

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH
ALİYAH (MA) ALKHAIRAAT BIROMARU**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK)
Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*

Oleh:

RESKI AMELIA
NIM: 19.1.03.0100

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
DATOKARAMA PALU
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru”** ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 07 April 2023M
16 Ramadhan 1444H

Penyusun,



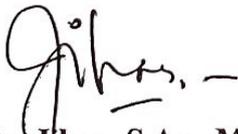
RESKI AMELIA
NIM.19.1.03.0100

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru**” Oleh saudari **Reski Amelia** NIM: **19.1.03.0100**, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diujikan.

Palu, 07 April 2023M
16 Ramadhan 1444H

Pembimbing I



Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag
NIP. 19770811 200312 2 001

Pembimbing II

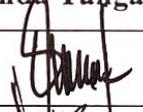
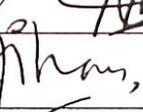
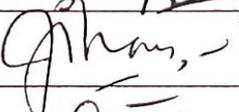


Dra. Mastura Minabari, M.M
NIP. 19620212 199903 2 001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudari Reski Amelia NIM. 19.1.03.0100 dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru” yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 30 Mei 2023 M, yang bertepatan dengan tanggal 10 Dzulqa’dah 1444 H. Dipandang bahwa skripsi telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd	
Penguji Utama I	Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag	
Penguji Utama II	Masmur M, S.Pd.I., M.Pd	
Pembimbing/Penguji I	Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag	
Pembimbing/Penguji II	Dra. Mastura Minabari, M.M	

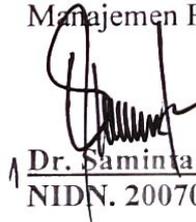
Mengetahui :

Dekan Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,



Dr. H. Askar, M.Pd.
NIP. 19670521 199303 1 005

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam,



Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena hanya berkat izin dan kuasa-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat banyak bantuan, baik moril maupun material dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Yang tercinta Ayahanda Ambo Tang dan Ibunda Masda yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, mendidik dan membiayai penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan sekolah dasar sampai saat ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi M.Pd selaku Rektor UIN Datokarama Palu, yang telah banyak memberikan kebijakan selama perkuliahan dan penyelesaian studi hingga semuanya dapat berjalan lancar.
3. Bapak Dr. H. Askar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan beserta jajarannya.
4. Ibu Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Masmur M, S.Pd.I., M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan berlangsung.

5. Ibu Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dra. Mastura Minabari, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberi bimbingan, masukan dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Seluruh Karyawan UIN Datokarama Palu, yang dengan ikhlas memberikan pelayanan selama penulis mengikuti rutinitas akademik.
7. Kepada Bapak Saumadin Wagiman, S.Pd., M.Pd selaku Kepala Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru beserta Guru dan Staf yang telah memberikan izin dan bantuan selama melaksanakan penelitian.
8. Bapak Rifai, S.E., M.M selaku Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu dan semua stafnya yang telah melayani dan memberikan berbagai kemudahan dalam proses pencarian buku referensi.
9. Kepada saudaraku terkasih, Sultan, S.E dan Upriani, S.Pd yang turut membantu. Terimakasih buat dukungan, doa dan semangat yang diberikan kepada penulis.
10. Kepada pemilik NIM 191160040 yang telah membantu mengolah data dan mengumpulkan referensi terkait penelitian ini serta memberikan semangat, tenaga dan pikiran maupun materi selama proses pengerjaan Skripsi.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan di program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) angkatan 2019 terkhusus kelas MPI-3 yang dalam hal ini telah banyak memberikan dukungan dan bantuan dari awal semester hingga sekarang ini

12. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan arahan yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam skripsi ini.

Demikianlah, semoga Allah Swt senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua. Harapan penulis semoga skripsi ini memberikan banyak manfaat bagi semua pihak dan terutama memberi manfaat kepada pribadi penulis.

Palu, 07 April 2023M
16 Ramadhan 1444H

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Reski Amelia', written in a cursive style.

RESKI AMELIA
NIM.19.1.03.0100

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Penegasan Istilah.....	6
E. Garis-Garis besar isi.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	13
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
C. Kinerja Guru.....	21
1. Pengertian Kinerja.....	21
2. Kinerja Guru.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Kehadiran Peneliti	30
D. Data dan Sumber Data.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	34
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN

- A. Gambaran Umum Tentang Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru..... 38
- B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru..... 51

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan..... 61
- B. Saran..... 62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel I Masa Periode Kepala Madrasah	39
Tabel II Keadaan Sarana dan Prasarana.....	46
Tabel III Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan	48
Tabel IV Keadaan Peserta Didik.....	50
Tabel V Prestasi Akademik.....	51
Tabel VI Kondisi Orang Tua Peserta Didik.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 3 Transkrip Wawancara
- Lampiran 4 Daftar Informan
- Lampiran 5 Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 6 Surat Keterangan Penetapan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 7 Surat Keterangan Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 8 Kartu Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 9 Daftar Hadir Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 10 Berita Acara Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 11 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 12 Surat Keterangan Telah Penelitian
- Lampiran 13 Buku Konsultasi Bimbingan
- Lampiran 14 Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Reski Amelia

NIM : 19.1.03.0100

Judul Skripsi : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH
ALYIAH (MA) ALKHAIRAAT BIROMARU

Fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru dari segi pelaksanaan fungsi-fungsi manajemennya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru yaitu dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dikatakan cukup baik. Pertama, perencanaan dengan melakukan analisis kebutuhan dan memberikan pemahaman terkait dengan kurikulum K13 dan perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh guru. Kedua, pengorganisasian dengan menempatkan dan membagi tugas sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan. Ketiga, pengarahan dilakukan dengan memberikan arahan dan bimbingan terkait tugas dan tanggungjawab yang diberikan serta pemberian motivasi berupa pemberian penghargaan terhadap pencapaian kinerja guru. Keempat, pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah melalui tahap kunjungan kelas dan pengawas dari kementerian agama.

Implikasi dari hasil penelitian disarankan agar pihak madrasah memberikan pelatihan-pelatihan kepada dewan guru terkait media pembelajaran agar proses interaksi komunikasi dan edukasi antara guru dan siswa dapat berlangsung tepat, berusaha meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana demi kelancaran dan kesuksesan proses pembelajaran, saling bekerjasama dalam meningkatkan kinerja guru baik dari kepala madrasah, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik serta diharapkan segala sesuatu yang telah dicapai dapat ditingkatkan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk memberikan bimbingan dalam mengembangkan potensi jasmani dan rohani yang diberikan oleh orang dewasa kepada peserta didik untuk mencapai kedewasaannya serta mencapai tujuan agar peserta didik mampu melaksanakan tugas hidupnya secara mandiri.¹ Dimana, dalam UU No. 20 Tahun 2003 mengenai sistem pendidikan nasional, bahwa tujuan pendidikan nasional yakni:

Mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.²

Lembaga pendidikan tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dalam upaya menumbuhkan dan mengembangkan watak atau keperibadian peserta didik guna mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.

Sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor sentral dalam suatu lembaga atau organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan sumber daya yang tidak dapat digantikan. Manusia merupakan individu yang produktif dan bekerja

¹Rahmat Hidayat dan Abdillah, *Ilmu Pendidikan: Konsep, Teori dan Aplikasinya* (Cet. 1; Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI), 2019), 6.

²Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Departemen Agama RI, *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2006), 8-9.

sebagai penggerak dalam semua kegiatan lembaga atau organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.³

Jika diperhatikan, Banyak sekali sumber daya yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain berupa: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Adapun kalau di lihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanyanya tujuan-tujuan organisasi akan tercapai.⁴ Oleh karena itu, disini diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk memastikan bahwa didalam organisasi tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan. Maka suatu organisasi pendidikan atau sekolah agar bisa mencapai tujuan organisasi perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen

³Efi Brata Madya. "Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah" *Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen*, Vol. 5, No. 6, 2018, 4. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/idarrah/article/view/4828> (18 Oktober 2022)

⁴Apriyanti Widiyansyah, "Peranan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan" *Jurnal Humaniora Bina Informatika*, Vol. 18 No. 2, 2018, 229. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/4347> (18 Oktober 2022)

sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.⁵

Pelaksanaan manajemen SDM bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia dalam hal ini guru yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan madrasah. Karena guru adalah ujung tombak yang akan menggerakkan aktivitas pendidikan. Mereka juga akan sangat berperan dalam menggerakkan sumber daya pendidikan lainnya. Maka pengelolaan sumber daya manusia secara profesional pada lembaga pendidikan merupakan suatu keharusan yang harus selalu ditingkatkan.

Manajemen SDM juga sangat diperlukan untuk meningkatkan efektifitas dan memelihara energi positif serta antusiasme guru untuk menjalankan tugasnya agar kinerjanya ternilai baik bahkan mampu memberikan dampak luar biasa dalam dunia pendidikan. Kinerja guru akan baik, apabila guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru merupakan salah satu madrasah yang berada dalam naungan Yayasan Alkhairaat dan juga merupakan sekolah yang terdaftar dan diakui oleh pemerintah dalam Sistem Pendidikan Nasional.

Namun, berdasarkan observasi awal dan selama melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru,

⁵Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 4.

peneliti menemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (guru), peneliti melihat di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru masih kekurangan tenaga pendidik (guru), penggunaan media pembelajaran yang kurang serta kurang disiplinnya sebagian guru ketika datang ke sekolah, artinya masih ada guru yang datang tidak tepat waktu, baik guru yang sudah PNS maupun guru Non PNS. Selanjutnya masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi dari jurusannya, seharusnya dalam hal ini harus benar-benar diperhatikan dalam memilih calon guru yang akan mengajar di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru. Hal ini sangat ironis mengingat bahwa guru salah satu bagian terpenting dalam suatu lembaga yang mana kehadirannya sangat membantu tercapainya pengembangan tujuan-tujuan madrasah.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru”.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru” ?

2. Batasan Masalah

Peneliti perlu melakukan pembatasan terkait ruang lingkup yang akan diteliti. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya perluasan penjabaran, untuk itu Peneliti membatasi masalah pada:

- a. Objek pada penelitian ini adalah Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
- b. Subjek pada penelitian ini terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru mata pelajaran kimia, akidah akhlak dan biologi.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan pada semua pihak, dengan kegunaan-kegunaan sebagai berikut:

a. Secara Umum

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia terutama pada pengembangan

manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.

- 2) Memberikan gambaran kepada mahasiswa manajemen pendidikan Islam tentang Peran manajemen sumber daya manusia.

b. Secara Khusus

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak madrasah, baik dari segi pimpinan, pembina dan stakeholder lainnya terkhususnya Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas madrasah melalui pengelolaan SDM yang baik, sehingga dapat melahirkan lulusan yang bermutu dan berdaya saing tinggi dalam kajian ilmu umum maupun ilmu agama
- 2) Kegunaan khusus juga diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman Penulis dalam melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dan lebih lanjut pada peneliti-peneliti yang baru atau akan melanjutkan penelitian dengan fokus penelitian manajemen sumber daya manusia.

D. Penegasan Istilah

Sebelum melangkah lebih jauh, peneliti ingin mengemukakan penegasan istilah yang terdapat dalam skripsi ini agar tidak menimbulkan asumsi yang berbeda dikalangan pembaca. Adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan dan pendayagunaan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Peran

Manajemen sumber daya manusia yang penulis maksud dalam penelitian ini meliputi aspek perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organzing*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*).

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Peningkatan kinerja guru mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

E. Garis-Garis Besar Isi

Skripsi ini berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru”. Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I, membahas tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, kemudian dirumuskan masalah dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah serta berakhir pada garis-garis besar isi.

Bab II, berupa tinjauan pustaka yang terdiri dari konsep dasar manajemen sumber daya manusia yang mencakup pengertian manajemen sumber daya manusia, peran manajemen sumber daya manusia dan fungsi manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya, tinjauan umum tentang kinerja guru.

Bab III akan diuraikan metode penelitian yang memuat pendekatan dan desain penelitian, lokasi penelitian dan alasan dipilihnya Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru sebagai lokasi penelitian ini serta kehadiran peneliti sebagai pengamat utama, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV, menguraikan tentang hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yaitu: bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.

Bab V, merupakan bab terakhir yang meliputi tentang kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hasil penelitian dalam skripsi dan saran penulis kepada seluruh pihak yang terkait dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan topik yang penulis teliti sebagai berikut:

1. Penelitian yang relevan pertama dilakukan oleh Siti Aimah dan Nur Aeliyah dalam Jurnal yang berjudul *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah angket, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTS al-Amiriyyah Blok Agung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2019/2020 tergolong baik, karena hasil uji T hitung sebesar $81,524 > 1,305$ t tabel, yang berarti H_0 diterima. Ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTS al-Amiriyyah Blok Agung Tegalsari Banyuwangi sebesar 99,5%, sedangkan sisanya 0,05% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, yang berarti pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTS al-Amiriyyah Blok Agung adalah baik.¹

Berdasarkan penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian ini. Adapun persamaanya yaitu sama-sama membahas

¹Siti Aimah dan Nur Aeliyah, “*Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik*”, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam, Vol. 3, No. 1, 2021. <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/jmpid/article/download/1003/763> (13 Desember 2022)

tentang manajemen sumber daya manusia. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian di atas menggunakan metode deskriptif kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif.

