

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana efektif dan efisien guna mentransformasikan ilmu pengetahuan, budaya dan lain sebagainya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Pendidikan merupakan salah satu pranata yang terlibat langsung dengan masa depan umat manusia. Keanekaragaman baik buruknya mutu pendidikan di Indonesia terjadi pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Hal ini bisa dilihat dari hasil lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetisi ilmiah, kesempatan kerja karena masih rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan. Masalah utama yang sering dialami oleh banyak institusi adalah peran yang dimainkan oleh manajemen. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat di suatu bangsa, maka semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya. Namun realitas sistem Pendidikan

Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas kita jauh dari negara-negara tetangga. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia pendidikan memiliki fungsi

manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia pendidikan. Fungsi manajemen sumber daya manusia pendidikan dapat dibagi dua, yaitu fungsi manajemen dan operasional. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Fungsi-fungsi operasional terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Keberadaan sumber daya manusia merupakan bagian integral dalam kehidupan suatu madrasah. Karena masing-masing sumber daya manusia mempunyai peranan yang strategis. Oleh sebab itu pembinaan terhadap personal yang ada menjadi tanggung jawab kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi di suatu madrasah.

Konsekuensinya setiap kepala madrasah harus memahami benar mengenai lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian. Banyak masalah yang tidak terpisahkan dari kehidupan madrasah sebagai organisasi. Masalah-masalah itu mencakup beberapa aspek seperti mendefinisikan tujuan, menentukan kebijaksanaan, mengembangkan program, mempekerjakan orang, pengadaan fasilitas, mencapai hasil dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang terpisah-pisah. Manajemen harus diterapkan dalam upaya penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar karena dengan menerapkan aspek manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), serta pengawasan (*controlling*), maka kegiatan belajar mengajar dapat berjalan secara terencana, sistematis dan berkesinambungan

dan mencapai tujuan yang telah diciptakan dalam hal ini murid dapat mencapai standar mutu pendidikan yang telah ditentukan.²

Produktivitas kerja guru pun sangat diperlukan agar tujuan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas tercapai. Hal ini penting karena ketika guru memiliki produktivitas yang tinggi maka guru seharusnya memiliki kemampuan, semangat kerja dan selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk membuat peserta didiknya selalu bersemangat dalam belajar.³ Sehingga tujuan Pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas pun dapat tercapai. Dalam konteks Pendidikan, produktivitas kerja sumber daya pendidik atau guru diharapkan memiliki sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih berkualitas, efektif dan efisien dibandingkan hari sebelumnya. Pada perkembangan selanjutnya, pentingnya manajemen sumber daya manusia mulai disadari oleh para manajer maupun lembaga Pendidikan sehingga tidak lagi menganggap manusia sebagai sebuah alat yang dapat menentukan sebuah hasil.⁴ Karenanya pengimplementasian manajemen yang berorientasi pada kepentingan berbagai macam pihak terkait menempatkan manusia pada posisi sentral manajemen. Maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan maksimal untuk menghasilkan hasil yang berkualitas. Maka

² Uswatun Niswah and Muhammad Rizal Setiawan, "Implementasi Fungsi Actuating Dalam Pembinaan Santri Di Pondok Pesantren," *Jurnal Manajemen Dakwah* 9, no. 1 (June 15, 2021), <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/jmd/article/view/24037>.

³ Adib Habibi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan," *Taklimuna: Journal of Education and Teaching* 1, no. 1 (January 14, 2022): 1–11, <https://ejournal.staidu.ac.id/index.php/taklimuna/article/view/8>.

⁴ Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo, "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi," *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam* 21, no. 2 (January 19, 2022), hal 128–138.

manusia menjadi unsur dasar utama dalam manajemen. Pada intinya semua fungsi tersebut merupakan unsur yang saling berkaitan guna meningkatkan produktivitas.

