

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
RELEVANSINYA PADA KUALITAS KERJA
GURU DI MAN TANA TORAJA**

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 Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh:

MISNA WAHYUNI

20 0206 0095

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
RELEVANSINYA PADA KUALITAS KERJA
GURU DI MAN TANA TORAJA**

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 Palopo*



IAIN PALOPO

Diajukan oleh

MISNA WAHYUNI

20 0206 0095

Dosen Pembimbing:

- 1. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag.**
- 2. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Misna Wahyuni

NIM : 20 0206 0095

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau dipublikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bagaimana 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, 16 Juli 2024
Yang membuat pernyataan,



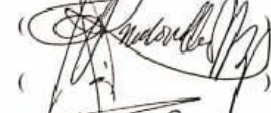
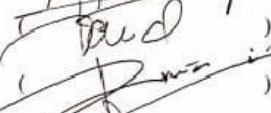
Misna Wahyuni
Misna Wahyuni
NIM. 20 0206 0095

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Relevansinya pada Kualitas Kerja Guru di MAN Tana Toraja yang ditulis oleh Misna Wahyuni, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2002060095, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah dimunaqasyahkan pada hari Senin, 26 Agustus 2024 bertepatan dengan 21 Safar 1446 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 2 September 2024

TIM PENGUJI

- | | | |
|---------------------------------------|---------------|--|
| 1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang | () |
| 2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. | Penguji I | () |
| 3. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. | Penguji II | () |
| 4. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. | Pembimbing I | () |
| 5. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:


a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.

NIP 19670516 200003 1 002


Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam
Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.

NIP 19860601 201903 1 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ

وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugraahkan rahmat, hidayah, serta kekuatan lahir batin sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Relevansinya pada Kualitas Kerja Guru di MAN Tana Toraja*”.

Slawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.

2. Prof. Dr. Sukirman, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Hj. Nursaeni, S.Ag., selaku Wakil Dekan I, Alia Lestari S.Si., M.Si. selaku Wakil Dekan II dan Dr. Taqwa, M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sekaligus Dosen Penasihat Akademik, Firmansyah, S. Pd., M. Pd. selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, serta Staf Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak membantu dan mengarahkan dalam proses penyelesaian skripsi.
4. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. dan Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I dan penguji II yang telah memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. H. Anwar Abu bakar, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan IAIN Palopo beserta segenap Staf yang telah membantu dan memberikan peluang penulis dalam mengumpulkan buku-buku serta melayani penulis dengan baik untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.

8. Kepada kepala Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja ibu Rosmawati, S.Ag., M.Pd.I. dan Munawwir, S.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Akademik, serta seluruh tenaga pendidik MAN Tana Toraja yang telah memberikan izin dan memberikan bantuan selama peneliti melaksanakan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda almarhum Sainal, ibunda Jaria Otonong yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala hal yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
10. Kepada semua teman seperjuangan selama duduk di bangku perkuliahan IAIN Palopo khususnya untuk prodi Manajemen Pendidikan Islam Kelas D Angkatan 2020 yang selama ini turut kebersamai dalam proses penyelesaian skripsi ini dan senantiasa memberikan motivasi, saran, dan telah kebersamai selama masa perkuliahan.
11. Kepada saudara tak sedarahku; Ayu Azhari, Sulpiani, Junita, Murniati, Nurul Hikmah, Irma Reskina yang selalu memberikan motivasi, bantuan dan semangat kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki kekeliruan. Dengan demikian peneliti meminta kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna memperbaiki karya ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Terima kasih.

Billahi fii sabilil haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alikum Wr.Wb

Palopo, 22 Agustus 2024
Peneliti

Misna Wahyuni
NIM. 20 0206 0095

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

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	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ey
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titi di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titin di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	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>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</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
يَ	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
وُ	<i>kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هَوْلَ : *haula*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَى	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	Ā	a dan garis di atas
ى	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī	i dan garis di atas
ؤ	<i>Dammah dan ya</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ	: <i>māta</i>
رَمَى	: <i>rāmā</i>
قِيلَ	: <i>qīla</i>
يَمُوتُ	: <i>yamūtu</i>

4. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu: *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, 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 sadang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah dan *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:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعِمُّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah

(*ـِى*), 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 *ال* (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 mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalah</i> (<i>az-zalzalah</i>)
الْفَلَسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

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-Maslah

9. *Lafz al-jalālah* (الله)

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

Contoh:

بِاللّٰهِ دِينَ اللّٰهِ *Dinullah billah*

Adapun *ta' marbullah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz-al-jalalah, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللّٰهِ *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenal 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 Muhammadun 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-Tūfi

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)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subhanahu wata'ala*

saw. = *sallallahu 'alaihi wasallam*

as = 'alaihi al-salām

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

l = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w = Wafat tahun

QS = Qur'an Surah

HR = Hadis Riwayat

IAIN = Institut Agama Islam Negeri

SMA	= Sekolah Menengah Atas
KBBI	= Kamus Besar Bahasa Indonesia
IQ	= <i>Intelligence Quotient</i>
SPSS	= <i>Statistical Program for Social Science</i>
SK	= Surat Keputusan
SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
RG	= Ragu-Ragu
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju
PTK	= Pendidik dan Tenaga Kependidikan
PD	= Peserta Didik

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR AYAT DAN HADIS	xix
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian yang Relevan.....	8
B. Deskripsi Teori.....	12
C. Kerangka Pikir	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
B. Fokus Penelitian.....	34
C. Lokasi Penelitian.....	35
D. Definisi Istilah.....	35
E. Instrumen Penelitian.....	36
F. Teknik Pengumpulan Data.....	36

G. Pemeriksaan Keabsahan Data	37
H. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
B. Deskripsi Data	43
C. Pembahasan.....	93
BAB V PENUTUP	99
A. Simpulan	99
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	

DAFTAR AYAT

QS. Al-Kahfi/18 : 2	28
QS. As-Shaff/61: 3.....	17

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Fokus Penelitian	34
Tabel 2.1	Jumlah Guru MAN Tana Toraja	41
Tabel 3.1	Sarana dan Prasaran di MAN Tana Toraja	42
Tabel 4.1	Jumlah Peserta Didik	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pikir	33
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara

Lampiran 4 Dokumentasi Sekolah

Lampiran 5 Halaman Persetujuan Pembimbing dan Penguji

Lampiran 6 Nota Dinas Pembimbing dan Penguji

Lampiran 5 Riwayat Hidup

ABSTRAK

Misna Wahyuni, 2024. *“Manajemen Sumber Daya Manusia dan Relevansinya Pada Kualitas Kerja Guru di Man Tana Toraja “*, Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hj. Fauziah Zainuddin dan Firmansyah.

Skripsi ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Relevansinya Pada Kualitas Kerja Guru di Man Tana Toraja. Penelitian ini bertujuan : Untuk mengetahui dan memahami kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja; Untuk mengetahui dan memahami manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja; untuk mengetahui dan memahami faktor penghambat dan pendukung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dan deskriptif. Dengan jenis penelitian lapangan dengan format desain deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja di Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Sumber data diambil dari observasi, hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan 5 guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data dan penyajian data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja belum maksimal, disebabkan oleh beberapa faktor yaitu beberapa guru belum maksimal memanfaatkan teknologi digital dalam meningkatkan kualitas kerja guru karena di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja mulai menerapkan sistem teknologi, kurangnya sarana dan prasarana, serta kurangnya kesadaran pada guru maka dari itu adapun standar untuk meningkatkan kualitas kerja guru yaitu: bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran dan kepemimpinan yang aktif dari guru. (2) Manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja dilaksanakan dengan menggunakan fungsi yang terdiri dari beberapa tahap, mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. (3) Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja yaitu faktor pendukung meliputi; Kepemimpinan sekolah yang efektif, kerja sama antar kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan para guru serta semangat dan motivasi. Sedangkan faktor penghambat yaitu beberapa guru masih cukup kurang dalam menggunakan atau mengoperasikan teknologi serta kurangnya kesadaran diri pada beberapa guru dan masih kurang cukup sarana dan prasarananya.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas Kinerja Guru.

ABSTRACT

Misna Wahyuni, 2024. "Human Resource Management and its Relevance to the Quality of Teacher Work in Man Tana Toraja", Thesis of the Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hj. Fauziah Zainuddin and Firmansyah.

This thesis discusses Human Resources Management and its Relevance to the Quality of Teacher Work in Man Tana Toraja. This research aims: To find out and understand human resource management at Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja; to know and understand the quality of teachers' work at Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja; to know and understand inhibiting and supporting factors.

This research uses a phenomenological and descriptive approach. With this type of field research with a qualitative descriptive design format. This research was carried out at the Tana Toraja State Madrasah Aliyah in Tana Toraja Regency, South Sulawesi. Data sources were taken from observations, interviews with the principal, deputy principal and 5 teachers at Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja and documentation. Data analysis techniques are carried out by data reduction and data presentation.

The results of the research show that: (1) the quality of teacher work at Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja is quite good, but there are some teachers who have not utilized digital technology optimally in improving the quality of teacher work at Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja. Lack of facilities and infrastructure, as well as lack of awareness among teachers. (2) Human resource management at Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja is carried out using management functions which consist of several stages, starting from the planning, organizing, directing and controlling stages. (3) Supporting and inhibiting factors for human resource management and their relevance to the quality of teacher work at Tana Toraja State Madrasah Aliyah are: supporting factors include; Effective school leadership, cooperation between principals, deputy principals and teachers as well as enthusiasm and motivation. Meanwhile, the inhibiting factors are that some teachers are still quite lacking in using or operating technology as well as a lack of self-awareness among some teachers and there are still insufficient facilities and infrastructure.

Keywords: Management Human Resources, Quality Teacher Performance.

خلاصة

ميسنا وهيوني، ٢٠٢٤ "إدارة الموارد البشرية وصلتها بجودة عمل المعلمين في مان تانا توراجا"، أطروحة برنامج دراسة إدارة التعليم الإسلامي، كلية التربية وتدريب المعلمين، معهد البوبو الإسلامي الحكومي. تحت إشراف هـ. فوزية زين الدين وفرمنسية

تناقش هذه الأطروحة إدارة الموارد البشرية وصلتها بجودة عمل المعلمين في مان تانا توراجا. يهدف هذا البحث إلى معرفة وفهم إدارة الموارد البشرية في المدرسة العالية نيجيري تانا توراجا؛ لمعرفة وفهم جودة عمل المعلمين في المدرسة العالية نيجيري تانا توراجا؛ معرفة وفهم العوامل المثبطة والمساندة

يستخدم هذا البحث المنهج الظاهري والوصفي. مع هذا النوع من البحث الميداني بتنسيق تصميمي وصفي نوعي. تم إجراء هذا البحث في مدرسة تانا توراجا الحكومية عالية في منطقة تانا توراجا، جنوب سولاويزي. تم أخذ مصادر البيانات من الملاحظات والمقابلات مع مدير المدرسة ونائبه وهـ معلمين في المدرسة العالية نيجيري تانا توراجا والوثائق. يتم تنفيذ تقنيات تحليل البيانات عن طريق تقليل البيانات وعرض البيانات

تظهر نتائج البحث أن: جودة عمل المعلمين في المدرسة العالية نيجيري تانا توراجا جيدة جداً، ولكن هناك بعض المعلمين الذين لم يستخدموا التكنولوجيا الرقمية على النحو الأمثل في تحسين جودة عمل المعلمين في مدرسة مان تانا توراجا. نقص المرافق والبنية التحتية، فضلاً عن نقص الوعي لدى المعلمين. تتم إدارة الموارد البشرية في المدرسة العليا نيجيري تانا توراجا باستخدام وظائف الإدارة التي تتكون من عدة مراحل، بدءاً من مراحل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة. العوامل الداعمة والمثبطة لإدارة الموارد البشرية وصلتها بجودة عمل المعلمين في مدرسة تانا توراجا الحكومية هي: تشمل العوامل الداعمة؛ القيادة المدرسية الفعالة والتعاون بين المديرين ونواب المديرين والمعلمين وكذلك الحماس والتحفيز. وفي الوقت نفسه تتمثل العوامل المثبطة في أن بعض المعلمين ما زالوا يفتقرون تماماً إلى استخدام التكنولوجيا أو تشغيلها، فضلاً عن الافتقار إلى الوعي الذاتي بين بعض المعلمين، ولا تزال هناك **الكلمات المفتاحية:** الإدارة، الموارد البشرية، الجودة، أداء المعلم، مرافق وبنية تحتية غير كافية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah lembaga pendidikan dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai suatu tujuan memerlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Kata manajemen mempunyai banyak arti tergantung pada konteksnya. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (human resource manajemen) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan sumber daya manusia itu sendiri adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama dengan manajemen sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia.¹

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Lebih lanjut Stoner menambahkan bahwa dalam upaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan

¹ Dwi Mahriza, Rani Febriyanni, Indra Syahputra, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang", *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis* 4, no.1, (Januari, 2023) : 129.

pekerjanya, maka manajemen sumber daya manusia lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber daya manusia organisasi.²

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam pelaksanaan pendidikan, terutama pada kualitas personalia dalam pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses yang tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia Tujuan dalam pendidikan tentunya tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pendidik, meskipun alat-alat yang digunakan sekolah semakin canggih karena proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi. Suatu sekolah akan mampu mencapai visi, misi, dan tujuannya apabila seluruh komponen sekolah dapat menjalankan peranan masing-masing dengan baik.³

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilainilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pendidikan, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan meskipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Begitu pun dengan tenaga kependidikan mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Keteladanan pendidik dan tenaga kependidikan bagi murid dan lingkungannya merupakan kunci sukses dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu,

² Rudi Risdianto,” Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar”, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no.2, (Mei, 2023) : 1113.