2. Penelitian yang relevan kedua oleh Fitriyah Ekawati dalam Jurnal yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui latar alamiah SMPIT, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kedisiplinan, pemberhentian, mutu pendidikan, hambatan yang dihadapi dan upaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dari aspek perencanaan berdasarkan skala kebutuhan, pengorganisasian melibatkan pengurus organisasi, pengendalian berbasis *Quality Assurance* (QA), peningkatan tenaga pendidik melalui pelatihan-pelatihan. Mutu pendidikan memakai standar proses untuk mencapai standar kompetensi lulusan.²

Berdasarkan pada penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian ini. Adapun persamaannya terletak pada metode penelitiannya yaitu menggunakan metode kualitatif deskriptif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada objek penelitian yang mana penelitian diatas lebih membahas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan pada perencanaan,

²Fitriyah Ekawati “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT*” Jurnal Educational Management, Vol. 3, No. 2, 2018. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006> (13 Oktober 2022)

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kedisiplinan, pemberhentian, mutu pendidikan, hambatan yang dihadapi dan upaya. Sedangkan pada penelitian ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

3. Penelitian yang relevan ketiga dilakukan oleh Abdul Basit dalam Skripsi yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan Di SMA Negeri 1 Bolano Lambunu*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan Di SMA Negeri 1 Bolano Lambunu dilakukan dengan beberapa proses yaitu perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan. Dalam perencanaan belum terlaksana dengan baik karena baru dilantiknya Kepala Sekolah, akan tetapi dalam hal pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan sudah terlaksana dengan baik dikarenakan terlaksananya kerja sama yang baik disekolah.³

Berdasarkan pada penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian ini. Adapun persamaannya terletak pada metode penelitiannya yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik

³Abdul Basit, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan Di SMA Negeri 1 Bolano Lambunu*. Skripsi tidak diterbitkan (Palu: Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, 2019).

pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada objek penelitian yang mana penelitian di atas lebih membahas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan serta bentuk implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai perpustakaan di SMA Negeri 1 Balano Lambunu. Sedangkan pada penelitian ini membahas tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

B. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu-ilmu manajemen. Menurut Bratton dan Gold yang dikutip dalam Wukir, menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari proses manajemen yang khusus mengelola orang-orang di organisasi.⁴

Menurut Sofyan dalam Elbadiansyah manajemen sumber daya manusia dapat diartikan pula sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organzing*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) dalam setiap aktivitas terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.⁵

⁴Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), 50.

⁵Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: CV IRDH, 2019), 2.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan pengembangan penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok. Manajemen sumber daya manusia melibatkan seluruh keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia atau orang-orang yang bekerja bagi organisasi.⁶

Rizki Afri dalam bukunya mengatakan bahwa:

Manajemen Sumber daya manusia merupakan proses merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengatur prekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, penghargaan, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan kegiatan pembebasan untuk mencapai dan mempengaruhi berbagai tujuan individu.⁷

Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk memaksimalkan karyawan atau anggota organisasi agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusia yang dilakukan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran sebagai pengelola sumber daya manusia dalam manajemen. Unit MSDM menyediakan layanan, memotivasi staf agar memiliki tingkat kinerja dan memastikan bahwa staf secara

⁶Priyono Mami, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 4.

⁷Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja* (Cet. 1; Purbalingga: Eureka Media Aksarsa, 2021), 7.

terus menerus mempertahankan komitmen terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.⁸

Peran inti dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola pekerjaan sebagai satu-satunya faktor produksi, misalnya perusahaan tidak dapat menempatkan stafnya pada tingkat motivasi/kinerja tertentu dan untuk mengelola ketidakpastian yang terkait dengan ketersediaan pekerjaan. Manajemen sumber daya harus memastikan kemampuan staf dan kemauan untuk bekerja.⁹

Manajemen sumber daya manusia dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja, membangun komitmen kerja, memotivasi karyawan, menyelesaikan perselisihan antar karyawan dan meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang. Manajemen sumber daya manusia berperan dan bertanggungjawab terhadap aktivitas organisasi yang berhubungan dengan karyawan melalui pelaksanaan fungsinya.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu organisasi karena manusia adalah kunci dari semua persoalan. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa manusia adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik. Meskipun peranan manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan sebelumnya, berada dalam lingkup perusahaan atau

⁸Mariana Simanjuntak, *dkk, Manajemen SDM* (Cet; 1 Yayasan Kita Menulis, 2021), 108.

⁹Ibid.

¹⁰Agung Anggoro Seto, *dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023), 12.

organisasi pada umumnya, namun hal tersebut juga berlaku pada lembaga pendidikan.¹¹

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan mengelola sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang baik dan benar, dengan mengikuti proses pengelolaan yang baik dan benar maka pencapaian tujuan akan mudah untuk dicapai. Proses pengelolaan tersebut dikenal dengan fungsi manajemen sumber daya manusia. Secara umum, sebagaimana yang sudah dipahami oleh banyak pihak, bahwa fungsi manajemen adalah “*planning, organizing, actuating dan controlling*”, hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh George R. Terry, yang dikutip oleh Burhanuddin.¹²

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi bisnis ke depan. Perencanaan dimaksudkan untuk menekan atau meminimalisirkan kemungkinan risiko kesalahan dan kegagalan sehingga maksud dari tujuan organisasi dapat tercapai.¹³

¹¹Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Cet. 1; Samata-Gowa: Alaudin University Press, 2014), h. 51.

¹²Burhanuddin A. Tayibnapis, *Administrasi Kpegawaian Suatu Tinjauan Analitik*, Ed. Revisi (Cet. X; Jakarta: Pradnya Paramita, 2010), 18.

¹³Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi* (Cet. 1; Malang: AE Publishing, 2020), 11.

Perencanaan menjadi panduan langkah selanjutnya untuk menentukan apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa pelaksananya dan kapan kegiatan tersebut akan dilakukan. Dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen lainnya sangat bergantung pada fungsi ini, dimana fungsi lain tidak akan berhasil tanpa perencanaan dan pembuatan keputusan yang tepat.

Perencanaan sifatnya pedoman pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara berkesinambungan untuk memonitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan. Hal-hal penting yang terdapat dalam perencanaan berupa alokasi sumber daya, jadwal dan aksi-aksi yang penting lainnya. Rencana dapat dibagi atas beberapa kategori, yaitu rencana strategi dan rencana operasional. Rencana strategi merupakan rencana umum yang berlaku bagi sebuah organisasi, sedangkan rencana operasional adalah rencana yang mengatur kegiatan sehari-hari anggota. Rencana operasional ini berfungsi sebagai alat eksekusi bagi rencana strategis.¹⁴

Perencanaan sumber daya manusia yang merupakan fungsi pertama dan utama dalam manajemen sumber daya manusia, setidaknya memiliki beberapa tujuan dalam perencanaan yaitu:

- a. Untuk menentukan kuantitas dan kualifikasi karyawan yang akan mengisi jabatan yang akan lowong di perusahaan.
- b. Untuk lebih menjamin tersedianya karyawan baik saat ini maupun dimasa yang akan datang, sehingga lebih menjamin setiap jabatan ada yang mungsinya.

¹⁴Muhfizar, *dkk*, *Pengantar Manajemen:Teori dan Konsep* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 5.

- c. Untuk menghindari salah kelola dan tumpang tindih pelaksanaan tugas pekerjaan.
- d. Untuk memudahkan koordinasi, sinkronisasi dan integrasi tugas, sehingga produktivitas dapat meningkat.
- e. Untuk mencegah kekurangan atau kelebihan karyawan.
- f. Untuk pedoman dalam penilaian kinerja.¹⁵

Sebuah perencanaan yang baik adalah yang rasional, dapat dilaksanakan dan menjadi panduan langkah selanjutnya untuk menentukan apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa pelaksananya dan kapan kegiatan tersebut akan dilakukan. Inti dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk meramalkan jumlah pekerjaan-pekerjaan yang dibutuhkan organisasi.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses kegiatan penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber dan lingkungannya. Pengorganisasian merupakan suatu langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan yang di pandang. Seperti bentuk fisik yang tepat bagi suatu ruangan kerja administrasi, ruangan lab, serta penetapan tugas dan wewenang seseorang serta pendelegasian wewenang dalam rangka untuk mencapai tujuan.¹⁶

Jika ditelaah lebih dalam, fungsi pengorganisasian tidak bisa dipisahkan dengan struktur organisasi. Struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan

¹⁵Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1: Makassar: Aksara Timur, 2018), 20.

¹⁶Emilda Sulasmi, *Manajemen dan Kepemimpinan* (Cet. 1; Depok: Rajawali Press, 2020), 59.

dan tugas di bagi dan dikoordinasikan di antara individu atau kelompok di dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi suatu pekerjaan jika dilakukan oleh satu orang saja terlalu berat, dengan demikian diperlukan tenaga-tenaga bantuan dan dibentuklah suatu kelompok kerja yang efektif. Oleh karena itu agar semua dapat berjalan sesuai dengan bagiannya, maka perlu adanya pengorganisasian.

Syafrudin dan Irwan Nasution mengemukakan:

Pengorganisasian sebagai upaya yang dilakukan oleh seorang dalam mengatur, menggunakan serta memberdayakan berbagai sumber daya yang ada dengan maksud mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa pengorganisasian adalah penggolongan dan pengaturan berbagai macam kegiatan dengan mengkoordinir dan mengumpulkan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kemampuannya agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Langkah-langkah pengorganisasian terbagi menjadi 5 tahap, yaitu (1) pemerincian seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, (2) pembagian beban pekerjaan total menjadi kegiatan-kegiatan yang logis dapat dilaksanakan oleh satu orang dan sekelompok orang lainnya, (3) pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota menjadi kesatuan yang padu dan harmonis (4) menggabungkan pekerjaan anggota perusahaan dengan cara yang logis dan efisien, dan (5) memantau efektivitas organisasi dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas.¹⁸

¹⁷Syafrudin dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran* (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), 110.

¹⁸Utomo, *Buku Ajar Pengelolaan Pendidikan* (Cet. 1; Sukabumi: Nusaputra Press, 2021), 7.

c. *Actuating* (Pengarahan)

Secara bahasa *actuating* adalah pengarahan atau dengan kata lain pergerakan pelaksanaan. Sedangkan secara istilah *actuating* merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan.¹⁹

Actuating (pengarahan) yaitu kegiatan menggerakkan atau mengarahkan orang-orang agar bekerja sesuai dengan tugas masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Seorang manajer harus mampu memberi dorongan dengan motivasi kepada para anggotanya agar dapat bekerja semaksimal mungkin.

Actuating juga dapat dilakukan ketika terjadi problematika dalam organisasi atau perusahaan. Hal tersebut guna memastikan semua pekerjaan maupun tujuan masih terarah sesuai dengan tujuan awal.

George R. Terry mengemukakan bahwa;

Actuating merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut.²⁰

Sedangkan menurut Koontz dan O'Donnel mengatakan:

Directing and leading are the interpersonal aspects of managing by which subordinate are led to understand and contribute effectively and efficiency to the attainment of enterprise objective. (Pengarahan adalah hubungan antara aspek-aspek individual yang ditumbuhkan oleh adanya pengaturan terhadap bawahan-bawahan untuk dapat dipahami dan pembagian pekerjaan yang efektif untuk tujuan perusahaan yang nyata).²¹

¹⁹Mochamad Nurcholiq, "Actuating Dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadits" Jurnal Evaluasi, Vol. 1, No. 2, 2019. 138.

²⁰Vina Novela., dkk, *Dasar-Dasar Manajemen Kesehatan* (Cet. 1; Yayasan Kita Menuls, 2021), 33.

²¹Fathurrahman., dkk, *Fungsi Manajemen Dalam Perspektif Quran dan Hadits* (Cet. 1; Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), 112.

Adanya *actuating* (pengarahan) diharapkan dapat memunculkan rasa kemauan dan membuat bawahan tahu dan paham akan pekerjaannya, sehingga dapat menjalankan tugasnya sesuai rencana.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui *actuating* (pengarahan) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengarahkan atau menggerakkan orang-orang yang telah diberi tugas dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan fungsi terakhir manajemen, namun bukan berarti yang lain kurang penting. Pengawasan adalah pengamatan dan pengukuran, apakah pelaksanaan dan hasil kerja sudah sesuai dengan perencanaan atau tidak.

Fungsi pengawasan tidak harus dilakukan hanya akhir tahun anggaran, tetapi justru secara berkala dalam waktu yang lebih pendek, misalnya setiap bulan, sehingga perbaikan yang perlu dilakukan tidak terlambat. Pengawasan bukanlah dimaksudkan untuk mencari kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan.²²

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat memperoleh hasil kerja yang baik pula. Dari pengawasan ini diharapkan agar kesalahan yang telah di perbuat dapat diperbaiki. Oleh karenanya, pengawasan dapat dilakukan sebelum proses, pada saat proses maupun setelah proses pelaksanaan program kegiatan.

²² Syahrizal Abbas, *Manajemen Perguruan Tinggi:Beberapa Catatan* (Cet. 1; Jakarta: Kencana, 2008), 102.

Dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk menilai, mengoreksi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.²³

Menurut prawirosentono dalam Husaiman Usman mengatakan kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁴

Sedangkan Bernadin mengatakan bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.²⁵

²³Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 1.

²⁴Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 457.

²⁵Herningsih, *Kinerja Dosen & Karyawan Pendekatan Riset Ditinjau Dari Dimensi Kepemimpinan, Budaya dan Lingkungan Organisasi* (Malang: Media Nsa Creative, 2016), 107.

Dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

2. Kinerja Guru

Kinerja seorang guru sangatlah penting sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Supardi berpendapat bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.²⁶ Sedangkan Menurut Mitchell kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada salah satu faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Karena itu seorang guru yang sudah memperoleh tunjangan profesi, seyogianya kinerja guru tersebut meningkat.²⁷

Sementara itu, menurut Saring kinerja guru merupakan hasil unjuk kemampuan serta keterampilan seorang guru yang berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggungjawab yang diemban berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya.²⁸

²⁶Wartini, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Lakeisha, 2022), 8.

²⁷Widdy H.F. Rorimpandey, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Cet. 1; Malang: Ahlimedia Press, 2020), 25.

²⁸Saring, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja* (Ce. 1; Malang: Media Nusa Creativ, 2022), 4.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya agar memiliki kinerja yang baik seorang guru harus didukung dengan kompetensi yang baik.

Selain kinerja guru perlu didukung dengan kompetensi yang baik, juga diperlukan adanya peran manajemen sumber daya manusia untuk memotivasi, meningkatkan efektifitas dan memelihara energi positif serta antusiasme guru dalam menjalankan tugasnya agar kinerjanya semakin meningkat. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu strategi dalam mengelola sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang optimal dalam pencapaian tujuan bersama.²⁹

Peran guru sangat penting dan dapat dikatakan sebagai faktor kunci dalam peningkatan kompetensi peserta didik. Kinerja guru harus terus dioptimalkan agar kualitas mutu pendidikan terus meningkat. Kinerja guru yang tinggi akan terlihat dari kemampuannya dalam melampaui target kerja dengan hasil maksimal. Kinerja guru merupakan unjuk kerja guru dari kompetensi yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaan di sekolah yang terbentuk dari sikap dan perilakunya. Kinerja guru berkaitan dengan tugasnya dalam menyusun perencanaan pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar melangsungkan kegiatan penilaian dan evaluasi, serta melaksanakan hubungan antar pribadi.³⁰

Maris mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan perbuatan yang tampak melalui sikap, pengetahuan dan keterampilan seseorang guru yang

²⁹Dellyannor, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil di MTsN 2 Kota Palangkaraya*, Tesis Tidak diterbitkan (Palangkaraya: Pascasarana Manajemen Pendidikan Islam, 2020), 3.