Dalam konteks pendidikan, kualitas pengajaran sangat bergantung pada produktivitas kerja guru. Guru yang produktif tidak hanya mampu menyampaikan materi secara efektif, tetapi juga berperan penting dalam pengembangan karakter dan nilai-nilai siswa. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung bagi para pendidik. MSDM mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan profesional, serta evaluasi kinerja.⁵ Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Namun, banyak madrasah di Indonesia menghadapi tantangan dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif. Beberapa tantangan tersebut termasuk kurangnya pelatihan yang memadai, minimnya dukungan manajerial, dan rendahnya keterlibatan pemangku kepentingan dalam pengembangan kurikulum.

Masalah-masalah ini dapat menyebabkan produktivitas kerja guru yang rendah, yang pada gilirannya mempengaruhi budaya madrasah, yang seharusnya mencerminkan nilai-nilai keagamaan, kolaborasi, dan inovasi.

⁵ Devi Sartika et al, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah," *Dirasah* 6, no. 2 (August 20, 2023), hal 488–494.

Budaya madrasah yang positif berfungsi sebagai landasan bagi pencapaian tujuan pendidikan. Keterlibatan aktif guru dalam proses pendidikan dan pengambilan keputusan dapat memperkuat budaya tersebut, menjadikan lingkungan madrasah lebih inklusif dan produktif.⁶ Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh Ali Fauzi` dengan judul penelitian “Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam (Studi Kasus di MI Darul Muta'allimin Patianrowo Nganjuk)” yang menjelaskan bahwa manajemen yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada pendidik dan tenaga kependidikan di MI darul Muta'allimin bisa dikatakan berhasil. oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang komprehensif melalui penelitian ilmiah untuk mengumpulkan informasi tentang manajemen sumber daya manusia dan organisasi yang baik. Kapasitas manajemen perencanaan SDM MI Darul Muta'allimin Patianrowo telah direncanakan dan diselenggarakan secara sistematis dan berdasarkan kemandirian dan peraturan pemerintah. Pelaksanaan seleksi dirasa telah memenuhi syarat professional dimana dalam perekrutan calon tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan proses transparan dan telah melalui tahapan-tahapan yang telah dtentukan.⁷

Budaya madrasah adalah konteks di belakang layar sebuah sekolah yang menunjukkan nilai, norma, dan tradisi yang telah ditetapkan dalam waktu

⁶ Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Journal of Education Research* 1, no. 3 (November 17, 2020), hal 225–236.

⁷ A Fauzi and B. Maunah, “Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam (Studi Kasus Di MI Darul Muta'allimin Patianrowo Nganjuk),” *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi* 22, no. 2 (September 2023)hal 6.

yang lama oleh sekolah tersebut.⁸ Budaya madrasah inilah yang menjadi roh bagi terciptanya iklim sekolah yang kondusif. Budaya madrasah dimaknai dengan tradisi madrasah yang tumbuh dan berkembang mengikuti nilai-nilai yang diterapkan di madrasah. Artinya, budaya madrasah ini berisi tentang kebiasaan-kebiasaan yang ditetapkan bersama untuk dijalankan dalam waktu lama.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwin Kelana Nasution dengan judul Pengaruh budaya sekolah, komunikasi organisasi, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Mandailing Natal, menjelaskan bahwa budaya sekolah, komunikasi organisasi, pengawasan, dan motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja guru teruji kebenarannya. Budaya sekolah (X1) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi kerja (X4) ditunjukkan bahwa $p_{41}=0,416$; Komunikasi organisasi (X2), berpengaruh langsung dan positif terhadap Motivasi kerja (X4) ditunjukkan bahwa $p_{42}=0,327$; Pengawasan (X3), berpengaruh langsung dan positif terhadap Motivasi kerja (X4) ditunjukkan bahwa $p_{43}=0,160$; Budaya sekolah (X1), berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Guru (X5) ditunjukkan bahwa $p_{51}=0,121$; Komunikasi organisasi (X2), berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Guru (X5) ditunjukkan bahwa $p_{52}=0,200$; Pengawasan (X3), berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Guru (X5) ditunjukkan bahwa $p_{53}=0,413$; dan

⁸ Sumarto Sumarto, "Budaya Madrasah Dalam Penerapan Manajemen Pendidikan Islam," *Jurnal Literasiologi* 3, no. 3 (June 16, 2020).

