

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MAN PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2020**

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MAN PALOPO**

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo



Pembimbing:

1. Dr. Hasbi, M. Ag.
2. Andi Tennisanna Syam, S. Pd., M. Pd

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2020**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asdir
Nim : 16.0206.0094
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Februari 2021
Yang membuat pernyataan,




Asdir
NIM 16.0206.0094

IAIN PALOPO

PALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN Palopo* yang ditulis oleh *Adir* Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0094 Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang telah dimunaqsyakan pada hari Kamis 25 Maret 2021 bertepatan dengan 11 Sya'ban 1442 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S.Pd)*.

Palopo, Maret 2021

TIM PENGUJI:

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd | Ketua Sidang |
| 2. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. | Penguji I |
| 3. Drs H. Muh. Abdul, M.Pd.I. | Penguji II |
| 4. Dr. Hasbi, M.Ag. | Pembimbing I |
| 5. Andi Terrisanna Syam, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II |

(Handwritten signatures and initials)

Mengetahui:

Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



(Handwritten signature)
Gardin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014



(Handwritten signature)
Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله وأصحابه أجمعين أما بعد.

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi dengan judul “Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Man Palopo”. dapat terselesaikan dengan bimbingan, arahan, dan perhatian , serta tepat pada waktunya walaupun dalam bentuk yang sederhana.

Shalawat serta salam atas junjungan Nabi Muhammad saw. yang merupakan suri tauladan bagi semua umat Islam selaku para pengikutnya. Semoga menjadi pengikutnya yang senantiasa mengamalkan ajarannya dan meneladani akhlaknya hingga akhir hayat.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian dan penulisan skripsi ini ditemui berbagai kesulitan dan hambatan, tetapi dengan penuh keyakinan dan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikannya, serta bantuan, petunjuk, saran dan kritikan yang sifatnya membangun, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., beserta wakil rektor I Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H, wakil rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar., SE, MM., dan wakil rektor III Dr.Muhaemin, M.A., yang senantiasa membina

dan mengembangkan Perguruan Tinggi tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.

2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Dr.Nurdin Kaso, M.Pd. beserta wakil Dekan I Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd, wakil Dekan II Dr. Hj. Riawarda, M.Ag., wakil Dekan III Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I, yang telah banyak membantu dan banyak memberikan motivasi/bimbingan dalam menyelesaikan studi selama mengikuti pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Palopo.
3. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd dan Sumardin Raupu, S.Pd.,M.Pd selaku secretariat Prodi yang telah banyak memberikan arahan dalam rangkaian proses perkuliahan sampai ketahap penyelesaian studi.
4. bapak Dr. Hasbi,M.Ag dan Ibu Andi Tenrisanna Syam S.pd, M.pd selaku pembimbing I dan pembimbing II yang selalu memberikan jalan terbaik, penulis yakin dibalik sisi tegas beliau tersimpan tujuan yang mulia.
5. Para dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo khususnya dosen program studi Manajemen pendidikan Islam yang sejak awal perkuliahan telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.
6. Bapak H.Madehang, S.Ag., M.Pd, selaku kepala perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo beserta stafnya yang telah memberikan pelayanannya dengan baik selama penulis menjalani studi.

7. Ibu Dra. Hj Jumrah M,pd selaku kepala Madrasah Aliah Negeri Palopo, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta Kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliah Negeri Palopo, telah bersedia bekerja sama serta membantu penulis dalam meneliti.
8. Teristimewa ditujukan kepada kedua Orang Tua saya, ayahanda Songkeng dan Nija yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, selalu mendo'akan penulis setiap waktu, memberikan support dan dukungannya, mudah-mudahan segala amal dan ibadahnya diterima Allah swt. dan mudah-mudahan penulis bisa membalas budi mereka. *Aamiin.*
9. Tercinta keluarga besar dan seluruh kerabat terima kasih do'a dan dukungannya, karena kalianlah penulis merasakan semangat menjalani kehidupan ini.
10. Teman-teman seperjuangan terutama Program Studi Manajemen pendidikan islam khususnya angkatan 2016, yang telah bersedia membantu dan senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.
11. Semau pihak yang telah membantu demi kelancaran dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasi sebesar-besarnya.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan bisa menjadi referensi bagi para pembaca. Kritik dan saran yang sifatnya membangun juga penulis harapkan guna perbaikan penulisan selanjutnya.

Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

Palopo, 2020

Penujis



Asdir



IAIN PALOPO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fatḥah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ئَ	<i>fatḥah dan yā'</i>	ai	a dan i
ؤَ	<i>fatḥah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauḷa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ... ا... ي	<i>fatḥah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إ... ي	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أ... و	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā' marbūtah

Transliterasi untuk tā' marbūtah ada dua, yaitu tā' marbūtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. sedangkan tā' marbūtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā' marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā' marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha [h].

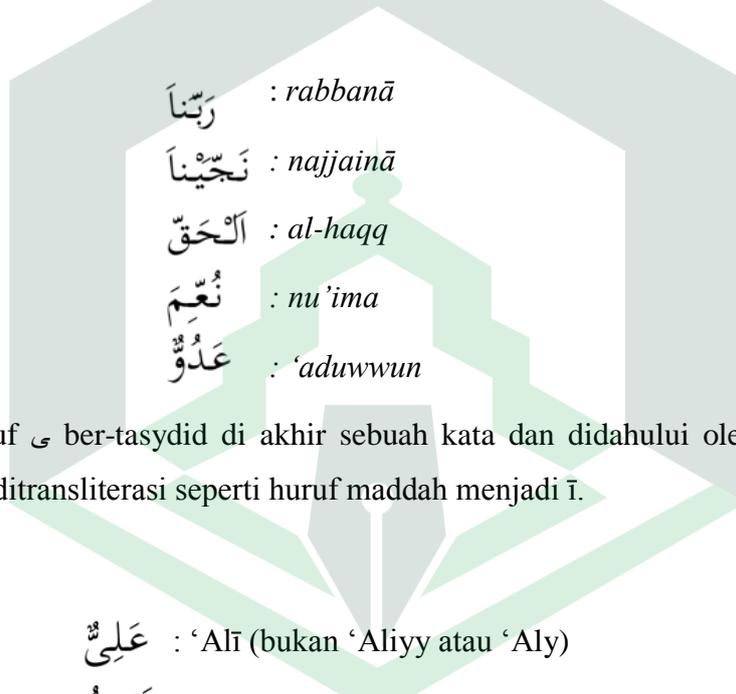
Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:



Jika huruf ى ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah, maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
 عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)
الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*
النَّوْعُ : *al-nau'*
شَيْءٌ : *syai'un*
أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnullāh* بِاللَّهِ *billāh*

adapun tā’ marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi’ a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī’ al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Wahid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB	vii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR SINGKATAN	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
B. Deskripsi Teori	13
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	13
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	15
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	16
4. Ruang Lingkup MSDM	21
5. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
(MSDM)	
6. Perkembangan Konsep Dasar Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	24
7. Komponen Sumber Daya Manusia.....	25
8. Pengertian Kinerja Guru	27

9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
10. Penilaian Kinerja	29
11. Manajemen Kinerja Guru	29
12. Evaluasi Kinerja Guru	30
13. Peningkatan Kinerja Guru	31
C. Kerangka Pikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
B. Fokus Penelitian.....	34
C. Definisi Istilah.....	35
D. Desain Penelitian	35
E. Data dan Sumber Data	36
F. Instrument Penelitian	37
G. Teknik Pengumpulan Data.....	37
H. Pemeriksaan dan Keabsahan Data	39
I. Teknik Analisis Data	39
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	41
A. Deskripsi Data.....	41
B. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP.....	59
A. Simpulan	59
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan ayat 1 QS as sjadah'/5:32.....	13
Kutipan ayat 2 QS AL hasir'/18:59.....	17
Kutipan ayat 3 QS Al imran;/103:3.....	18



IAIN PALOPO

DAFTAR HADIS

Hadis 1 hadis tentang pemimpin.....	26
Hadis 2 Hdis tentang penilaian.....	29



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	31
--------------------------------	----



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Sejarah MAN Palopo

Lampiran 2 Nama Guru-guru di MAN Palopo.

Lampiran 3 Halaman Persetujuan Pembimbing.

Lampiran 4 Nota Dinas Pembimbing.

Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian.

Lampiran 6 Surat Keterangan selesai meneliti di MAN Palopo.

Lampiran 7 Surat Keterangan Lulus Mengaji.

Lampiran 8 SK Penguji.

Lampiran 9 Dokumentasi.

Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup.



IAIN PALOPO

DAFTAR SINGKATAN

<i>Simbol</i>	<i>Keterangan</i>
saw.	Sallallahu 'alaihi Wasallam
swt.	subhanahu wa ta'ala
IAIN	Institut Agama Islam Negeri
MAN	Madrasah Aliyah Negeri
RPP	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
NSS	Nomor Statistik Sekolah
NPSN	Nomor Pokok Nasional
PNS	Pegawai Negeri Sipil
IPTEK	Ilmu Penegetahuan Teknologi dan Komunikasi



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Asdir, 2020. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN Palopo*” Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islm Palopo dibimbing oleh Hasbi dan Andi Tendrisanna Syam.”

Skripsi ini membahas tentang efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Palopo. Rumusan masalah 1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN Palopo, 2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Palopo, 3. Faktor faktor apakah yang mendukung dan menghambat manajemen sumber daya manusia di MAN Palopo dalam upaya peningkatan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dan bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru serta faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MAN palopo.

metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yakni penelitian yang di maksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dan menghasilkan data deskriptif berupa kata kata yang tertulis dan perilaku orang orang yang diamati. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi, subjek penelitian ini terdiri dari kepala sekolah dan dewan guru di MAN Palopo.

Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kinerja guru di MAN Palopo dapat dikategorikan baik atau memadai hal tersebut dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan oleh para guru, baik pembelajaran dikelas ketika jam pelajaran berlangsung maupun di luar jam mengajar pada kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler. serta penerapan manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah di MAN palopo sudah dilaksanakan dengan baik terutama dalam hal: penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja serta kompensasi/pemberian honor insentif sesuai tugas, beban kerja dan kegiatan guru di MAN palopo.

Kata kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru.*

ملخص

اسدير ٢٠٢٠ " إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلم في المدرسة عناية الحكومية فالوفو " أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد إسلام بالوبو الديني بتوجيه من حسبي وأندي تناقش هذه الأطروحة فعالية إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلم في المدرسة العليا بالوبو .صيغة المشكلة الأولى .كيف يتم تنفيذ إدارة الموارد البشرية في مدرسة ولاية بالوبو عالية ، اثنان . كيف تعمل إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلم في مدرسة بالوبو الحكومية ، ثلاثة . ما هي العوامل التي تدعم وتعيق إدارة الموارد البشرية في ولاية بالوبو مدرسة له في محاولة لتحسين أداء المعلم . تهدف هذه الدراسة إلى تحديد كيفية تنفيذ إدارة الموارد البشرية وكيف تعمل إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلم والعوامل التي تدعمها . إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلمين في مدرسة ولاية بالوبو العليا . الطريقة المستخدمة هي طريقة وصفية ذات نهج نوعي ، أي البحث الذي يهدف إلى فهم الظواهر التي يمر بها موضوع البحث وإنتاج بيانات وصفية في شكل كلمات مكتوبة وسلوك الأشخاص الذين يتم ملاحظتهم . كانت تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي تقنيات الملاحظة والمقابلة ودراسة التوثيق ، وتألفت موضوعات هذه الدراسة من مدير ومجلس المعلمين في المدرسة العليا بالوبو . تشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه يمكن تصنيف أداء المعلمين في مدرسة عالية النيجر بالوبو على أنه جيد أو مناسب . ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الأنشطة التي يقوم بها المعلمون ، سواء التعلم في الفصل أثناء ساعات الدراسة أو خارج ساعات التدريس خارج المناهج الدراسية . أنشطة . بالإضافة إلى تنفيذ إدارة الموارد البشرية من قبل مدير المدرسة في ولاية بالوبو ، تم تنفيذ المدرسة العليا بشكل جيد ، لا سيما فيما يتعلق بما يلي : تعيين الموارد البشرية ، وتدريب وتطوير الموارد البشرية ، وتقييم الأداء والتعويض / المكافآت التحفيزية وفقاً للواجبات ، عبء العمل وأنشطة المعلمين في مدرسة عالية ولاية بالوبو

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية ، أداء المعلم.

ABSTRACT

Asdir 2020. "Human Resource Management in Improving Teacher Performance at MAN Palopo" "Thesis of the Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Islm Palopo Institute of Religion supervised by Hasbi and Andi Tendrisanna Syam".

This thesis discusses the effectiveness of human resource management in improving teacher performance at MAN Palopo. Formulation of the problem 1. How is the implementation of human resource management in MAN Palopo, 2. How is human resource management in improving teacher performance in MAN Palopo, 3. What factors support and hinder human resource management at MAN Palopo in an effort to improve teacher performance. This study aims to determine how human resource management is implemented and how human resource management is in improving teacher performance and what factors support and hinder human resource management in improving teacher performance at MAN palopo.

The method used is descriptive method with a qualitative approach, namely research that is intended to understand the phenomena experienced by the research subject and produce descriptive data in the form of written words and the behavior of the people being observed. The data collection techniques used were observation, interview and documentation study techniques. The subjects of this study consisted of the principal and the teacher council at MAN Palopo.

The results of this study suggest that the performance of teachers at MAN Palopo can be categorized as good or adequate. This can be seen from the activities carried out by the teachers, both learning in class during class hours and outside teaching hours on extracurricular activities. as well as the implementation of human resource management by the principal at MAN Palopo has been implemented well, especially in terms of: HR placement, training and HR development, performance appraisal and compensation / incentive honorarium according to duties, workload and teacher activities at MAN Palopo

Keywords: Human Resource Management, Teacher Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan lembaga penentu dalam kiprah pengembangan pendidikan, karena dari deretan birokrasi yang terkait dengan pengembangan pendidikan, sekolah sebagai pelaksana dari semua program pendidikan yang direncanakan dari tingkat pusat sampai ke tingkat operasional di sekolah. Maju mundurnya pendidikan sangat ditentukan oleh pelaksanaan yang ada di tangan para pendidik di sekolah. Oleh karena itu, dengan tanpa mengesampingkan pentingnya faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap mutu pendidikan, unsur pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah harus mendapat pengelolaan dan pengembangan secara optimal. Hal ini sejalan dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dengan dibuatnya berbagai kebijakan yang berkaitan dengan unsur ketenagaan di sekolah.