³⁰Saring, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja* (Ce. 1; Malang: Media Nusa Creativ, 2022), 4.

rasional dalam melaksanakan tugas pendidikan. Indikator kinerja guru terdiri antara lain:

- a. Penguasaan materi bahan ajar dan konsep-konsep dasar keilmuannya.
- b. Pengelolaan proses pembelajaran.
- c. Pengelolaan kelas.
- d. Penggunaan sumber belajar dan media pembelajaran.
- e. Pengelolaan interaksi proses pembelajaran.
- f. Penilaian hasil belajar siswa.³¹

Adapun pendapat lain mengatakan indikator kinerja guru dalam proses belajar mengajar di kelas antara lain:

- a. Menguasai bahan, mengelola proses pembelajaran dan mengelola kelas.
- b. Menggunakan media atau sumber belajar yang menarik dan merencanakan program pembelajaran.
- c. Memimpin kelas, mengelola interaksi pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- d. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan.
- e. Memahami dan meningkatkan kualitas pembelajaran.³²

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kinerja guru adalah hasil kerja baik yang dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau

³¹Ibid, 17-18.

³²Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), 37.

madrasah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini ada tiga hal yang mendasari kinerja guru yaitu keahlian (*expert*), rasa tanggungjawab (*responsibility*) dan rasa kesejawatan.

a. Keahlian (*expert*)

Seorang guru yang ahli harus memiliki tujuan (*goal*) yang hendak diperoleh peserta didik yang menggambarkan hasil belajar dalam hal keterampilan, pengetahuan, nilai dan sikap. Seorang guru ahli tidak hanya mampu menguasai isi materi apa yang diajarkan, tetapi juga harus mampu menanamkan konsep mengenai ilmu yang diajarkan.

b. Rasa Tanggung Jawab

Seorang guru bukan hanya bertanggung jawab kepada dirinya sendiri, seorang guru harus mampu menjadi teladan bagi peserta didik, mampu memberi nasihat, menguasai teknik bimbingan serta layanan dan bisa membuat serta melaksanakan evaluasi yang lain. Rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, mendorong guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

c. Rasa kesejawatan

Artinya guru harus mampu bekerja sama dengan yang lain. Dengan demikian kesejawatan yang baik, akan saling mengisi dan saling membantu.³³

Kinerja guru dapat dinilai dengan baik, apabila guru tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, mulai menyiapkan perangkat pembelajaran berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus, menyiapkan media pembelajarannya. Setelah menyiapkan segala keperluan pembelajaran, guru

³³E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), 97.

tersebut juga harus mengajar dikelas dengan baik. Dengan demikian target kurikulum dan target penguasaan materi oleh peserta didik dapat tercapai.³⁴

Guru salah satu bagian terpenting dalam suatu lembaga pendidikan yang mana kehadirannya sangat membantu tercapainya pengembangan tujuan-tujuan madrasah. Eksistensi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh-pengaruh baik pengaruh dari faktor internal maupun pengaruh dari faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Ada beberapa pendapat yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Syafri Mangkuperwira dan Aida Vitalaya menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik (personal individual) guru dan faktor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan situasional. Faktor-faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor personal individual meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manager dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru.
3. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

³⁴Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat* (Surabaya: Grasindo, 2010), 23.

4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi sekolah dan kultur kerja dalam organisasi sekolah.
5. Faktor sistuasional (konsektual) meliputi tekanan dan perubahan-perubahan lingkungan.³⁵

Peningkatan kinerja juga didorong oleh berbagai faktor dari internal dan eksternal seorang guru sebagaimana diungkapkan oleh Mulyasa yaitu:

1. Dorongan Untuk Bekerja

Keinginan seseorang dalam bekerja kemungkinan besar dipengaruhi oleh jenis kebutuhan yang ada pada diri orang yang bersangkutan. Begitu juga guru, dalam menyusun dan mengembangkan RPP, pasti dipengaruhi oleh keinginan-keinginan yang kuat sesuai peranannya, maka guru tersebut akan berusaha menyusun RPP-nya secara optimal.

2. Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Setiap guru memiliki tanggung jawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Tanggung jawab guru merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga guru yang bertanggungjawab akan berusaha melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

3. Penghargaan Atas Tugas

Pemberian penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk

³⁵ Ahmad Fauzan, *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Suprvisi Akademik, Diklat dan Partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru* (Serang: A-Empat, 2022), 108-109.

bekerja dan berprestasi lebih baik. Pemberian penghargaan dapat menumbuhkan rasa cinta, bangga dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

4. Perhatian Dari Kepala Sekolah

Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok dan kunjungan kelas.

5. Adanya Pelatihan

Melalui pelatihan yang berupa kegiatan penataran, seminar dan lain-lain diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan disekolah melalui penigkatan mutu pembelajaran.³⁶

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu dari dalam maupun dari luar.

³⁶Supiani, *Kinerja Guru Peningkatan Melalui Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja* (Riau: Dotplus Publisher, 2022), 17-19.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian yang bersifat deskriptif menurut Suharsimi Arikunto lebih tepat apabila menggunakan pendekatan kualitatif.¹

Tentunya dalam melakukan penelitian secara kualitatif peneliti langsung mengambil data-data yang bersumber dari lokasi penelitian, baik itu dari Kepala Madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan beberapa guru di madrasah aliyah (MA) alkhairaat biromaru sebagai sumber utama dalam pengambilan data nantinya. Data-data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber, akan dianalisa kemudian disajikan secara akurat dengan metode kualitatif.

Ajak Rukajat dalam buku “pendekatan penelitian kualitatif” mengemukakan bahwa;

Penelitian kualitatif disajikan secara deskriptif. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata atau kalimat dari gambaran yang ada bukan berupa nomor atau angka-angka.²

Alasan peneliti memilih penelitian kualitatif karena disamping sebagai metode yang cocok dengan arah penelitian ini, juga karena waktu dan sumber yang cukup untuk digunakan pada pengumpulan data yang luas di lapangan.

¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah Suatu Pendekatan, Edisi. II*, (Cet. IX; Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 209.

²Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Cet. 1; Sleman: Deepublish, 2018), 4.

Melalui pendekatan kualitatif ini diharapkan dapat memberikan fakta-fakta yang berhubungan dengan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru. Seluruh hasil penelitian dideskripsikan dalam bentuk kata-kata atau kalimat, yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam kepada pembaca.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, yang bertempat di Jalan Pramuka, Lorong Masjid An-Nur, Desa Mpanau Kec. Sigi Biromaru Kab. Sigi, Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun dalam pemilihan tempat, penulis memiliki beberapa alasan sebagai berikut:

1. Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru tempat penulis menjalani Praktik Pengalaman Lapangan (PPL).
2. Penulis telah melakukan pengamatan tentang keadaan ini, sehingga dirasa tepat untuk melakukan penelitian.
3. Belum ada penelitian sebelumnya tentang masalah ini di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.

C. Kehadiran Peneliti

Karena penelitian ini bersifat kualitatif, maka kehadiran peneliti dilapangan mutlak adanya sebagai instrumen kunci utama dalam mengungkapkan makna dan sekaligus sebagai alat pengumpul data.

S. Margono mengemukakan bahwa kehadiran penulis dilokasi selaku instrumen utama sebagai berikut:

Manusia merupakan alat (instrumen) terutama mengumpulkan data. Penelitian kualitatif menghendaki peneliti atau dengan bantuan orang lain sebagai alat utama mengumpul data. Hal ini dimaksudkan agar lebih mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada dilapangan.³

Peneliti dalam mengadakan penelitian di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, membawa surat keterangan penelitian dari kampus UIN Datokarama Palu yang ditunjukkan kepada kepala madrasah serta guru-guru yang berkompeten yang akan menjadi sasaran interview. Surat tersebut merupakan surat permohonan izin penulis untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa peneliti menjadi partisipan yang aktif karena peneliti sendiri yang langsung mengamati, mencari informasi atau narasumber serta menganalisa setiap hal yang mempengaruhi objek penelitian di lapangan.

D. Data dan Sumber Data

Data dan sumber data merupakan faktor penentu keberhasilan suatu penelitian. Tidak dapat dikatakan suatu penelitian bersifat ilmiah, bila tidak ada data-data yang dapat dipercaya. Adapun jenis data yang dikumpulkan oleh Peneliti dalam penelitian ini terbagi dalam dua jenis yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Adapun yang menjadi

³S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. 2; Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 3.

informan utama dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru mata pelajaran akidah akhlak, biologi dan kimia.

2. Data Skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, seperti laporan penelitian terdahulu, buku referensi, catatan-catatan penting yang berkaitan dengan objek penelitian yang menunjukkan gambaran umum mengenai Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian mengumpulkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan dapat mendapatkan data yang dibutuhkan.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan oleh peneliti dengan cara turun langsung ke lokasi untuk mengamati segala aktivitas yang ingin diteliti.⁴ Hal ini dapat membantu peneliti untuk mengumpulkan data yang akurat dan mengetahui bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.

⁴Cosmas Gatot Haryono, *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi* (Cet. 1; Sukabumi: CV. Jejak, 2020), 79.

2. Wawancara

Wawancara yaitu pertemuan langsung yang direncanakan antara pewawancara dan yang diwawancarai untuk memberikan atau menerima informasi tertentu. Lexy J. Moleong dikutip oleh Mamik mendefinisikan;

Wawancara adalah kegiatan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁵

Peneliti melakukan wawancara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah peneliti siapkan sebelumnya. Peneliti memperoleh informasi lengkap sesuai informasi yang dibutuhkan baik berbentuk tanggapan, pendapat, keyakinan dan hasil pemikiran tentang segala sesuatu yang dipertanyakan. Selain itu, teknik wawancara dilakukan dengan berbagai media penunjang seperti: alat elektronik yang berfungsi sebagai perekam wawancara (Hp) dan alat tulis menulis. Pada teknik wawancara ini, peneliti mengambil informan yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru mata pelajaran akidah akhlak, biologi dan kimia untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan menghimpun dokumen penting, guna menunjang kelengkapan data. Subjek penelitiannya dapat berupa buku-buku, majalah dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti.

⁵ Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Cet. 1; Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 108.

Dokumentasi ini dilakukan untuk memperoleh data tertulis yang sudah ada pada objek penelitian berupa sejarah berdirinya Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, data keadaan guru, data keadaan sarana dan prasarana, data keadaan siswa serta data yang berhubungan dengan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru. Peneliti juga menggunakan kamera sebagai bukti bahwa penelitian benar-benar dilakukan di lokasi yang dimaksud.

F. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang hal yang tidak perlu. Dengan kata lain reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan inti dari kata yang diperoleh dari hasil penggalian data.⁶

Reduksi data diterapkan pada hasil observasi, wawancara, dokumentasi dengan mereduksi kata-kata yang dianggap penulis tidak signifikan bagi penelitian ini, seperti keadaan lokasi observasi dan dokumentasi yang tidak terkait dengan masalah di teliti, gurauan, basa basi informan dan sejenisnya.

2. Penyajian Data

⁶Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Cet. 1; Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 122-123.

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Miles dan Huberman menyatakan ;

The most frequent form of display data for qualitative research in the past has been narrative text. (yang paling sering digunakan untuk meyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif).⁷

Data disajikan secara kualitatif dalam bentuk deskriptif yakni dalam bentuk kata-kata atau kalimat sehingga menjadi narasi yang utuh.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan atau verifikasi dilakukan berdasarkan pemahaman terhadap data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti. Penarikan kesimpulan ini dilakukan secara bertahap, pertama dilakukan penarikan kesimpulan sementara atau tentatif, namun seiring dengan bertambahnya data maka harus dilakukan verifikasi data dengan cara mempelajari kembali data yang telah ada. Kemudian, verifikasi data juga dilakukan dengan cara meminta pertimbangan dari pihak-pihak lain yang ada keterkaitannya dengan penelitian tersebut, atau dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari sumber tertentu dengan sumber-sumber lainnya. Akhirnya peneliti menarik kesimpulan akhir untuk mengungkapkan temuan-temuan penelitiannya.⁸

G. Pengecekan Keabsahan Data

Data atau temuan dalam penelitian kualitatif dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

⁷Muh. Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus* (Cet. 1; Sukabumi: Jejak, 2017), 85.

⁸Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif* (Cet. 1; Sleman: Deepublish, 2020), 70.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun baru.

2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan merupakan melakukan pengamatan secara cermat dan berkesinambungan. Cara yang dilakukan dalam meningkatkan ketekunan adalah membaca berbagai referensi buku maupun hasil-hasil penelitian atau dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti.

3. Triangulasi

Triangulasi untuk pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Triangulasi dibedakan menjadi tiga macam yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

Pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data tersebut.

Triangulasi dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan apa yang dilakukan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- b. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang saling berkaitan.

- c. Mengadakan perbincangan dengan banyak pihak untuk mencapai pemahaman tentang suatu atau berbagai hal.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa penelitian kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mengungkapkan sekaligus menggambarkan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alhairaat Biromaru.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

1. Sejarah Singkat Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

Madrasah aliyah Alkhairaat Biromaru beralamatkan di Jl. Pramuka, lorong Masjid An-Nur, Desa Mpanau Kecamatan Sigi Biromaru Kabupaten Sigi, Provinsi Sulawesi Tengah merupakan Madrasah Aliyah yang berdiri pada tahun 1990.

Berdirinya Madrasah aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru pada tahun 1990 dilatarbelakangi oleh inisiatif beberapa tokoh di wilayah desa mpanau, kabupaten sigi. Kabupaten ini dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 27 Tahun 2008 yang merupakan pemekaran dari kabupaten donggala.