Motivasi kerja (X4), berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Guru (X5) ditunjukkan bahwa $p_{54}=0,334$.⁹

MAN 4 Jombang dikenal akan budayanya yang telah mendarah daging yang mana hal tersebut juga berpengaruh terhadap pendidikan karakter peserta didik MAN 4 Jombang. Seperti mengamalkan konsep *an-nahdaafatu min al-iiman*, artinya menjaga kebersihan adalah bagian dari iman. Hal ini tampak pada kebersihan kelas, halaman, dan seluruh fasilitas sekolah yang *zero trash* yakni nol sampah karena siswa dan guru sudah terdidik membuang sampah pada tempatnya yang berjajar rapi di setiap ruang kelas dan fasilitas lainnya. Selain itu sikap santun juga terlihat pada terlatihnya siswa berjabat tangan kepada guru ketika datang ke sekolah dan pulang ke rumah maupun kembali ke Ma'had masing masing, karena pesantren yang menjadi tempat mukim siswa yang dibimbing untuk memperdalam kajian keagamaan Islam. Budaya lainnya yaitu berdoa, membaca al-Qur'an sebelum pelajaran dimulai, sholat berjama'ah pada sholat dhuha dan sholat dhuhur, tersenyum dan mengucapkan salam ketika bertemu guru, teman atau warga lain di madrasah dan masih banyak lagi yang pada substansinya mengajarkan *soft skill* sebagai bentuk pendidikan karakter selain juga peduli lingkungan, jujur, tanggung jawab, religius, cinta damai.

Penelitian yang dilakukan berlokasi di MAN 4 Jombang dengan pendekatan *Sequential Exploratory Mixed Method*. Tujuan dari penelitian ini

⁹ Erwin Kelana Nasution, "Pengaruh Budaya Sekolah, Komunikasi Organisasi, Pengawasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Mandailing Natal," 2021, hal .68.

adalah untuk mengeksplorasi bagaimana praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diterapkan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dan bagaimana produktivitas tersebut berpengaruh terhadap budaya madrasah. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pengelola madrasah dan pemangku kepentingan lainnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan deskripsi latar belakang tersebut, maka peneliti mengangkat judul penelitian yaitu **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru dan Pengaruhnya terhadap Budaya Madrasah (Study Sequential Exploratory Mixed Method di MAN 4 Jombang).**

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di analisis, maka identifikasi masalahnya meliputi:

- a. Masih perlunya peningkatan kualitas pendidikan di indonesia, khususnya di era modern dan perkembangan teknologi.
- b. Pendidikan yang tidak dikembangkan akan menyebabkan kemunduran kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), yang artinya pendidikan menjadi tidak produktif.
- c. Kurangnya pemahaman tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), banyak pengelola madrasah yang belum sepenuhnya memahami praktik terbaik dalam manajemen sdm yang efektif.

- d. Tingkat produktivitas guru yang beragam terdapat perbedaan signifikan dalam produktivitas kerja guru antara kedua madrasah, yang bisa disebabkan oleh faktor manajerial yang berbeda.
- e. Budaya madrasah yang tidak konsisten, budaya yang berkembang di masing-masing madrasah mungkin belum mendukung peningkatan produktivitas, sehingga memerlukan analisis lebih lanjut.
- f. Tantangan dalam implementasi kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) banyak tantangan dalam menerapkan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, termasuk resistensi dari guru itu sendiri.
- g. Dampak terhadap kualitas pembelajaran bagaimana hubungan antara produktivitas guru dan kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa, serta dampak budaya madrasah terhadap hal ini.

2. Rumusan Masalah / Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana penerapan manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kerja Guru di MAN 4 Jombang?
- b. Bagaimana pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja guru MAN 4 jombang ?
- c. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam meiningkatkan produktivitas kerja guru di MAN 4 Jombang?