³ Rudi Risdianto,” Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar”, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no.2, (Mei, 2023) : 1112.

di tengah fokus pemerintah untuk membangun kualitas sumber daya manusia, langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan juga harus terus dipacu.⁴

Tujuan pendidikan Nasional menurut Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yaitu berkembangnya potensi agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Keterangan lain dijelaskan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.⁵

Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk keprofesionalan kinerja guru. Jadi profesionalisme kerja guru adalah hasil nyata yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Jadi ukuran keprofesionalan guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Korelasi

⁴ Rudi Risdianto,” Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar”, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no.2, (Mei, 2023) : 1112.

⁵ Dwi Mahriza, Rani Febriyanni, Indra Syahputra,” Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang”, *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis* 4, no.1, (Januari, 2023) : 129.

manajemen SDM dengan ketercapaian tujuan pendidikan adalah dua belah keping mata uang yang tidak bisa dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memberdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa pada kemajuan-kemajuan di sekolah tersebut salah satunya adalah pengembangan SDM yang di programkan. Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa. Pendidikan dikembangkan untuk membebaskan dari keterpurukan yakni pendidikan yang dapat mengembangkan potensi masyarakat, mampu menumbuhkan kemauan, serta membangkitkan generasi bangsa untuk menggali potensi, dan mengembangkannya secara optimal bagi kepentingan pembangunan masyarakat secara utuh dan menyeluruh. Guru merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam kegiatan pendidikan.⁶

Guru mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik mencapai cita-citanya. Dalam lingkungan sekolah guru berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, dan sebagai pembimbing peserta didik. Sedangkan dalam sebuah keluarga, guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (*family educator*) dan di lingkungan masyarakat, guru mempunyai peran sebagai pembina masyarakat (*social developer*), penemu masyarakat (*social inovator*) dan sebagai agen masyarakat (*social agent*). Tugas

⁶ Dwi Mahriza, Rani Febriyanni, Indra Syahputra, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang", *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis* 4, no.1, (Januari, 2023) : 130.

yang dilaksanakan dan tanggung jawab guru erat kaitannya dengan kemampuan yang disyaratkan untuk memegang jabatan profesi guru. Kualitas guru dapat ditinjau dari dua segi, dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara kreatif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran.⁷

Guru dalam kinerjanya, dituntut untuk mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya, menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik, bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi, mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya dan seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya. Korelasi manajemen SDM dengan kinerja guru adalah dua hal yang sangat berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memberdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa kemajuan kemajuan kinerja guru di sekolah, salah satunya di MAN Tana Toraja. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian yang dilakukan oleh penulis berjudul manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja.

B. Batasan Masalah

Untuk membantu penulis dalam mendapatkan data yang lebih terarah maka batasan terkait masalah yang diteliti yaitu hanya terbatas pada manajemen sumber

⁷ Dwi Mahriza, Rani Febriyanni, Indra Syahputra, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang", *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis* 4, no.1, (Januari, 2023) : 131.

daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja yang terdiri dari; perencanaan, pengorganisasian, pengaraha, pengendalian dan kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja, serta faktor penghambat dan pendukung.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja ?
2. Bagaimanakah kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja?
3. Apakah faktor penghambat dan pendukung ?

D. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui dan memahami manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja.
2. Untuk mengetahui dan memahami kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja.
3. Untuk mengetahui dan memahami faktor penghambat dan pendukung.

B. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuan, mengenai manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja, dan kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja serta faktor penghambat dan pendukung.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi masyarakat: memberikan informasi kepada masyarakat mengenai manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja, dan kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja serta faktor penghambat dan pendukung.
- b. Bagi peneliti: guna menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja, dan kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja serta faktor penghambat dan pendukung.
- c. Bagi peneliti lainnya : guna menjadi bahan acuan, bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Ada sejumlah penelitian yang relevan dan menginspirasi penelitian ini. Penelitian Muhammad Ali adalah penelitian yang signifikan yang berfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Penelitian Muhammad Ali, dan penelitian ini sama-sama berfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Penelitian ini berfokus pada kursus kependidikan. Guru diwajibkan mengikuti pembekalan tentang beberapa hal diantaranya: tujuan pelatihan, target dan sasaran meningkatkan diri sesuai kebutuhan individu dan tempat tugas masing-masing, informasi materi pelatihan, tata tertib selama mengikuti pelatihan, hak dan kewajiban, output pelatihan, dan administrasi pelatihan.¹ Dengan pengelolaan yang baik, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan mereka, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, mengurangi tingkat *turnover*, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, Muhammad Ali, dkk. Menemukan bahwa mengadakan pelatihan di awal pembelajaran mengenai teknologi, ini membuktikan bahwa disekolah yang diteliti terus fokus dalam mengembangkan kompetensi yang harus dimiliki guru dimasa pandemi ini,

¹ Ali Muhammad, 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan VUCA', *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3.2 (2022), 37–51 <<https://doi.org/10.56806/jh.v3i2.82>>.

diantaranya kompetensi penguasaan literasi dan IPTEK, kompetensi keterampilan pengelolaan kelas dan kompetensi komunikasi dan sosial.

Penelitian lain dilakukan oleh Siti Zakiatul Amalia, yang berfokus pada implementasi manajemen sumber daya manusia di era digital.² Penelitian Siti Zakiatul Amalia menyarankan Pendidikan sebagai faktor utama dalam kehidupan manusia perlu melakukan inovasi agar mampu bersaing dengan majunya teknologi guna melahirkan output yang unggul, kreatif serta inovatif. Dengan munculnya era digital, pendidikan harus merancang berbagai aplikasi yang dapat memudahkan masyarakat untuk memperoleh informasi.³ Penelitian Siti Zakiatul Amalia ini membantu untuk menilai manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas guru di MAN Tana Toraja. Berbeda dengan penelitian Siti Zakiatul Amalia, yang menyorot pada manajemen sumber daya manusia di era digital yang banyak membawa perubahan dalam kehidupan manusia terutama di bidang pendidikan. Penelitian ini fokus pada manajemen sumber daya manusia dan relevansinya kualitas kerja guru.

Adapun penelitian mengenai Sumber Daya Manusia seperti penelitian yang dilakukan oleh Sakban berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia di MA Al-Mathiriyah. Dari hasil penelitian Sakban. Ditemukan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia di MA Al-Mathiriyah telah meningkatkan dan motivasi para guru, staf /karyawan, dalam meningkatkan prestasi siswa/nya, yang sudah berjalan secara efektif dan kondisional. Dalam memberikan peluang dan kesempatan kepada

²Amalia, Siti Zakiatul, 'Dalam Implementasi Pembelajaran', 5.2 (2022), 103–7.

³ Amalia, Siti Zakiatul Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol. 9 No. 1, Juni 2019

para gurunya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah dan memberikan kesempatan bagi para guru yang untuk melanjutkan jenjang studi yang lebih tinggi, Simpulan, kepala MA Al-Mathiriyah melaksanakan, merencanakan, dan professional, serta ahli bidangnya, serta mampu memberi penghargaan, serta memberikan hukuman, jika melanggar kode etik guru.⁴

Penelitian dilakukan oleh La Ode Ismail Ahmad yang berfokus terhadap konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. Dari hasil penelitian ini La Ode Ismail Ahmad ditemukan bahwa kinerja guru memiliki peran penting dalam pembelajaran. Peran guru dalam pembelajaran adalah membuat desain pembelajaran, menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, mengajar atau belajar. Namun ternyata semua upaya tersebut belum menunjukkan hasil yang maksimal. Terbukti saat ini orang masih membicarakan lulusan yang kurang berkualitas, bahkan dari segi akhlak peserta didik tampak semakin merosot, kejujuran sangat kurang, tidak ada sopan santun, kurang disiplin, kurang tanggung jawab, rasa malu sangat kurang, kenakalan dimana-mana, dan sebagainya. Guna mencapai tujuan yang telah ditargetkan dalam peningkatan mutu pendidikan, disinilah pentingnya guru meningkatkan kualitas kinerjanya dalam pembelajaran sebagai sosok yang berperan penting dalam memajukan dunia pendidikan. Untuk memiliki kinerja yang baik guru dituntut memiliki kemampuan akademik yang memadai, serta dapat menerapkan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik

⁴ Sakban, 'Hubungan Antara Pola Komunikasi Orang Tua Dengan Motivasi Belajar Siswa Di Sman 1 Labuapi Lombok Barat', *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 2.2 (2017), 82 <<https://doi.org/10.58258/jupe.v2i2.212>>.

untuk memajukan kualitas pembelajaran peserta didik.⁵ Upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain pengembangan kurikulum nasional dan daerah, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat peraga, sertifikasi guru, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, serta peningkatan sekolah pengelolaan.

Penelitian dilakukan oleh Zen Munawar, dkk. Yang berfokus terhadap pesatnya Pemanfaatan Teknologi Digital di Masa Pandemi Covid-19. Dari hasil penelitian Zen Munawar, dkk. Ditemukan bahwa Pemanfaatan Teknologi Digital Di Masa Pandemi Covid-19 terbagi beberapa topik, yaitu pertama pemanfaatan teknologi digital secara spesifik, kedua jenis pengguna yang memanfaatkan teknologi digital, ketiga kegiatan spesifik baik individu maupun kelompok yang memanfaatkan teknologi digital dan keempat pengaruh yang dirasakan atas pemanfaatan teknologi digital. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa berbagai bentuk teknologi telah digunakan seperti aplikasi kecerdasan buatan, jenis pengguna teknologi digital seperti bidang pendidikan dan kesehatan, jenis kegiatan yang memanfaatkan teknologi digital seperti analisis dan komunikasi data, dampak yang dirasakan pada kesehatan seperti peningkatan jumlah pasien dan di bidang pendidikan meningkatnya pembelajaran secara daring. Hasil penelitian berupa model pada berbagai tingkatan tentang bagaimana pemanfaatan teknologi digital

⁵Ahmad, La Ode Ismail 'Strategi Pemimpin Dalam Mendorong Kinerja Guru Sman 8 Kota Banjarmasin', *E-Amal: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1.3 (2021), 437–44 <<https://doi.org/10.47492/eamal.v1i3.898>>.

serta harapan adanya penelitian yang berkelanjutan di masa yang akan datang.⁶ Identifikasi pada bentuk teknologi yang digunakan, dan pada artikel empiris.

Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya yang hanya mengungkap tentang manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru. Secara khusus penelitian ini berusaha mengungkap 1) Manajemen sumber daya manusia 2) Kualitas kerja guru 3) Faktor penghambat dan pendukung manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru.

B. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁷

Manajemen berarti mengurus atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.⁸ Ada sejumlah pendapat ahli tentang Manajemen. Hendry Fayol mengemukakan bahwa manajemen adalah proses memprediksi, merencanakan, mengatur, mengkoordinasi, memerintahkan, dan beberapa men mengendalikan

⁶ Munawar, Zen Jurnal Teknologi Informasi Komunikasi (e-Journal) Vol. 8 No. 2 Desember 2021

⁷ Wison Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Erlangga 2012, hal 5

⁸ Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Islam (Cet. I; Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009), h. 8

kegiatan orang lain untuk mencapai target bersama.⁹ Sementara F.W. Taylor menjelaskan bahwa manajemen adalah seni untuk memahami apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara termudah dan termurah untuk melakukannya sebaik mungkin. Selain itu, James AF Stoner mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁰

Manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.¹¹ Hal senada yang dikemukakan oleh Drs. Melayu S.P Hasibuan, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.¹² Hal berbeda dikemukakan oleh Gauzali bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang

⁹ Aap Siti Ulyani, Anis Zohriah, and Uin Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 'Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar', ... *Manajemen Pendidikan*, 8.1 (2023) <<https://doi.org/10.34125/jmp.v8i1.1151>>.

¹⁰Taylor, F.W. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi) (Cet. VII; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 1.

¹¹Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suatu Pendekatan Makro), (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 1.

¹² Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 10.

harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.¹³ Sementara menurut Edwin B. Flippo mengatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, serta memberikan kepuasan kepada karyawan.¹⁴ Berdasarkan pandangan ahli tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

Dengan adanya perencanaan, manajer memikirkan dengan matang sasaran dan tindakan berdasarkan pada beberapa metode, rencana, atau logika dan bukan berdasarkan perasaan semata. Rencana mengarahkan tujuan organisasi dan

¹³ Gauzali, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 5.