Adapun kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang telah dibuat oleh pemerintah diantaranya dituangkan dalam UUD 1945, Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu pasal 56 (1) Masyarakat berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan yang meliputi perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan melalui dewan pendidikan dan komite sekolah/madrasah.

(2) Dewan pendidikan sebagai lembaga mandiri dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat Nasional, Propinsi, dan Kabupaten/Kota yang tidak mempunyai hubungan hirarkis.

(3) Komite sekolah/madrasah, sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

(4) Ketentuan mengenai pembentukan dewan pendidikan dan komite sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.¹

Adapun yang di perjelas dalam undang undang sistem pendidikan nasional tahun (2003 bab II pasal 3) yang menyebutkan bahwa: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beimana dan baertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, beeilmu, cakap, kreatif, nandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

¹ UU republik Indonesia no 20 tahun 2003 Bab xv tentang *system pendidikan nasional* pasal (56), 25.

² UU RI No. 20 th. 2003. *Tentang sistem pendidikan nasional*, (yogyakarta:bening, 2010), 17.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk juga dalam organisasi pendidikan khususnya sekolah. Sumber daya manusia dalam hal ini kepala sekolah, dapat menjadi penentu keberhasilan suatu sekolah, sehingga banyak organisasi terus-menerus mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Werther dan Davis dalam Edy Sutrisno menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.³ Sedangkan menurut Simamora yang dikutip oleh Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.⁴ Dari defenisi di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Olehnya itu, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

Efektivitas Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaannya untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia pada organisasi dengan cara-cara yang strategis, etis dan sosial serta dapat dipertanggungjawabkan untuk mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam peningkatan pelayanan. Dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas, pegawai harus

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 4-5.

⁴ Edy Sutrisno, *Ibid*, 5.

memiliki strategi, yakni mempersiapkan diri untuk menjadi pelayan bagi seluruh masyarakat. Namun pelayanan tersebut masih diperhadapkan pada masalah rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Realitas sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan Nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas jauh dari negara-negara tetangga.⁵

Sehubungan dengan itu, Abd. Rahman Getteng berpendapat bahwa pendidikan yang bermutu adalah ketika peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara, dilakukan secara sadar dan terencana. Dalam hal ini, peserta didik diposisikan sebagai subyek pendidikan dan guru harus menyesuaikan diri dengan potensi peserta didik.⁶

Salah satu faktor yang menjadi ukuran keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah adalah kinerja para guru yang ada di sekolah tersebut. Kinerja guru, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan guru merupakan

⁵ Ali Daud Rambli, *pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan* (medan, 2013). 10.

⁶ Abd.Rahman Getteng, *Munuju Guru Profesional dan Beretika* (Jogyakarta: Graha Guru, 2010), 14.

permasalahan yang dihadapi di dunia pendidikan yang berujung pada rendahnya mutu lulusan. Kegagalan peserta didik pada dunia pendidikan akan selalu dialamatkan padaburuknya kinerja guru. Oleh karena itu, guru selalu dituntut mempunyai kinerja yang baik agar prestasi belajar peserta didik dapat terus meningkat. Kunandar mengatakan bahwa ditangan gurulah dihasilkan peserta didik yang berkualitas baik secara akademik, skill (keahlian), kematangan emosional, moral dan spiritual.⁷ Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa pada umumnya guru selalu dijadikan contoh oleh peserta didik, dan berhasil tidaknya peserta didik tergantung pada gurunya, olehnya itu, guru harus mempunyai kinerja yang baik, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Dengan demikian dapat menghasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya.

Peningkatan kinerja guru, pasti ada saja hal-hal yang memengaruhinya seperti yang dikatakan Supardi, banyak faktor yang memengaruhi mutu kinerja seorang guru antara lain: partisipasi SDM, pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik, dan kebanggaan.⁸ Jadi peningkatan kinerja guru juga harus selalu mendapat dukungan dan motivasi, baik guru itu sendiri maupun pihak lain seperti kepala sekolah, pengawas, maupun Dinas terkait dengan mengadakan berbagai latihan dan pembinaan demi untuk peningkatan kinerja guru.

Adapun permasalahan sumber daya manusia di dunia pendidikan antara lain sebagai berikut:

⁷ Kunandar, *Guru Profesional* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), 40.

⁸ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), 47.

Permasalahan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan yaitu terjadinya kesenjangan kemampuan dan kecakapan para pelaksana pendidikan baik tenaga guru maupun non guru, dengan tuntutan efektifitas dan efisiensi kerja, kurangnya para pelaksanan pendidikan menjalani orientasi dan memperoleh pendidikan yang konperhensif, serta kurangnya para pelaksana pendidikan yang terlatih dibanding dengan percepatan pembaharuan dalam bidang pendidikan. Pada persoalan tentang rendahnya mutu pendidikan yang terjadi di Negara ini, secara makro bila dibandingkan dengan Negara – Negara lain, ternyata hal tersebut terjadi di semua jenjang pendidikan, mulai dari Pendidikan Dasar, Menengah dan Perguruan Tinggi, baik, yang dikelola Depdiknas maupun Departemen Agama.

cara mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan cara meningkatkan kualitas atau kemampuan dan kecakapan pelaksana pendidikan baik tenaga guru maupun non guru dengan melakukan pelatihan dan menjalani orientasi dan memperoleh pendidikan yang konperensif, baik yang di kelolah depdiknas maupun kementrian agama.⁹

Berdasarkan survei awal yang dilakukan, peneliti di Madrasa Aliah Negeri Palopo (MAN), JL. Dr. Ratulangi, Balandai Kec. Bara, Kota Palopo, sulawesi selatan, yang memiliki akreditasi A, jumlah guru 54 orang, tata usaha 4 orang dan mempunyayi siswa sebanyak 838 siswa yang seblumnya dipimpin oleh kepalah madrasah Dra. Maida Hawa, M,Pd,I, kemudian beralih ke Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I. sejak tiga bulan yang lalu, tepatnya di bulan september 2019. Sekolah

⁹ Suyadi, *manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan*, (Surakarta tahun 2016), 7.

tersebut bernuansa ke islamian dan berstatus negeri namun bangunan dari sekolah tersebut milik sendiri, yang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap menurut hasil wawancara peneliti dengan subjek yang berada di sekolah tersebut.

Melihat dari sarana dan prasarana yang lengkap harusnya dapat memicu proses pembelajaran yang baik, namun menurut pengamatan peneliti, peserta didik dan pendidik belum efektif dalam melakukan proses pembelajaran dengan baik dan peneliti menemukan kurangnya perhatian dan dukungan kepala sekolah terhadap pendidik dan tenaga kependidikan sehingga kinerja guru berjalan dengan apa adanya, serta kurang disiplin dalam penggunaan waktu. Maka dari itu berdasarkan latar belakang di atas peneliti merasa termotivasi untuk mengkaji tentang hal yang berkaitan dengan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN Palopo. Selain dari itu lokasi penelitian juga mudah dijangkau oleh peneliti.¹⁰

B. Batasan Masalah

1. Efektivitas manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pencapaian keberhasilan dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan seperti.

- a) perencanaan atau pengelolaan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi atau pendidikan.
- b) menganalisis jabatan dan pekerjaan.

¹⁰ Sumber Data Madrasah Aliyah Negeri Palopo, 26 Desember 2019.

- c) perencanaan dan pemberian kompensasi atau upah.
- d) prekrutan atau penyeleksian pegawai atau sumber daya manusia.

2. Meningkatkan kinerja guru adalah proses atau upaya yang dilakukan sumber daya manusia dalam mengembangkan atau meningkatkan kualitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan peran yang di embannya sesuai dengan tuntutan di lembaga pendidikan.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN palopo.?
2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MAN palopo.?
3. faktor faktor apa sajakah yang mendukung dan menghambat manajemen sumber daya manusia di man palopo dalam upaya peningkatan kinerja guru.?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN palopo.
2. Untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MAN palopo.
3. Untuk mengetahui apa faktor faktor yang mendukung dan menghambat manajemen sumber daya manusia di man palopo dalam upaya peningkatan kinerja guru

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian:

1. Manfaat teoretis

Manfaat teoretis penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang efektifitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini sebagai praktisnya untuk:

- a. Agar sekolah bisa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang baik dalam proses kegiatan di sekolah.
- b. Agar kepala sekolah dapat mengetahui bagaimana sumber daya manusia yang baik dalam sebuah pendidikan.
- c. penelitian ini diharapkan dapat menjadimasukan dan acuan bagi pelaksana pendidikan terutama bagi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik
- d. Pembaca dapat mengetahui bagaimana efektifitas implementasi MSDM dan apa faktor faktor yang mendukung dan menghambat manajemen sumber daya manusia di MAN palopo dalam upaya peningkatan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian ini untuk mendeskripsikan efektifitas manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja staf pengajar di MAN palopo. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut.

Suyadi, dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Delanggu. Adapun tujuan penelitian ini untuk menemukan bagaimana sumber daya manusia yang bagus, benar dan tepat sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di SD negeri 1 delanggu dan dapat memperkaya khasana keilmuan terutama bagi akademisi maupun pemerhati social yang memiliki harapan atas skill di bidang ini serta tdk menuntut kemungkinan untuk menjadi telaah lebih lanjut. dan penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif dan hasil dari penelitian tersebut di temukan bahwa system manajerial yang ada tidak terpusat kepada kepala sekolah saja, tetapi dibantu oleh beberapa orang yang di tunjuk sebagai tim manajemen.¹

Suayadi meneliti di Sd Negeri 1 Delanggu yang menitik beratkan penelitiannya pada peningkatan mutu pendidkan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di MAN Palopo menitikberatkan pada efektifitas manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja staf pengajar.

¹ Suyadi, *manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan*, (Surakarta tahun 2016), 17.

Ramby, dengan judul Pelaksanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasya Tsanawiah Negeri 1 Padangsidempuan. Yang bertujuan untuk memperoleh gambaran empiric tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MTsN 1 padangsidempuan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat di amati dari orang orang (subjek) itu sendiri.¹

Rambi meneliti di Madrasya Tsanawiah Negeri 1 Padangsidempuan yang menitikberatkan penelitiannya pada peningkatan mutu pendidikan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di MAN Palopo yang menitikberatkan pada efektifitas manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja Gguru.

Patah, dengan judul Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Mengetahui gambaran sumber dayamanusia di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar, (2) Untuk mengetahuikinerja guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar, (3) Untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya di SD Unggulan Puri Taman Sari kota Makassar.

Jenis penelitian ini adalah *field research* yang berlokasi di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar, dengan menggunakan pendekatan fenomenologi, pedagogis, sosiologis dan psikologis. Sumber data dari kepala sekolah, guru (data

¹Ali Daud Rambli, *pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan* (medan, 2013). 12

primer), dan dokumen serta buku-buku yang relevan (data sekunder). Metode pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrument yang digunakan adalah panduan observasi, pedoman wawancara, dan format dokumentasi. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan, serta pengujian keabsahan data dengan tehnik triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: sumber daya manusia di SD Unggulan Puri Taman Sari dapat dikategorikan baik atau memadai baik kuantitas maupun kualitas. Kinerja guru cukup baik dengan melihat kegiatan yang dilakukan oleh para guru baik pembelajaran di kelas ketika jam pelajaran berlangsung maupun di luar jam mengajar pada kegiatan-kegiatan ekstra kurikuler. Penerapan manajemen sumber daya manusia oleh Kepala Sekolah di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar, dilaksanakan dengan baik terutama dalam hal; penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja menggunakan penilaian kualitatif dan kuantitatif, serta kompensasi/pemberian honor insentif sesuai tugas, beban kerja dan kegiatan guru.²

Patah meneliti di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar yang menitikbratkan penelitiannya pada penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di MAN Palopo yang menitikberatkan pada efektifitas manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru.

²Rahmi Patah, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru* (Makassar, 2017), 15.

Dari ketiga penelitian terdahulu yang penulis lampirkan bahwa ada persamaan atau hubungan maupun perbedaan dengan judul penelitian penulis yaitu Efektivitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN Palopo.

B. Deskripsi Teori

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Dalam rumusan lain manajemen sumber daya manusia adalah mengatur atau mengelolah pemanfaatan individu-individu tersebut.³ Dan dijelaskan dalam Q.S AS jada ayat 05,

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ

أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ۝

IAIN PALOPO

Terjemahannya:

³ I Komang ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; Graha ilmu, 2014), 5.

“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”⁴.

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manager). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola suatu proses kegiatan dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Adapun penjelasan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu.

Malayu P. Hasibuan, menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, sertamasyarakat.⁵

Basir Barthos menerangkan, bahwa tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan manusia agar secara efektif dapat diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh suatu masyarakat. Manusia

⁴ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 548.

⁵ Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: Gunung Agung, 2014), 269.

dalam hal ini harus dipandang sebagai kekayaan utama (*asset*) organisasi yang harus dikelola dengan baik dan di manfaatkan secara produktif.⁶

Rachmawati, mendefinisikan pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.⁷

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah faktor yang paling utama dalam menentukan keberhasilan di dalam sebuah organisasi, karna tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yakin dan percaya organisasi tersebut tdk akan mengalami kemajua.

2. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tujuan manajemen SDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Studi manajemen menguraikan upaya-upaya yang terkait dengan SDM, manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana para profesional personalia memberikan adil terhadap upaya-upaya ini. SDM memengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Meningkatkan andil manusia sangat penting, sehingga seluruh perusahaan membentuk departemen SDM. Dikatakan penting karena departeme SDM tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk

⁶ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 2.

⁷ Rachmawati dan Ike Kusdiyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 1-2.

andil SDM misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan supervisor terhadap karyawan, meskipun departemen tersebut jelas-jelas mempengaruhi keduanya.⁸

Menurut Barry Cushway, manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.⁹

Dapat di simpulkan bahwa tujuan dari sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, menejer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan.

3. Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan

⁸ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Rajawali, 2011), 8.