- d. Adakah pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas madrasah di MAN 4 Jombang?
- e. Adakah Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Budaya Madrasah di MAN 4 Jombang
- f. Adakah Pengaruh Manajmen Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja guru dan budaya madrasah di MAN 4 Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut, peneliti memiliki beberapa tujuan dalam penelitian ini. Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diterapkan di MAN 4 Jombang.
2. Mendeskripsikan tantangan yang dihadapi pengelola Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam peningkatan produktivitas kerja guru di MAN 4 Jombang.
3. Mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkontribusi dalam membangun budaya kerja madrasah di MAN 4 Jombang.
4. Menganalisis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Guru di MAN 4 Jombang.
5. Menganalisis Pengaruh produktivitas kerja guru terhadap budaya madrasah di MAN 4 Jombang.

6. Menganalisis pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Guru di MAN 4 Jombang.
7. Menganalisis pengaruh produktivitas kerja guru terhadap budaya madrasah di MAN 4 Jombang.
8. Menganalisis aspek dari manajemen sumber daya manusia yang paling berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di MAN 4 Jombang.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi dapat diartikan sebagai gambaran awal, dugaan, estimasi, atau kesimpulan sementara yang belum terbukti secara ilmiah. Menurut Winarko Surakhman, sebagaimana dikutip oleh Arikunto dalam bukunya *Prosedur Penelitian*, asumsi atau dasar pemikiran merupakan langkah awal dari sebuah pemikiran yang dianggap benar oleh peneliti tanpa perlu pembuktian lebih lanjut pada tahap tersebut.¹⁰

Berdasarkan uraian pengertian asumsi di atas, maka asumsi dalam penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dan pengaruhnya terhadap budaya madrasah.

¹⁰ Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Yogyakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), 65.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wacana keilmuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru dan Pengaruhnya terhadap budaya madrasah. Adapun kegunaan teoritis dan kegunaan praktis dari penelitian ini, adalah : Secara Teoritis

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan Teoritis pada Penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Memperkuat Teori MSDM dalam Konteks Pendidikan.

Penelitian ini dapat memperkaya dan memperluas pemahaman teoritis mengenai manajemen sumber daya manusia dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya madrasah. Temuan yang menunjukkan hubungan antara MSDM, produktivitas guru, dan budaya madrasah dapat memperkuat model-model teoritis yang sudah ada dalam literatur.

b. Memberikan Perspektif Baru terhadap Pengaruh MSDM.

Dengan pendekatan sequential exploratory mixed method, penelitian ini memberi kontribusi teoritis dalam menjelaskan bagaimana pengaruh MSDM tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga dimediasi oleh faktor budaya madrasah. Ini menjadi nilai tambah dalam pengembangan teori manajemen pendidikan berbasis nilai dan budaya lembaga.

c. Pengembangan Konsep Budaya Organisasi dalam Madrasah.

Penelitian ini memberikan pemahaman teoritis tentang peran budaya organisasi (dalam hal ini budaya madrasah) sebagai variabel yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Hal ini penting bagi pengembangan teori budaya organisasi dalam konteks lembaga keagamaan.

d. Kontribusi pada Model Evaluasi Kinerja Guru

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan kerangka teoritis dalam menilai dan mengevaluasi produktivitas kerja guru yang tidak hanya berbasis pada aspek individual, tetapi juga pada sistem manajemen dan kultur lembaga.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan Praktis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Kepala Madrasah MAN 4 Jombang.

Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja guru serta memperkuat budaya madrasah. Kepala Madrasah dapat menggunakan hasil penelitian untuk mengevaluasi dan mengembangkan strategi manajemen yang lebih terarah dalam meningkatkan kinerja staf pengajar, yang pada gilirannya berdampak positif pada budaya madrasah secara keseluruhan.

b. Bagi Wakil Kepala Kurikulum MAN 4

Penelitian dapat dijadikan acuan bagi Wakil Kepala Kurikulum dalam merancang kebijakan dan program peningkatan kualitas pengajaran yang sesuai dengan hasil produktivitas guru. Dengan pemahaman tentang manajemen SDM yang mempengaruhi produktivitas, Wakil Kepala Kurikulum dapat menyesuaikan kurikulum dengan pendekatan yang lebih efektif, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan guru.

c. Bagi Wakil Kepala Humas MAN 4 Jombang.