¹⁴ Flippo. B Edwin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet. Pertama; Tangerang selatan, 2023), h. 13.

menetapkan prosedur terbaik untuk mencapainya serta sebagai pedoman organisasi untuk memperoleh dan menggunakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuannya, organisasi mempunyai dua macam rencana antara lain, rencana strategis (*strategic plan*) dan rencana operasional (*operational plan*). Rencana strategis adalah suatu rencana yang ditetapkan manajer dalam menentukan sasaran organisasi secara luas dan berhubungan dengan orang-orang yang berada di dalam maupun di luar organisasi. Sedangkan rencana operasional adalah suatu rencana yang berisi rincian untuk melaksanakan rencana strategis.¹⁵

2. Pengoorganisasian (*Organizing*)

Merupakan penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.¹⁶. Hal ini dilakukan sesuai dengan pembagian tugas, yang berbeda-beda akan tetapi menuju dalam satu titik arah, tindakan ini dilakukan agar anggota atau personel dapat bekerja dengan baik dan memiliki rasa kebersamaan serta tanggung jawab.

Tahapan dalam proses pengorganisasian adalah Merinci pekerjaan atau menentukan tugastugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, Melakukan pembagian pekerjaan, Penyatuan pekerjaan dalam arti melakukan pengelompokkan tugas yang saling berkaitan jika organisasi sudah membesar atau

¹⁵ Fakultas Ekonomi, Bisnis Universitas, and Banten Jaya, 'Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia', 99–111.

¹⁶ Diajukan Sebagai and others, 'Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Kesehatan Masyarakat', 2011.

kompleks, Menetapkan mekanisme kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam satu kesatuan yang harmonis, Melakukan monitoring dan mengambil langkah langkah penyesuain untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas.

3. Pengarahan (*Directing*)

Merupakan pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.¹⁷ Pengarahan (*directing*) merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota dari suatu kelompok, sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompok. kegiatan mengarahkan kegiatan sumber daya manusia agar dapat saling kerjasama secara efektif dan efisien, merujuk pada proses membangkitkan motivasi sumber daya manusia untuk menunjukkan performa optimal. Memberi pengarahan yang efektif yang dilakukan oleh seorang manajer adalah mengetahui bawahannya, mengetahui keahlian dan kemampuannya, mengetahui akan kepastian dan keinginan-keinginannya, mengetahui apa yang dapat dihasilkan dan mengetahui sikap hidupnya.¹⁸ Dengan semua latar belakang ini, manajer akan mampu untuk memilih teknik memberikan pengarahan untuk mendapatkan hasil-hasil yang diinginkan dengan cara yang terbaik.

Semua usaha kelompok menghendaki pengarahan apabila ingin secara sukses mencapai tujuan akhir kelompok tersebut. Apabila mengarahkan suatu tugas yang baru, maka manajer harus memberi arahan secara penuh, partisipasi para pegawai,

¹⁷ Daryanto dkk. Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah, h. 29

¹⁸Sofyan, Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Ahmad Aziz Fanani', XII.2 (2013), 1–10.

komunikasi yang memadai dan kepemimpinan yang kuat merupakan dasar-dasar untuk menga rahkan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.¹⁹ Maka dengan itu langkah yang harus diambil dalam controlling mengamati, menilai, mengevaluasi dan mengoreksi setiap langkah perencanaan berjalan sesuai dengan rencana atau sebaliknya. Ada empat tujuan dari pengawasan itu sendiri (1) meminimalkan kegagalan, (2) meminimumkan biaya, (3) dan mengantisipasi kompleksitas dari organisasi. Allah swt berfirman dalam QS. Ash-shaff/61:3 sebagai berikut:

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

Terjemahnya:

Sangat besarlah kemurkaan di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan.²⁰

Berdasarkan ayat di atas, pengawasan dalam islam dilakukan untuk meluruskan yang bengkok, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Pengawasan di dalam ajaran Islam, paling tidak terbagi kepada 2 (dua) hal: pertama, pengawasan yang berasal dari diri, yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Orang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hamba-Nya, maka orang itu akan bertindak hati-hati. Ketika sendiri, dia yakin Allah yang kedua,

¹⁹ Hasibuan, Malayu SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara, 2014), h. 77-79

²⁰ ²⁰ Kementrian Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya, (Jakarta Selatan: Inovasi Wakaf, 2021), 294.

dan ketika berdua dia yakin Allah yang ketiga. Allah SWT berfirman: “Tidaklah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima, orang melainkan Dia lah yang enamnya.

Adapun langkah-langkah yang sebuah proses pengawasan, menetapkan standar dan cara penilaian kerja, mengukur kinerja, mengukur apakah kinerja sudah sesuai dengan standar atau sebaliknya, melakukan tindakan koreksi serta evaluasi.²¹ Dalam aktivitas *Controlling* seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam menganalisa serta memeriksa dan dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya sehingga mendapatkan informasi serta laporan dalam proses manajemen yang dilakukan apakah berjalan baik ataupun tidak sehingga bisa memperhitungkan tingkat keberhasilan yang dihasilkan nantinya.

Adapun jenis Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1) Perekrutan

Perekrutan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan dan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

²¹ Prinsip-prinsip Utama Manajemen and George R Terry, ‘Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry’, 1.3 (2023).

Perekrutan adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong²². Aspek perekrutan adalah perihal apakah penekanannya pada sekedar mengisi lowongan lowongan saja ataukah pengangkatan untuk tujuan tujuan jangka panjang. Maka dari itu diperlukan sebuah pengumuman atau iklan yang luas, informasi tentang jumlah lowongan serta jenis jabatan.

Tujuan perekrutan adalah sebagai alat keadilan sosial, teknik untuk memaksimalkan efisiensi dan strategi responsivitas politik. Rekrutmen untuk mencapai keadilan sosial lebih berpihak secara umum bukan berkiblat pada kepentingan spesifik yang harus dicapai oleh organisasi. Teknik kombinasi antar politik dan sipil ini merupakan proses perekrutmen yang melibatkan nilai nilai *political responsiveness* dan *managerial efficiency*. Faktor politik sangat kuat memengaruhi perekrutan terutama untuk posisi yang strategis dalam pemerintahan.²³ Teknik perekrutan yang menentukan pemilihan adalah aspek biaya yang tersedia dan bagian bagian yang membutuhkan pegawai dalam suatu instansi.

2) Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi kerja adalah stimulus atau yang rangsang bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya.²⁴

²² Ena Etikawati and Raswan Udjang, 'Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4.1 (2016), 9–23 <<https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>>.

²³ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

²⁴ Dewi Suryani Harahap and Hazmanan Khair, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja', 2.1 (2019), 69–88.

Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Adapun pendekatan pendekatan motivasi antara lain :

a. Pendekatan tradisional

Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini manajer menentukan cara yang paling efisiensi untuk pekerjaan berulang dan motivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

b. Pendekatan hubungan manusia

Pendekatan ini selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi sedangkan kontak sosial dapat membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi.

Seperti pendekatan-pendekatan lain dalam manajemen, pendekatan perilaku telah berkembang secara bertahap selama bertahun-tahun. Pendukung pendekatan manajemen perilaku menekankan bahwa manusia layak untuk menjadi fokus utama dari kegiatan organisasi. Mereka percaya bahwa manajemen yang sukses tergantung pada kemampuan manajer untuk memahami dan bekerja sama dengan orang-orang yang memiliki berbagai latar belakang, kebutuhan, persepsi, dan aspirasi. Perkembangan dari pendekatan humanistik ini telah sangat mempengaruhi perkembangan teori dan praktek manajemen.

c. Pendekatan sumber daya manusia

Para pencetus teori lainnya seperti McGregor dan ahli lain, melontarkan kritik kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk manipulasi karyawan.

d. Pendekatan kontemporer

Pendekatan kontemporer terdapat teori ini menekankan pada teori kebutuhan kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia memengaruhi kegiatannya dalam organisasi.²⁵

3) Manajemen kerja

Manajemen kerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu.²⁶ Manajemen kerja bertujuan untuk membangun fungsi kerja, kontribusi pegawai, pekerjaan jadi lebih baik, mengukur prestasi kerja, dan mengembangkan kinerja karyawan.

Manajemen kerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang akan diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat.

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta, Penerbit Erlangga, 2012. Hal 313

²⁶ Nasrullah Nursam, 'Manajemen Kinerja', *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2.2 (2017), 167–75 <<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>>.

4) Tunjangan karyawan

Tunjangan karyawan adalah tambahan dalam berbagai bentuk diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang penghasilan.²⁷ Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Tujuan karyawan adalah memikat karyawan yang baik, meningkatkan moral kerja karyawan, mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan, meningkatkan citra organisasi dimata karyawan dan dunia usaha.

Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya serta keluarganya, mereka mengharapkan dengan bekerja akan mendapat balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan adanya balas jasa yang adil dan mereka beranggapan bahwa tunjangan layak diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggungjawab. Karena kebutuhan mereka terpenuhi, sehingga kinerja mereka akan semakin meningkat.

5) Kesehatan karyawan

Kesehatan karyawan itu perlu di perhatikan agar pekerjaan tersebut lancar.

²⁷ Siti Mahmuda, Adi Sucipto, and Setiawansyah Setiawansyah, 'Pengembangan Sistem Informasi Pengolahan Data Tunjangan Karyawan Bulog (TKB) (Studi Kasus: Perum Bulog Divisi Regional Lampung)', *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi*, 1.1 (2021), 14–23 <<https://doi.org/10.33365/jimasia.v1i1.914>>.

Kesehatan karyawan adalah Suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja.²⁸ Kesehatan kerja digambarkan sebagai bentuk usaha-usaha dan aturan-aturan untuk menjaga tenaga kerja karyawan dari kejadian atau keadaan yang bersifat merugikan kesehatan saat buruh/karyawan tersebut melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

Kesehatan Kerja bisa memicu pekerja agar bersikap dan berperilaku berbuat dan bekerja lebih maksimal lagi demi mencapai tujuan perusahaan, akan tetapi karyawan akan bekerja seoptimal mungkin bila perusahaan memperhatikannya. kesehatan kerja suatu usaha yang diterapkan sebuah aturan-aturan untuk menjaga kondisi karyawan tenaga kerja dari kejadian atau keadaan yang dapat merugikan kesehatan buruh/karyawan, baik keadaan yang sehat, fisik ataupun sosial sehingga akan didapat kemungkinan bekerja lebih optimal dan produktif.²⁹

6) Keselamatan karyawan

Keselamatan karyawan adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi

²⁸ Catarina Cori Pradnya Paramitha and Andi Wijayanto, 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Apj Semarang', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.1 (2012), 1–11 <<https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.4313>>.

²⁹ R.D. Kartikasari and B. Swasto, 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Abses Cement Group Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44.1 (2019), 89–95 <[https://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Keryawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT surya Abses Cement Group Malang](https://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=Pengaruh%20Keselamatan%20dan%20Kesehatan%20Kerja%20Karyawan%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20Bagian%20Produksi%20PT%20surya%20Abses%20Cement%20Group%20Malang)>

bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.³⁰ Program (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting untuk dilaksanakan di perusahaan mengingat karakteristik bahan asbes yang bersifat destruktif dan sangat berbahaya bagi kesehatan pekerja. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti dilihat dari tekad kerja yang besar, skill kerja yang sesuai dengan tugas kerja, budaya dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, gaji yang sanggup memenuhi kebutuhan hidup, hubungan kerja yang harmonis antar pekerja dan jaminan sosial yang diperoleh.

7) Pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.³¹ Kriteria pemberian kompensasi adalah Produktivitas, Meningkatnya produktivitas karyawan sudah barang tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dan organisasi yang bersangkutan. Skala upah yang umum berlaku, Secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawan.

³⁰ Anisa Putri Agiviana and Indi Djastuti, 'Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan (Studi Pada Perusahaan Pt Muliaglass Container Division)', *Diponegoro Journal Of Management*, 4.3 (2015), 1–9.

³¹ Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe, and Naga Naga, 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia', *Binus Business Review*, 3.1 (2012), 573 <<https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>>.

8) Pengembangan perusahaan

Pengembangan perusahaan memiliki arti yang dapat untuk dipahami yaitu

Pengembangan perusahaan adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan³².

c. Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

1) Faktor internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, jenis teknologi yang digunakan.

2) Faktor eksternal

Organisasi ini berada dalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan luar dimana organisasi itu berada agar organisasi melaksanakan misi dan tujuannya, maka ini harus diperhitungkan faktor-faktor eksternal organisasi itu. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain kebijakan pemerintah, sosial budaya dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.³³

³² Farlianto Farlianto Farlianto, 'Akuisisi Sebagai Strategi Pengembangan Perusahaan', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11.3 (2014), 110–18 <<https://doi.org/10.21831/jim.v11i3.11786>>.

³³ Tuti Fitri Anggreani, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2.5 (2021), 619–29 <<https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>>.

