merupakan program kerja ataupun program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat pengurus diawal tahun kepengurusannya. Dalam proses perencanaan tiap-tiap pengurus menentukan program kegiatan yang akan dilakukan dalam setahun kedepan. Pengorganisasian yang dilaksanakan di MTsN 4 Aceh Utara merupakan pengaturan kerja sama, yakni membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi sebuah tanggung jawab, Dengan pengorganisasian yang telah disusun, maka dalam melaksanakan tugas kepengurusannya yang sesuai dengan bidangnya masing-masing maka tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan berjalan sesuai tujuan yang diinginkan.

Pelaksanaan Program kerja di MTsN 4 Aceh Utara, penanggung jawab kegiatan melaksanakan kegiatannya sesuai waktu yang ditentukan, karena sebagian besar dari kegiatan tersebut menyesuaikan kegiatan madrasah dan sesuai kalender akademik, selain itu dalam setiap pelaksanaan kegiatan, penanggung jawab kegiatan juga melibatkan pengurus lain untuk membantu mensukseskan kegiatannya jika kegiatan tersebut tergolong kegiatan besar, bahkan tidak menutup kemungkinan juga melibatkan wali murid jika memang diperlukan.

Evaluasi program kerja MTsN Aceh Utara dilaksanakan secara periodik, yaitu 1 bulan sekali pada saat rapat bulanan, secara keseluruhan, dengan mengadakan evaluasi, maka dapat diketahui sejauh mana efektifitas setiap kegiatan organisasi serta dapat diketahui kelemahan dan kelebihan selama berlangsungnya proses manajemen. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan di MTsN 4 Aceh Utara terlihat dengan adanya peningkatan kinerja guru yang semakin banyak alternatif metode pembelajaran yang dapat diaplikasikan guru dalam kelas, selain itu penggunaan media-media pembelajaran juga semakin menjadikan kegiatan belajar menjadi aktif dan kreatif dan yang paling terlihat adalah peningkatan prestasi belajar siswa semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asni, A., Dasalinda, D., & Chairunnisa, D. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, and Controlling) Dalam Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(1), 357–364.
- Fahmi, M. I. & Sutrisno. (2023). *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah*.
- Harahap, V. A. & others. (2024). *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Mencapai Madrasah Mandiri Berprestasi di MTsN 2 Paluta*.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iksan, M., Sahid, M., & Bardi, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka pada MTs Sholihiyah Demak*.
- Movitaria, M. A., Ode Amane, A. P., Munir, M., Permata, Q. I., Amiruddin, T., Saputra, E., Ilham, I., Anam, K., Masita, M., Misbah, Muh., Haerudin, H., Halawati, F., Arifah, U., Rohimah, R., & Siti Faridah, E. (2024). *Metodologi Penelitian*. CV. Afasa Pustaka.
- Mulyadi, U. (1988). *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*. Bina Aksara.
- Mulyasa, E. (2002). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University.
- Saputra, M. A. W., Nur, M. D. M., & Syahid, A. (2025). Implementasi Prinsip-Prinsip Manajemen Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan: Studi pada Madrasah Aliyah di Indonesia. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 13–22.
- Siregar, M. (2023). *Pembelajaran Kitab Ta'lim Muta'allim Dalam Membangun Akhlak Santri Di Pondok Pesantren as-Syarifiyah Desa Sidingkat Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.