Awal mulanya madrasah ini adalah lapangan bola tempat pelaksanaan musabaqah tilawatil qur'an karena podium atau mimbar utama pelaksanaan tilawatil qur'an sudah tidak digunakan pada saat itu. Beberapa tokoh mencoba menggunakan tiga podium/ruangan dijadikan kelas untuk digunakan sebagai tempat belajar. Maka dibukalah Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru dengan masih tiga ruang belajar saat itu dan menjadi Madrasah Aliyah pertama di wilayah tersebut. Berdirinya Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru ini tidak terlepas dari peran tokoh-tokoh besar, karena merekalah sebagai inisiator utama lembaga pendidikan yang setingkat menengah atas.

Sampai saat penelitian ini dilakukan (tahun 2023) Madrasah aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru yang notabenehnya merupakan salah satu madrasah yang berada dalam naungan Yayasan Alkhairaat dan juga merupakan sekolah yang

terdaftar dan diakui oleh pemerintah dalam Sistem Pendidikan Nasional. Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Bromaru sudah mengalami enam kali pergantian Kepala Madrasah. Adapun nama-nama yang menjabat sebagai Kepala Madrasah mulai awal berdirinya madrasah hingga saat ini dapat dilihat dalam tabel 1 yaitu:

Tabel. 1
Masa Periode Kepala MA Alkhairaat Biromaru

No	Nama	Masa Jabatan	Ket
1.	Drs. Abd. Waris Hasan	1990 s/d 1991	Tidak Aktif
2.	Dra. Hj. Noema Dg. Siane	1991 s/d 1993	Tidak Aktif
3.	Drs. Jafar Kadir	1993 s/d 1997	Tidak Aktif
4.	Dra. Hj. Marjam Toara, A.Md	1997 s/d 2010	Tidak Aktif
5.	Dra. Hj Irdhan	2010 s/d 2017	Tidak Aktif
6.	Saumadin Wagiman S.Pd., M.Pd	2017 s/d Sekarang	Aktif

Sumber data: *Dokumen Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru*

Pada tabel di atas dapat diketahui kepemimpinan Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru sudah berlangsung 6 kali pergantian kepemimpinan.

2. Profil Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

a. Identitas Madrasah

- 1) Nomor Statistik Madrasah (NSM) : 131272100134
- 2) Nama Madrasah : MA Alkhairaat Biromaru
- 3) Alamat Madrasah
 - a) Jalan : Jln. Pramuka
 - b) Desa : Mpanau

- c) Kecamatan : Sigi
- d) Kabupaten : Sigi Biromaru
- e) Provinsi : Sulawesi Tengah
- f) Kode Pos : 94364
- g) Kode Area/No. Telp/Fax : (0451) 8203147
- h) NPWP Madrasah : 00.791.384.1-831.000
- i) Jarak Sekolah Sejenis Terdekat : 3 km
- j) Jarak dari Ibu Kota Kabupaten : 10 km
- 4) Sekolah dibangun tahun : 1990
- 5) Sekolah dibuka/beroperasi : 1990
- 6) Status Madrasah : Swasta
- 7) Waktu Penyelenggaran : Pagi
- 8) Hasil Akreditasi : B
- 9) SK Akreditasi BAP.SM. Nomor : 1334/BAN.M-SM/SK/2019
- Tahun : 2019
- 10) Tahun Terakhir Sekolah direnovasi : 2019
- 11) Bantuan Fisik Yang Terakhir
- dDiterima Berupa/Tahun : Bantuan mobiler/2019
- 12) Akte Pendirian Yayasan : A-3/768/PBA/1990
- 13) Nomor N P S N : 40209877
- b. Sekolah swasta
- 1) SK/Izin Pendirian Madrasah/Izin Operasional Madrasah
- Dari : Kantor Kemenag Prof. Sulawesi

- Tengah
- Nomor : 606
- Tanggal/Bulan/Tahun : Tahun 2016
- 2) Nomor Indurk sekolah : 310190
- 3) Akreditasi Terperoleh : Badan Akreditasi Nasiional
(BAN-S/M)
- 4) Jenjang Akreditasi : 201-2024
- 5) Status kepemilikan Tanah : Wakaf
- 6) Luas Tanah : 2080 M2
- 7) Luas Bangunan Keseluruhan : 745.87 M2
- 8) Nama Yayasan : Alkhairaat
- c. Identitas Kepala Madrasah
- 1) Nama Lengkap : Saumadin Wagiman, S.Pd., M.Pd
- 2) NIP : -
- 3) NUPTK : 643976266320 0003
- 4) Nomor Registrasi Guru : 109184110701
- 5) Program Pendidikan : S.2
- 6) Program Studi : Pendidikan Sains
- 7) Tahun Ijazah : 2009
- 8) Tanggal Penunjukkan di Sekolah : 06 November 2017
- a) Jalan : Jln. Mutaji RT.008 / RW.002
- b) Desa/Kelurahan : Lolu
- c) Kecamatan : Sigir Biromaru

- d) Kabupaten/Kota : Sigi
- e) Propinsi : Sulawesi Tengah
- f) Kode Pos : 94364

3. Letak Geografis Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru merupakan lembaga pendidikan yang terletak di Desa Mpanau Kecamatan Sigi Kabupaten Sigi Biromaru. Untuk lebih jelasnya letak geografis Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan rumah penduduk
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan jalan
- c. Sebelah barat berbatasan dengan Masjid
- d. Sebelah timur berbatasan dengan pepohonan

Jika dilihat dari letak geografis lokasi Madrasah aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru berada di wilayah yang cukup strategis dan tidak jauh dari perkotaan. Hal ini memberikan dampak positif serta kemudahan terhadap peserta didik yang hendak berangkat ke madrasah, karena mudah dijangkau oleh kendaraan maupun oleh sebagian peserta didik yang berjalan kaki.

4. Visi dan Misi Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

a. Visi Madrasah

“Membentuk insan yang berimtaq, terdidik dan mampu berprestasi.”

Indikatornya :

- 1) Terwujudnya perkembangan kurikulum yang adaptif dan kontinuitas.

- 2) Terwujudnya pola manajemen madrasah yang terbuka, bersih dan transparan.
 - 3) Terwujudnya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
 - 4) Terwujudnya lulusan yang cerdas, beriman dan berprestasi.
 - 5) Terwujudnya sarana prasarana pendidikan.
 - 6) Terwujudnya media pembelajaran efektif.
 - 7) Terwujudnya penggalangan biaya pendidikan yang memadai.
 - 8) Terwujudnya sumber daya manusia, pendidikan yang berkualitas.
 - 9) Terwujudnya kelembagaan madrasah yang efektif dan efisien.
 - 10) Terwujudnya partisipasi yang optimal dari warga madrasah stake holders dalam proses pengambilan keputusan.
 - 11) Terwujudnya kemampuan berfikir/daya nalar yang rasional yang sesuai dengan syariat-syariat Islam.
 - 12) Terwujudnya Kompetensi lulusan yang mampu melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta
- b. Misi Satuan Pendidikan
- 1) Mewujudkan sumber daya Madrasah yang memadai dan bermutu untuk mendukung terselenggaranya pendidikan, pelatihan dan pembelajaran yang efektif dan bermutu.
 - 2) Mewujudkan proses pembelajaran efektif dan efisien dan inovatif.
 - 3) Mewujudkan iklim kultur Madrasah yang kondusif bagi tumbuhnya kerja keras, religius, disiplin, tertib, teratur, bersih, sehat, santun dan ramah lingkungan.

- 4) Mewujudkan manajemen berbasis madrasah yang tangguh.
 - 5) Mewujudkan nilai-nilai solidaritas bagi kehidupan madrasah.
 - 6) Mewujudkan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
 - 7) Mewujudkan sikap Akhlakul Karimah
 - 8) Mewujudkan Sifat / rasa ingin tahu ehinga mampu berfikir kritis dan obyektif.
 - 9) Mewujudkan prestasi akademik dan non akademik
 - 10) Mewujudkan jiwa patriotisme, semangat kebangsaan dan rasa tanggung jawab.
 - 11) Mewujudkan nilai-nilai keterampilan dan lifeskill (kecakapan hidup)
 - 12) Mewujudkan kemampun dalam berbahasa Inggris dan Bahasa Arab.
 - 13) Mewujudkan rasa persatuan dan kesatuan disuruh warga madrasah.
 - 14) Mewujudkan hubungan silaturahmi antar guru, siswa, masyarakat dan lembaga lintas sektoral.
 - 15) Mewujudkan penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
5. Tujuan Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru
- a. Tercapainya madrasah yang berpatokan pada pola manajemen berbasis madrasah.
 - b. Menghasilkan pola pembelajaran yang efektif dan efisien.
 - c. Menghasilkan peserta didik yang memiliki sikap religius, kritis dan berakhlak mulia.
 - d. Menghasilkan dokumen KTSP yang lengkap.

- e. Menghasilkan penilaian yang otentik dalam proses belajar mengajar.
- f. Pencapaian standar proses pembelajaran dengan metode CTI, serta pengembangan model-model pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan bagi siswa dan guru.
- g. Meningkatkan pengembangan kreativitas siswa dalam bidang PIR, keilmuan, seni, sosial, olahraga dan keagamaan agar dapat meraih prestasi akademik dan non akademik tingkat kabupaten, provinsi dan nasional.
- h. Meningkatkan presentase kelulusan peserta didik dan perolehan rata-rata nilai ujian nasional yang baik setiap tahun.
- i. Meningkatkan dedikasi dan etos kerja warga madrasah serta memiliki kemampuan yang memadai dilandasi keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT serta berakhlak mulia atau berbudi pekerti luhur dalam kehidupan sehari-hari.

6. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru

Salah satu unsur paling penting dalam menunjang pencapaian tujuan pembelajaran adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Jika sarana dan prasarana tidak memadai tentu akan menghambat proses penyelenggaraan pendidikan di madrasah.

Sarana adalah segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran sebuah proses pembelajaran. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang secara tidak langsung dapat berfungsi sebagai penunjang dalam kegiatan pembelajaran.

Sarana dan prasarana yang memadai akan meningkatkan kualitas pembelajaran. Seperti halnya gedung sekolah yang baik, ruang kelas yang nyaman akan menciptakan suasana belajar yang kondusif dalam pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran. Begitu pula dengan peralatan di sekolah yang lengkap akan memudahkan guru untuk melakukan terobosan dan variasi dalam menyajikan materi pembelajaran kepada peserta didik. Adapun keadaan sarana dan prasarana Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru adalah sebagai berikut:

Tabel. 2
Keadaan Sarana dan Prasarana MA Alkhairaat Biromaru

No	Jenis Ruangan	Jumlah	Luas (M)	Kondisi	
				Baik	Rusak
1.	Kelas/Teori	6		6	0
2.	Laboratorium IPA	1		0	1
	a. Lab. Fisika	0		0	0
	b. Lab. Biologi	0		0	0
	c. Lab. Kimia	0		0	0
	d. Lab. Komputer	1		1	0
	e. Lab. Bahasa	0		0	0
3.	Perpustakaan	1		0	1
4.	Keterampilan	0		0	0
5.	Kesenian	0		0	0
6.	Olahraga	3		0	0
7.	OSIS	1		0	1
8.	R. UKS	1		0	0
9.	Ibadah/Musholah	0		0	0
10.	R. Kepala Sekolah	1		1	0
11.	Rumah Guru	0		0	0
12.	R. Guru	6		6	0
13.	Ruang Serba Guna	1		0	1

14.	R. KTU/TU	0		0	0
15.	R.Bimbingan Konseling	0		0	0
16.	Kamar Mandi/ WC Guru	3		0	0
17.	Kamar Mandi/WC Murid	1		0	1
18.	Gudang	1		0	0
19.	Pos Jaga	0		0	0
20.	Taman Baca (Gazebo)	1		1	0
21.	Tempat Parkir	1		0	1
22.	Kantin Sekolah	0		0	0
23.	Sekretariat Pramuka	0		0	0

Sumber data: *Dokumen Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru*

Tabel di atas menunjukkan bahwa keadaan jumlah sarana dan prasarana dianggap belum memadai dan dari hasil observasi peneliti di lokasi penelitian menunjukkan bahwa bangunan yang ada di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru sebagian masih dalam proses pembangunan. Bangunan yang rusak yang diakibatkan oleh bencana alam berupa gempa bumi yang terjadi pada tahun 2018 silam serta tidak adanya kantin di dalam madrasah membuat peserta didik keluar masuk madrasah untuk membeli makanan.

7. Keadaan Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

Guru merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu lembaga pendidikan. Tugas guru yang paling utama adalah mendidik dan mengajar sehingga keberadaan guru sangat mempengaruhi kelangsungan peserta didik dalam belajar, kualitas kelulusan juga sangat dipengaruhi oleh adanya kualitas guru tersebut. Untuk itu, guru harus memiliki berbagai kompetensi atau kemampuan sehingga dapat menciptakan suasana kondusif dalam proses pembelajaran kepada peserta didik.

Guru merupakan tenaga profesional yang memberi teladan dan pemberi ilmu. Guru mengarahkan peserta didik ke arah yang lebih baik, membentuk karakter dan watak peserta didik sehingga menjadi insan yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Keadaan guru dalam proses pendidikan merupakan salah satu faktor penunjang bagi pembentukan dan peningkatan kualitas peserta didik terhadap faktor kelulusan. Artinya, jika guru pada suatu madrasah itu berkualitas sesuai bidangnya masing-masing, maka kemungkinan besar lulusan dari madrasah tersebut akan berkualitas pula. Adapaun gambaran keadaan guru dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 3
Keadaan Guru dan Tenaga kependidikan MA Alkhairaat Biromaru

No	Nama	NUPTK/PegID	Jabatan
1.	Saumadin Wagiman S.Pd NPK. 38445701111062	6439762663200003	Kepala Madrasah
2.	Dra. Tien Kurniati NIP. 196901011997032011	843376744830004	Wakamad Bid. Kurikulum
3.	Asnawir, S.Pd NIP. 196909292003121001	126174764020000	Wakamad Bid. Sapras/Guru bid, studi
4.	Akmad Zudi Laksono, SE NIP. 197506112005021002	594375365520001	Wakamad Bid. Kesiswaan
5.	Mariani, S.Pd NIP. 19740602003123003	794175265330000	Kepala Perpustakaan
6.	Fadliah, S.Ag NIP. 16604122006042023	574474464330006	Pembinaan PMR
7.	Hapsa, S.Pd NIP. 197707052014122004	803775565630002	Pembina PMR / Wali Kelas XI MIA

8.	Hendariati,S.Ag NIP 197810122015012001	134475665830003	Guru Bid. Studi
9.	Ratni Hasra, S.Ag NIP. 197304132015012001	374575165330002	Guru Bid.Studi
10.	Mohammad Fauzan, S.Pd	40203836188001	Pembina Olahraga
11.	Cahaya, S.Pd	9560755757300013	Guru Sejarah dan Sosiologi
12.	Arini, S.Pd	91000078106174	Pembina Pramuka Putri/ wali kelas XII
13.	Annayati Nasri, S.Pd	1441763664210122	Guru Matematika
14.	Febriana, S.Pd	4020383613001	Operator Aplikasi
15.	Hatimah	8239747651300003	Tata Usaha
16.	Ade Iskak, S.Pd	9100008110147	Guru bid. Studi
17.	Moh. Akmal, S.Pd	-	Pembina Pramuka Putra/ Guru Bid. Studi
18.	Hasan	4020386181001	Penjaga Sekolah

Sumber data: *Dokumen Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru dari lampiran tersebut jumlah tenaga pegawai ada 17 orang dan 1 orang sebagai penjaga sekolah Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

8. Keadaan Peserta Didik Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

Peserta didik merupakan subjek fokus utama dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran, sehingga para guru harus merasa atau menganggap bahwa pemahaman dan perlakuan terhadap peserta didik sebagai suatu totalitas atau kesatuan.¹

¹Daden Sopandi dan Andina Sopanadi, *Perkembangan Peserta didik* (Cet. 1; Sleman:Deepublish, 2021), 1.