2. Kualitas Kerja Guru

a. Pengertian Kualiatas Kerja Guru

Kualitas kerja guru sangat penting dalam menentukan keberhasilan proses belajar-mengajar di sekolah. Guru yang berkualitas dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi siswa untuk terlibat aktif dalam pembelajaran Menurut Mandaru kualitas kerja guru adalah kualitas seorang harus menjadi prioritas dalam upaya mengembangkan sebuah pola pendidikan yang efektif.³⁴ Kualitas seorang guru ditandai dengan tingkat kecerdasan, ketangkasan, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi serta ikhlas dalam memajukan pendidikan mencerdaskan anak didik. Kualitas tenaga pengajar guru adalah bagian penting dari proses belajar mengajar yang merupakan tujuan dari suatu organisasi pendidikan. Kualitas seorang guru terhadap mutu pendidikan yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru yang diberikan kepada anak didiknya yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas kelulusan, baik dalam kualitas pribadi, moral, pengetahuan mampu kompetensi kerja.

Kualitas kerja guru dapat didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien.³⁵ Hal senada yang ditemukan oleh Darling Hammond, L bahwa kualitas kerja guru adalah faktor terpenting yang mempengaruhi prestasi belajar siswa. Guru yang berkualitas dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, merangsang keterlibatan aktif siswa, dan

³⁴ Mandaru, MZ, Kualitas Tenaga Pengajar, Yogyakarta, ar-Ruzz, 2005

³⁵ Stronge, J. H. (2007). Qualities of effective teachers. ASCD.

mendorong perkembangan potensi siswa secara optimal.³⁶ Hal berbeda dikemukakan oleh Shulman kualitas kerja guru adalah guru yang berkualitas harus memiliki penguasaan materi pelajaran yang mendalam, serta kemampuan untuk mengemas dan menyampaikan materi dengan efektif. Selain itu, serta menekankan pentingnya kemampuan guru dalam berinovasi dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.³⁷ Berdasarkan pandangan ahli tersebut, dapat dipahami bahwa kualitas kerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti penguasaan materi, komitmen, etos kerja, dan kemampuan pengembangan diri.

Salah satu indikator kualitas kerja guru adalah penguasaan materi pelajaran. Guru harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang konten pelajaran yang diajarkan agar dapat menyampaikannya dengan efektif. Selain itu, guru yang berkualitas juga harus memiliki kemampuan pedagogik yang baik, seperti keterampilan dalam merancang dan mengelola pembelajaran, serta mengevaluasi hasil belajar siswa. Al Qur'an dengan ini telah memberikan pedoman dasar terhadap proses bimbingan, pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk *actuating*. Allah SWT berfirman dalam QS.Al-kahfi/18: 2 sebagai berikut:

قَيِّمًا لِّيُنذِرَ بِأَسَآ شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

³⁶ Darling Hammond, L. Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. Education policy analysis archives, 2000 8, 1.

³⁷ Shulman, L. S. Those who understand: Knowledge growth in teaching. Educational researcher, 1986. 15(2), 4-14.

Terjemahannya :

Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengajarkan amal sholeh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.³⁸

Tafsir jalalain adalah (sebagai jalan yang lurus) bimbingan yang lurus, lafal *qayyiman* menajdi hal yang kedua dari lafal al-kitab di atas tadi dan sekaligus mengukuhkan makna yang pertama (untuk memperingatkan) menakuti orang-orang kafir dengan Al Quran itu akan terjadinya azab yang sangat pedih disisinya dan memberikan kabar gembira bagi mereka yang selalu berbuat amal sholeh serta mereka akan mendapatkan pembalasan yang sangat baik.³⁹

3. Standar Kualitas Kerja Guru

Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan digunakan “indikator” sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam suatu penilaian memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Kusmianto menjelaskan bahwa, standar kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti :

a. Bekerja dengan siswa secara individual

strategi pembelajaran di mana setiap siswa bekerja dalam kelompok kecil atau tim kecil untuk mencapai tujuan pembelajaran secara bersama-sama. Dalam strategi pembelajaran ini, siswa dapat bekerja sama dalam kelompok kecil untuk melakukan kolaborasi dan berbagi pengetahuan. Di sisi lain, mereka juga memiliki kesempatan

³⁸ Kementerian Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya, (Jakarta Selatan: Inovasi Wakaf, 2021), 294.

³⁹ Rajab, ‘Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) AL-MAIDAR PANDAN’, II.1 (2021), 65–88.

untuk bekerja secara individu sehingga siswa dapat belajar bersama-sama dan saling mendukung satu sama lain dalam kelompok sekaligus memungkinkan mereka untuk fokus pada kebutuhan secara individu.

b. Persiapan dan perencanaan pembelajaran

Persiapan dan perencanaan pembelajaran adalah proses pengambilan keputusan hasil berpikir secara rasional tentang sasaran dan tujuan pembelajaran tertentu, yakni perubahan perilaku serta rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan sebagai upaya pencapaian tujuan tersebut dengan memanfaatkan segala potensi dan sumber belajar yang ada.

Perencanaan pembelajaran meliputi kegiatan perumusan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan pembelajaran, metode yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, bahan materi yang akan disajikan, cara menyampaikannya, persiapan alat atau media yang digunakan. Perencanaan pembelajaran menjadikan guru dapat mempersiapkan dan menentukan tindakan apa yang akan dilakukan saat proses pembelajaran berlangsung agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif.

c. Pendayagunaan media pembelajaran

Penggunaan media dalam pengajaran lebih diutamakan untuk mempercepat proses belajar mengajar dan membantu siswa dalam menangkap pengertian yang diberikan guru. sebagai alat bantu mengorganisasi dimensi sumber belajar. Adapun manfaat media dalam pembelajaran adalah memperlancar interaksi guru dan siswa, dengan maksud untuk membantu siswa belajar secara optimal.

d. Kepemimpinan yang aktif dari guru

Kepemimpinan guru merupakan perilaku kepemimpinan yang ditampilkan guru dalam rangka mempengaruhi perilaku siswanya agar termotivasi untuk belajar secara kontinu. Guru sebagai pemimpin memiliki tugas menumbuhkan semangat siswanya untuk selalu aktif dalam pembelajaran.

Guru sebagai pendidik dan pengajar Kualitas kerja guru sebagai pendidik dan pengajar meliputi, mendidik, mengajar, melatih, menilai dan mengevaluasi. Kegiatan ini merupakan inti dari pelaksanaan tugas yang diemban guru di sekolah, kinerja guru yang baik dapat dilihat dari sejauh mana kemampuan guru itu merencanakan, melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran di kelas. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan terlihat dari kemampuan melaksanakan kegiatan tersebut. Ditambah dengan kemampuan memahami materi dan menguasai berbagai metode pembelajaran serta Guru sebagai administrator Seorang guru harus berperan dan melaksanakan semua administrasi sekolah yang berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran.⁴⁰

4. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Guru

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

a. Motivasi kinerja guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga

⁴⁰ Rohman Hendri, 'Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru', *Madinasika*, 1.2 (2020), 92–102 <<https://ejurnalunma.ac.id/index.php/madinasika>>.

memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

Adapun cara guru dapat dikatakan guru yang memiliki kompetensi profesional adalah selalu berusaha meningkatkan ilmu yang dimiliki baik ilmu terkait materi pelajaran maupun ilmu tentang bagaimana menjadi guru yang baik dengan banyak membaca, mengikuti pelatihan, berdiskusi dengan rekan.

b. Etos kinerja guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda.

Karakteristik seseorang memiliki etos kinerja guru maka akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. Rasa tanggung jawab harus dimiliki oleh siapa saja, bukan hanya pada lingkup kerjaan. Mereka akan selalu memprioritaskan pekerjaan yang mereka ambil agar dapat menyelesaikannya.

c. Lingkungan kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi lingkungan social psikologis dan lingkungan fisik. Lingkungan sekolah adalah faktor yang berpengaruh terhadap pendidikan atau berbagai lingkungan tempat berlangsungnya proses pendidikan. Adapun indikator

lingkungan kinerja guru adalah kurikulum, relasi guru dengan siswa, relasi siswa dengan siswa, pelajaran dan waktu sekolah serta fasilitas sekolah.⁴¹

d. Tugas dan tanggung jawab guru

Tanggung jawab moral, tanggung jawab dan proses pembelajaran disekolah, tanggung jawab guru dibidang kemasyarakatan, tanggung jawab guru dibidang keilmuan dan optimalisasi kelompok kerja guru.⁴² Tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

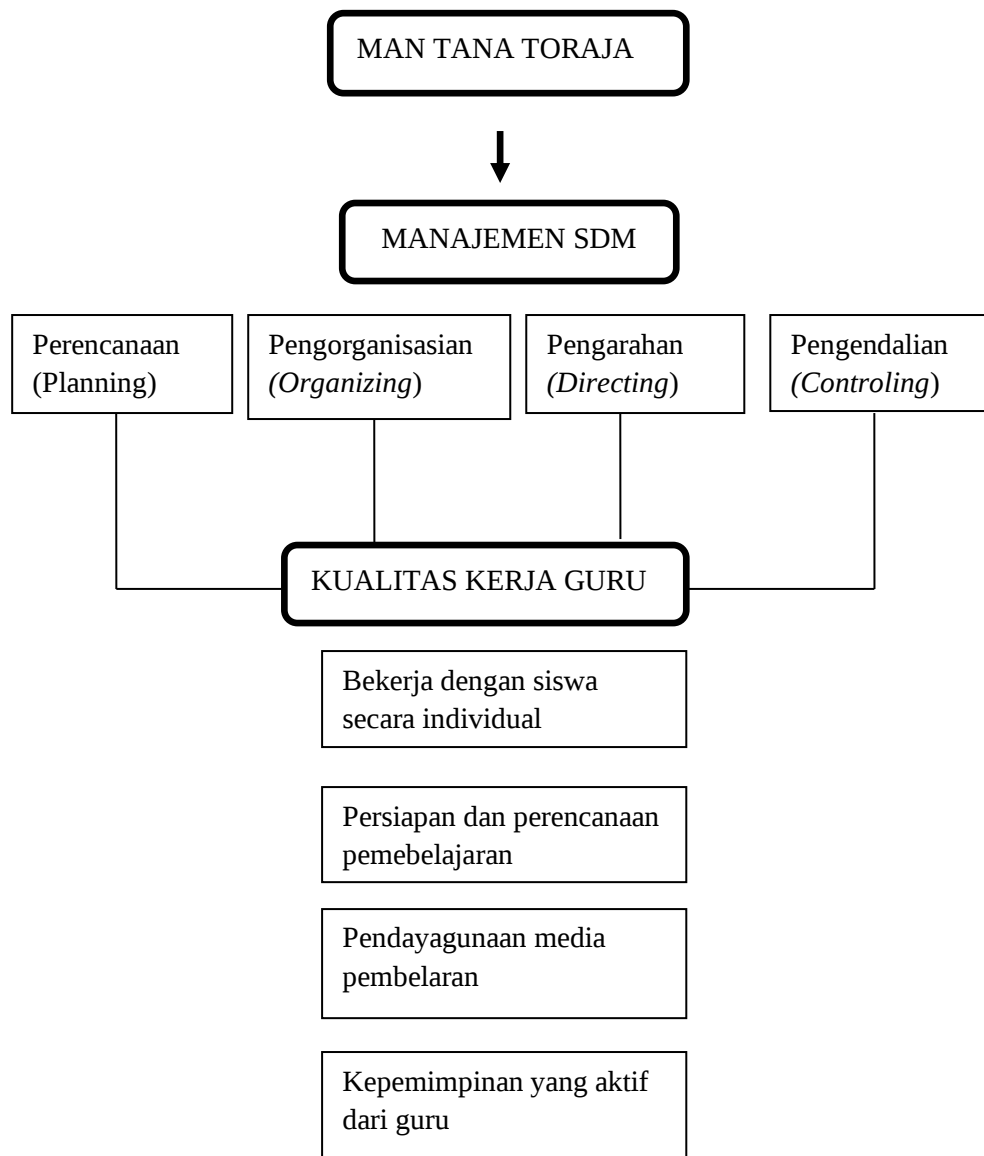
Adapun peran guru dalam proses pembelajaran adalah sebagai motivator dimana sebagai motivator itu guru diharapkan mampu memberikan dorongan mental dan moral kepada anak didik agar kedepannya mereka selalu memiliki semangat dan tujuan dalam belajar, administator dan evaluator.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang digambarkan dalam penelitian ini merupakan dasar penelitian yang akan dilaksanakan, agar dapat digunakan untuk mengarahkan penyelesaian penelitian. Dalam kerangka pikir ini menunjukkan bahwa dengan menganalisis manajemen sumber daya manusia di MAN Tana Toraja, peneliti dapat mengetahui kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja.

⁴¹ H Hasbi and others, 'Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Soppeng', *Bata Ilyas Educational*, 1.1 (2021), 1–7 <<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/89>>.

⁴² Tutik Yuliani, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sma Negeri Di Balikpapan', *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Akuntansi Dan Keuangan*, 23.5 (2016), 270–80.