⁹ I Komang ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yokyakarta; Graha ilmu, 2014),6.

organisasi/perusahaan. Adapun Fungsi (MSDM) secara operasional sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Karena itu perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan. Perencanaan adalah suatu tugas yang setiap manajer baik pada tingkat puncak, supervisor harus mengerjakannya. Suatu rencana harus dikembangkan untuk memberikan pengertian kepada orang-orang tentang apa yang dilakukan agar supaya tujuan dapat dicapai sepenuhnya.¹⁰ Adapun ayat yang menjelaskan tentang pentingnya perencanaan, Q,S Al hasyr ayat 18,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَتَنظُرْ نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨

Terjemhannya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”¹¹

¹⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Yogyakarta :Bumi Aksara, 2001).93.

¹¹ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 548.

Dari penjelasan ayat diatas dapat dipahami bahwa Perencanaan yang baik akan dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang dalam mana perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan akan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana di buat. Perencanaan merupakan aspek penting dari pada manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masa depan menurut kehendaknya. Manusia tidak boleh menyerah pada keadaan dan masa depan yang menentu tetapi menciptakan masa depan itu. Masa depan adalah akibat dari keadaan masa lampau. Keadaan sekarang dan disertai dengan usaha-usaha yang akan dilaksanakan. Dengan demikian landasan dasar perencanaan adalah kemampuan manusia untuk secara sadar memilih alternatif masa depan yang akan dikehendaknya dan kemudian mengarahkan daya upayanya untuk mewujudkan masa depan yang dipilihnya, dalam hal ini manajemen yang akan diterapkan seperti apa, sehingga dengan dasar itulah maka suatu rencana akan terealisasikan dengan baik.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah, manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi. pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, orang-orang yang harus mengerjakannya, cara mengelompokan tugas tersebut, orang yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan tingkatan keputusan harus diambil.¹² Adapun penjelasan ayat tentang pengorganisasian Q.S Al imran ayat 103.

¹² Malayu S.P Hasibuan, *Ibid*, 112.

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ
 أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ
 النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ١٠٣

Terjemahannya:

“Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk (Q.S.Ali Imran ayat 103)”¹³

Dari penjelasan ayat diatas bahwa, al-Qur'an telah memberikan petunjuk kepada manusia agar dalam suatu wadah, tempat, persaudaraan, ikatan, organisasi, kelompok, janganlah timbul pertentangan, perselisihan, perscekcokan yang mengakibatkan hancurnya kesatuan, runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah di bina.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan,

¹³ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 548.

orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.¹⁴

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.¹⁵

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.¹⁶

f. Kompensasi

Menurut Thomas H. Stone yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa mengemukakan bahwa “*compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer*”. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2019), 10

¹⁵ Edy Sutrisno, *Ibid*, 11

¹⁶ Edy Sutrisno, *Ibid*, 12

yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.¹⁷

4. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia

Dalam mempelajari manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan perhatiannya pada SDM, dapat dilihat dari tiga aspek utama dari manajemen sumber daya manusia yaitu. (1) fungsi manajerial MSDM, (2) Fungsi operasional MSDM, (3) Peranan MSDM, dalam mencapai tujuan organisasi secara terpadu ketiga aspek utama tersebut merupakan ruang lingkup dan isi keseluruhan MSDM.¹⁸

Adapun Pengelolaan SDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. SDM merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu. Lingkup pengelolaan SDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernandin bahwa: *“all decisions which affect the workforce concern the organization’s human resource management function.* Aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan manajerial atau pengelolaan SDM ini secara umum mencakup

¹⁷ Suwatno dan Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 220.

¹⁸ I Komang ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha ilmu, 2014), 17.

(1) rancangan organisasi, (2) *staffing*, (3) sistem *reward*, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/*compliance*, (4) manajemen performansi, (5) pengembangan pekerja dan organisasi; dan (6) komunikasi dan hubungan masyarakat. Jadi lingkup manajemen SDM mencakup kegiatan-kegiatan seperti keterangan yang terurai diatas. Keterlibatan pekerja dalam kegiatan-kegiatan seperti itu dirasakan sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan.¹⁹

Dapat di simpulkan bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi seperti, fungsi manajerial MSDM, fungsi operasional MSDM, dan fungsi peranan MSDM.

5. Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia selain fungsi manajerial dan fungsi operasional di dalam penerapannya harus di perhatikan pula prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia ada tiga prinsip yang perlu di perhatikan yaitu :

a. Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia di mana kecenderungannya sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.

¹⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; Andi Offset, 2010), 3-4.

b. Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c. Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan, yang mencakup:

- 1) Menginginkan adanya akses ke seluruh sumber daya manusia perusahaan.
- 2) Berorientasi pencapaian tujuan perusahaan.
- 3) Motivasi kerja yang tinggi.
- 4) Responsif terhadap penghargaan dari perusahaan.
- 5) Berpandangan jauh ke depan.
- 6) Bekerja secara terencana, terstruktur dan sistematis.
- 7) Bersedia bekerja keras.
- 8) Mampu menyelesaikan pekerjaan.
- 9) Percaya diri yang tinggi.
- 10) Berani mengambil resiko.
- 11) Memiliki intuisi bisnis yang tinggi.
- 12) Sensitif terhadap situasi dan kondisi, baik di dalam maupun di luar perusahaan.
- 13) Mampu menjalin hubungan kerja sama dengan semua pihak yang bersangkutan.
- 14) Cermat, sabar dan kompromistis.²⁰

²⁰ Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; CAPS, 2013), 6-7.

Dapat di simpulkan bahwa prinsip prinsip manajemen sumber daya manusia adalah pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang di jadikan oleh seseorang atau kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak.

6. Perkembangan Konsep dasar teori manajemen sumber daya manusia

Perspektif teoritis dan praktis tentang SDM memiliki dasar pijakan yang berbeda. Teoritis bertolak dari pemikiran logis yang bersumberkan pada teori-teori manajemen, perpaduan antara literatur dan pengalaman praktis yang luas cakupannya. Di sisi lain konsep yang dibangun atas dasar pengalaman teknis manajerial akan cenderung diperkaya oleh pengalaman praktis, diwarnai oleh apa yang dirasakan dan apa yang diamati dalam manajemen suatu organisasi. Jika kedua sumber teori di atas dipadukan maka akan menghasilkan teori SDM yang lebih berdayaguna. Ada 3 teori/model gaya manajerial menurut Benardin dan Russel yang pada gilirannya akan mempengaruhi keputusan-keputusannya dalam mendesain pegawai, membentuk sistem komunikasi, kontrol, pemberian penghargaan dan lain-lain dalam arena organisasi.²¹ Miles menyebutkan bahwa ada tiga kelompok teori manajer yaitu:

- a. Tradisional (Traditional)
- b. Hubungan Kemanusiaan (*Human Relations Theory*)
- c. Sumber Daya Manusia (*Human Resources*)²²

²¹ Ambar T Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; Bumi Aksara, 2010), 15.

²² Ambar T Sulistiyani & Rosidah, *Ibid*, 17.

Keistimewaan teori-teori tersebut adalah memberikan penjelasan mengenai asumsi-asumsi dasar yang dimiliki setiap teori. Asumsi dasar tersebut adalah pandangan yang mengarahkan pada pengambilan sikap manajer ketika menghadapi situasi karyawan yang berkarakteristik tertentu. Dengan demikian arah dari pandangan tersebut pada gilirannya adalah untuk memandu manajer dalam mengambil keputusan yang tepat sehubungan dengan situasi yang dihadapi.²³

7. Komponen sumber daya manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya di bedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

a. Pengusaha

pengusaha ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, dan tujuan yang ingin dicapai.

c. Pemimpin atau Manajer

adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang

²³ Ambar T Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; Bumi Aksara, 2010), 19

pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.²⁴

عَنْ أَبِي عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ

لِكُلِّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَ

عِيَّتِهِ.... (رواه بخارى) ²⁵

Artinya:

“ Dari Abu Umar ra. berkata: Saya telah mendengar dari Rasulullah saw. Ia bersabda: setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya.” (HR.Bukhari)

Upaya pemahaman hadis ini diperlukan pengetahuan yang mendalam segala segi yang berkaitan dengan pribadi Nabi saw. Pemahaman dan penerapan yang dilakukan dalam hadis ini agar dapat menjadi petunjuk yang kuat untuk pemimpin baik itu pemimpin di dunia pendidikan, masyarakat atau pun keluarga.

IAIN PALOPO

Dapat di simpulkan bahwa komponen sumber daya manusia adalah tenaga kerja manusia yang ada di sebuah organisasi maupun di luar organisasi yang ingin

²⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2010), 12-13

²⁵ Abu' Abd Allah Muhammad bin Ismail Al- Bukhary, *shahih Bukhary*, Juz 1 (Beirut: Dar Al-Fikr, 1401 H/1981, h.215.

bekerja sama demi pencapaian tujuan organisasi seperti, pengusaha, karyawan dan pemimpin.

8. Pengertian Kinerja guru

a. Pengertian kinerja

Kinerja menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang di selesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Menurut Manungara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.²⁶ Menurut Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.²⁷

b. Pengertian kinerja guru

Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariaannya) profesi mengajar.²⁸ Sedangkan pengertian kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab melaksanakan tugas, amanah,

²⁶ Imam wahyudi, *Administrasi Mengajar Gurur*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2014), 23.

²⁷ Mulyasa E, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), 136.

²⁸ Departemen Pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (Jakarta: Balai Pustaka, 2013), 330

provesi yang di embanya, serta rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas provesinya di dalam atau di luar kelas.²⁹

Dari penjelasan di atas dapat di ketahui bahwa kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

9. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi³⁰

Menurut Prawirosentono, ada beberapa karakteristik yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Eektivitas dan efesiensi
- b. Otoritas
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

²⁹ Imam wahyudi, *Administrasi Mengajar Guru*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2014), 23-24.

³⁰ Hendi Suhendi dan Sahya Anggara, *Perilaku Organisasi*, (Bandung; Pustaka Setia, 2010), 189.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kualitas kerja, ketetapan, inisiatif, kapabilitas, komunikasi.³¹ Jadi dapat di simpulkan berdasarkan pendapat di atas maka secara umum faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu di pengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, kemauan dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan demi kemajuan suatu organisasi.

10. Penilaian kinerja

penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Adapun hadis yang berkaitan dengan penilaian.

حَدَّثَنَا شَيْبَانُ بْنُ فَرُّوخَ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَارِثِ عَنِ الْجُعْدِيِّ أَبِي عُثْمَانَ حَدَّثَنَا أَبُو رَجَاءٍ
الْعَطَارِدِيُّ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ عَنِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِيمَا يَرُوي عَنْ رَبِّهِ تَبَارَكَ
وَتَعَالَى قَالَ إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ ثُمَّ بَيَّنَ ذَلِكَ فَمَنْ هَمَّ بِحَسَنَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا
كَتَبَهَا اللَّهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً وَإِنْ هَمَّ بِهَا فَعَمِلَهَا كَتَبَهَا اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ عِنْدَهُ عَشْرَ
حَسَنَاتٍ إِلَى سَبْعِ مِائَةٍ ضَعْفٍ إِلَى أَضْعَافٍ كَثِيرَةٍ وَإِنْ هَمَّ بِسَيِّئَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا كَتَبَهَا اللَّهُ
عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً وَإِنْ هَمَّ بِهَا فَعَمِلَهَا كَتَبَهَا اللَّهُ سَيِّئَةً وَاحِدَةً وَحَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ يَحْيَى
حَدَّثَنَا جَعْفَرُ بْنُ سُلَيْمَانَ عَنْ الْجُعْدِيِّ أَبِي عُثْمَانَ فِي هَذَا الْإِسْنَادِ بِمَعْنَى حَدِيثِ عَبْدِ الْوَارِثِ
وَزَادَ وَحَاَهَا اللَّهُ وَلَا يَهْلِكُ عَلَى اللَّهِ إِلَّا هَالِكٌ. (رواه مسلم).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Syaiban bin Farrukh telah menceritakan kepada kami Abdul Warits dari al-Ja'd Abu Utsman telah

³¹ Imam wahyudi, *Administrasi Mengajar Guru*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2014), 24-26.

menceritakan kepada kami Abu Raja' al-Utharidi dari Ibnu Abbas dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, dari sesuatu yang diriwayatkan dari Rabbnya, beliau bersabda: "Sesungguhnya Allah menuliskan kebaikan dan kejelekan, kemudian menerangkan hal tersebut, 'Barangsiapa berkeinginan untuk kebaikan namun belum melakukannya maka Allah mencatatnya sebagai satu kebaikan yang sempurna untuknya, dan barangsiapa berkeinginan untuk suatu kebaikan lalu melakukannya maka Allah mencatat untuknya sebagai sepuluh kebaikan hingga tujuh ratus kali lipat hingga beberapa kali lipat. Dan jika dia berkeinginan untuk kejelekan namun dia belum mengerjakannya, maka Allah akan mencatatnya sebagai kebaikan yang sempurna untuknya, namun jika dia mengamalkannya maka Allah mencatatnya sebagai satu dosanya'." Dan telah menceritakan kepada kami Yahya bin Yahya telah menceritakan kepada kami Ja'far bin Sulaiman dari al-Ja'd Abu Utsman dalam sanad ini dengan makna hadits Abdul Warits, dan dia menambahkan, 'Dan Allah menghapusnya, dan tidaklah celaka (karena durhaka) kepada Allah melainkan orang yang celaka!'" (HR. Muslim).³²

Menurut Owens bahwa penilaian terhadap kinerja memiliki tujuan yaitu:

- a. Evaluasi dan penentuan gaji.
- b. Promosi, penurunan pangkat, pemberhentian sementara, dan pemecatan pegawai.
- c. Tujuan pengembangan yang berkenaan dengan penelitian, umpan balik, pengembangan karir pegawai dan pengembangan organisasi, perencanaan sumber daya manusia, perbaikan kinerja dan komunikasi.³³

Jadi penilaian kinerja hendaknya memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai kinerja kariawan. Untuk mencapai tujuan ini sistem-sistem penilaian harus berhubungan dengan pekerjaan, praktis mempunyai standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

³²Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi An-Naisaburi, *Shahih Muslim*, Kitab. Iman, Juz. 1, No. 131, (Darul Fikri: Beirut-Libanon, 1993 M), h. 76.

³³ Imam wahyudi, *Administrasi Mengajar Guru*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2014), 30-32.