Peserta didik adalah bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari kepentingan madrasah. Karena peserta didik adalah subyek dan obyek yang mendalami ilmu yang diperuntukkan dalam kehidupannya dalam proses belajar mengajar. Artinya proses pendidikan tidak akan berjalan tanpa adanya peserta didik.

Keadaan peserta didik Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru terbilang baik, animo masyarakat cukup besar untuk memasukkan anaknya ke Madrasah tersebut, karena terdapat nilai-nilai yang lebih dari sekolah lain yaitu selain memperoleh ilmu pengetahuan umum, peserta didik di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru juga memperoleh ilmu tentang nilai keislaman. Untuk mengetahui jumlah peserta didik secara terperinci dan menyeluruh di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 4
Keadaan Peserta Didik MA Alkhairaat Biromaru Tahun 2022/2023

No.	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	X IPA	8	6	14
2.	X IPS	6	9	15
3.	XI IPA	9	6	15
4.	XI IPS	12	6	18
5.	XII IPA	10	12	22
6.	XII IPS	8	13	21
Jumlah		53	52	105

Sumber data: *Absen Kelas Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru*

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah peserta didik di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru berjumlah 105 orang, yakni kelas X berjumlah 29 orang, kelas XI berjumlah 33 orang, dan kelas XII berjumlah 43 orang.

9. Prestasi Yang Pernah diraih Madrasah

Tabel. 5
Prestasi Akademik

No.	Kejuaraan	Tingkat	Tahun
1.	KSM	PROVINSI	2017
2.	KSM	PROVINSI	2018

Sumber data: *Dokumen Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru*

10. Keadaan Orang Tua Peserta Didik

Tabel. 6
Keadaan Orang Tua Peserta Didik

Pekerjaan	Jml	Penghasilan/Bln Rp	Jml	Tingkat Pendidikan	Jml
Pegawai Negeri		2.000.000 – 3.000.000		S.1	
TNI/Polri		0		0	
Pensiunan		1.000.000 – 2.000.000		SMA	
Karyawan Swasta		500.000 – 1.000.000		SMA	
Petani		<= 500.000		SD/SMP	
Pedagang		500.000 – 1.000.000		ASD/SMP	
Mengurus Rumah Tangga		<= 500.000		SD/SMP	
Lain-Lain		500.000 – 1.000.000		SMA	

Sumber Data: *Dokumen Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru*

B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

Pemaparan hasil dan fokus penelitian yang penulis lakukan sekarang yaitu Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru dari segi pelaksanaan fungsi-fungsi manajemennya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan suatu organisasi atau lembaga dalam mengelola sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia tentunya memiliki peran yang sangat penting untuk menghasilkan sumber daya manusia dalam hal ini guru berkualitas serta meningkatkan efektifitas dan antusiasme guru untuk menjalankan tugasnya agar kinerjanya semakin meningkat bahkan mampu memberikan dampak luar biasa dalam dunia pendidikan. Karena kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru dan tenaga kependidikan. Seperti wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Aliyah Akhiraat Biromaru berikut ini:

Manajemen sumber daya manusia menurut saya adalah sistem manajemen yang terkait dengan pemberdayaan guru. Jadi guru-guru diberikan pemahaman sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki. Jadi manajemen sumber daya manusia ini sangat berperan penting agar supaya kualitas dan kinerja guru semakin meningkat.²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru, dengan memberikan pemahaman dan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan.

Hal ini juga dikuatkan oleh guru Akidah Akhlak Ibu Ratni Hasra mengatakan bahwa:

Peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena jika kita tidak memiliki konsep atau perencanaan yang baik otomatis kinerja tidak akan meningkat bahkan mungkin stay ditempat atau bahkan sama sekali menurun.³

²Saumadin Wagiman, Kepala Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, "Wawancara", Ruang Kepala Madrasah, Tanggal 06 Maret 2023.

³Ratni Hasra, Guru Akidah Akhlak Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, "Wawancara", Ruang Guru, Tanggal 07 Maret 2023.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru dengan melakukan perencanaan awal agar kegiatan pembelajaran terencana dengan baik dan berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Adapun peran manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan inti dari manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan harus didasarkan kepada rencana tersebut. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi atau lembaga terhadap kebutuhan sumber daya manusia, sehingga organisasi dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

Upaya perencanaan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru sangat disesuaikan dengan kebutuhan madrasah serta potensi yang dimiliki oleh madrasah. Sebagaimana telah diungkapkan oleh Bapak Saumadin Wagiman, selaku Kepala Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru mengatakan:

Kami mengadakan rapat kordinasi yang terjadwal bersama dewan guru, biasanya setiap awal tahun atau awal perancangan anggaran kegiatan. Kita memberikan pemahaman terkait kurikulum K13 dan perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh para guru. Kami juga melakukan analisis kebutuhan guru terlebih dahulu. Yang nantinya pihak madrasah akan tau sumber daya guru yang kurang. Tujuannya untuk mencukupi kebutuhan mata pelajaran. Jadi kebutuhan-kebutuhan guru di data terlebih

dahulu kemudian di ajukan ke yayasan. Untuk sekarang semua mata pelajaran sudah diajarkan oleh guru yang memiliki disiplin ilmu dimata pelajaran tersebut.⁴

Hal ini juga dikuatkan oleh wakamad kurikulum Ibu Tien Kurniati, beliau mengatakan bahwa:

Perencanaanya kita biasanya lakukan dengan mengadakan rapat dengan kepala madrasah dan dewan guru. Kita melakukan analisis dan menetapkan tujuan. Kita tentukan semua rencana yang akan kita capai untuk progres pembelajaran disemester ganjil maupun semester genap.⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan perencanaan yang dilakukan di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru dalam meningkatkan kinerja guru direncanakan dan ditentukan pada saat rapat/pertemuan tatap muka bersama para guru, staf, dan seluruh tenaga kependidikan yang dipimpin oleh kepala madrasah. Dengan memberikan pemahaman terkait tugas dan tanggungjawab para dewan guru baik berhubungan dengan kurikulum dan perangkat pembelajaran serta melakukan analisis kebutuhan untuk lebih menjamin tersedianya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik saat ini maupun di masa yang akan datang, sehingga lebih menjamin setiap jabatan ada yang mengisinya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan mendasar untuk mengatur sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik. Pengorganisasian tidak dapat dipisahkan dalam lembaga pendidikan. Pengorganisasian berarti pengelompokkan

⁴Saumadin Wagiman, Kepala Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, “*Wawancara*”, Ruang Kepala Madrasah, Tanggal 06 Maret 2023.

⁵Tien Kurniati, Wakamad Kurikulum Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, “*Wawancara*”, Ruang Guru, Tanggal 08 Maret 2023.

orang, alat, wewenang dan tanggung jawab menjadi satu kesatuan yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Di dalam pengorganisasian di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru terdapat adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab secara terperinci menurut bidang-bidang dan bagian-bagian, sehingga terciptalah hubungan kerja sama menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian ini perlu dilakukan untuk mewujudkan struktur organisasi madrasah, uraian tanggung jawab dan tugas tiap bidang menjadi lebih jelas. Untuk itu fungsi pengorganisasian digunakan untuk membagi sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan latar belakang pendidikan masing-masing orang agar tercapainya tujuan pendidikan. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Bapak Saumadin Wagiman selaku Kepala Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru mengatakan:

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidik yang bertujuan meningkatkan kinerja guru langkah yang dilakukan yakni pengorganisasiannya dengan cara kita menempatkan dan membagi tugas. Jadi pembagian tugas guru di madrasah ini, dibagi setiap semester atau setiap awal tahun pelajaran. Ada yang diganti ada yang tidak, dilihat dari kemampuannya. Jadi dengan tugas-tugas guru disesuaikan dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya.⁶

Hal ini juga dikuatkan oleh Guru Akidah Akhlak yaitu Ibu Ratni Hasra, beliau mengatakan bahwa:

Pembagian tugas di madrasah ini disesuaikan dengan kemampuan dan latarbelakang pendidikannya. Guru-guru sudah mengajar sesuai jurusannya masing-masing, sudah tidak ada lagi yang mengampu mata pelajaran tidak sesuai bidangnya. Seperti ibu latar belakang pendidikannya agama. Jadi ibu diserahkan di mata pelajaran agama. Jadi sesuai dengan porsinya masing-masing.⁷

⁶Saumadin Wagiman, Kepala Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, "Wawancara", Ruang Kepala Madrasah, Tanggal 06 Maret 2023.

⁷Ratni Hasra, Guru Akidah Akhlak Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, "Wawancara", Ruang Guru, Tanggal 07 Maret 2023.

Berdasarkan wawancara di atas bahwa dalam pelaksanaan fungsi pengorganisasian, dilakukan dengan cara menempatkan dan membagi tugas kepada guru-guru sesuai dengan kompetensi atau keahliannya masing-masing agar dalam proses pembelajaran dapat berjalan optimal dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Setelah proses pengorganisasian itu dilakukan sesuai dengan komponennya maka akan diberikan pengarahan, sehingga tugas yang diberikan dapat berjalan dengan baik.

3. Pengarahan

Pengarahan atau penggerakkan adalah fungsi manajemen yang dilaksanakan setelah perencanaan dan pengorganisasian yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Pengarahan atau penggerakan merupakan usaha yang dilakukan untuk memotivasi guru agar mau bekerja dengan sendirinya dan dengan kesadaran yang besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Pengarahan atau penggerakan yang dilakukan di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru merupakan suatu tindakan dalam mengusahakan agar semua perencanaan dan tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana sebagai mestinya. Perencanaan dan pengorganisasian tidak akan berjalan baik jika tidak ada pengarahan atau penggerakan yang dilakukan. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan sekali adanya pengarahan kepada guru-guru sehingga dari hal tersebut guru dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan optimal demi terwujudnya visi, misi dan perencanaan yang sudah ditetapkan. Dalam proses pengarahan di

Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru ada beberapa hal yang harus dilakukan sebagaimana hasil wawancara yang penulis dapatkan sebagai berikut:

Bapak Saumadin Wagiman selaku Kepala Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru mengatakan bahwa: dalam rangka meningkatkan kinerja guru kita mengadakan rapat bersama dewan guru kita selalu memotivasi dan mengarahkan guru-guru untuk melakukan peningkatan baik dari tugas yang diberikan ke mereka (guru), penggunaan media pembelajaran dan kedisiplinan, terutama pada perangkat yang harus disiapkan guru, biasanya dilakukan rapat koordinasi, rapat koordinasi ini dilakukan tiap awal semester, pertengahan dan akhir.⁸

Ibu Ratni Hasra, selaku guru mata pelajaran Akidah Akhlak mengatakan bahwa dalam pengarahan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah yaitu dengan melakukan rapat, kita diarahkan masing-masing tugas, tugas-tugas itu dipaparkan seperti apa dan diberikan arahan oleh kepala madrasah. Dari situ kita punya bekal dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁹

Bapak Asnawir, selaku wakamad sarana dan prasarana sekaligus guru mata pelajaran Kimia juga mengatakan bahwa dari kepala madrasah juga memberikan arahan melalui bimbingan kaitannya dengan pekerjaan tugas yang akan diberikan kepada kita guru-guru serta memberikan penghargaan atas kinerja dewan guru.¹⁰

Berdasarkan uraian hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan fungsi pengarahan, Kepala Madrasah setiap menerapkan kebijakan selalu merapatkan terlebih dahulu agar guru bisa memahami tugas mereka. Kepala Madrasah selalu memberikan arahan dan bimbingan terhadap semua guru agar pelaksanaan tugas dikerjakan dengan optimal dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta memberikan penghargaan kepada dewan guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru.

⁸Saumadin Wagiman, Kepala Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, "Wawancara", Ruang Kepala Madrasah, Tanggal 06 Maret 2023.

⁹Ratni Hasra, Guru Akidah Akhlak Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, "Wawancara", Ruang Guru, Tanggal 07 Maret 2023.

¹⁰Asnawir, Wakamad Sarpras sekaligus Guru Kimia Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, "Wawancara", Ruang Guru, Tanggal 11 Maret 2023.

4. Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu untuk menilai atau mengukur kinerja selama dalam pelaksanaan program kerja, memantau pelaksanaan dan hasil, apakah sudah sesuai dengan apa yang direncanakan. Pengawasan menjadi tolak ukur dalam indikator kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru apakah sudah berjalan optimal sesuai dengan tugasnya masing-masing. Pengawasan di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru merupakan proses mengamati dan menilai kinerja seorang guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dan hal ini dilakukan agar pelaksanaan program kerja berjalan semaksimal mungkin dengan maksud mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan observasi dilapangan dan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru Bapak Saumadin Wagiman, mengemukakan bahwa:

Untuk pengawasannya kami melakukan kunjungan kelas pada saat mereka melakukan proses pembelajaran, jadi guru dipantau secara langsung. Untuk kunjungan kelas biasanya dikomunikasikan dulu sama gurunya dan biasa mendadak. Secara keseluruhan sudah berjalan optimal, kegiatan dimadrasah lebih terencana, lebih terorganisir, lebih terarah. Sebagai kepala madrasah bapak juga melihat kinerja guru dimadrasah sudah bagus, sudah meningkat, dari penguasaan materi, pengelolaan kelas dan lainlainnya sudah bagus. walaupun dari penggunaan media masih kurang, Karena dimadrasah inikan tiap kelas sudah menggunakan infokus, ada sebagian guru yang masih belum menguasai media pembelajaran infokus, tapi mereka tetap pakai kadang juga tidak.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu cara kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan yaitu berupa kunjungan kelas. Kunjungan kelas ini merupakan cara kepala madrasah untuk mengamati guru yang sedang

¹¹Saumadin Wagiman, Kepala Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, "Wawancara", Ruang Kepala Madrasah, Tanggal 07 Maret 2023.

menjalankan tugasnya pada saat proses pembelajaran di kelas. Kepala madrasah dapat mengetahui bagaimana cara mengajar guru, apakah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan atau tidak. Pelaksanaan kunjungan kelas yang dilakukan oleh Kepala Madrasah kadang-kadang dilakukan secara mendadak, kadang-kadang diberitahukan terlebih dahulu.

Proses pengawasan ini sangat penting dilakukan untuk mengawasi bagaimana kinerja guru. Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah harus mengawasi dengan melakukan kunjungan kelas kepada setiap guru.

Pernyataan Kepala Madrasah di dukung oleh Ibu Tien Kurniati sebagai wakamad kurikulum Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru mengatakan:

Kita selalu mengawasi dalam proses pembelajaran supaya proses pembelajaran berjalan dengan tertib. Karena kalau tidak diawasi bisa saja mereka lengah saat proses pembelajaran, jadi kita pantau. Kita juga membebaskan guru-guru menggunakan sumber ilmu yang ada. Jadi yang penting pengawasannya, untuk meningkatkan kinerjanya sehingga bagus dalam proses pembelajaran berjalan dengan lancar. Kami juga melakukan penilaian kinerja guru (PKG) untuk melihat sejauh mana kemampuan guru-guru. Sebagai wakamad kurikulum ibu melihat kinerja guru dimadrasah ini sudah bagus, walaupun tidak 100%. Dari pengelolaan kelas, penguasaan bahan ajar dan metode pembelajaran sudah sangat baik, interaksi guru dengan siswa juga bagus. tapi tetap selalu kita awasi arahan.¹²

Guru Akidah Akhlak oleh Ibu Ratni hasra juga mengungkapkan, yaitu sebagai berikut:

Sistem pengawasannya kalau kepala madrasah dia melakukan kunjungan kelas, untuk memantau jalannya kegiatan pembelajaran. Ada juga Kunjungan dari luar, biasanya ada pemantauan atau pembinaan dari pengawas. Kami dikumpulkan dalam satu ruangan. Jika ada kendala, maka dihadirkanlah pengawas untuk mengarahkan guru. biasanya kunjungan dilakukan di awal tahun atau semester barulah. Jadi dua kali semester, berarti dua kali kunjungannya.¹³

¹²Tien Kurniati, Wakamad Kurikulum Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, "Wawancara", Ruang Guru, Tanggal 08 Maret 2023.

¹³Ratni Hasra, Guru Akidah Akhlak Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru, "Wawancara", Ruang Guru, Tanggal 07 Maret 2023.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru sudah menunjukkan sesuatu yang baik dilihat dari kinerja guru yang semakin meningkat baik dari pengelolaan kelas, penguasaan materi dan interaksi siswa terjalin dengan baik. Pengawasan yang dilakukan dengan dua sistem pengawasan yaitu pengawasan kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala madrasah dan pembinaan pengawas dari luar.

Demikian peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru yang dilakukan melalui tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan yang sudah peneliti kemukakan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru dilakukan melalui tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dikatakan cukup baik, antara lain: *Perencanaan*, dengan melakukan analisis kebutuhan, memberikan pemahaman terkait kurikulum K13 dan perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh guru. *Pengorganisasian*, menempatkan dan membagi tugas sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan. *Pengarahan*, memberikan arahan dan bimbingan guna meningkatkan pemahaman guru terkait tugas yang diberikan serta pemberian motivasi berupa pemberian reward atau penghargaan. *Pengawasan* dilakukan dengan kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan pengawas dari luar untuk memastikan guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan pekerjaannya.

B. Saran-Saran

1. Diharapkan pihak madrasah memberikan pelatihan-pelatihan kepada para guru terkait media pembelajaran agar proses interaksi komunikasi dan edukasi antara guru dan siswa dapat berlangsung tepat.

2. Diharapkan pihak madrasah untuk berusaha meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan demi kelancaran dan kesuksesan proses pembelajaran.
3. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan untuk meneruskan penelitian yang seragam dengan melihat faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Syahrizal. *Manajemen Perguruan Tinggi:Beberapa Catatan* (Cet. 1; Jakarta: Kencana, 2008)
- Aditama, Roni Angger. *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi* (Cet. 1; Malang: AE Publishing, 2020)
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Ilmiah Suatu Pendekatan, Edisi. II*, (Cet. IX;Jakara Rineka Cipta, 1993)
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gelora Aksara, 2012)
- Batjo, Nurdindan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1: Makassar: Aksara Timur, 2018)
- Dewi, Desilia. Purmana dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Pamulang: Unpam Press, 2019)
- Dwi, Bernadin dkk. *Asas-Asas Manajemen: Teori dan Konsep* (Cijerah: Media Sains Indonesia, 2022)
- Dewi, Desilia Purmana dan Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Pamulang: Unpam Press, 2019)
- Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Departemen Agama RI, *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2006)
- Ekawati, Fitriyah. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT” *Jurnal Educational Management*, Vol. 3, No. 2, 2018. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006> (13 Oktober 2022)
- Fauzan, Ahmad, *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Suprvisi Akademik, Diklat dan Partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru* (Serang: A-Empat, 2022)
- Fatkhurrahman, *Pengembangan SDM* (Cet. 1; Pekanbaru: CV. Karya Nova, 2012)
- Fathurrahman., dkk, *Fungsi Manajemen Dalam Persptif Quran dan Hadits* (Cet. 1; Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021)
- Haryono, Cosmas Gatot. *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi* (Cet. 1; Sukabumi: CV. Jejak, 2020)
- Hidayat, Rahmat dan Abdillah, *Ilmu Pendidikan: Konsep, Teori dan Aplikasinya* (Cet. 1; Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI), 2019)
- Ichsan, Reza Nurul. *dkk, Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Medam: CV. Deli Mandiri 2021)

- Irmayani, Ni Wayan Dian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Sleman: Deepublish, 2021)
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Yogyakarta: Deepublish, 2018)
- Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Cet. 1; Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015)
- Madya, Efi Brata. "Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah" *Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen*, Vol. 5, No. 6, 2018, 4. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/idarah/article/view/4828> (18 Oktober 2022)
- Mamis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008)
- Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif* (Cet. 1; Sleman: Deepublish, 2020)
- Masrum, *Penerapan Konsep Pendidikan Karakter Berbasis Keagamaan di SMA Model Negeri 3 Palu Dan MAN 2 Palu*. Tesis tidak diterbitkan (Palu: Megister Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palu, 2015)
- Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005)
- Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat* (Surabaya: Grasindo, 2010)
- Muhfizar, dkk, *Pengantar Manajemen: Teori dan Konsep* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021)
- Mulia, Rizki Afri. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja* (Cet. 1; Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021)
- Muh. Fitrah dan Luthfiah, *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus* (Cet. 1; Sukabumi: Jejak, 2017)
- Margono, S. *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. 2; Jakarta: Rineka Cipta, 2000)
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi* (Cet. 1; Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019)
- Novela, Vina, dkk, *Dasar-Dasar Manajemen Kesehatan* (Cet. 1; Yayasan Kita Menulis, 2021)
- Rukajat, Ajak. *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Cet. 1; Sleman: Deepublish, 2018)
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Cet. 1; Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015)
- Sopandi, Daden dan Andina Sopanadi, *Perkembangan Peserta didik* (Cet. 1; Sleman: Deepublish, 2021)

- Sulasmi, Emilda. *Manajemen dan Kepemimpinan* (Cet. 1; Depok: Rajawali Press, 2020)
- Supiani, *Kinerja Guru Peningkatan Melalui Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja* (Riau: Dotplus Publisher, 2022),
- Suprihanto, John. *Manajemen* (Cet. 1; Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014)
- Syafrudin dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran* (Jakarta: Quantum Teaching, 2005)
- Tayibnapi, Burhanuddin A. *Administrasi Kpegawaian Suatu Tinjauan Analitik*, Ed. Revisi (Cet. X; Jakarta: Pradnya Paramita, 2010)
- Utomo, *Buku Ajar Pengelolaan Pendidikan* (Cet. 1; Sukabumi: Nusaputra Press, 2021)
- Wijayanto, Dian. *Pengantar Manajemen* (Cet. 1; Jakarta: Grameia Pustaka Utama, 2012)
- Widiansyah, Apriyanti. "Peranan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan" *Jurnal Humaniora Bina Informatika*, Vol. 18 No. 2, 2018, 229.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/4347>
(18 Oktober 2022)

LAMPIRAN - LAMPIRAN

INSTRUMEN PENELITIAN

I. Pedoman Observasi

1. Observasi tentang keadaan lingkungan di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru.
2. Observasi keadaan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru.
3. Observasi keadaan peserta didik di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru.
4. Observasi keadaan sarana dan prasarana di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru.
5. Observasi tentang Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.

II. Pedoman Dokumentasi

Pedoman dokumentasi di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru

No.	Jenis Data Skunder
1.	Sejarah berdiri Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru
2.	Struktur Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru
3.	Data Guru/pegawai di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru
4.	Data Peserta Didik Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

III. Pedoman Wawancara

A. Kepala Madrasah

1. Bagaimana pemahaman Bapak mengenai manajemen sumber daya manusia?
2. bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru dari segi pelaksanaan fungsinya di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru ?
 - a. Bagaimana perencanaan yang dilakukan di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?
 - b. Bagaimana pengorganisasian di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?

- c. Bagaimana pengarahan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?
 - d. Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru?
3. Menurut bapak, sejauh ini bagaimana kinerja para guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat saat ini?
 4. Bagaimana strategi bapak dalam memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya?
 5. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru?

B. Tenaga Pendidik

1. Sudah berapa lama bapak/ibu mengajar di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?
2. Apa latar belakang pendidikan bapak/ibu serta mengampu mata pelajaran apa?
3. Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas, apa metode dan media yang bapak/ibu gunakan dalam proses pengajaran?
4. Bagaimana pemahaman bapak/ibu mengenai manajemen sumber daya manusia?
5. Bagaimana bentuk perencanaan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?
6. Apakah setiap guru yang mengajar sudah sesuai dengan bidangnya?
7. Menurut bapak/ibu bagaimana cara kepala madrasah memberikan pengarahan kerja kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah ini?
8. Bagaimana pandangan bapak/ibu berkaitan dengan pengarahan yang diberikan kepala madrasah kepada para guru? Apakah pengarahan yang diberikan tersebut “cukup” memotivasi bapak/ibu dalam meningkatkan kinerja?
9. Bagaimana bentuk pengawasan yang diterapkan di MA Alkhairaat?

C. Wakamad Kurikulum

1. Kurikulum apa yang digunakan oleh madrasah dalam proses pembelajaran?
2. Menurut ibu, sejauh ini bagaimana kinerja para guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat saat ini?

3. Bagaimana peran Ibu sebagai wakamad kurikulum dalam meningkatkan kinerja guru?
4. Menurut ibu bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dari segi pelaksanaan fungsinya yaitu POAC dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru?

DOKUMENTASI



Gambar 1. Gerbang dan Pagar Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru



Gambar 2. Gedung Kelas Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru



Gambar 3. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru



Gambar 4. Wawancara bersama Bapak Saumadin Wagiman, S.Pd.,M.Pd selaku Kepala Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru



Gambar 5. Wawancara bersama Ibu Dr, Tien Kurniati selaku Wakamad Kurikulum di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru



Gambar 6. Wawancara bersama Bapak Anawir, S.Pd selaku Wakamad Sarpras dan guru mata pelajaran kimia di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru



Gambar 7. Wawancara bersama Ibu Ratni Hasra, S.Pd selaku guru mata pelajaran akidah akhlak Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru



Gambar 8. Wawancara bersama Ibu Hapssa, S.Pd selaku guru mata pelajaran biologi Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : SAUMADIN WAGIMAN, S.Pd., M.Pd

Jabatan : Kepala MA Alkhairaat Biromaru

Tempat : Kantor Kepala MA Alkhairaat Biromaru

Hari/Tanggal : Senin – Selasa / 06 – 07 Maret 2023

Peneliti	Bagaimana pemahaman Bapak mengenai manajemen sumber daya manusia?
Narasumber	Jadi manajemen sumber daya manusia itu adalah sistem manajemen yang terkait dengan pemberdayaan guru. Jadi, guru-guru di madrasah ini diberikan pemahaman sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki. Diikuti pelatihan yang ada dilingkungan madrasah dan juga diikuti sertakan dalam kegiatan diluar madrasah misalnya ikut pelatihan peningkatan mutu guru seperti melalui zoom. Jadi manajemen sumber daya manusia ini sangat berperan agar supaya kualitas dan kinerja guru semakin meningkat.
Peneliti	Bagaimana perencanaan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?
Narasumber	Kami mengadakan rapat kordinasi yang terjadwal bersama dewan guru, biasanya setiap awal tahun atau awal perancangan anggaran kegiatan. Kita memberikan pemahaman terkait kurikulum K13 dan perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh para guru. Kami juga melakukan analisis kebutuhan guru terlebih dahulu. Yang nantinya pihak madrasah akan tau sumber daya guru yang kurang. Tujuannya untuk mencukupi kebutuhan mata pelajaran. Jadi kebutuhan-kebutuhan guru di data terlebih dahulu kemudian di ajukan ke yayasan. Untuk sekarang semua mata pelajaran sudah diajarkan oleh guru yang memiliki disiplin ilmu dimata pelajaran tersebut
Peneliti	Bagaimana pengorganisasian di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?
Narasumber	Dalam rangka meningkatkan mutu pendidik yang bertujuan

	meningkatkan kinerja guru langkah yang kami lakukan pengorganisasiannya dengan cara kita menempatkan dan membagi tugas. Jadi pembagian tugas di madrasah ini, dibagi setiap semester atau setiap awal tahun pelajaran. Ada yang diganti ada yang tidak, dilihat dari kemampuannya. Jadi dengan tugas-tugas guru disesuaikan dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya.
Peneliti	Bagaimana pengarahannya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?
Narasumber	kita mengadakan rapat bersama dewan guru kita selalu memotivasi dan mengarahkan guru-guru untuk melakukan peningkatan baik dari tugas yang diberikan ke mereka. biasanya dilakukan rapat koordinasi, rapat koordinasi ini dilakukan tiap awal semester, pertengahan dan akhir.
Peneliti	Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru?
Narasumber	Untuk pengawasannya kami melakukan kunjungan kelas pada saat mereka melakukan proses pembelajaran, jadi guru dipantau secara langsung. Untuk kunjungan kelas biasanya dikomunikasikan dulu sama gurunya dan biasa mendadak.
Peneliti	Menurut bapak, sejauh ini bagaimana kinerja para guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat saat ini?
Narasumber	Secara keseluruhan sudah berjalan optimal, kegiatan dimadrasah lebih terencana, lebih terorganisir, lebih terarah. Sebagai kepala madrasah bapak juga melihat kinerja guru dimadrasah sudah bagus, sudah meningkat, dari penguasaan materi, pengelolaan kelas dan lainlainnya sudah bagus. walaupun dari penggunaan media masih kurang, Karena dimadrasah inikan tiap kelas sudah menggunakan infokus, ada sebagian guru yang masih belum menguasai media pembelajaran infokus, tapi mereka tetap pakai kadang juga tidak.