Gambar 1.1 Kerangka pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan format desain deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mengungkap makna yang ada dibalik fenomena realitas sosial tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Relevansinya pada Kualitas Kerja Guru di MAN Tana Toraja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi dan deskriptif. Pendekatan fenomenologi digunakan untuk memahami fenomena fenomena yang berkaitan dengan realitas, situasi, dan kondisi manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja. Pendekatan deskriptif digunakan untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta dari peningkatan kualitas kerja guru serta manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja.

B. Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja, Fokus utama tersebut dijabarkan kedalam beberapa sub fokus penelitian, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Fokus Penelitian

No	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus
1.	Manajemen sumber daya manusia di MAN Tana Toraja	1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Pengarahan 4. Pengendalian

2. Kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja	1. Bekerja dengan siswa secara individual 2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran 3. Pendayagunaan media pembelajaran 4. Kepemimpinan yang aktif dari guru
3. Faktor penghambat dan pendukung	1. Faktor internal (kekuatan dan kelemahan) 2. Faktor eksternal (peluang dan ancaman)

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja di Kabupaten Tana Toraja, sulawesi selatan. Pemilihan lokasi penelitian ini atas pertimbangan bahwa lokasi penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian serta sangat relevan dalam mengungkap permasalahan kualitas kerja guru.

D. Defenisi Istilah

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.
2. Kualitas kerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Adapun standar kualitas kerja guru menurut kusmianto yaitu 1) bekerja dengan siswa secara individual 2) persiapan dan perencanaan

pembelajaran 3) pendayagunaan media pembelajaran 4) kepemimpinan yang aktif dari guru.

E. Instrumen Penelitian

Memperhatikan jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif maka dari itu instrumen kuncinya adalah peneliti sendiri. Selanjutnya peneliti mengembangkan instrumen sebagai instrumen penelitian ini, yaitu: 1) Pedoman Wawancara; 2) Pedoman observasi/catatan lapangan; dan 3) Format Dokumentasi. Instrumen penelitian ini dapat dilihat pada lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari proposal penelitian ini.

F. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Teknik wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi deskriptif yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru berbasis teknologi digital di MAN Tana Toraja. Hasil wawancara berupa data kualitatif yang kemudian diolah menggunakan alat analisis menjadi informasi deskriptif. Responden yang dilibatkan terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan beberapa guru (5) di MAN Tana Toraja.

2. Teknik observasi

Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung untuk memperoleh pengamatan langsung untuk mendapatkan data primer dan fakta yang terdapat di lokasi penelitian tentang supervisi pendidikan yang berkontribusi terhadap

meningkatkan profesionalisme guru di MAN Tana Toraja . Dalam melakukan observasi ini, peneliti melakukan observasi dengan perlengkapan seadanya yang di perlukan peneliti. Pengumpulan data melalui studi pustaka dilakukan untuk mendapatkan data tentang manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja.

3. Teknik dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan bukti-bukti dalam keterangan. Metode dokumentasi digunakan maupun dokumen yang berbentuk gambarnya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil data berupa catatan, transkrip, buku dan sebagainya. Hal ini dilakukan meyakinkan akan kebenaran objek penelitian.

G. Pemeriksaan Keabsahan Data

Keabsahan data yang dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah, sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik yaitu:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber dilakukan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber yang berbeda.

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yang berbeda untuk memverifikasi hasil pengumpulan data yaitu bisa berupa observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi.

H. Teknik analisis data

Tahap analisis data memegang peranan penting dalam riset kualitatif, yaitu sebagai faktor utama penilaian kualitas riset. Artinya kemampuan periset memberi makna kepada data merupakan kunci apakah data yang diperolehnya memenuhi unsur realibilitas dan validitas data kualitatif terletak pada diri peneliti sebagai instrumen riset.

Dalam penelitian deskriptif ini, metode analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Hubermendalam buku tersebut dijelaskan bahwa anilisis data meliputi tiga alur kegiatan yaitu:

1. Reduksi data, merupakan proses pemilihan data, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan dan verifikasi data.
2. Penyajian data, dalam penyajian data ini seluruh data dilapangan yang berupa hasil

Wawancara dan dokumentasi akan dianalisis sesuai dengan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, sehingga dapat memunculkan deskripsi tentang persepsi masyarakat terhadap pengelolaan dana badan usaha milik desa.

Penarikan kesimpulan adalah kegiatan penggambaran secara utuh dari obyek yang diteliti. Berdasarkan penggabungan informasi yang telah disusun dalam suatu bentuk yang cocok dengan penyajian data melalui informasi tersebut, peneliti dapat memaparkan kesimpulan dari sudut pandang peneliti untuk lebih mempertegas penulisan skripsi ini.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat MAN Tana Toraja

Madrasah Aliyah Makale didirikan pada bulan Maret 1993 oleh beberapa tokoh muslim tana toraja yang membentuk tim perintis atau pendiri Madrasah Aliyah Makale antara lain :

1. Drs. H. Nurdin Baturante, M.Ag (Penasehat)
2. Drs. H. M. Said Toago, (Ketua)
3. Drs. Sampe Baralangi, M.Sc.(Sekretaris)
4. Dra. Nirwana Nurdin (Bendahara)
5. Drs. Mansur Amiruddin, (Anggota)
6. Drs. Mustari Pandang, h. (Anggota)
7. Muh. Ali, BA, (Anggota)
8. Drs. M. Arsyad Ali, (Anggota)
9. E. Syahrie Rante, BA,(Anggota)
10. Drs. Muh. Laga, (Anggota)
11. Drs. Yusuf SD,(Anggota)
12. Drs. Amirdan (Anggota) serta tokoh masyarakat lainnya.

Pada TP.1993/1994, Madrasah Aliyah Makale mulai menerima siswa baru sebanyak 30 orang dimana proses belajar mengajar menumpang pada Gedung Madrasah Tsanawiyah Negeri Rantepao di Makale dengan status Terdaftar dan berafiliasi ke MAN Palopo. Dalam perjalanan selama kurang lebih 3 (tiga) tahun,

maka Madrasah Aliyah Makale dapat menamatkan siswa angkatan pertama pada tahun pelajaran 1996/1997.

Perkembangannya yang cukup pesat pada Tahun 1998/1999 Madrasah Aliyah Makale dengan status diakui dapat menyelenggarakan ujian sendiri dibawa pimpinan Drs. Syamsuddin sebagai Kepala Madrasah Aliyah *definitive* yang pertama (periode 1996.s/d 2005). Atas kerja sama yang baik antara tokoh masyarakat dan pengolah Madrasah Aliyah Makale, maka berdasarkan SK Menteri Agama No. 558 tanggal 30 Desember 2003 Status Madrasah Aliyah swasta berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri Makale dan tahun 2015 berubah nama menjadi Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja.

Kepemimpinan di Madrasah Aliyah Makale telah berlangsung mulai Drs. M. Said Toago (1994 s/d 1995), Drs. Bumbun Pakata (1995 s/d 1996) , Drs. Syamsuddin (Desember 1996 s/d Mare 2005) Drs. H. Staddal (Maret 2005 s/d September 2005), Drs. Suardi , M.Pd, (September 2005 s/d 25 September 2012), Dra. Nirwana Nurdin (Pelaksana Tugas Kepala MAN dari September 2012 s/d Januari 2013) dilanjutkan oleh Drs. Sampe Baralangi, M.Sc yang dilantik di kanwil kemenag sulawesi selatan pada tanggal 11 Januari 2013.¹

b. Visi dan Misi MAN Tana Toraja

Visi

Terwujudnya MAN Tana Toraja yang berkualitas, berbudaya islami, dan kompetitif di era globalisasi.

Misi

¹ Tata Usaha MAN Tana Toraja

1. Meningkatkan Kualitas Lulusan
2. Meningkatkan Kualitas Proses dan Kegiatan Belajar Mengajar
3. Meningkatkan Partisipasi Seluruh *Stakeholders*
4. Meningkatkan Pelayanan dan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga
5. Kependidikan Meningkatkan Sarana dan Prasarana.²

c. Keadaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Guru atau pendidik merupakan salah satu komponen pendidikan yang wajib dimiliki dalam dunia pendidikan. Dalam hal ini guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan pendidikan, karena dalam kegiatannya guru merupakan pengelola proses belajar mengajar di kelas. Guru sering kali diartikan sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan berupaya mengembangkan potensi seluruh peserta didik (fitrah), baik potensi kognitif, potensi produktif, maupun potensi psikomotorik.

Adapun dibawah ini terdapat tabel yang menjelaskan tentang jumlah keadaan dari guru MAN Tana Toraja sebagai berikut:

Tabel 2.1 Jumlah Guru MAN Tana Toraja

Status kepegawaian	
PNS	18
PPPK	9
Honorar	17
Jumlah	44

Sumber: Tata Usaha MAN Tana Toraja

² Tata Usaha MAN Tana Toraja

d. Keadaan sarana dan prasarana

Salah satu faktor yang menunjang keberhasilan suatu sekolah adalah ketersediaan sarana dan prasarana karena berperan penting dalam proses pembelajaran dan seluruh aktivitas siswa. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah seluruh fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran dan seluruh kegiatan siswa dalam upaya menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Adapun sarana dan prasarana di MAN Tana Toraja yaitu:

Tabel 3.1 Sarana dan Prasarana di MAN Tana Toraja

No	Nama	Kondisi		Jumlah
		Baik	Rusak ingan	
1.	Gedung	3	2	5
2.	Ruang Kepala	1	-	1
3.	Ruang Kantor	1	-	1
4.	Ruang Guru	1	-	1
5.	Ruang Belajar	11	-	11
6.	Ruang Perpustakaan	1	-	1
7.	Ruang Lab. IPA	1	-	1
8.	Ruang Lab. TIK	1	-	1
9.	Mushollah	1	-	1
10.	Toilet Guru/Siswa	8	-	8
11.	UKS	1	-	1

Ruang Osis, PMR,				
12.	Pramuka	1	-	1
13.	Ruang BK	1	-	1

Sumber: Tata Usaha MAN Tana Toraja

e. Keadaan peserta didik

Peserta didik merupakan orang atau anak yang sedang menuntut ilmu pengetahuan yang berusaha untuk mengembangkan diri dalam sebuah jenjang pendidikan baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal.

Tabel 4.1 Jumlah Peserta Didik

No	Tingkat/kelas	L	P	Jumlah
1	X	33	50	83
2	XI	34	57	91
3	XII	28	54	82
	Total	95	161	256

Sumber: Tata Usaha MAN Tana Toraja

B. Deskripsi Data

a. Kualitas Kerja Guru

Kualitas kerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Adapun standar kualitas kerja guru menurut kusmianto yaitu 1) bekerja dengan siswa secara individual 2) persiapan dan perencanaan pembelajaran 3) pendayagunaan media pembelajaran 4) kepemimpinan yang aktif dari guru.

1. Bekerja dengan siswa secara individual

Bekerja dengan siswa secara individual adalah pendekatan yang penting dalam pendidikan. Hal ini mungkin guru untuk memahami karakteristik dan kebutuhan masing masing siswa, memberikan bantuan dan dukungan yang lebih spesifik, serta menilai kemajuan belajar siswa dengan lebih akurat.