11. Manajemen kinerja guru

Menurut Bacal manajemen kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsung. Menurut Noe, dan kawan-kawan menyebutkan tiga tujuan manajemen kinerja yaitu.

- a. Tujuan Strategik Tujuan strategik yang dimaksud adalah hasil yang akan dicapai, perilaku karyawan, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem umpan balik terhadap kinerja pegawai.
- b. Tujuan Administratif Kebanyakan organisasi menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, seperti: penggajian, promosi, pemberhentian pegawai.
- c. Tujuan Pengembangan Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil di bidang kerjanya. Pegawai yang tidak berkinerja baik perlu mendapat pemberdayaan melalui training, penempatan yang lebih cocok dan sebagainya. Pihak manajemen perlu memahami apa saja yang menyebabkan pegawai tidak berkinerja baik, apa kah faktor skill atau motivasi, sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan kerjanya.³⁴

12. Evaluasi kinerja guru

Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel.

³⁴Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, (yogyakarta; Pustaka pelajar, 2015), 19.

Adapun manfaat evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi karyawan
- b. Standar kompensasi yang layak
- c. Penempatan karyawan
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Penataan staf.³⁵

13. Peningkatan kinerja guru

Kemauan keras (azam) ini dapat menggerakkan motivasi bila hasil evaluasi kinerja menunjukkan kinerja seseorang rendah atau di bawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasannya akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut, misalnya dengan bekerja lebih keras dan tekun. Untuk itu, setiap pekerja perlu menyadari dan memiliki:

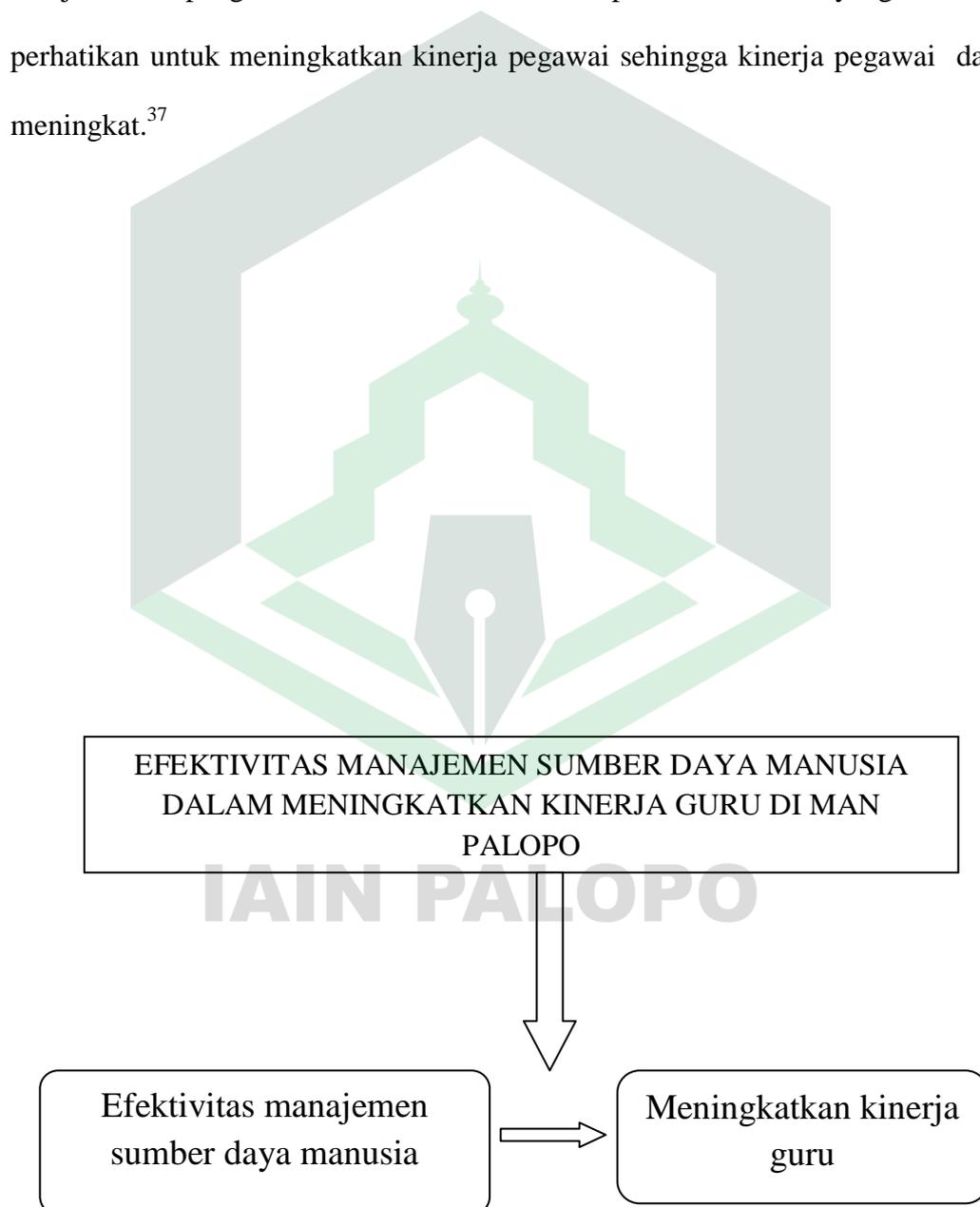
- a. Kemampuan tertentu sebagai dasar untuk mengembangkan diri lebih lanjut
- b. Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan kerja
- c. Sikap tertarik pada pekerjaan dan etos kerja yang tinggi
- d. Keyakinan untuk berhasil.³⁶
- e.

C. Kerangka Pikir

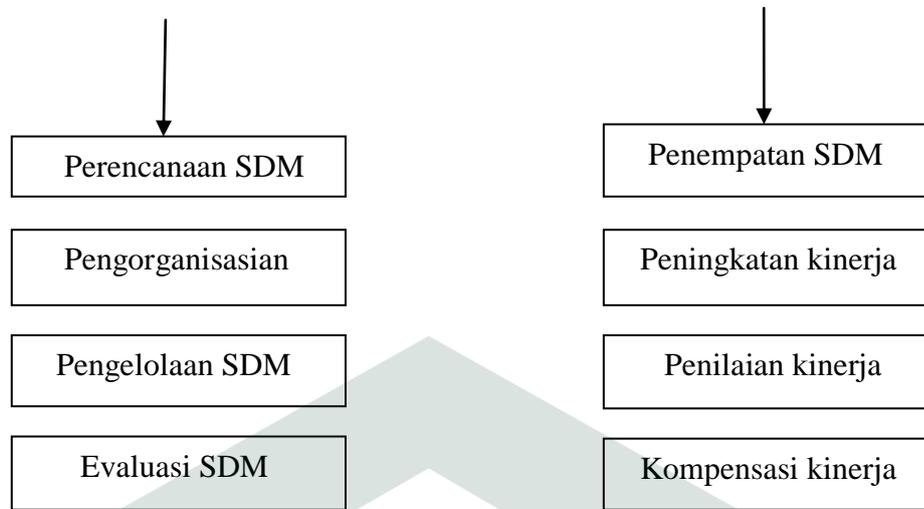
³⁵Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; Andi Offset, 2018), 12-125.

³⁶Pyaman J. Simanjuntak, *Manajemen Evaluasi Kinerja*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2015), 109.

Kerangka pemikiran diperlukan untuk mengarahkan dan memperjelas masalah yang akan dikemukakan dalam sebuah penelitian. Kerangka pemikiran ini didasarkan pada efektivitas manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja pegawai atau staf pengajar pendidikan. Dalam menjalankan pengelolaan tersebut ada beberapa faktor-faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.³⁷



³⁷Faisal Maulana, "Kerangka Pikir", 29 Januari 2015, <https://faisalmaulana09.blogspot.com/2015/01/kerangka-teori.html>. diakses pada 29 september 2019.



Gambar 2.1:Kerangka berfikir

IAIN PALOPO

BAB III

METOD PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat kualitatif deskriptif, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subyek penelitian dan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis dan perilaku orang-orang yang diamati.¹ Kajian ini dilaksanakan secara mendasar, mendalam dan berorientasi pada proses. Penelitian kualitatif deskriptif juga merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alami maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk aktifitas, karakteristik, perubahan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena yang lain.

Secara teoritis, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta dengan menganalisis data. Dalam penelitian ini penulis mencoba mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kondisi yang ada. Maksudnya mengumpulkan informasi tentang keadaan yang ada dengan variabel yang menjadi indikasi dalam penelitian.

¹ Lexy J. Moleong, *metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012), 6.

2. Pendekatan penelitian

Adapun pendekatan metode pada penelitian ini adalah pendekatan fenomenologis, yaitu pengamatan terhadap gejala atau fenomena yang terjadi pada obyek penelitian, sedangkan pendekatan keilmuan yang digunakan pada penelitian ini adalah, pendekatan pedagogis, pendekatan sosial, dan pendekatan psikologis.

Pendekatan tersebut digunakan dengan pertimbangan:

- a. Pendekatan pedagogis, yaitu pendekatan yang berpandangan bahwa manusia merupakan makhluk Tuhan yang berada dalam pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani yang memerlukan bimbingan dan pengarahan melalui proses pendidikan.
- b. Pendekatan sosial, yaitu pendekatan yang berpandangan bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri tapi memerlukan bantuan orang lain dan saling berinteraksi satu sama lain.
- c. Pendekatan psikologi, yaitu pendekatan yang digunakan peneliti untuk mendalami berbagai gejala psikologis yang muncul dari perilaku pendidikan mulai dari kepala sekolah, dewan guru, dan seterusnya.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Palopo, maka dari fokus ini di bagi menjadi tiga sub fokus penelitian yaitu:

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN Palopo.
2. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Palopo.

3. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat manajemen sumber daya manusia di MAN Palopo dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Definisi Istilah

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, dengan menegaskan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan definisi operasional dalam proposal ini. Judul proposal ini adalah Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja guru di MAN Palopo. dengan pengertian sebagai berikut

- a) Efektifitas manajemen sumber daya manusia adalah keberhasilan pencapaian tujuan pengelolaan atau pengembangan sumber daya manusia di suatu pendidikan.
- b) Meningkatkan kinerja aguru adalah meningkatkan atau mengembangkan prestasi kerja, hasil kerja, serta kualitas dan kuantitas maupun kemampuan SDM (Guru) di MAN palopo.

D. Desain Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa data angka, melainkan data yang berasal dari naskah wawancara catatan lapangan, dokumentasi pribadi, catatan atau memo peneliti dan dokumen resmi lain yang mendukung. Tujuan menggunakan pendekatan kualitatif adalah agar peneliti dapat menggambarkan realita empiris dibalik fenomena yang terjadi terkait dengan efektifitas manajemen

sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Palopo. Secara mendalam rinci dan tuntas.

Dalam penelitian ini peneliti mencocokkan antara realitas empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif. Menurut Keril dan Miller dalam Moleong.¹ Yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah” tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan, manusia, kawasannya sendiri, dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya.” Dalam penelitian ini peneliti meneliti beberapa obyek diantaranya kepala sekolah dan tenaga pendidik sebagai pelaksana pengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Palopo

E. Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas dua jenis data, yaitu:

1. Data primer

Sumber data primer adalah semua data yang di peroleh langsung di lokasi penelitian berupa hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun yang di jadikan narasumber atau informan adalah kepala sekolah dan 10 orang tenaga pengajar.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data pelengkap

¹ Moleong, lexy,J, Metode penelitian kuantitatif,(Bandung : Remaja Rosdakarya)2012

yang berhubungan dengan data primer seperti buku buku, artikel, majalah, jurnal dan berbagai penelitian yang terkait dengan penelitian ini.

F. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang penting dan sangat menentukan dalam proses pengumpulan data. Ada dua hal utama yang memengaruhi kualitas hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Beberapa jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Panduan observasi, yaitu alat berupa pedoman pengumpulan data yang digunakan pada saat proses penelitian.
2. Pedoman wawancara yaitu alat berupa daftar pertanyaan yang digunakan dalam mengumpulkan data.
3. Format catatan dokumentasi, yaitu buku catatan yang digunakan mencatat peristiwa dalam bentuk tulisan langsung atau arsip-arsip tentang profil sekolah, data pendidik, data jumlah peserta didik, dan lain-lain.

G. Teknik Pengumpulan Data

Tahap berikutnya adalah teknik pengumpulan data yang merupakan cara untuk memperoleh tujuan. Cara pertama ini digunakan setelah peneliti memperhitungkan kemajuan ditinjau dari tujuan serta situasi penelitian.² Sedangkan untuk mengelola data yang baik dan akurat maka dipergunakan beberapa metode, yaitu:

² Winarno Surahmat, *Dasar dan teknologi resarch; pengantar metodologi ilmiah* (Bandung: Tarsito, 2010), 27.

1. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.³ Metode ini digunakan sebagai langkah awal dengan melihat secara langsung obyek penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Data tersebut antara lain berupa data tentang kondisi di Man Palopo, terfokus pada gambaran sumberdaya manusia, kinerja guru, dan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

2. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan memperoleh data dan informasi langsung dari responden mengenai permasalahan yang dikaji melalui wawancara. Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui hubungan dengan sumber data, melalui tanya jawab guna mendapatkan informasi yang diperlukan. Interview ini dilakukan secara mendalam (*depth interview*) tetapi bersifat luwes, susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara mengenai efektivitas manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di Man Palopo.

3. Dokumentasi

Dalam hal ini dokumen digunakan sebagai salah satu sumber data, karena dokumen tersebut dapat dimanfaatkan dalam pembuktian, menafsirkan dan meramalkan suatu peristiwa. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai

³ Nana Syaodih Sukmadinata, *metode penelitian pendidikan Pendidikan* (Bandung; Remaja Rosda Karya, 2011), 220.

hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya. Data tersebut terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan data lain, yang meliputi kondisi umum di Man Palopo.

H. Pemeriksaan dan Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data penelitian ini, digunakan teknik uji triangulasi dimaksudkan untuk mengecek secara berulang-ulang, mencocokkan dan membandingkan data dari berbagai sumber, baik dokumentasi, observasi, maupun wawancara. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber data yaitu dengan membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari lapangan melalui sumber yang berbeda, sedangkan triangulasi teknik yaitu dengan membandingkan hasil data observasi dengan hasil wawancara dengan sumber yang sama, sehingga dapat disimpulkan kembali untuk memperoleh data akhir yang autentik sesuai dengan masalah penelitian.