Peneliti	Bagaimana strategi bapak dalam memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya?
Narasumber	Salah satunya memberikan reward atau penghargaan, jadi kita memberikan reward kepada guru dalam bentuk nilai dan piagam, jadi mereka lebih bersemangat, dan kita juga berusaha melengkapi fasilitas mengajar jadi dalam proses pembelajaran bisa berjalan baik.
Peneliti	Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru?
Narasumber	Untuk faktor pendukungnya lebih kepada kepribadian dari gurunya karena dari kepribadiannya bisa tercermin bagaimana dia mengajar siswa-siswanya, dari kemampuan mengajar juga sangat berpengaruh. Untuk faktor penghambat mungkin kurangnya sarana dan prasarana disini.

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : RATNI HASRA, S.Ag

Jabatan : Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak

Tempat : Ruang Guru

Hari/Tanggal : Senin, 06 Maret 2023

Peneliti	Sudah berapa lama ibu mengajar di madrasah ini?
Narasumber	Alhamdulillah ibu mengajar disini dari tahun 2002 dari honor sampai pegawai negeri
Peneliti	Apa latar belakang pendidikan bapak/ibu serta mengampu mata pelajaran apa?
	Kalau background pendidikan saya sebenarnya sarjana bahasa arab tapi karena kemarin disini ada guru bahasa arab pns, maka kami yang honor mengajar ski. Sekarang sertifikasinya ski, mengajrnya juga ski dan akidah akhlak.
Peneliti	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas, apa metode dan media yang ibu gunakan dalam proses pengajaran?
Narasumber	Metode saintifik, jadi metode itu kita mengamati siswa dulu, karena dalam kelas itu macam-macam karakter siswa, kemampuan siswa berbeda-beda jadi kita mengamati dulu. Setelah itu baru masuk materi misalnya diskusi, untuk media ibu menggunakan infokus dan lembar kerja siswa
Peneliti	Bagaimana pemahaman ibu mengenai manajemen sumber daya manusia?
Narasumber	Menurut ibu Peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena jika kita tidak memiliki konsep atau perencanaan yang baik otomatis kinerja tidak akan meningkat bahkan mungkin stay ditempat atau bahkan sama sekali menurun
Peneliti	Bagaimana bentuk perencanaan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?
Narasumber	Biasanya didatangkan pengawas ataupun setingkat itu untuk

	memberikan arahan.
Peneliti	Apakah setiap guru yang mengajar suda sesuai dengan bidngnya?
Narasumber	Pembagian tugas di madrasah ini disesuaikan dengan kemampuan dan latarbelakang pendidikannya. Alhamduillah, Guru-guru sudah mengajar sesuai jurusannya masing-masing, sudah tidak ada lagi yang mengampu mata pelajaran tidak sesuai bidangnya. Seperti ibu latar belakang pendidikannya agama. Jadi ibu diserahkan di mata pelajaran agama. Jadi sesuai dengan porsinya masing-masing.
Peneliti	Menurut ibu bagaimana cara kepala madrasah dalam memberikan pengarahan kerja kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru?
Narasumber	biasanya dengan melakukan rapat, kita diarahkan masing-masing tugas, tugas-tugas itu dipaparkan seperti apa dan diberikan arahan oleh kepala madrasah. Dari situ kita punya bekal dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
Peneliti	Apakah pengarahan yang diberikan “cukup” memotivasi ibu dalam menjalankan tugas sebagai guru ?
Narasumber	Alhamdulillah, untuk saat ini apa yang disampaikan beliau bisa kami terima.
Peneliti	Bagaimana bentuk pengawasan yang diterapkan di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru?
Narasumber	Biasanya ada kunjungan kelas, Sistem pengawasannya kalau kepala madrasah dia melakukan kunjungan kelas, untuk memantau jalannya kegiatan pembelajaran. Ada juga Kunjungan dari luar, biasanya ada pemantauan atau pembinaan dari pengawas. Kami dikumpulkan dalam satu ruangan. Jika ada kendala, dihadirkanlah pengawas untuk mengarahkan guru. biasanya kunjungan dilakukan di awal tahun atau semester barulah. Jadi dua kali semester, berarti dua kali kunjungannya.

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Dr. TIEN KURNIATI

Jabatan : Wakamad Bidang Kurikulum

Tempat : Ruang Guru

Hari/Tanggal : Rabu , 08 Maret 2023

Peneliti	Kurikulum apa yang digunakan oleh madrasah dalam proses pembelajaran?
Narasumber	Sebelumnya kita pakai KTSP, Sekarang kita menggunakan kurikulum K13 sekitaran 5 tahunan sudah
Peneliti	Menurut ibu, sejauh ini bagaimana kinerja para guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat saat ini?
Narasumber	Sebagai wakamad kurikulum ibu melihat kinerja guru dimadrasah ini alhamdulillah sudah bagus, walaupun tidak 100%. Dari pengelolaan kelas, penguasaan bahan ajar dan metode pembelajaran sudah sangat baik, interaksi guru dengan siswa juga bagus. tapi tetap selalu kita awasi arahkan.
Peneliti	Bagaimana peran Ibu sebagai wakamad kurikulum dalam meningkatkan kinerja guru?
Narasumber	Kita selalu mengawasi dalam proses pembelajaran supaya proses pembelajaran berjalan dengan tertib. Karena kalau tidak diawasi bisa saja mereka lengah saat proses pembelajaran, jadi kita pantau. Kita juga membebaskan guru-guru menggunakan sumber ilmu yang ada.
Peneliti	Menurut ibu bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dari segi pelaksanaan fungsinyaa dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru? Perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengarahannya
Narasumber	Kalau Perencanaanya kita biasanya lakukan dengan mangadakan rapat dengan kepala madrasah dan dewan guru. Kita melakukan analisis dan menetapkan tujuan. Kita tentukan semua rencana yang akan kita capai untuk progres pembelajaran disemester ganjil maupun semester genap.

	<p>Untuk pembagian tugas sebgaiian besar sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dengan sertifikasinya karena guru-guru disini tersertifikasi sesuai dengan bidang studinya</p> <p>Kalau dari kepala madrasah pengarahannya, motivasinya salah satunya dengan memberikan fasilitas, karena sekolah ini kan menggunakan IT, setiap kelas sudah menggunakan infokus.</p> <p>Kalau untuk pengawasannya Kita selalu mengawasi dalam proses pembelajaran supaya proses pembelajaran berjalan dengan tertib. Karena kalau tidak diawasi bisa saja mereka lengah saat proses pembelajaran, jadi kita pantau.</p>
--	---

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : ASNAWIR, S.Pd

Jabatan : Wakamad Sarpras/Guru Mata Pelajaran Kimia

Tempat : Ruang Guru

Hari/Tanggal : Sabtu, 11 Maret 2023

Peneliti	Sudah berapa lama bapak mengajar di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?
Narasumber	Kalau saya berdasarkan surat keputusan dar kepala kantor kementerian agama provinsi sulawesi tengah saya mulai 1 oktober 2008 tapi saya masuk januari 2008.
Peneliti	Apa latar belakang pendidikan bapak serta mengampu mata pelajaran apa?
Narasumber	Saya punya latar belakang pendidikan itu sertifikasi saya mata pelajaran kimia, mengjarnya juga kimia.
Peneliti	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas, apa metode dan media yang bapak gunakan dalam proses pengajaran?
Narasumber	Metode pendekatan saintifik, unuk medianya banyak ada infokus ada carta dibuat dari kertas karton kita siapkan jadi ketika jam pembelajaran tinggal kita tempel
Peneliti	Bagaimana pemahaman bapak mengenai manajemen sumber daya manusia?
Narasumber	Kaitannya dengan sumber daya manusia, jadi bagaimana itu kita memanage merencanakan, sampai pada tahapan-tahapan pembagian tugas dan pengawasannya harus dijalankan. Sudah diatur oleh kepala madrasah sehinggah seluruh tugas itu disampaikan kepada kami.
Peneliti	Bagaimana bentuk perencanaan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?.
Narasumber	Diatur semua direncanakan oleh kepala madrasah,
Peneliti	Apakah setiap guru yang mengajar sudah sesuai dengan bidngnya?
Narasumber	Alhamdulillah sudah sesuai, sebagian besar guru disini juga sudah

	tersertifikasi baik dari kementrian agama maupun dari pemerintah daerah dan kabupaten.
Peneliti	Menurut bapak bagaimana cara kepala madrasah dalam memberikan pengarahan kerja kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru?
Narasumber	Kalau dari kepala madrasah memberikan arahan melalui bimbingan kaitannya dengan pekerjaan tugas yang akan diberikan kepada kita guru-guru serta memberikan penghargaan atas kinerja guru ada dalam bentuk nilai ada juga piagam.
Peneliti	Apakah pengarahan yang diberikan “cukup” memotivasi bapak dalam menjalankan tugas sebagai guru ?
Narasumber	Alhamdulillah, sudah pasti, selama ini sesuai dengan harapan.
Peneliti	Bagaimana bentuk pengawasan yang diterapkan di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru?
Narasumber	Pengawasannya ada dua, pengawasannya terikat artinya kepala madrasah yang awasi dia yang pantau terus, ada juga pengawasan bebas dia berikan keleluasan kepada kita sesuai dengan kreativitas tapi tetap dalam pantauan

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : HAPSA, S.Pd

Jabatan : Guru Mata Pelajaran Biologi

Tempat : Ruang Guru

Hari/Tanggal : Sabtu, 18 Maret 2023

Peneliti	Sudah berapa lama ibu mengajar di madrasah ini?
Narasumber	Ibu mengajar disini sudah sekitar 20 tahunan, dari tahun 2002 atau 2003
Peneliti	Apa latar belakang pendidikan bapak/ibu serta mengampu mata pelajaran apa?
Narasumber	Ibu bakgroundnya sarjana pendidikan biologi dan mengajarnya juga biologi.
Peneliti	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas, apa metode dan media yang ibu gunakan dalam proses pengajaran?
Narasumber	Biasanya menggunakan metode diskusi dengan media infokus
Peneliti	Bagaimana pemahaman ibu mengenai manajemen sumber daya manusia?
Narasumber	Ya manajemen itu mengelola sumber daya manusia, kita diberikan arahan-arahan oleh kepala madrasah dan juga pelatihan.
Peneliti	Bagaimana bentuk perencanaan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru?.
Narasumber	Seperti menyiapkan RPP, itu sudah harus direncanakan disiapkan oleh setiap guru
Peneliti	Apakah setiap guru yang mengajar sudah sesuai dengan bidangnya?
Narasumber	Alhamdulillah sudah, hanya kita masih kekurangan guru mulok untuk saat ini
Peneliti	Menurut ibu bagaimana cara kepala madrasah dalam memberikan pengarahan kerja kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru?
Narasumber	Dari kepala madrasah selalu memberikan arahan, misal ada tugas tambahan yang berikan kepada kami guru-guru selalu diberikan petunjuk terlebih dahulu.

Peneliti	Apakah pengarahan yang diberikan “cukup” memotivasi ibu dalam menjalankan tugas sebagai guru ?
Narasumber	Menurut ibu cukup
Peneliti	Bagaimana bentuk pengawasan yang diterapkan di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru?
Narasumber	Pengawasannya seperti supervisi kepada guru guru

DAFTAR INFORMAN

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	SAUMADIN WAGIMAN, S.Pd., M.Pd	Kepala Madrasah	
2.	Dra. TIEN KURNIATI	Wakamad bid. Kurikulum	
3.	ASNAWIR, S.Pd	Wakamad bid. Sarana dan Prasarana/Guru Mata Pelajaran	
4.	RATNI HASRA, S.Ag	Guru Mata Pelajaran	
5.	HAPSA, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	



PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : Reski Amelia
TTL : Bambaupun, 14 Januari 2001
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : Jl. Kawangalembah
Judul :
NIM : 191030100
Jenis Kelamin : Perempuan
Semester : VII
HP : 082299858590

Judul I

Manajemen Sumber daya Manusia di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Bircara

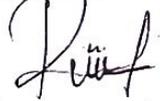
Judul II

Peran tenaga kependidikan dalam meningkatkan Akreditasi di MA Alkhairaat Bircara

Judul III

Kompetensi kepala tata usaha dalam meningkatkan kualitas Pelayanan Administrasi di MA Alkhairaat Bircara

Palu, 13 Oktober 2022
Mahasiswa,

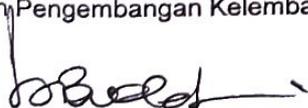

Reski Amelia
NIM. 191030100

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan:

Pembimbing I : Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.