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan perangkat digital yang digunakan ketika memberikan pembelajaran, mengungkapkan bahwa:

“Perangkat digital yang biasanya saya gunakan dalam memberikan pembelajaran seperti LCD, *smartphone*, *smart tv* dan laptop. Perangkat digital ini dapat mempermudah siswa”.³

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Proses pembelajaran digunakan beberapa perangkat digital seperti *smart TV*, *smartphone*, dan aipad”.⁴

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Perangkat digital seperti televisi (*smart tv*), laptop, LCD dan *handphone* siswa”.⁵

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

³ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁴ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁵ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

“Dalam memberikan pembelajaran terdapat berbagai perangkat digital yang biasanya digunakan seperti LCD, *handphone*, laptop dan *smart TV*”.⁶

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Terkait pembelajaran melalui perangkat digital saya berikan perangkat seperti *handphone*, *smart tv*, LCD, Laptop agar proses bisa berjalan dengan baik”.⁷

Hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina, terkait dengan pedoman atau petunjuk penggunaan teknologi kepada siswa mengungkapkan bahwa:

“Yah, karena tercatat dalam perangkat pembelajaran bahwa langkah-langkah pembelajaran itu harus menggunakan IT, jadi dibagi waktunya pakai HP, mengirim materi lewat link, menerima materi dari *smart tv* dan HP”.⁸

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Yah, memberikan. Contohnya games, memberikan link cara memberikan tugas tersebut”.⁹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Menggunakan media lain untuk praktik misalnya siswa dapat menggunakan media lain, seperti diskusi, kuis singkat, dan latihan aplikasi, untuk praktik dan mendapatkan umpan balik selama petunjuk”.¹⁰

⁶ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁷ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁸ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁹ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁰ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Memberikan panduan jelas tentang penggunaan teknologi: guru dapat memberikan panduan kepada siswa tentang bagaimana mereka harus bekerja sama menggunakan teknologi. Contohnya mereka dapat menggunakan fitur kolaboratif dalam dokumen google atau ruangan obrolan di platfrom pembelajaran. Mungkin hal ini siswa saling menjelaskan satu sama lain, yang membantu mereka memahami materi lebih dalam”.¹¹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Memastikan bahwa siswa memahami cara menggunakan alat-alat teknologi yang dipilih. Hal ini mungkin memerlukan pelatihan awal, tetapi akan membantu siswa bekerja secara efektif dalam pembelajaran”.¹²

Hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan penghambat yang ditemui saat memberikan tugas kepada siswa, mengungkapkan bahwa:

“Penghambat yang ibu temui saat memberikan tugas kepada siswa yaitu siswa tidak punya data, sedangkan kita butuh dalam proses pembelajaran”.¹³

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Yang pertama itu android yang kurang memadai karena biasanya memori(penyimpanan) siswa itu tidak cukup (kebanyakan game) dan data yang tidak dimiliki siswa”.¹⁴

¹¹ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹² Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹³ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁴ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Keterbatasan akses dan kemampuan teknologi. Beberapa siswa mungkin tidak memiliki akses yang memadai ke perangkat atau koneksi internet yang stabil, sehingga sulit bagi mereka untuk mengikuti tugas dengan baik”.¹⁵

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Perbedaan dalam tingkat pemahaman siswa, hal ini dapat menjadi penghambat ketika memberikan tugas berbasis digital karena siswa dengan tingkat pemahaman yang lebih rendah mungkin mengalami instruksi atau materi yang diberikan”.¹⁶

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Penghambat yang saya temui saat memberikan tugas kepada siswa yaitu tidak mengerti apa yang mereka mau kerjakan, HP siswa yang *loading* (error) saat dalam proses pembelajaran”.¹⁷

Berdasarkan dari hasil wawancara beberapa guru di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa bekerja dengan siswa secara individual memungkinkan pendidik untuk menyesuaikan pendekatan pengajaran sesuai dengan kebutuhan, kecepatan, dan gaya belajar masing-masing siswa. Pendekatan ini dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan siswa secara lebih efektif dibandingkan dengan metode pengajaran kelompok. Menyusun rencana pembelajaran individual dilakukan seperti membuat jadwal dan strategi belajar

¹⁵ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁶ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁷ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

yang sesuai untuk masing-masing siswa dan menggunakan sumber daya dan alat bantu yang tepat untuk mendukung pembelajaran individual.

2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran

Persiapan dan perencanaan pembelajaran melibatkan langkah-langkah untuk merencanakan tujuan, materi, metode, dan evaluasi pembelajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran itu sendiri. Perencanaan dan persiapan pembelajaran yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Dengan merencanakan dengan baik, guru dapat memastikan bahwa materi pembelajaran disampaikan dengan jelas, metode pengajaran yang sesuai digunakan, dan evaluasi pembelajaran dapat mengukur pencapaian tujuan pembelajaran.

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan langkah-langkah yang dilakukan dalam menyiapkan dan merencanakan pembelajaran dengan bantuan teknologi, mengungkapkan bahwa:

“Mempersiapkan di malam hari sesuai judul materi yang akan diberikan kepada siswa sambil mengaktifkan siswa menggunakan IT yang ada difasilitas sekolah”.¹⁸

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Menyiapkan materinya PPT di laptop, persepsi dulu berupa materi selanjutnya dan setelah itu saya tanyakan kembali yang telah saya berikan materi kepada siswa”.¹⁹

¹⁸ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁹ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Memilih Teknologi dan Media Pembelajaran: Langkah berikutnya adalah memilih teknologi dan media pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Teknologi dan media pembelajaran dapat berupa perangkat lunak, aplikasi, video, audio, atau sumber daya digital lainnya. Pemilihan teknologi dan media pembelajaran harus didasarkan pada kebutuhan peserta didik dan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan”.²⁰

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Menyusun rencana evaluasi: Rencana evaluasi merupakan langkah penting dalam merencanakan pembelajaran. Guru perlu menyusun rencana evaluasi yang mencakup penilaian terhadap pemahaman peserta didik, kemajuan belajar, dan pencapaian tujuan pembelajaran. Evaluasi dapat dilakukan melalui tugas online, kuis, atau proyek digital. Rencana evaluasi ini akan membantu guru dalam mengevaluasi efektivitas pembelajaran dengan bantuan teknologi”.²¹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Saya juga bisa membuat perencanaan pembelajaran dengan kolaboratif, membuat perencanaan pembelajaran bisa dilakukan dengan mudah. Ada banyak template yang bisa digunakan, sehingga memudahkan pengajar untuk bisa membuat cepat dan memahami isinya. Salah satunya adalah dengan menggunakan template perencanaan pembelajaran yang ada di Canva. Para pengajar bisa menggunakannya dan berkolaborasi dengan para pengajar lainnya dengan langsung”.²²

²⁰ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

²¹ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

²² Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan cara memilih platform teknologi digital sesuai kebutuhan pembelajaran mengungkapkan bahwa:

“ cara ibu dalam memilih platform seperti kuis digunakan dalam proses pembelajaran, *youtube*, pembuatan link sendiri, serta siswa menjawab pertanyaan- pertanyaan kuis”²³

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja Sabrina mengungkapkan bahwa:

“Saya memilih platform teknologi digital sesuai kebutuhan pembelajaran dengan memiliki google form”.²⁴

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Perhatikan fitur-fitur platform, pastikan platform yang di pilih memiliki fitur-fitur yang sesuai dengan kebutuhan anda. Misalnya, apakah platform tersebut memiliki fitur pengembangan skill peserta didik atau fitur yang menciptakan lingkungan belajar yang meaningful dan tanpa batas”.²⁵

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Pemahaman kebutuhan pembelajaran karena memahami kebutuhan pembelajaran, apakah kita perlu membutuhkan platform yang interaktif, fleksibel atau mampu menyediakan konten pembelajaran yang beragam? Dengan memahami kebutuhan kita, akan lebih mudah memilih platform yang sesuai”.²⁶

²³ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

²⁴ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

²⁵ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

²⁶ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Saya memilih platfrom teknologi digital sesuai kebutuhan pembelajaran yaitu menyesuaikan dengan karakteristik siswa. Saat memilih platfrom perhatikan karakteristik siswa seperti kemampuan, pengalaman dan minat mereka. Pilihlah platfrom yang menarik bagi siswa dan sesuai dengan kebutuhan belajar mereka”.²⁷

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan pertimbangan kebutuhan dan minat siswa dengan platfrom teknologi digital yang akan digunakan dalam persiapan pembelajaran, mengungkapkan bahwa:

“Ibu sampaikan lewat grub wa bahwa materi nanti kita pakai alat digital ini siapkan peralatan misalnya *handphone* tidak lobet dan mempunyai data internet (kouta)”.²⁸

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Menempatkan link digrup siswa kemudian siswa tersebut mengerjakan pelajaran yang diberikan, memberikan pilihan pembelajaran secara lisan atau teknologi kebanyakan mereka memilih teknologi karena siswa merasa lebih mudah menggunakan teknologi”.²⁹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Merancang desain pembelajaran yang menarik dan bervariasi: Guru sebagai fasilitator penyelenggaraan kegiatan pembelajaran memiliki kebebasan untuk merancang desain pembelajaran yang akan diterapkan di ruang kelas masing-masing, baik dalam arti fisik maupun maya. Peran guru dalam

²⁷ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

²⁸ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

²⁹ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

mengembangkan kegiatan pembelajaran harus mampu merekayasa pengalaman belajar siswa yang menarik, bervariasi, berulang, dan meningkat”.³⁰

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Memahami teknologi yang akan digunakan: Guru perlu memahami teknologi yang akan digunakan dalam pembelajaran. Ini termasuk menguasai perangkat keras seperti komputer, tablet, dan perangkat cerdas, serta perangkat lunak atau aplikasi yang relevan untuk pendidikan”.³¹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Pilih perangkat keras yang sesuai: Guru perlu memilih perangkat keras yang sesuai dengan kebutuhan kelas dan tingkat sekolah dasar. Pemilihan perangkat keras yang tepat dapat membantu meningkatkan minat belajar siswa”.³²

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara beberapa guru di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa dalam menghadapi era digital, penggunaan teknologi dalam pembelajaran dapat memberikan dampak positif terhadap minat belajar siswa. Penggunaan teknologi diharapkan dapat membuat proses pembelajaran lebih menarik dan menghindari rasa jenuh atau monoton yang mungkin muncul dalam pembelajaran konvensional. Penting untuk diingat bahwa setiap siswa adalah individu unik dengan gaya belajar, minat, dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan inklusif.

³⁰ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

³¹ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

³² Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Namun, penting juga untuk tetap mempertimbangkan pentingnya interaksi sosial, aktivitas fisik, dan pengalaman langsung dalam pembelajaran. Pembelajaran berbasis teknologi haruslah seimbang dengan metode pembelajaran konvensional untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang holistik dan efektif.

3. Pendayagunaan Media Pembelajaran

Pendayagunaan media pembelajaran merupakan salah satu upaya yang dilakukan dalam proses belajar-mengajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Media pembelajaran dapat digunakan sebagai alat bantu yang dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian, serta kemampuan atau keterampilan siswa, sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar yang efektif.

Pendayagunaan media pembelajaran merujuk pada penggunaan berbagai jenis media, seperti audio, video, gambar, dan teknologi digital lainnya, untuk mendukung proses pembelajaran. Media pembelajaran dapat meningkatkan keterlibatan siswa, memfasilitasi pemahaman konsep yang kompleks, dan memungkinkan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan menarik.

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina, terkait cara mengintegrasikan media pembelajaran digital dalam media pembelajaran mengungkapkan bahwa:

“Yang pertama itu menyiapkan PPT dalam mengajar untuk ditampilkan di *smart tv* jika aktif pembelajaran, kedua membuat kuis dalam satu link untuk dikirim kesiswa sebagai penilaian diawal dan di akhir dalam proses pembelajaran”.³³

³³ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Ssabrina, mengungkapkan bahwa:

“Saya cenderung lagi lebih dipantau lagi karena biasa siswa cenderung lain dibuka di HP (membuka aplikasi lain misalnya *games*) sehingga harus fokus ke *smart tv* dan tidak menyentuh *handphone*”.³⁴

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Integrasikan dalam pembelajaran: Sisipkan konten digital ke dalam sesi pembelajaran. Misalnya, saya menambahkan tautan ke video pembelajaran dalam presentasi *powerpoint*, atau menyediakan akses ke modul interaktif dalam *platform* pembelajaran daring”.³⁵

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Saya identifikasi kebutuhan pembelajaran, tentukan tujuan pembelajaran dan identifikasi konsep atau topik yang memerlukan penggunaan media pembelajaran digital untuk pemahaman yang lebih baik”.³⁶

Wawancara guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Pilih platform atau alat yang tepat pilih platform atau alat digital yang sesuai dengan tujuan pembelajaran Anda. Contohnya, bisa menggunakan platform pembelajaran daring seperti Moodle, Google Classroom, atau Canvas, atau menggunakan alat pembuat konten seperti *microsoft powerpoint*”.³⁷

³⁴ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

³⁵ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

³⁶ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

³⁷ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait cara memastikan bahwa media pembelajaran berbasis digital digunakan memenuhi standar keamanan dan privasi data terutama saat berinteraksi dengan siswa secara online, mengungkapkan bahwa:

“Cara agar standar keamanan dan privasi data aman disitu hanya nama dan kelasnya itu saja, tidak terlalu mengakses data-data privasinya. Disini juga hanya pakai *google chrome* dan game jadi tidak terlalu sepenuhnya mengakses data-data pribadi dan privasi siswa”.³⁸

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Misalnya konsentrasi dalam belajar misalnya dihilangkan dulu semua beban pikirannya untuk menggunakan *headphone* karena banyak yang biasa fokus pada *game* diaplikasi android siswa, balas chat masuk, nonton-nonton flem sehingga menghambat melaksanakan pembelajaran. Jadi difokuskan suatu cara untuk konsentrasi memulai pelajaran dengan menggunakan IT”.³⁹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Pemilihan platform yang aman, pilihlah platform pembelajaran yang telah teruji keamanannya dan memiliki kebijakan privasi yang jelas. Pastikan platform tersebut memiliki fitur keamanan yang memadai, seperti pengaturan akses yang terbatas, perlindungan terhadap serangan siber, dan enkripsi data pengguna”.⁴⁰

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

³⁸ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

³⁹ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁴⁰ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

“Pengaturan privasi pastikan bahwa pengaturan privasi pada platform pembelajaran telah dikonfigurasi dengan benar. Periksa pengaturan yang berkaitan dengan privasi data siswa, seperti pengaturan visibilitas profil, pengaturan izin akses, dan pengaturan privasi lainnya”.⁴¹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Pemantauan aktivitas, lakukan pemantauan terhadap aktivitas yang terjadi di platform pembelajaran untuk mendeteksi dan mencegah adanya pelanggaran keamanan atau penyalahgunaan data. Pastikan ada mekanisme pelaporan yang mudah diakses bagi pengguna untuk melaporkan masalah keamanan atau privasi”.⁴²