I. Teknik Analisis Data

Keseluruhan teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif. Data disajikan secara deskriptif fenomenologis untuk memahami arti peristiwa dan kaitan-kaitannya yang memunculkan analisis.⁴ Proses pengolahan dan analisis data berlangsung secara bersamaan dengan proses pengumpulan data dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

⁴ Lexy j Moleong, *metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012), 10.

1. Reduksi Data

Reduksi merupakan kegiatan pemilihan, penyederhanaan, pemusatan perhatian dari data mentah yang telah diperoleh. Data yang telah diperoleh kemudian dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang dianggap relevan serta berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah melakukan penyajian data yaitu penyusunan informasi yang kompleks ke dalam bentuk yang sistematis sehingga menjadi sederhana dan selektif serta dapat dipahami maknanya. Penyajian data yang dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna, memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan

Verifikasi dan penarikan kesimpulan dilakukan setelah analisis selama proses dan sesudah pengumpulan data. Analisis data tersebut, peneliti memberikan kesimpulan awal selama pengumpulan data dan sesudah pengumpulan data, kesimpulan diverifikasi kembali untuk lebih memperkuat temuan-temuan dalam penelitian ini. Kesimpulan yang diambil sekiranya masih terdapat kekurangan akan ditambahkan.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISI DATA

A. DESKRIPSI DATA

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di MAN Palopo, Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan di bawah kementerian agama. Lokasinya sangat strategis karena dilalui kendaraan umum yaitu di Jl. Dr. Ratulangi, bara kec, Balandai .kota Palopo, . Gedung sekolah/ madrasah ini milik sendiri dengan luas 39.279 m².¹

Madrasah Aliyah Negeri Palopo atau disingkat MAN Palopo merupakan perubahan fungsi dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) Palopo. PGAN Palopo awalnya didirikan pada tahun 1960 dengan nama PGAN selama empat tahun pada jenjang yang sama (SLTP), kemudian masa studi ditambah menjadi dua tahun menjadi PGAN selama enam tahun pada jenjang yang sama (SLTA). Hal ini berlangsung dari tahun 1968 sampai 1986. Kemudian dari tahun 1986 sampai 1993 masa belajar berubah menjadi tiga tahun setelah MTs berubah dari PGAN selama empat tahun, setingkat Sekolah Pendidikan Guru (SPG) saat itu. Dari PGAN Palopo yang menempuh pendidikan selama tiga tahun berakhir pada tahun 1993 dan dua tahun sebelum berakhirnya masa studi PGAN Palopo yaitu pada tahun 1990 diubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri atau MAN Palopo.

2. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa kegiatan seperti yang telah dijelaskan dalam tinjauan teoretis, tetapi dalam penelitian yang dilakukan peneliti di Man Palopo ini meliputi beberapa kegiatan

saja, diantaranya: penempatan SDM, peningkatan kinerja, penilaian kinerja, dan kompensasi.

a. Penempatan SDM

Penempatan SDM di MAN Palopo sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan atau bidang yang diemban seorang pendidik tersebut, seperti pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi melalui evaluasi yang ketat dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Dra, Hj Jumrah, M.Pd,I.

Dra, Hj Jumrah, M.Pd,I.

“Sebagai seorang pendidik yang profesional dalam bidangnya masing masing, sumber daya manusia dalam lingkungan sekolah terutama MAN, selalu berbuat secara relatif dan inovatif dalam mengembangkan dan skil dalam lingkungan sekolah dan peserta didiknya berahklakul karimah serta mengembangkanimtegdalamlingkungasekolah.”¹

Dari penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemimpin yang beradah di MAN Palopo sangat memperhatikan kompetensi dan kualitas kinrja pendidik tersebut. Adapun pendapat beberapa guru di MAN Palopo mengenai kinerja guru yaitu :

Riazal Syarifuddin, SE

“Pembagian tugas disekolah atau madrasah kami sesuai dengan kompetensi melalui evaluasi yang ketat dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.”²

¹ Jumrah, Selaku kepala sekolah di MAN Palopo, wawancara 9 september 2020.

² Riazal Syarifuddin, Guru Ekonomi MAN Palopo, wawancara 10 september 2020.

Husniati MHR, S.Pd. M.Pd.

“Guru di Man palopo melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.”³

Drs. Haeruddin M,Pd.

“Penempatan sumber daya manusia di Man Palopo. Yaitu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.”⁴

Musril Hamsah. S.Pd.

“Penempatan sumber daya manusia sudah sesuai dengan tupoksi mengajar kepada peserta didik dengan memperhatikan jumlah jam mengajar secara adil dan merata.”⁵

Dari beberapa penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa penempatan sumber daya manusia di Man palopo sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing masing seorang pendidik sehingga menghasilkan kinerja guru yang baik.

Adapun penjelasan dari beberapa guru mengenai pembagian tugas setiap guru berdasarkan kemampuan yang dimiliki:

A. Nur Amalia Batari, S.Pd.

“Penempatan SDM di sekolah kami sudah sangat tersstruktur karna telah diatur dengan baik berdasarkan kompetensi yang dimilikinya oleh karena itu, guru dapat bekerja dengan sungguh sungguh dan terus mengembangkan potensi demi terciptanya sarana belajar yang baik dan menyenangkan.”⁶

³ Husniati MHR, Guru bahasa arab MAN Palopo wawancara 10 september 2020

⁴ Haeruddin, Guru Bahasa Indonesia MAN Palopo, wawancara 10 september 2020.

⁵ Musril Hamsah, Guru PPKN MAN Palopo, wawancara 11 september 2020

⁶ A. Nur Amalia Batari, Guru Seni Budaya MAN Palopo, wawancara 11 september 2020.

Sujarno. S.ag. M,pd.

“Penempatan SDM diMan palopo berdasarkan kompetensi dan kesepakatan rapat disekolah.”⁷

Paulus Baan. ST.

“Pembagian tugas di MAN Palopo sangat aitu dengan memperhatikan kompetensi guru.”⁸

Setelah menyimak beberapa penjelasan dari kepala sekolah dan tenaga pendidik diMan palopo. dapat diambil sedikit kesimpulan bahwa penempatan sumber daya manusia diMAN Palopo sudah sesuai dengan latar belakang bidang pendidikan atau sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kompetensi yang dimiliki seorang pendidik.

b. Peningkatan Kinerja SDM

Peningkatan kinerja sumber daya manusia diMan Palopo di lakukan secara bertahap dan berkesinambungan dengan melalui diklat dan forum MGMP (Musyawarah Guru Mulai Pelajaran). Hal ini sesuai dengan penjelasan dari:

Dra. Hj Jumrah, M,Pd,I.

“Upaya dalam melakukan peningkatan kinerja guru diMan palopo kepala sekolah mengadakan M.G.M.P. (Musyawarah Guru Mulai Pelajaran) serta membahas kurikulum yang di pakai terutama masa pandemik Covid,19 dan pembelajaran daring.”⁹

Hal yang sama juga dijelaskan oleh:

Drs. Haeruddin M, pd.

“Peningkatan kinerja guru dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan me,a,ui diklat dan forum M.G.M.P.”¹⁰

Hal yang sama juga di jelaskan oleh:

⁷ Sujarno, Guru Geografi MAN Palopo, wawancara 11 september 2020.

⁸ Paulus Baan, Guru Fisika MAN Palopo, wawancara 14 september 2020.

⁹ Jumrah, Selaku kepala sekolah di MAN Palopo,wawancar 9 september 2020

¹⁰ Haeruddin, Guru Bahasa Indonesia MAN Palopo, wawancara 10 september 2020.

Sujarno S,ag. M, Pd.

“Peningkatan kinerja guru di Man Palopo melalui diklat workshop dan M.G.M.P. (Musyawara Guru Mulai Pelajaran).”¹¹

Begitupun penjelasan dari:

Husniati MHR S, pd. M,pd.

“Upaya dalam melakukan peningkatan kinerja guru yaitu dengan cara pelaksanaan pelatihan guru atau M.G.M.P. secara priodik dan eavaluasi kinerja atau supervisi.”¹²

Adapun penjelasan dari:

Bebet R,K S,Pd.

“Upaya peningkatan kinerja guru diMan Palopo yaitu dengan memberikan atau mengadakan pelatihan atau bimtek baik secara institusional maupun individu serta pembinaan dan evaluasi berkesinambungan.”¹³

Adapun penjelasan dari:

Udding S,Pd.

“Peningkatan kinerja guru yaitu dengan cara melakukan kegiatan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan)”¹⁴

Adapun penjelasan dari:

Dra. Hj Anna Rahmah M. Pd,I

“Upaya dalam melakukan peningkatan kinerja guru yaitu dengan memberlakukan absen elektronik yang faliditasnya terukur.”¹⁵

Dari beberapa penjelasan diatas dapat di ambil sedikit kesimpulan bahwa dalam melakukan peningkatan kinerja diMan Palopo yaitu dengan cara bertahap dan berkesinambungan melalui forum diklat dan berfokus pada M.G.M.P. serta mengadakan pelatihan, pembinaan, evaluasi, dan supervisi.

¹¹ Sujarno, Guru Geografi MAN Palopo, wawancara 11 september 2020.

¹² Husniati MHR, Guru Bahasa Arab MAN Palopo wawancara 10 september 2020.

¹³ Bebet R,K, Guru Bahasa Inggris MAN Palopo, awancara 14 september 2020

¹⁴ Udding S,pd. Guru matematika MAN Palopo, wawancara 14 september 2020.

¹⁵ Anna Rahmah, Guru Fiqih MAN Palopo, wawancara 14 september 2020.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja diMan Palopo di lakukan dengan cara melihat kinerja guru melalui perangkat pembelajaran dan satuan pembelajaran yang digunakan serta mengadakan supervisi setiap guru dan memeriksa daftar hadir guru yang ada diMan Palopo hal tersebut sesuai dengan penjelasan dari:

Dra. Hj Jumrah M.Pd.

“Hal yang di lakukan dalam menilai kinerja guru yaitu lewat perangkat pembelajaran dan satuan pembelajaran.”¹⁶

Hal yang sama juga di jelaskan oleh:

Paulus Baan, ST.

“Dengan memeriksa administrasi pembelajaran supervisi dan jurnal kelas.”¹⁷

Begitupun penjelasan dari:

Husniati MHR, S, Sd, M,Pd.

“Cara yang dilakukan dalam menilai kinerja guru yaitu dengan cara supervisi guru mata plajaran.”¹⁸

Adapun penjelasan dari:

A. Nur Amalia Batari S,pd.

“Dalam menilai kinerja guru yaitu dengan cara dilakukannya supervisi setiap guru mata pelajaran dan dengan melihat jurnal harian guru guru agar mengetahui hal-hal apa saja yang di lakukan selain itu, hal ini juga dapat

¹⁶ Jumrah, Selaku kepala sekola di MAN Palopo,wawancara 9 september 2020.

¹⁷ Paulus Baan, Guru Fisika MAN Palopo, wawancara 14 september 2020.

¹⁸ Husniati MHR, Guru Bahasa Arab MAN Palopo wawancara 10 september 2020.

membantu guru-guru selalu mengembangkan potensi diri yang dimilikinya.”¹⁹

Dari beberapa penjelasan diatas peneliti dapat mengambil sedikit kesimpulan bahwa dalam menilai kinerja guru diMan Palopo, yaitu dengan cara melihat kinerja guru dalam menggunakan perangkat pembelajaran dan satuan pembelajaran serta melakukan supervisi kinerja guru dan memperhatikan daftar hadir guru.

d. Kompensasi

Kompensasi yang diterapkan diMan Palopo sudah sesuai dengan harapan guru, seperti dalam hal pembayaran gaji yang lancar dan tepat waktu serta sesuai dengan pangkat dan kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan penjelasan dari:

Dra. Hj, Jumrah M.Pd,I

“Tunjangan kinerja guru diMan Palopo alhamdulillah setiap bulan dibayarkan sesuai dengan pangkat dan golongan.”²⁰

Dra. Hj, Anna Rahma M.Pd,I.

“Tunjangan kinerja guru di Man Palopo di bayarkan perbulan dan lancar.”²¹

IAIN PALOPO

Rizal Syarifuddin, SE.

“Kompensasi yang ada diMan Palopo alhamdulillah sudah sesuai dengan harapan dan juga suda sesuai dengan kinerja guru.”²²

Huasniati MHR, S.Pd. M.Pd.

¹⁹ A. Nur Amalia Batari, Guru Seni Budaya MAN Palopo, wawancara 11 september 2020.

²⁰ Jumrah, Selaku kepala sekola di MAN Palopo,wawancar 9 september 2020.

²¹ Anna Rahmah, Guru Fiqih MAN Palopo, wawancara 14 september 2020

²² Riazal Syarifuddin, Guru Ekonomi MAN Palopo, wawancara 10 september 2020.

“Tunjangan kinerja guru yang ada diMan palopo sudah sesuai dan di bayarka tepat waktu.”²³

Drs.Haeruddin M,Pd.

“Tunjangan kinerja guru yang ada diMan Palopo pembayarannya sudah baik dan lancar.”²⁴

3. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa kegiatan seperti yang telah dijelaskan dalam tinjauan teoretis, tetapi dalam penelitian yang dilakukan peneliti diMan Palopo ini meliputi beberapa kegiatan saja, yaitu dalam hal menyusun perencanaan kerja sekolah dan mengelolah tenaga pendidik serta evaluasi kinerja guru.

a. Menyusun perencanaan kerja sekolah

Dalam menyusun perencanaan sekolah diMan Palopo yang berperan penting yaitu kepala sekolah serta melibatkan guru-guru melalui rapat perencanaan tahunan baik itu bersifat interval maupun secara umum serta membentuk tim analisis SWOT dan pembagian kerja yang masing-masing di kordinir wakamad, hal tersebut seperti yang di jelaskan oleh:

Musril Hamzah, S.Pd.

“Dalam menyusun perencanaan kerja sekolah kepalah sekolah sangat terbuka dan selalu dimasyarakatkan serta di putuskan secara rapat, baik rapat yang bersifat interval maupun secara umum, sehingga keputusan yang diambil adalah berdasarkan keputusan bersama.”²⁵

²³ Husniati MHR, Guru Bahasa Arab MAN Palopo wawancara 10 september 2020.