Pembimbing II : Dra. Mastura Minabari, M.M.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Kelembagaan



Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag.
NIP.197511072007011016

Ketua Program Studi,



Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIDN. 2007046702

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 1559 TAHUN 2022

TENTANG
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang : a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan pembimbing proposal dan skripsi bagi mahasiswa;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Presiden No 61 Tahun 2021 Tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Menteri Agama No 39 Tahun 2021 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
8. Keputusan Menteri Agama Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu Nomor 454/Un.24/KP.07.6/12/2021 Masa Jabatan 2021-2023

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU**

KESATU : Menetapkan Saudara :

1. Dr. Jihan, S.Ag., M. Ag

2. Dra. Mastura Minabari., M.M.

sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa :

Nama : Reski Amelia

NIM : 191030100

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH (MA) ALKHAIRAAT BIROMARU

KEDUA : Tugas Pembimbing tersebut adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa, mulai penyusunan proposal sampai selesai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi;

KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2022

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya

KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Sigi

Tanggal : 14 Oktober 2022





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

Palu, 26 Januari 2023

Nomor : 281 /Un 24/F.I/PP.00. 09/01/2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Prihal : Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi

Kepada Yth

1. Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag. (Pembimbing I)
2. Dra. Mastura Minabari, M.M. (Pembimbing II)
3. Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag. (Penguji)
4. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

Assalamualaikum War. Wb.

Dalam rangka kegiatan seminar proposal skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu yang akan di presentasikan oleh:

Nama : Reski Amelia
NIM : 191030100
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)
Judul Skripsi : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.

M

aka dengan Hormat diundang untuk menghadiri Seminar Proposal Skripsi tersebut yang Insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari /tanggal : Selasa / 31 Januari 2023
Jam : 10.00 s.d Selesai
Tempat : Ruang Proposal 1 Lantai Rektorat Kampus 2 UIN Datokarama Palu
Datokarama Palu.

Wassalamualaikum. War. Wab.

An. Dekan FTIK

Kepala Jurusan Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIDN. 2007046702

Catatan :

Undangan ini di Foto kopi sejumlah 6 rangkap dengan rincian:

- a. 1 rangkap untuk dosen pembimbing I (dengan proposal skripsi)
- b. 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal skripsi)
- c. 1 rangkap untuk ketua jurusan
- d. 1 rangkap untuk ditempel pada papan pengumuman
- e. 1 rangkap untuk subbag umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
- f. 1 rangkap untuk subbag AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

FOTO
3x4

**KARTU SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU**

NAMA: RESKI AMELIA
NIM: 191030100
PROGRAM STUDI: MANAJEMEN PEND. ISLAM

No	HARI/TANGGAL	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING	TANDA TANGAN DOSEN PEMBIMBING
1	Rabu 02/02-2022	Suparno	Pelaksanaan Reward dan Punishment dalam Pembelajaran Pendidikan bahasa arab di MA Darul Iman Palu	1. Drs. H. Ahmad Asse M.Pd 2. Titin Fatmah S.Pd I., M.Pd.I	
2	Senin 07-03-2022	Nur'Ayeni	Nilai religius terhadap dampak sikap sosial pesera didik di SMA Negeri 1 Parigi Moutong	1. Dr. H. Anas, M.Pd. 2. Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd	
3	Senin 14-02-2022	Faradba Magfirah	Analisis keseluruhan ortografi Bahasa Arab pesera didik pada buku teks arab di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu	1. Dr. H. Ubedah S.Ag, M.Pd 2. Dr. Sitti hasanah, S.Ag, M.Pd	
4	Senin 14-02-2022	Diyah Islamyulha	Analisis ISM Musytq dalam Al-Qur'an Juz 30	1. Dr. H. Ubedah S.Ag, M.Pd 2. Dr. Sitti hasanah, S.Ag, M.Pd	
5	Selasa 15-02-2022	Zulfiana	Penerapan Metode teks-teki Silang Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Diniyah Negeri Wajole Kabupaten Parigi Moutong	1. Drs. Rusli Takmas, M.Pd.I 2. Syakir lobud. S.Ag, M.Pd	
6	Jumat, 04-03-2022	Khairul Khatami	Strategi Pembelajaran Joyfull learning pada Mata Pelajaran Fiqh di MTS Negeri 3 Dongker	1. Prof. Dr. H. Saqef S. Pettalangi, M.Pd 2. Jumri H. Tahang Basire, S.Ag, M. Ag	
7	Jumat 04/03-2022	Bugas Setiono	Nilai-nilai karakter religius Pesera didik Islam yang mempengaruhi sikap dalam Pelaksanaan Ajaran Ahluksyafiq wa taqwa pada Praktek Pengajaran di MA Darul Iman Kota Palu Kabupaten Parigi Moutong	1. Drs. Bahdar, M.H.I 2. Dr. A. Ardiansyah S.E., M.Pd	
8	Senin 07-03/2022	Rahul	Pembelajaran kontekstual kurikulum melalui Motivasi Belajar Aktif di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sidak Kabupaten Parigi Moutong Kota Palu	1. Drs. Bahdar, M.H.I 2. Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd	
9	Senin 07-03/2022	Atfan	Penerapan Multimedia Suanah Palu Dalam Mendukung Video Uraian-urain	1. Drs. Bahdar, M.H.I 2. Fikri Hamdani, M. Hum	
10	Senin 07-03/2022	Akrani	Problematika keinsiniran guru terdapat FIP tingkat kabarkabupaten Hasis belajar pesert didik dalam mata pelajaran pend. agama Islam di SMA Negeri 1 Karau	1. Dr. H. Anas, M.Pd 2. Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd	

Catatan : Kartu ini merupakan persyaratan untuk mendaftar seminar menempuh ujian skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website :www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022/2023

Nama : Reski Amelia
NIM : 191030100
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)
Judul Skripsi : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.
Tgl / Waktu Seminar : 31 Januari 2023 / Pkl 10.00 WITA s.d Selesai

NO.	NAMA	NIM	SEM. / JUR.	TTD	KET.
1.	Sibi Arista A. Takuloe	191030101	MPI		
2.	Mukhlis Muzakir	201220005	TMAT		
3.	MOH SWADIK	191160040	TBI		
4.	SM SANTIKA	191030102	MPI		
5.	Princes paradisa	201160033	TBI		
6.	Arum Septiani	201160039	TBI		
7.	Nur Anggraini	201160044	TBI		
8.	Sky wulan	211160033	TBI		
9.	NUR Khalifa	211160011	TBI		
10.	Chairul Anam	201160086	TBI		
11.	ARTATI	211160044	TBI		
12.	Fauzan Z.M	211160081	TBI		

Palu, 31 Januari 2023

Pembimbing I,

Dr. Jhan, S.Ag., M.Ag.

NIP. 197708112003122001

Pembimbing II,

Dra. Mastura Minabari, M.M.

NIP. 196202121999032001

Penguji,

Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.

NIP. 197303082001121003

Mengetahui

a.n. Dekan

Ketua Jurusan MPI,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd

NIDN. 2007046702



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website :www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini, tanggal 31 Januari 2023 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

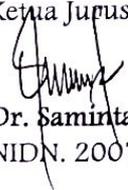
Nama : Reski Amelia
NIM : 191030100
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)
Judul Skripsi : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.
Pembimbing : 1. Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
2. Dra. Mastura Minabari, M.M.
Penguji : Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

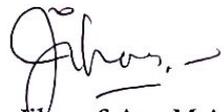
NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	90	
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	90	
3.	METODOLOGI	89	
4.	PENGUASAAN	91	
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	90	

Palu, 31 Januari 2023

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI,


Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

Pembimbing I,


Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197708112003122001

Catatan:
Nilai Menggunakan Angka

1. 85-100 = A
2. 80-84 = A-
3. 75-79 = B+
4. 70-74 = B
5. 65-69 = B-
6. 60-64 = C+
7. 55-59 = C
8. 50-54 = D
9. 0 - 49 = E (mengulang)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini, tanggal 31 Januari 2023 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

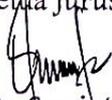
Nama : Reski Amelia
NIM : 191030100
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)
Judul Skripsi : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.
Pembimbing : 1. Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
2. Dra. Mastura Minabari, M.M.
Penguji : Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	90	✓ sama & mudah di pahami
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	90	
3.	METODOLOGI	90	
4.	PENGUASAAN	90	
5.	JUMLAH	90	
6.	NILAI RATA-RATA	90	

Palu, 31 Januari 2023

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI,


Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

Pembimbing II,


Dra. Mastura Minabari, M.M.
NIP. 196202121999032001

Catatan:

Nilai Menggunakan Angka

1. 85-100 = A
2. 80-84 = A-
3. 75-79 = B+
4. 70-74 = B
5. 65-69 = B-
6. 60-64 = C+
7. 55-59 = C
8. 50-54 = D
9. 0 - 49 = E (mengulang)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini, tanggal 31 Januari 2023 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

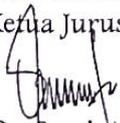
Nama : Reski Amelia
NIM : 191030100
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)
Judul Skripsi : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.
Pembimbing : 1. Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
2. Dra. Mastura Minabari, M.M.
Penguji : Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	87	
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	90	
3.	METODOLOGI	90	
4.	PENGUASAAN	90	
5.	JUMLAH	357	
6.	NILAI RATA-RATA	89,25	

Palu, 31 Januari 2023

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI,


Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

Penguji,


Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197303082001121003

Catatan:

Nilai Menggunakan Angka

1. 85-100 = A
2. 80-84 = A-
3. 75-79 = B+
4. 70-74 = B
5. 65-69 = B-
6. 60-64 = C+
7. 55-59 = C
8. 50-54 = D
9. 0 - 49 = E (mengulang)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

Nomor : 796 /Un.24/F.I/PP.00.9/2/2023
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian Untuk
Menyusun Skripsi

Sigi, 27 Februari 2023

Yth. Kepala Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru

Di
Tempat

Assalamualaikum wr.wb.

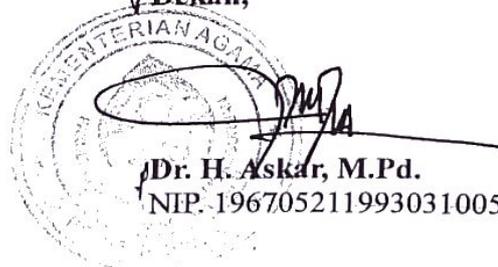
Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Reski Amelia
NIM : 191030100
Tempat Tanggal Lahir : Bambapun, 14 Januari 2001
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Karanja Lembah
Judul Skripsi : **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru**
No. HP : 085299858590
Dosen Pembimbing :
1. Dr. Jihan., S.Ag., M.Ag.
2. Dra. Mastura Minabari, M.M.

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di Sekolah yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
Dekan,


Dr. H. Askar, M.Pd.
NIP. 196705211993031005



**MAJELIS PENDIDIKAN ALKHAIRAAT
MADRASAH ALIYAH ALKHAIRAAT BIROMARU**

Alamat : JL. Pramuka Lrg. Masjid An-Nur No. 01 Biromaru
Sigi Biromaru - Sigi - Sulawesi Tengah (94364) Telp. (0451) 8203147
Email: ma.alkh_biromaru@yahoo.com - Facebook (FB): MA Alkhairaat Biromaru

NPSN : 40209877

NIS : 310190

NSM : 131272100134

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 499/UM-06/MA.ALKH/BRM/IV/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru,
Kecamatan Sigi Biromaru Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah :

Nama : SAUMADIN WAGIMAN, S.Pd., M.Pd
NPK : 3844570111062
Jabatan : KEPALA MADRASAH

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

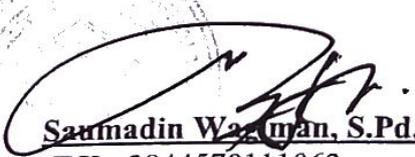
Nama : RESKI AMELIA
NIM : 19.1.03.0100
Tempat Tanggal Lahir : Bambapun, 14 Januari 2001
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester : VIII (delapan)
Alamat : Jl. Karanja Lembah

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah selesai melaksanakan penelitian untuk memperoleh data penelitian Skripsi dengan judul : **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah (MA) Alkhairaat Biromaru.”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Biromaru, 3 April 2023

Kepala MA Alkhairaat Biromaru


Saumadin Wagiman, S.Pd., M.Pd
NPK : 3844570111062

Buku Konsultasi Pembimbingan Skripsi

JURNAL KONSULTASI
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

Nama : Recki Amelia
 NIM : 191030100
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
 MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
 GURU DI MADRASAH ALYAH (MA) AL-KHAIRAT BIRUMARU

Pembimbing I : Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag
 Pembimbing II : Dra. Mastura Mirabari, M.M

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
	Selasa 13/12/2022		Perbaiki sampul - Penelitian terdahulu diganti jurnas/dipergas - cantumkan letak berbeban dan persamaan - uraian penomoran catatan/lebar disetop awal bab - Daftar isi dicantumkan	
	Rabu 28/12/2022	Bab II	Tambahkan pembahasan atau Pendapatmu	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
	Rabu 11/01/2022	Bab I	Judul diperbaiki Teknik Penulisan Penegeasan salah & garis-garis besar isi diperbaiki/ditambah	
		Bab II	Tinjauan pustaka diperbaiki/dipergas.	
	15/04/2023	Bab III	kesimpulan diperjelas (dipilih - pilih)	
			lanjut ke Perbab I	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
	16/05/2007		Abstrak diperbaiki Teknik Penulisan Bab III kesimpulan dan Saran diperbaiki	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri



1. Nama : Reski Amelia
2. Tempat Tanggal Lahir : Bambapun, 14 Januari 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
5. Agama : Islam
6. Alamat Asal : Desa Lobuo, Kec. Dondo Kab. Tolitoli
7. Alamat di Palu : Jl. Karanja Lembah, BTN Aisyah
Residence 2, Blok Ai No. 8

B. Identitas Orang Tua

1. Ayah
 - a. Nama : Ambo Tang
 - b. Agama : Islam
 - c. Pekerjaan : Supir
 - d. Alamat : Desa Lobuo, Kec. Dondo Kab. Tolitoli
2. Ibu
 - a. Nama : Masda
 - b. Agama : Islam
 - c. Pekerjaan : URT
 - d. Alamat : Desa Lobuo, Kec. Dondo Kab. Tolitoli

C. Latar Belakang Pendidikan

1. SD Negeri 2 Bambapun
2. MTSN Palu Barat
3. MAN 1 Kota Palu
4. S1 Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.