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait cara meningkatkan keterampilan dalam merancang dan menyusun media pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam mendukung pembelajaran siswa, mengungkapkan bahwa:

“Mencari materi pembelajaran yang nantinya akan digunakan di *smar tv* untuk menyampaikan materi dalam belajar jadi cari materi yang menarik, simpel yang bisa sesuai jadwal waktu mengajar kita”.⁴³

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Memberikan game kepada siswa terkait pembelajaran yang sudah diajarkan berbentuk *bold* yang dibuat dari animasi-animasi ditata sedemikian rupa dengan soal yang saya bagikan”.⁴⁴

⁴¹ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁴² Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁴³ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁴⁴ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Saya menggunakan pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis proyek yang menghasilkan karya/projek/penugasan pada akhir pembelajaran dapat membantu siswa mengembangkan kemampuan dan keterampilan melakukan penelitian dan pengamatan yang akan bermanfaat bagi pengembangan kemampuan akademis mereka”.⁴⁵

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Penggunaan teknologi yang tepat gunakan teknologi yang tepat untuk meningkatkan keterlibatan siswa dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Contohnya, penggunaan simulasi komputer dapat memberikan pengalaman praktis yang sulit ditemui dalam pembelajaran tradisional”.⁴⁶

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Mengadakan variasi dalam kegiatan pembelajaran saya sebagai guru perlu mengadakan variasi dalam kegiatan pembelajaran untuk mengurangi kebosanan siswa dan memusatkan perhatian mereka pada pelajaran. Variasi ini dapat meliputi cara/gaya mengajar guru, penggunaan media dan alat pengajaran, serta pola interaksi dan kegiatan siswa”.⁴⁷

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara beberapa guru di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa menggunakan teknologi

⁴⁵ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁴⁶ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁴⁷ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Pembelajaran, memanfaatkan media sebagai salah satu cara meningkatkan motivasi belajar siswa. Melalui media, siswa bisa mendapatkan hal baru yang belum pernah mereka dapatkan sebelumnya peran teknologi pembelajaran dapat membantu dalam peningkatan hasil belajar peserta didik. Rencanakan pembelajaran dengan prinsip efisien, efektif, dan berorientasi pada siswa. Guru harus memastikan bahwa tujuan pembelajaran jelas dan program pengajaran memperhatikan siswa. Meningkatkan keterampilan menyampaikan informasi guru perlu memiliki kemampuan untuk memodifikasi informasi sehingga dapat diterima oleh siswa secara tepat dan menyeluruh. Hal ini merupakan aspek yang tidak mudah dan memerlukan keterampilan yang baik dalam menyampaikan informasi dalam proses pembelajaran.

4. Kepemimpinan yang aktif dari guru

Kepemimpinan aktif dari guru berbasis teknologi digital merupakan suatu pendekatan yang penting dalam menghadapi dinamika perubahan yang disruptif dewasa ini. Dalam konteks transformasi digital, kepemimpinan digital diperlukan dalam proses transformasi digital yang tengah digalakkan pemerintah untuk mengawal perubahan, pembuatan kebijakan, pemanfaatan teknologi, pengendalian, dan pengawasan. Selain itu, penting juga untuk memahami dan tahu tren teknologi terbaru, fungsi, dan manfaatnya, serta bisa mengoperasikan dan menggunakan teknologi secara maksimal.

Dalam konteks pendidikan, tantangan pendidikan di era ini adalah bagaimana mempersiapkan guru yang mampu memanfaatkan teknologi dan meningkatkan kemampuan serta skill yang dimiliki guru dalam menggunakan

peralatan teknologi terkini untuk mencapai tujuan pendidikan saat ini. Oleh karena itu, guru sebagai salah satu stakeholder dalam pendidikan perlu memiliki literasi digital yang kuat dalam kepemimpinan mereka. Dengan demikian, kepemimpinan aktif dari guru berbasis teknologi digital tidak hanya membutuhkan pemahaman akan teknologi, tetapi juga kemampuan untuk mengelola, memanfaatkan, dan mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan saat ini.

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan cara mempengaruhi peserta didik agar bermotivasi menggunakan platform digital dalam media pembelajaran, mengungkapkan bahwa:

“Harus memiliki semua HP, buku digital di perpustakaan harus dimiliki di *handphone*, biasanya HP siswa penuh penyimpanan memori karena game sehingga menghambat mendownload buku digital”.⁴⁸

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Melakukan desain di aplikasi canva untuk pembelajaran dengan animasi-animasi agar lebih menarik dalam melakukan proses belajar mengajar”.⁴⁹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Penggunaan media pembelajaran digital, seperti *ClassPoint*, dapat meningkatkan motivasi peserta didik. Media pembelajaran digital memfasilitasi peserta didik agar mampu belajar dengan lebih luas, lebih banyak, dan bervariasi. Hal ini dapat membuat materi pembelajaran lebih

⁴⁸ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁴⁹ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

bervariasi, tidak hanya dalam bentuk verbal, melainkan juga dalam bentuk teks, visual, audio, dan gerak”.⁵⁰

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Kreasi konten interaktif, buat konten pembelajaran yang menarik dan interaktif di platform digital: misalnya, kuis online, video pembelajaran, atau forum diskusi. Ini akan membuat pembelajaran lebih menarik dan memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi”.⁵¹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Berikan dukungan dan bimbingan, pastikan peserta didik merasa didukung dan terbimbing dalam menggunakan platform digital. Saya sediakan pelatihan atau tutorial jika diperlukan, dan saya berikan bimbingan saat mereka mengalami kesulitan”.⁵²

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan langkah yang dilakukan untuk mengevaluasi pemahaman siswa dalam pembelajaran berbasis digital, mengungkapkan bahwa:

“jika sudah dikasih kuis itu menekam aplikasi itu sendiri, mana siswa aktif mana yang tidak aktif (yang benar banyak), menggunakan excel (berapa nilai semester, nilai prakter dan lain-lain)”.⁵³

⁵⁰ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁵¹ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁵² Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁵³ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Langkah yang saya ambil untuk melakukan mengevaluasi pemahaman siswa dalam pembelajaran yaitu dalam bentuk tanyak jawab setelah itu saya masukkan nilai siswa kedalam aplikasi exsel untuk menghitungnya”.⁵⁴

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Saya menggunakan aplikasi *google form* dan kuis untuk meningkatkan efektivitas evaluasi pembelajaran dan meningkatkan kemampuan siswa dalam mengembangkan sistem evaluasi pembelajaran secara digital”.⁵⁵

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Mengukur tingkat pemahaman dan keyakinan siswa, saya biasanya lakukan evaluasi dengan cara mengukur tingkat pemahaman dan keyakinan siswa dalam menjawab soal. Contohnya, dengan menggunakan angket yang diberikan peneliti, siswa dapat diukur berdasarkan tingkat keyakinan mereka dalam menjawab soal”.⁵⁶

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Saya gunakan media evaluasi berbasis teknologi seperti tes online, tugas yang dikumpulkan melalui platfrom, menggunakan exsel dan *microsoft word*. Media-media ini dapat membantu guru dalam mengumpulkan dan menganalisis data respon siswa”.⁵⁷

⁵⁴ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁵⁵ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁵⁶ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁵⁷ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara beberapa guru di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan penggunaan media khususnya pada pembelajaran digital merupakan suatu sistem yang dapat memfasilitasi peserta didik agar mampu belajar dengan lebih luas, lebih banyak, dan bervariasi. Materi pembelajaran yang dipelajari lebih bervariasi, tidak hanya dalam bentuk verbal, melainkan lebih bervariasi seperti teks, visual, audio, dan gerak. Mengevaluasi pemahaman siswa dalam pembelajaran menggunakan alat digital seperti *microsoft word*, *microsoft excel*.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, mengorganisasikan, memimpin dan mengontrol sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, dan pemberhentian pekerja, pengembangan karyawan, kompensasi dan pengawasan kinerja. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan peranan adanya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga berfungsi secara efektif, produktif serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses dalam menentukan tujuan organisasi dan juga menyajikannya secara lebih jelas dengan berbagi strategi, taktik dan operasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan utama organisasi secara keseluruhan.

Perencanaan juga dapat dianggap sebagai proses pemilihan dan penetapan tujuan, strategi, metode, anggaran dan standar keberhasilan suatu kegiatan.

Sebagaimana berikut hasil wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait dengan cara yang dilakukan dalam perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru berbasis teknologi digital, mengungkapkan bahwa:

“Cara saya dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru berbasis teknologi digital yaitu dengan melakukan pembinaan”.⁵⁸

Wawancara dengan wakil kepala MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Pelatihan membuat aplikasi, pelatihan pembuatan pembelajaran canva. Bukan hanya ke guru saja tapi bagi siswa juga sudah memulai pelatihan tapi fokus ke jurnalistik tapi pengetahuannya itu aplikasi digital seperti canva bisa dimanfaatkan dalam proses pembelajaran”.⁵⁹

Selanjutnya berikut hasil wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja terkait ibu Rosmawati dengan langkah-langkah yang diambil untuk memastikan guru memiliki akses dan pemahaman yang memadai terhadap teknologi digital, mengungkapkan bahwa:

“Langkah yang saya ambil untuk memastikan guru memiliki akses dan pemahaman yang memadai terhadap teknologi digital adalah dipantau lewat administrasi pembelajaran serta melakukan bimbingan dan pelatihan”.⁶⁰

⁵⁸ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁵⁹ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁶⁰ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

Wawancara dengan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bawah:

“Monitoring pembelajaran media, media apa saja yang digunakan nanti dari monitoring (fokus pengetahuan) jadi dibagian humas jika ada guru pasti ditanya saya bagian ini dan sebagainya”.⁶¹

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa MAN Tana Toraja memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka, seperti dengan membuat pelatihan dan melakukan pembinaan. Guru diwajibkan untuk mengikuti pelatihan terkait pembuatan aplikasi berbasis android, pelatihan pembuatan media pembelajaran berbasis canva dan pembuatan konten vidio, serta melakukan pembinaan. Guru juga harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan era digital, seperti kemampuan teknologi, kemampuan belajar berbasis internet, kemampuan strategi masa depan kemampuan globalisasi dan kemampuan konseling.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah salah satu fungsi manajemen yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pengeorganisasian melibatkan proses penentuan struktur peran peran, pengelompokan aktivitas, pendelegasian wewenang, dan pengaturan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama dari pengorganisasian adalah mengintegrasikan semua sumber daya, termasuk manusia, modal finansial, mesin

⁶¹ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

dan waktu untuk mencapai rencana dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sebagaimana berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah di MAN Tana Toraja ibu Rosmawati, terkait langkah-langkah penempatan yang efektif terhadap guru sesuai dengan keahliannya, mengungkapkan bahwa:

“Yang efektif itu yang mendata sesuai dengan latar belakang pendidikannya, misalnya latar belakang pendidikan apa dan lain sebagainya”.⁶²

Wawancara dengan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Pemetaan yang kualifikasi pendidikan sebagainya, memperdayakan sesuai dengan kemampuannya, (yang terpenting saling mengajar/saling menguatkan)”.⁶³

Selanjutnya berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait dengan strategi khusus yang ibu lakukan ketika memberikan tugas kepada guru, mengungkapkan bahwa:

“Strategi khusus yang saya lakukan yaitu dalam rangka rapat tugas/dibagi-bagi dikasih tugas”.⁶⁴

Wawancara dengan wakil kepala sekolah MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Fokus pemetaan sesuai dengan kemampuannya, jika strategi khusus tidak juga (bilang wakil kepala madrasah bidang humas)”.⁶⁵

⁶² Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁶³ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁶⁴ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁶⁵ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa dalam strategi khusus yang dilakukan ketika memberikan tugas kepada para guru saat melakukan *forum* / rapat tugas untuk dibagi atau diberikan tugas kepada masing masing guru. Memberikan penilaian secara objektif saat memberikan penilaian, guru perlu memberikan penilaian secara objektif atau berdasarkan kemampuannya. Hal ini dapat membantu guru dalam menilai kemajuan guru dan menyesuaikan metode pengajaran yang sesuai. Langkah-langkah penempatan yang efektif terhadap guru sesuai dengan keahliannya itu disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya tidak sembarangan ditempatkan jika bukan sesuai dengan pendidikannya, ditempatkan sesuai dengan kemampuannya karena guru tidak akan bisa jika di suatu bidang yang mereka tidak paham atau bukan sesuai kemampuannya mereka para guru tidak bisa melakukan kinerjanya dengan baik dan yang paling utama itu adalah para guru menjaga keharmonisan, saling mengajarkan apa yang tidak diketahui antara guru yang satu dengan guru yang lainnya.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah proses menuntun atau membimbing, memberikan petunjuk dan instruksi kepada bawahan atau anggota organisasi ke arah yang tepat untuk mencapai visi, misi dan tujuan sebuah perusahaan. Fungsi pengarahan ini merupakan gabungan dari fungsi staffing (pengadaan tenaga kerja) dan leading (memimpin). Pengarahan dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan memberikan pengarahan yang baik, kepala sekolah dapat memastikan bahwa

karyawan di sekolah bekerja sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Pengarahan yang efektif juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil yang diinginkan.