²⁴ Drs. Haeruddin, Guru Bahasa Indonesia MAN Palopo, wawancara 10 september 2020

²⁵ Musril Hamsah, guru PPKN MAN Palopo, wawancara 11 sepetember 2020

Paulus Baan, ST.

“Dalam menyusun perencanaan kerja diMan palopo yaitu dengan cara melakukan rapat perencanaan tahunan.”²⁶

Sujarno S.Ag. M,Pd,I.

“Dalam menyusun perencanaan kerja sekolah biasanya dilakuan dengan cara membentuk tim pimpinan kepala (rapat terbatas) dan tim pengembangan kurikulum dan lain-lain.”²⁷

Husniati MHR, S.Pd. M,Pd.

“Yaitu membentuk tim analisis swot dan pembagian kerja yang masing masing di kordinir wakamad.”²⁸

Dari beberapa penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa upaya yang dilakukan dalam menyusun perencanaan sekolah yaitu dengan cara membentuk tim-tim khusus untuk melaksanakan perencanaan yang telah di sepakati melalui rapat tahunan baik itu bersifat interval maupun secara umum.

b. Mengelola tenaga pendidik

Dalam mengelola tenaga pendidikan diMan Palopo yaitu dilakukan secara bertahap mulai dari memberikan penguatan kompetensi dan kualitas seorang pendidik melalui pelatihan dan pembinaan, kedisiplinan jam kerja serta memberikan nasehat baik itu dalam bentuk lisan maupun tulisan, dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi, demi peningkatan kinerja yang lebih baik. Hal ini seperti penjelasan dari:

Dra. Hj Anna Rahmah M,Pd,I.

²⁶ Paulus Baan, Guru Fisika MAN Palopo, wawancara 14 september 2020.

²⁷ Sujarno, Guru Geografi MAN Palopo, wawancara 11 september 2020.

²⁸ Husniati MHR, Guru Bahasa Arab MAN Palopo wawancara 10 september 2020.

“Dalam mengelolah tenaga pendidikan diMan Palopo yaitu dengan cara memberian teguran baik tertulis maupun lisan dan memberikan reword (penghargaan) bagi guru-guru yang berprestasi.”²⁹

Bebet R,K S,Pd.

“Untuk mengelolah tenaga pendidikan diMan Palopo yaitu dengan cara memberikan penguatan berupa pelatihan dan pembinaan secara baik.”³⁰

Husniati MHR, S,Pd, M,Pd.

“Yaitu dengan cara menerapkan kedisiplinan jam kerja pengajar serta pelaksanaan kegiatan peningkatan sdm tenaga pengajar.”³¹

Dari beberpa penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mengelola tenaga pendidikan diMan Palopo dalam meningkat kinerja guru yaitu dilakukan secara bertahap dan berkesinmbungan seperti mengadakan pelatihan dan pembinaan serta menerapkan kedisiplinan waktu kerja yang baik untuk menjaga kualitas kinerja guru denga baik.

c. Evaluasi kinerja guru

Mengevaluasi kinerja guru diMan Palopo, seperti bagaimana kinerja guru pada saat mendidik dan melati, membimbing dan mengarahkan, serata mengajar peserta didik, dalam hal ini kepala sekola yang berperan penting dalam evaluasi kinerja guru tersebut. Seprti dalam penjelasan dari:

Dra. Hj Jumrah M.Pd,I.

“Kinerja guru dalam mendidik dan meleati pesrta didik suda bisa dikatakan baik karan dalam mendidik dan melatih peserta didik guru

²⁹ Anna Rahmah, Guru Fiqih MAN Palopo, wawancara 14 september 2020

³⁰ Bebet R,K, Guru Bahasa Inggris MAN Palopo, awancara 14 september 2020

³¹ Husniati MHR, Guru Bahasa Arab MAN Palopo wawancara 10 september 2020.

memberikan diskusi dan tanya jawab yang sebelumnya diberikan penjelasan dan pemahaman. Kinerja guru dalam membimbing dan mengarahkan peserta didik alhamdulillah sudah bagus karna guru sudah memberikan pelatihan dan peraktek dalam kehidupan sehari-hari. Kinerja guru dalam mengajar peserta didik bisa dikatakan sudah berjalan baik dengan memberikan peserta didik pengajaran melalui diskusi games-games yang berhubungan dengan mata pelajaran dan pelatihan pelatihan tanya jawab dan mengajari mebuat prakarya.”³²

Dari penjelasan ibu Hj, Jumrah selaku kepala sekolah peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja guru dalam mendidik dan melati, membimbing dan mengarahkan, serta mengajar, suda sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan disekolah tersebut, Meskipun kinerja guru disekolah tersebut masi perlu ditingkatn.

4. Faktor Faktor Yang Mendukung Dan Menghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru diMan Palopo ada 2 faktor, yaitu faktor pendukung dan penghambat hal tersebut akan dijelaskan dalam bentuk terpisah.

a. Faktor pendukung

Faktor pendukung manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan meningkatkan kinerja guru diMan Palopo, yaitu berupa tingkat pendidikan guru yang baik, serta fasilitas yang di sediakan oleh sekolah tersebut, seperti sarana dan prasarana yang ada, tingkat pendidikan guruserta kerja sama yang baik dan bertanggung jawab. Hal tersebut seperti penjelasan dari:

³² JUMRAH, Selaku kepala sekola di MAN Palopo,wawancara 9 september 2020.

Dra. Hj Jumrah M,Pd,I.

“Faktor yang mendukung dalam pelaksanaan meningkatkan kinerja guru yaitu fasilitas seperti buku- buku paket, laboratorium yang ada dan internet atau wifi yang di sediakan sekolah.”³³

Musril Hamzah S,Pd.

Faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru yaitu sarana dan prasarana yang tersedia kemudian teknologi di sekolah sudah memadai sehingga memberikan data untuk mengakses informasi, serta kebersamaan dan kekeluargaan dalam arti saling terjaga komunikasi yang baik sehingga ketika ada kendala bisa diatasi dengan baik.³⁴

Sujarno S,ag. M.Pd,I.

“Faktor yang mendukung peningakatan kinerja guru diMan Palopo yaitu kompetensi dan kualifikasi akademik penghasilan atau kesra fasilitas guru dan sekolah.”³⁵

Rizal Syarifuddin, SE.

“Yang mendukung pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu tingkat pendidikan guru, supervis pengajaran, iklim yang kondusif.”³⁶

A. Nur Amalia Batari S,Pd.

Hal yang sangat mendukung yaitu sarana dan prasarana kemudian teknologi informasi dan komunikasi serta kekeluargaan.³⁷

Dari beberpa penjelasan diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru diMan Palopo yaitu sarana dan prasarana yang ada kemudian tingkat pendidikan guru yang baik serta

³³ Jumrah, Selaku kepala sekola di MAN Palopo,wawancara 9 september 2020.

³⁴ Musril Hamsah, Guru PPKN MAN Palopo, wawancara 11 sepetember 2020

³⁵ Sujarno, Guru Geografi MAN Palopo, wawancara 11 september 2020.

³⁶ Riazal Syarifuddin, Guru Ekonomi MAN Palopo, wawancara 10 september 2020.

³⁷ A. Nur Amalia Batari, Guru Seni Budaya MAN Palopo, wawancara 11 september 2020

kerjasama dan kekeluargaan yang erat sehingga mudah dalam menyelesaikan masalah yang di hadapi disekolah tersebut.

b. Faktor penghambat

Faktor yang menghambat pelaksanaan kinerja guru yang ada diMan Palopo yaitu kurangnya motivasi internal dari guru sendiri kemudian penguasaan teknologi yang masi perlu di tingkatkan serta pengadaan sarana dan prasaran yang baik. Hal tersebut terkait dengan penjelasan dari kepala sekoah dan beberapa guru.

Yaitu dari:

Dra. Hj Jumrah, M,Pd,I.

“Faktor yang menghambat pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu situasi yang kurang kondusif seperti mati lampu sehingga jaringan tidak nyambung menyebabkan susah dalam mengakses internet.”³⁸

Bebet R,K S,Pd.

“Kurangnya motivasi internal dari guru sendiri sehingga tidak bersemangat dalam meningkatkan kinerja yang di miliknya.”³⁹

Husniati MHR, S,Pd, M,Pd.

“Faktor yang menghambat yaitu semangat individu untuk belajar masi kurang baik dan masi perlu di tingkatkan serta kedisiplinan yang masi perlu ditingkatkan.”⁴⁰

Rizal Syarifuddin, SE.

³⁸ JUMRAH, Selaku kepala sekolah di MAN Palopo,wawancara 9 september 2020.

³⁹ Bebet R,K, Guru Bahasa Inggris MAN Palopo, awancara 14 september 2020

⁴⁰ Husniati MHR, Guru Bahasa Arab MAN Palopo wawancara 10 september 2020.

“Faktor yang menghambat pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu sarana dan prasarana yang kurang memadai serta kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan serta jaminan kesejahteraan.”⁴¹

Sujarno S, Ag. M, Pd, I.

Faktor yang menghambat pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kurangnya penguasaan teknologi, fasilitas pendukung yang terbatas.⁴²

Dari beberapa penjelasan diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa faktor yang menghambat pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru diMan Palopo yaitu kurangnya motivasi dari guru itu sendiri sehingga tidak bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya seperti dalam hal penguasaan teknologi dan media belajar lainnya, kemudian kedisiplinan yang masih perlu untuk ditingkatkan, serta sarana dan prasarana yang kurang memadai. beberapa hal tersebut sangat berpengaruh dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru diMan Palopo.

B. Pembahasan Penelitian

Setelah mencermati keseluruhan data yang diambil dari lokasi penelitian khususnya diMan Palopo baik itu berupa data hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi, maka peneliti akan melakukan pembahasan pada sub bab ini. Pada bagian ini peneliti melakukan interpretasi terhadap hasil penelitian berdasarkan pendekatan sebagaimana yang disampaikan pada metode penelitian.

Pembahasan hasil penelitian ini dapat dirumuskan dalam 3 hal pokok yaitu bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia diMan Palopo,

⁴¹ Riazal Syarifuddin, Guru Ekonomi MAN Palopo, wawancara 10 september 2020

⁴² Sujarno, Guru Geografi MAN Palopo, wawancara 11 september 2020.

bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru diMan Palopo,apa faktor-faktor yang mendukung menghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru diMan Palopo. Ketiga hal tersebut dielaborasi secara runtut dengan ulasan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia diMan Palopo.

Berkenan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia pada penejelasan ini peneliti mengambil penjelasan sesuai dengan pembahasan teori yaitu bagaimana penempatan sumber daya manusia kemudian upaya apa yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru serta bagaimana cara yang dilakukan dalam menilai kinerja guru dan bagaimana kompensasi kinerja guru diMan Palopo.

Dalam hal penempatan sumber daya manusia diMan Palopo, sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi seorang pendidik dan di sepakati melalui forum rapta tahunan sehingga penempatan sumber daya manusia sesuai dengan kesepakatan bersama.

Dalam hal upayah meningkatkan kinerja guru di Man palopo yaitu kepala sekolah melakukan M,P,G,P,(musyawarah guru ulai pelajaran) dan diklat secara bertahap dan berkesinambungan guna meningkatkan kualitas dan kompetensi seorang pendidik dihadapan peserta didik di Man Palopo,

Dalam hal menilai kinerja guru yang dilakukan di Man Palopo sesuai dengan hasil wawancara, yaitu dengan cara melakukan supervisi kepada setiap guru mata pelajaran serta menilai kedisiplinan setiap guru dan cara atau teknik

yang digunakan dalam pendayagunaan media pembelajaran ,kemudian memeriksa absen daftar hadir seorang pendidik di Man Palopo.

Dalam hal kompensasi yang diterapkan di Man Palopo sesuai dengan hasil wawancara yaitu sudah sesuai dengan harapan dan keinginan pendidik dengan melihat pangkat jabatan dan kinerja seorang pendidik, hal tersebut dilakukan dengan lancar dan tepat waktu.

2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru.

Berbicara tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru, berarti membahas tentang bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengelolaan, evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Man Palopo. tapi dalam pembahasan ini peneliti hanya mengambil beberapa bagian saja yaitu perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Man Palopo. Dalam hal tersebut peneliti menjelaskan kedalam tiga bahagian yaitu: menyusun perencanaan kerja sekolah, bagaimana kepala sekolah dalam mengelolah tenaga pendidik, kemudian evaluasi kinerja guru di Man Palopo.

a. Menyusun perencanaan kerja sekolah

Jadi upaya yang dilakukan dalam menyusun perencanaan sekolah sesuai dengan hasil wawancara yaitu dengan membentuk tim analisis SWOT (kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman), membentuk tim pimpinan rapat dan tim pengemban kurikulum serta pembagian kerja yang masing-masing dikordinir oleh wakil kepala madrasah/sekolah melalui rapat perencanaan tahunan yang dihadiri

oleh seluruh pihak yang bersangkutan sehingga keputusan yang dihasilkan adalah keputusan bersama.

b. Mengelola tenaga pendidik

Upaya yang dilakukan dalam mengelola tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja pendidik di Man Palopo sesuai dengan hasil wawancara peneliti, yaitu dengan cara memberikan penguatan kompetensi berupa pelatihan dan pembinaan serta nasehat, baik secara lisan maupun tulisan, dan memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi.

c. Evaluasi Kinerja Guru

Dalam mengevaluasi kinerja guru di Man Palopo yang dilakukan yaitu dengan cara melihat guru pada saat mengajar dalam kelas tetapi lebih dari itu juga dilihat pada aspek kegiatan mendidik dan melatih membimbing dan mengarahkan peserta didik, dari hasil wawancara peneliti, ditemukan bahwa kinerja guru sudah sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh sekolah, meskipun masih perlu ditingkatkan.

3. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Man Palopo.

a. Faktor Pendukung

Sarana dan prasarana yang ada seperti media atau alat pembelajaran dan ruangan pembelajaran, kompetensi latar belakang pendidikan yang baik, kebersamaan dan tanggung jawab serta nasehat yang baik, tunjangan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dan keinginan pendidik, dilihat dari panat jabatan atau kinerja seorang pendidik.

b. Faktor Penghambat

Pengadaan Sarana dan prasarana yang kurang memadai atau masi terbatas dan masi perlu di tingkatkan, motovasi seorang pendidik masi kurang baik, kedisiplinan dlam menggunakan waktu dan penguasaan teknologi yang masi perlu di tingkatkan serta jaminan kesejateraan yang kurang jelas.