Penelitian bermanfaat bagi Wakil Kepala Humas dalam mempromosikan pencapaian madrasah di bidang pendidikan. Peningkatan produktivitas guru dan budaya madrasah yang kuat dapat menjadi nilai tambah yang dapat dipublikasikan kepada masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan citra madrasah di mata publik, sehingga lebih banyak calon siswa dan orang tua yang tertarik untuk mendaftar.

d. Bagi Guru

Bagi para guru, penelitian ini dapat memberikan panduan untuk lebih memahami pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Selain itu, guru dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk merefleksikan metode pengajaran mereka dan beradaptasi dengan strategi baru yang

dapat meningkatkan kinerja mereka serta mendukung terciptanya budaya madrasah yang lebih baik.

e. Bagi Pembaca

Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang keterkaitan antara manajemen SDM, produktivitas kerja, dan budaya madrasah. Pembaca dapat belajar tentang bagaimana penerapan manajemen SDM yang baik dapat mempengaruhi lingkungan pendidikan secara positif, serta memahami metode penelitian *Sequential Exploratory Mixed Method* yang diterapkan dalam konteks studi pendidikan.

F. Penegasan Istilah

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan menghindari kesalahpahaman dalam tesis yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Dan Pengaruhnya Terhadap Budaya Di Man 4 Jombang”. Untuk memperjelas judul tersebut, maka perlu adanya penegasan istilah sebagaimana berikut ini:

1. Penegasan Konseptual

a. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian praktik dan kebijakan yang dirancang untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi.¹¹ Dalam konteks

¹¹ Sulistiyowati Gandariyah Afkari et al., “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah,” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 2 (September 2022): 498–513.

madrasah, ini mencakup aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja, dan pengelolaan hubungan antarpegawai. Dalam penelitian ini, fokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana praktik-praktik tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru.

b. Produktivitas Guru

Produktivitas kerja guru adalah ukuran efektivitas dan efisiensi guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan kegiatan pendidikan lainnya.¹² Ini mencakup faktor-faktor seperti kualitas pengajaran, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, dan kontribusi terhadap pengembangan kurikulum. Penelitian ini bertujuan untuk menilai bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik dapat berdampak positif pada produktivitas kerja guru, sehingga mempengaruhi hasil pendidikan Guru.

c. Budaya Madrasah

Budaya madrasah mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang berkembang dalam lingkungan pendidikan madrasah. Ini meliputi sikap, perilaku, dan interaksi antara guru, siswa, dan staf lainnya.¹³ Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana

¹² Desi Ariani, Ika Puji Saputri, and Indri Astiana Suhendar, "Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 3 (February 29, 2020) hal. 268–279.

¹³ Putri Mulianda Hasibuan and Yusuf Hadijaya, "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Journal of Education Research* 5, no. 3 (July 14, 2024) hal. 2802–2809.

produktivitas kerja guru yang tinggi dapat berkontribusi pada terciptanya budaya madrasah yang positif, yang mendukung pembelajaran dan pengembangan karakter siswa.

2. Penegasan Operasional

Berdasarkan penegasan konseptual diatas, maka secara operasional yang dimaksud ” *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru dan Pengaruhnya terhadap Budaya Madrasah (Studi Sequential Exploratory Mixed Method di MAN 4 Jombang)* adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan produktivitas kerja guru yang berpengaruh pada budaya madrasah membantu dalam pelaksanaan, analisis, dan interpretasi hasil penelitian. Dengan pemahaman yang jelas tentang masing-masing komponen, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), produktivitas kerja guru, dan budaya madrasah.