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia di Man Palopo dapat dilihat dari: yang pertama, yaitu penempatan sumber daya manusia, penempatan SDM di Man Palopo sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki seorang pendidik yaitu sesuai dengan tupoksi dan keinginan pendidik, kemudian hal tersebut diputuskan secara bersama melalui forum rapat atau diskusi yang dihadiri oleh semua tenaga pendidik sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan bersama. kedua, pengelolaan kinerja guru dilakukan dengan cara yaitu memberikan atau mengadakan pelatihan dan pembinaan melalui M,G,M,P (Musyawara guru mata pelajaran) serta mengadakan evaluasi guru secara berkesinambungan. Ketiga, penilaian kinerja hal tersebut dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara melihat kinerja guru pada saat melakukan proses pembelajaran berlangsung baik dalam maupun luar kelas, serta mengadakan supervisi setiap guru dan memeriksa daftar hadir seorang pendidik. Hal tersebut memberikan dampak dan pengaruh positif baik untuk sekolah maupun personel sekolah atau khususnya guru. Keempat, kompensasi kinerja dilakukan dengan cara menyesuaikan tugas, beban kerja dan kegiatan yang dilakukan oleh tenaga pendidik sehingga sesuai dengan harapan dan menjadi motivasi untuk tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Man Palopo dilakukan dengan beberapa cara yang pertama, yaitu menyusun rencana

kerja sekolah melalui melalui rapat atau diskusi bersama seluruh pihak yang bersangkutan di sekolah tersebut agar perencanaan tersebut disepakati secara bersama. Kedua, mengelolah tenaga pendidik dilakukan dengan memberikan penguatan kompetensi dan kualitas berupa pelatihan dan pembinaan serta nasehat, brtujuan untuk membentuk kinerja dan kedisiplinan yang baik. Ketiga, mengevaluasi kinerja guru dengan melihat kegiatan yang dilakukan seorang pendidik pada saat mengajar, melatih dan mendidik, serta membimbing dan mengarahkan peserta didik baik dalam kelas maupun luar kelas, hal tersebut kemudian dipertimbangkan degan kegiatan yang dilakukan tenaga pendidik sebelumnya.

3. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat manajemen sumber daya manusia dalam meingkatkan kinerja guru, seperti yang dijelaskan pada pembahasan diatas bahwa dalam hal ini ada bebarapa faktor yang mendukung dan ada juga beberp faktor-fktor yang menghambat. Faktor yang mendukung yaitu latar belakang pendidikan seorang pendidik sudah sesuai dengan keinginan sekolah, kemudian hubungan kekeluargaan sebagai personel guru diMan Palopo sangat erat sehingga tercipta kerja sama yang baik dalam menghadapi permasalahan kerja serta sarana dan prasarana yang ada. Adapun faktor yang menghambat yaitu kurangnya motivasi atau semngat belajar pada setiap diri individu pendidik serta kedisiplinan dalam menggunakan waktu masi kurang maksimal, dan sarana dan prasarana masi kurang memadai.

B. Saran

Berdasarkan uraian diatas dan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dimasa yang akan datang dalam menentukan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan disekolah tersebut agar berjalan dengan lancar dan baik seperti yang diinginkan.

1. Manajemen sumber daya manusia sangat perlu dimaksimalkan sebisa mungkin, khususnya pada peningkatan kinerja, kualitas dan kompetensi sesuai dengan kemajuan teknologi dan globalisasi khususnya didunia pendidikan agar sekola/madrasah Man Palopo tetap dalam kesetaraan pendidikan pada umumnya, dengan cara memperhatikan sumber daya manusia melalui persiapan perencanaan kerja yang strategis dan terstruktur dengan baik serta efektif dan efisien.
2. Selalu memberikan penguatan kinerja kepada para pendidik atau guru melalui pelatihan dan pembinaan serta nasehat motivasi kepada pendidik baik secara lisan maupun tertulis agar para pendidik bersemangat dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja yang dimiliki, sehingga dalam menjalankan tugas yang diembanya dapat di pertanggung jawabkan dengan baik, sesuai dengan keinginan sekolah dan masyarakat.
3. Senantias menjaga dan mempertahankan faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung jalanya kegiatan kerja untuk kemajuan sekolah serta memperhatikan fakto-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan kegiatan kerja sekolah atau madrasah diMan Palopo. Menurut hasil penelitian peneliti melalui tes wawancara bahwa sebagian besar peserta wawancara mengeluh pada sarana dan prasarana

yang kurang memadai, sekiranya permasalahan tersebut cepat teratasi dan berjalan dengan lancar dan baik.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

Barthos Basir, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara.

Departemen Pendidikan, (2013), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Dharma Surya, (2015), *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta; Pustaka pelajar.

E Mulyasa, (2015), *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Getteng Abd.Rahman, (2010), *Munuju Guru Profesional dan Beretika* Yogyakarta: Graha Guru.

Gomes Faustino Cardoso, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Andi Offset.

Hasibuan Malayu P, (2014), *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan* Jakarta: Gunung Agung.

Hasibuan Malayu S.P, (2001), *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Yogyakarta :Bumi Aksara.

Hasibuan Malayu, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara.

Ike Kusdiyah dan Rachmawati, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.

Kunandar, (2014), *Guru Profesional* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
Moleong, dan Lexy,J, (2012), *Metode penelitian kuantitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Moleong Lexy J, (2012), *metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Maulana Faisal, (2015), "Kerangka Pikir", 29 Januari, <https://faisalmaulana09.blogspot.com/2015/01/kerangka-teori.html>.

Ni Wayan Mujiati, I Komang ardana, dan I Wayan Mudiarta Utama, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Graha ilmu.

Patah Rahmi, (2017), *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru*, Makassar.

Priansa dan Suwatno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Rachmawati Ike Kusdyah, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Andi Offset.

Rambli Ali Daud, (2013). *pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan*, Medan.

Rivai Veitzhal, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali.

Rosidah dan Ambar T Sulistiyani, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Bumi Aksara.

Sahya Anggara dan Hendi Suhendi, (2010), *Perilaku Organisasi*, Bandung; Pustaka Setia.

Simanjuntak Pyaman J., (2015), *Manajemen Evaluasi Kinerja*, Jakarta; Bumi Aksara.

Sunyoto Danang, (2013), *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; CAPS.

Sukmadinata Nana Syaodih, (2011), *metode penelitian pendidikan Pendidikan Bandung*; Remaja Rosda Karya.

Surahmat Winarno, (2010), *Dasar dan teknologi resarch; pengantar metodologi ilmiah Bandung*; Tarsito.

Sutrisno Edy, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Supardi, (2013), *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Suyadi, (2016), *manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan*, Surakarta.

Sumber Data Madrasa Aliah Negeri Palopo,

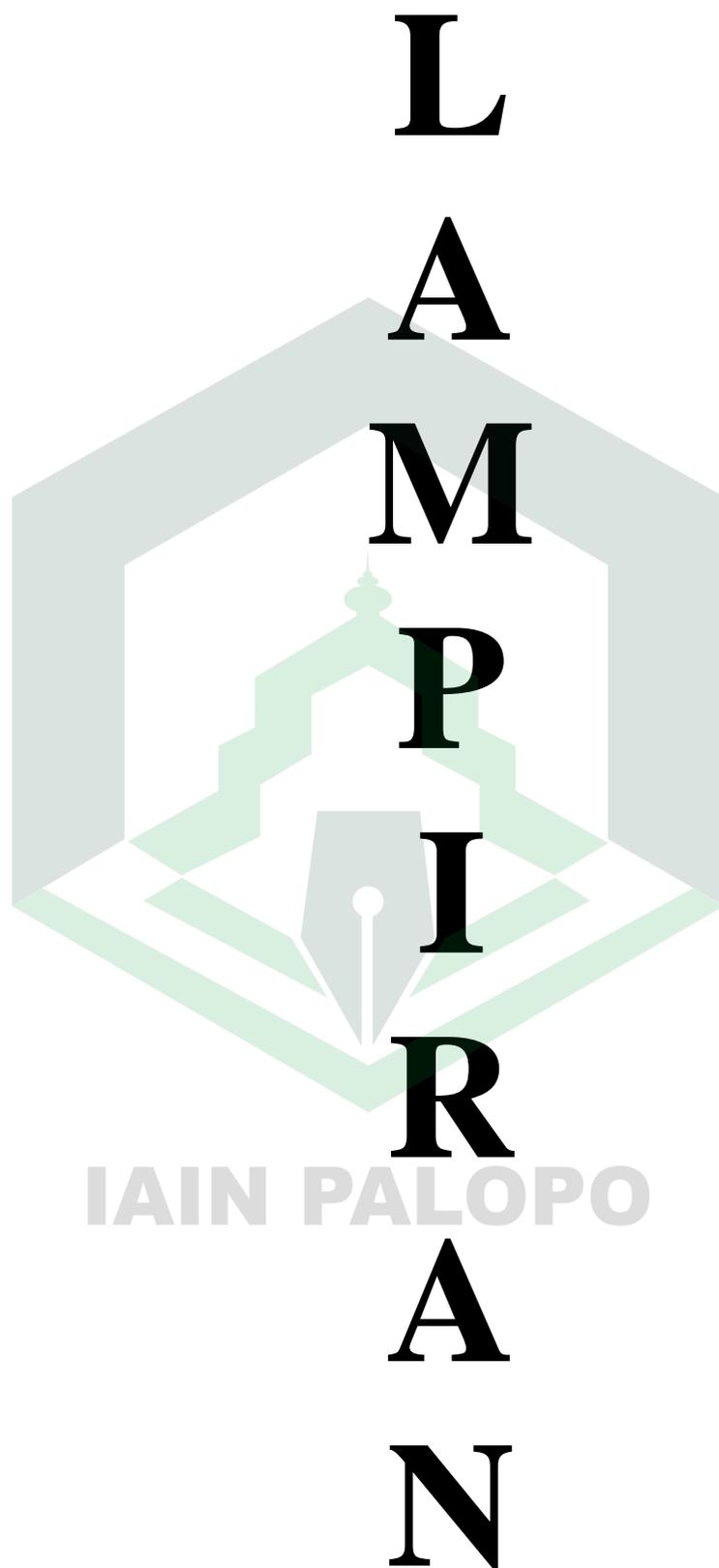
UU republik Indonesia no 20 tahun (2003) Bab xv tentang *system pendidikan nasional* pasal (56).

UU RI No. 20 tahun. (2003). *Tentang sistem pendidikan nasional*, Yogyakarta:bening, 2010.

Wahyudi Imam, (2014), *Administrasi Mengajar Gurur*, Jakarta; Bumi Aksara.



IAIN PALOPO



a. Sejarah Singkat MAN Palopo

Madrasah sebagai lembaga pendidikan islam yang bersifat formal telah berkembang dalam kehidupan masyarakat islam Indonesia. Berbagai langkah kebijaksanaan pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu oleh manajemen madrasah antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum, sarana dan prasarana dan perubahan lembaga pendidikan formal yang dikelola oleh Departemen Agama telah mengalami perkembangan sejalan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat di kota palopo.

Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan di bawah kementerian agama. Lokasinya sangat strategis karena dilalui kendaraan umum yaitu di Jl. Dr. Ratulangi Ex. Balandai Kec. Palopo City Bara. Gedung sekolah ini milik sendiri dengan luas 39.279 m².¹

Madrasah Aliyah Negeri Palopo atau disingkat MAN Palopo merupakan perubahan fungsi dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) Palopo. PGAN Palopo awalnya didirikan pada tahun 1960 dengan nama PGAN selama empat tahun pada jenjang yang sama (SLTP), kemudian masa studi ditambah menjadi dua tahun menjadi PGAN selama enam tahun pada jenjang yang sama (SLTA). Hal ini berlangsung dari tahun 1968 sampai 1986. Kemudian dari tahun 1986 sampai 1993 masa belajar berubah menjadi tiga tahun setelah MTs berubah dari PGAN selama empat tahun, setingkat Sekolah Pendidikan Guru (SPG) saat itu. Dari PGAN Palopo yang menempuh pendidikan selama tiga tahun berakhir pada tahun 1993 dan dua tahun sebelum berakhirnya masa studi PGAN Palopo yaitu pada tahun 1990 diubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri atau MAN Palopo.

Selama kurun waktu 1990 sampai dengan akhir tahun 2007 dari PGAN Palopo berubah fungsinya menjadi MAN Palopo telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN Palopo

No	Nama Sekolah	Kepala Sekolah	Periode
1	PGAN 4 Tahun	Kadis	1960-1970
2	PGAN 4,6,3 Tahun	Drs. H. Ruslin	1970-1990
3	PGAN/MAN	Abd. Latif P, BA	1990-1996
4	MAN	Drs. M. Jahja Hamid	1996-2001
5	MAN	Drs. Somba	2001-2003
6	MAN	Drs. H. Mustafa Abdullah	2003-2005
7	MAN	Nursjam Baso, S.Pd	2005-2007
8	MAN	Dra. Maidah Hawa	2007-2019
9	MAN	Dra. Hj. Jumrah M. Pd.I	2019-Sekarang

Sumber Data: MAN Palopo, tanggal 16 September 2020

b. Visi dan Misi MAN Palopo

Visi

Terwujudnya pribadi yang beriman, berhati-hati, cerdas, dan menguasai IPTEK serta mampu bersaing di tingkat lokal dan global.

Misi:

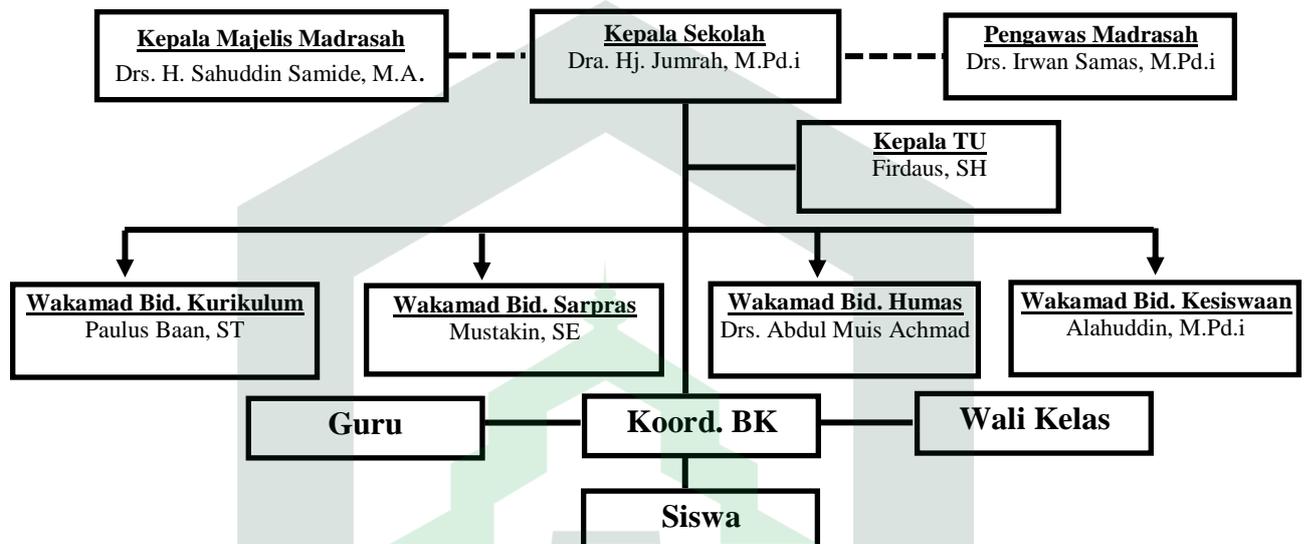
1. Memupuk apresiasi nilai-nilai kecerdasan dan mempraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari.
2. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien agar peserta didik dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensinya.

3. Meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri dalam belajar baik secara individu maupun kelompok.

4. Membina etika dan disiplin kerja yang produktif.

c. Struktur Organisasi MAN Palopo

Gambar 4.1 Struktur Organisasi MAN Palopo



d. Keadaan Sara dan Prasarana MAN Palopo

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan Oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain guru, siswa dan pegawai, sara dan prasarana, juga Merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Fasilitas yang lengkap akan menentukan keberhasilan suatu proses belajar mengajar yang akan Bermuara pada tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal tanpa dukungan pengetahuan dan infrastruktur yang lengkap dan memadai. Oleh karena itu, maksimalisasi antara siswa, guru, sara dan infrastruktur harus menjadi perhatian yang serius.

Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah semua sarana yang digunakan dalam pembelajaran di lembaga dalam upaya mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Sarana dan prasarana tersebut berfungsi untuk membantu dalam proses pembelajaran di MAN Palopo khususnya yang berhubungan langsung di dalam kelas, serta sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan belajar.

Tabel 4.2Keadaan Sarana dan Prasarana
MAN Palopo

No	Jenis Sumber Belajar	Jumlah Ruang	B	Kurang Baik	Tidak Ada
1	Ruangan belajar	24	Ya	-	-
2	Ruangan Perpustakaan	1	Ya	-	-
3	Ruang Lab IPA	3	Ya	-	-
4	Ruang Lab Bahasa	1	Ya	-	-
4	Ruang Kesenian /Ketrampilan	1	Ya	-	-
5	Ruang Lab Komputer	1	Ya	-	-
6	Ruang Kantor	1	Ya	-	-
7	Rumah Olah Raga	1	Ya	-	-
8	Lapangan Olah Raga	4	Ya	-	-
9	Masjid/Mushalla	1	Ya	-	-
10	Kantor kepala sekolah	1	Ya	-	-
11	Ruang wakil kepala sekolah	1	Ya	-	-
12	Ruang Guru	1	Ya	-	-
13	Ruang Tata Usaha	1	Ya	-	-

14	Ruang Tamu	1	Ya	-	-
15	Lapangan Upacara	1	Ya	-	-

Sumber Data: Kantor MAN Palopo, 16 September 2020

e. Keadaan Guru MAN Palopo

Guru merupakan faktor yang sangat penting dalam pendidikan. Sebagai mata pelajaran, guru berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pendidikan yang telah dijalankan. Dalam menjalankan semua tugasnya sebagai pendidikan dan pengajaran, salah satu fungsi yang dimiliki guru adalah fungsi moral. Dalam menjalankan segala aktivitas pendidikan, fungsi moral harus selalu dijalankan dengan baik.

Seorang guru harus merasakan dipanggil untuk mendidik, mencintai anak-anak, siswa dan bertanggung jawab terhadap siswa. Karena panggilan hati nuraninya untuk mendidik, guru harus mencintai siswanya tanpa membedakan status sosialnya. Demikian pula, karena guru mencintai siswanya karena panggilan hati nuraninya, maka guru harus bertanggung jawab penuh atas keberhasilan pendidikan siswanya. Keberhasilan yang dimaksud tidak hanya ketika siswa mendapat nilai bagus, tetapi yang penting guru mampu melahirkan siswa yang tangguh dan memiliki kualitas yang baik serta memiliki karakter terpuji.¹

f. Keadaan Siswa MAN Palopo

Selain guru, siswa merupakan faktor penentu dalam suatu proses pembelajaran, siswa adalah mereka yang secara khusus diserahkan oleh

¹ Jumriah, Kepala Sekolah MAN Palopo, *Wawancara*, Tanggal 16 September 2020

kedua orang tua kepada guru untuk mengikuti pembelajaran yang diselenggarakan Disekolah , dengan Tujuan untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berpengalaman, berkepribadian, berakhlak mulia dan mandiri. Siswa juga merupakan organisme yang unik, berkembang sesuai dengan tahap perkembangannya. Perkembangan Siswa adalah perkembangan seluruh aspek kepribadiannya, akan tetapi tempo dan Irama perkembangannya masing-masing siswa pada setiap aspek tidak selalu sama. Proses pembelajaran dapat dipengaruhi oleh perkembangan siswa Yang tidak sama, disamping Itu karakteristik lain yang melekat pada dirinya .

Tabel 4.3Keadaan Siswa MAN Palopo

No	Kelas	Siswa		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	X	100	215	315
2	XI	92	203	295
3	XII	82	149	231
	Total	274	567	841

Sumber Data: MAN Palopo, Tanggal 16 September 2020

IAIN PALOPO

PEDOMAN WAWANCARA

PENELITIAN SKRIPSI DENGAN JUDUL

EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAN

PALOPO

Pedomana wawancara ini di buat oleh calon peneliti di tujukan kepada kepala sekola atau guru di Man Palopo agar sekiranya di isi dengan jelas dan benar sesuai dengan pertanyaan yang di ajukan.

PETUNJUK PENGISIAN :

- Tulis nama lengkap dan gelar sarjana bapak/ibu.
- Baca pertanyaan yang telah di ajukan.
- Tulislah jawaban bapak/ibu dibawa soal pertanyaan.
- Jika ada pertanyaan yang kurang di pahami , mohon bertanya kepada calon peneliti.

Pertanyaan untuk guru

Nama lengkap :

Tempat tgl lahir :

Alamat :

1. Bagaimana pelaksanaan penugasan sumber daya manusia (guru) di MAN Palopo.?

Jawab :

2. Bagaimana upaya dalam melakukan peningkatan kinerja guru di MAN Palopo.?

Jawab :

3. Bagaimana cara yang di lakukan dalam menilai kinerja guru di MAN Palopo. ?

Jawab :

4. Bagaimana tunjangan kinerja guru yang ada di MAN Palopo. ?

Jawab :

5. Bagaimana upaya yang di lakukan kepala sekolah dalam menyusun perencanaan kerja sekola. ?

Jawab :

6. Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik. ?

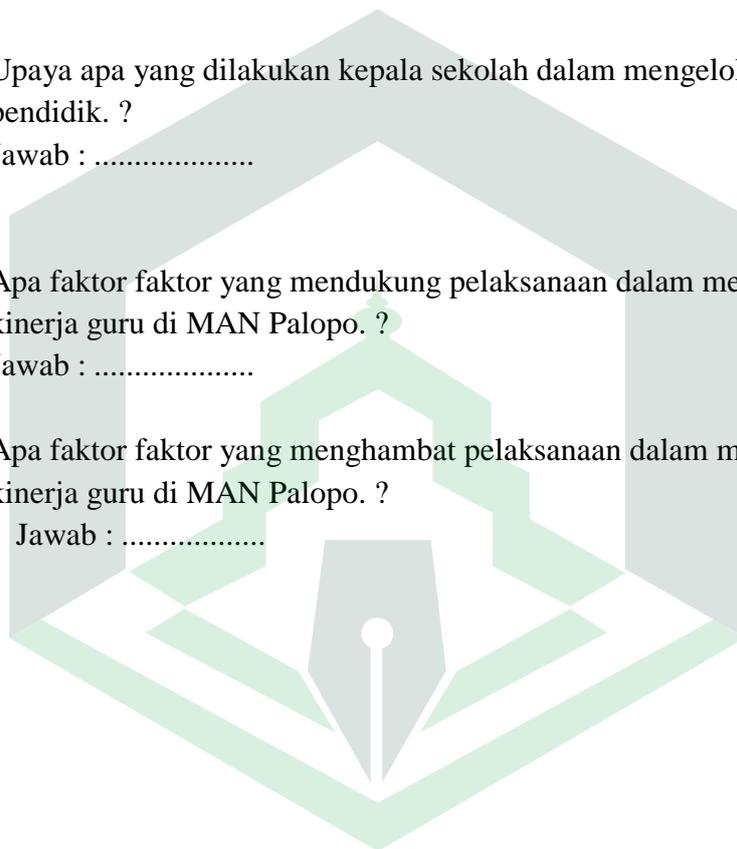
Jawab :

7. Apa faktor faktor yang mendukung pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Palopo. ?

Jawab :

8. Apa faktor faktor yang menghambat pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Palopo. ?

Jawab :



IAIN PALOPO

PEDOMAN WAWANCARA

PENELITIAN SKRIPSI DNGAN JUDUL
EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MANA
PALOPO

Pedomana wawancara ini di buat oleh calon peneliti di tujukan kepada kepala sekola atau guru agar sekiranya di isi dengan jelas dan benar sesuai dengan pertanyaan yang di ajukan.

PETUNJUK PENGISIAN :

- Tulis nama lengkap dan gelar sarjana bapak/ibu.
- Baca pertnyaan yang telah di ajukan.
- Tulislah jawaban bapak/ibu dibawa soal pertanyaan.
- Jika ada pertanyaan yang kurang di pahami , mohon bertanya kepada calon peneliti.

Pertanyaan untuk kepala sekolah

Nama Lengkap :

Tempat tgl lahir:

Alamat :

1. Bagaimana peleksanaan penugasan sumber daya manusia (guru) di MAN Palopo.?
Jawab :
2. Bagaimana upaya dalam melakukan peningkatan kinerja guru di MAN Palopo.?
Jawab :
3. Bagaiman cara yang di lakukan dalam menilai kinerja guru di MAN Palopo. ?
Jawab :
4. Bagaimana tunjangan kinerja guru yang ada di MAN Palopo. ?
Jawab :
5. Bagaimana kinerja guru dalam mendidik dan melatih peserta didik. ?

Jawab :

6. Bagaimana kinerja guru dalam membimbing dan mengarahkan peserta didik. ?

Jawab :

7. Bagaimana kinerja guru dalam mengajar peserta didik. ?

Jawab :

8. Bagaimana kinerja guru dalam menilai dan mengevaluasi peserta didik. ?

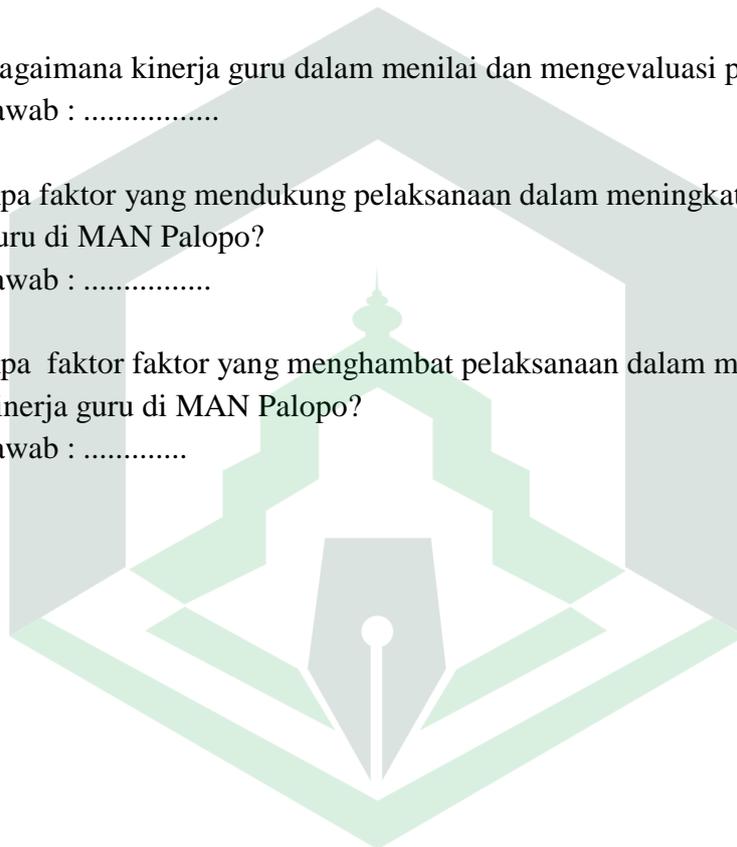
Jawab :

9. Apa faktor yang mendukung pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Palopo?

Jawab :

10. Apa faktor faktor yang menghambat pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Palopo?

Jawab :



IAIN PALOPO

g. Dokumentasi



RIWAYAT HIDUP



Asdir, lahir di Bulumpore pada tanggal 01 Desember 1999. Penulis merupakan anak keempat dari keempat bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Songkeng dan ibu Nija. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Tupai, Kec. Wara selatan kota palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 027 Rambubelue. Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 03 Baebunta hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 03 Baebunta. Pada saat menempuh pendidikan di SMA penulis aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler yaitu Palang Merah Remaja (PMR). Setelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan dibidang manajemen pendidikan islam dan ikut dalam organisasi HMPS MPI fakultas tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

IAIN PALOPO