Sebagaimana berikut hasil wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja ibu Rosmawati cara memfasilitasi kalaborasi antara guru dalam pengembangan dan berbagai sumber daya pembelajaran berbasis teknologi digital, mengungkapkan bahwa:

“Memfasilitasi ketika rapat kita liat ada rimpun yang sama, dikasih gabung di kalaborasi bersama, kemudian berbasis digitalnya misalnya matematika dengan fisika sehingga dalam mencari metode pembelajaran berbasis digital itu gampang dengan rumpun yang sama”.⁶⁶

Wawancara dengan wakil kepala sekolah MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Kalau sekarang dan kurikulum merdeka namanya P5P2RA (proyek penguatan profil belajar pancasila dan profil pelajar rahmatan lilaalamin dimana dalamnya itu ada kalaborasi guru didalam, itu salah satu kami gunakan. MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) kegiatan ini kalaborasi guru dapat ditingkatkan seperti adanya kermisasi, ada saling berbagi dan kegiatan-kegiatan dihumas harus berkalaborasi di madrasah”.⁶⁷

Selanjutnya berikut hasil wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait dengan cara memberikan pelatihan atau dukungan tambahan kepada guru dalam penggunaan teknologi digital, mengungkapkan bahwa:

“Yah, dikasih pelatihan seperti membuat aplikasi, metode pembelajaran”.⁶⁸

⁶⁶ Rosmawati , Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁶⁷ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁶⁸ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

Wawancara dengan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Pembuatan aplikasi berbasis android, pelatihan pembuatan media pembelajaran berbasis canva dan pembuatan konten vidio”.⁶⁹

Berikut wawancara dengan kepala sekolah MAN Tana Toraja terkait ibu Rosmawati dengan cara memotivasi guru untuk menggunakan teknologi digital dalam kegiatan pembelajaran, mengungkapkan bahwa:

“Mendukung semua kegiatan yang ada direncanakan oleh sekolah”.⁷⁰

Wawancara dengan wakil kepala MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Mengetahui perkembangan zaman sekarang harus disampaikan, hasil pemetaan evaluasi. Hasil pemetaan evaluasi itu kemudian kami tuntun kembali dengan bahasa motivasi pengaplikasian teknologi digital dalam pembelajaran”.⁷¹

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja diatas memberikan penjelasan bahwa salah satu cara untuk mendukung semua kegiatan adalah dengan memberikan dorongan moral kepada mereka yang terlibat dalam rencana tersebut. Dengan memberikan semangat dan motivasi, hingga dapat membantu orang lain untuk tetap fokus dan termotivasi dalam mencapai tujuan mereka. Selain itu, kita juga dapat memberikan dukungan praktis dengan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk

⁶⁹ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁷⁰ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁷¹ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

melaksanakan rencana. Misalnya, jika ada rencana untuk mengadakan acara, dapat membantu dengan menyediakan tempat, peralatan, atau bantuan logistik lainnya.

Selain dukungan moral dan praktis, juga dapat memberikan dukungan finansial jika diperlukan. Dalam beberapa kasus, rencana mungkin memerlukan dana tambahan untuk dijalankan dengan sukses. Dalam hal ini, dapat memberikan bantuan keuangan atau mencari sumber pendanaan lainnya untuk memastikan rencana dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, juga dapat memberikan dukungan dalam bentuk pengetahuan atau keterampilan. Jika memiliki keahlian atau pengetahuan yang relevan dengan rencana tersebut dapat berbagi pengetahuan kepada mereka yang membutuhkannya, ini akan membantu mereka untuk lebih siap dan terampil dalam melaksanakan rencana mereka. Adapun kolaborasi antar guru mendorong kolaborasi antar guru dalam penggunaan teknologi digital dapat meningkatkan motivasi dan keberhasilan implementasi. Buatlah kelompok kerja atau forum online di mana guru dapat berbagi pengalaman, ide, dan sumber daya terkait penggunaan teknologi digital.

Berikut wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja ibu Rosmawati, terkait dengan cara memberikan pengarahan dengan guru, mengungkapkan bahwa:

“Ketika dalam rapat ditemukan masalah, memberikan pengarahan supaya ada solusinya”.⁷²

Wawancara dengan wakil kepala MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

⁷² Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

“Pertama, secara formal dalam forum secara terbuka untuk hal-hal secara umum tapi kalau hal-hal sensitif harus dihadapan guru secara langsung. Kedua, melalui sosial media baik untuk siswa dan guru. Melalui *instagram*, *facebook*, *whatsapp* dan *tiktok*”.⁷³

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa dalam memberikan pengarahan dengan guru pastikan pesan yang ingin disampaikan kepada guru terstruktur dengan baik dan mudah dipahami. Hindari penggunaan bahasa yang ambigu atau teknis yang mungkin sulit dipahami oleh guru. Gunakan contoh nyata dan ilustrasi yang relevan untuk membantu menjelaskan konsep atau prosedur yang ingin disampaikan. Selain itu, perlu diadakannya rapat atau perkumpulan untuk memberikan pengarahan yang akan di sampaikan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

4. Pengendalian

Pengendalian (*control*) dalam konteks manajemen merujuk pada proses memastikan bahwa aktivitas-aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengendalian merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang mencakup pengawasan, evaluasi, dan pengaturan terhadap kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan menerapkan pengendalian yang tepat, manajer dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mengurangi risiko, dan memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

⁷³ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

Sebagaimana berikut hasil wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait cara memonitor dan mengevaluasi penggunaan teknologi digital oleh guru dalam pembelajaran, mengungkapkan bahwa:

“Dalam penggunaan aplikasi jadi jika kita liat, oh ternyata sudah bisa dalam penggunaan aplikasi dan diberikan penjelasan jika para guru sudah mengetahui dan saya melakukan observasi”.⁷⁴

Wawancara dengan wakil kepala sekolah MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Adanya saran, tanggapan dari guru terkait konten-konten dikomunikasikan kembali dengan wakil bidang akademik serta ide-ide dari para guru”.⁷⁵

Selanjutnya berikut hasil wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait dengan evaluasi kinerja guru dilakukan dalam konteks pemanfaatan teknologi digital, mengungkapkan bahwa:

“Bisa dikasih siswa misalnya variasi belajarnya dengan TI, model pembelajarannya siswa tertarik adanya game dan bisa menjawab soal dengan teknologi digital”.⁷⁶

Wawancara dengan wakil kepala MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Seperti akademik baik dalam prangkat ataupun proses pembelajaran secara langsung, modul ajar”.⁷⁷

⁷⁴ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁷⁵ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁷⁶ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁷⁷ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

Berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait dengan cara menggunakan hasil evaluasi kinerja untuk melakukan peningkatan kinerja dimasa yang akan datang, mengungkapkan bahwa:

“Identifikasi kekuatan dan kelemahan serta pemberian umpan balik”.⁷⁸

Wawancara dengan wakil kepala MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Melakukan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) itu sarana kegiatan/wadah untuk pengembangan dirinya tentang guru”.⁷⁹

Berikut hasil wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait faktor penghambat dalam pengendalian sumber daya manusia, mengungkapkan bahwa:

“Ketika guru itu tidak mau belajar dan tidak/kurang paham tentang teknologi digital”.⁸⁰

Wawancara dengan wakil kepala di MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Terkendala pada individu masing-masing karena kadang hasil evaluasi itu kita gunakan dalam rangka peningkatan namun nyatanya masih saja ada beberapa guru membawa perasaan (misalnya dinggap kurang). Padahal evaluasi ini diadakan untuk meningkatkan kembalikan kinerjanya”.⁸¹

⁷⁸ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁷⁹ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁸⁰ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

⁸¹ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa bentuk pengendalian dilakukan seperti supervisi kelas, yaitu kepala sekolah mengamati langsung proses pembelajaran di kelas. Pemeriksaan dokumen, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), catatan harian, dan administrasi kelas. Pertemuan rutin dengan guru untuk membahas kemajuan, kendala, dan rencana pengembangan. Pemberian umpan balik, saran, dan bimbingan untuk perbaikan kinerja guru. Pelatihan dan pengembangan kompetensi guru sesuai kebutuhan.

c. Faktor Penghambat dan Pendukung Manajemen Sumber Daya Manusia dan Relevansinya pada Kualitas Kerja Guru di MAN Tana Toraja

1. Kualitas Kerja Guru

a.) Bekerja dengan Siswa Secara Individual

Hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan faktor penghambat dalam bekerja dengan siswa berbasis digital mengungkapkan bahwa:

“Mati lampu (misalnya sudah disiapkan materi yang akan di berikan kepada siswa dan terkendala oleh mati lampu), jaringan *wifi* yang kadang eror jika dipakai dan tidak sampai dikelas saat ditempati untuk proses belajar mengajar serta siswa yang tidak punya data”.⁸²

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Faktor penghambat dalam bekerja dengan siswa secara individual yaitu android yang kurang memadai (penyimpanan penuh karena kebanyakan game), data siswa yang tidak ada saat proses pembelajaran”.⁸³

⁸² Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁸³ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Faktor penghambatnya yaitu terhadap sehatan siswa seperti mata yang rabun jauh atau sakit mata jika kelamaan menggunakan perangkat digital kadang tidak memperhatikan materi yang diberikan saat proses belajar dan mengajar”.⁸⁴

Wawancara dengan dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Kurangnya keterampilan digital. Siswa yang kurang terbiasa teknologi dan kurang memiliki keterampilan digital mungkin mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan pembelajaran. Mereka mungkin kesulitan menggunakan platfrom pembelajaran digital serta mengakses materi pembelajaran”.⁸⁵

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Kurangnya interaksi sosial. Pembelajaran berbasis digital dapat mengurangi interaksi sosial antara siswa dan guru, serta antar siswa satu dengan lainnya”.⁸⁶

Hasil wawancara guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan faktor pendukung dalam bekerja dengan siswa berbasis digital, mengungkapkan bahwa:

⁸⁴ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁸⁵ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁸⁶ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

“Sangat memudahkan, guru tidak terlalu capek menjelaskan karna yang banyak berperan saat proses mengajar itu adalah IT, siswa mudah mengerti, bisa dikirim lewat HP pembelajaran, materinya direvisi, dan tidak banayak bicara. Sangat bagus”.⁸⁷

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Faktor pendukung dalam bekerja dengan siswa berbasis digital yaitu antusias siswa dalam proses pembelajaran (memberikan siswa game saat memulai pembelajaran)”.⁸⁸

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Kemampuan untuk menyajikan materi berbasis kurikulum untuk siswa dan guru: Bahan ajar yang disajikan secara terstruktur dengan penyajian yang menarik dalam bentuk audio, vidio, dan halaman interaktif”.⁸⁹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Menurut saya faktor pendukungnya itu siswa dapat mudah mengerti pelajaran yang diberikan, mempercepat dan biasa siswa tidak lagi capek capek menulis”.⁹⁰

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Faktor pendukungnya yaitu pertama menambah informasi, kedua tingkat kemampuan belajar siswa, ketiga bisa memudahkan akses belajar dan terakhir banyak materi menarik”.⁹¹

⁸⁷ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁸⁸ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁸⁹ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁹⁰ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁹¹ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Berdasarkan dari hasil wawancara beberapa guru di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa beberapa dari perangkat digital siswa seperti *handphone* dan laptop masih terkendala untuk melakukan proses pembelajaran. Kondisi siswa yang belum terbiasa dengan pembelajaran berbasis digital dapat menjadi faktor penghambat dalam pembelajaran serta dari kesehatan fisik siswa.

faktor pendukung dalam bekerja dengan siswa berbasis digital sangat mempermudah proses belajar dan mengajar, materi yang diberikan mudah dipahami, fitur yang diberikan sangat memperhatikan siswa saat proses pembelajaran. Manfaat teknologi bisa meningkatkan kemampuan belajar siswa. Hal ini terjadi karena informasi yang ada di internet lebih update, sehingga para siswa bisa dengan mudah mengakses informasi-informasi baru yang diperlukan dibawa pengawasan guru.

b.) Persiapan dan Perencanaan Pembelajaran

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan faktor penghambat dalam persiapan perencanaan pembelajaran dalam teknologi digital, mengungkapkan bahwa:

“Yang pertama siswa tidak siap (lupa *charger handphone*, baterai hp habis), tidak memiliki *handphone*, ada sebagian siswa yang kurang tahu menggunakan hp karena sebagian besar pelosok, masih dituntun menggunakan untuk menggunakan hp dalam proses pembelajaran sehingga memperlambat untuk belajar yang telah disiapkan oleh guru”.⁹²

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

⁹² Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

“Ketidak siapan siswa saat pembelajaran akan dimulai, banyak alasan siswa sehingga memperlambat proses pembelajaran”.⁹³

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Tantangan dalam mengelola pembelajaran online: Jika pembelajaran dilakukan secara online, guru perlu menghadapi tantangan dalam mengelola pembelajaran online, seperti mengelola interaksi antara guru dan siswa, memberikan umpan balik secara efektif, dan memastikan partisipasi aktif dari siswa”.⁹⁴

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Keterbatasan akses dan infrastruktur: Faktor penghambat lainnya adalah keterbatasan akses dan infrastruktur yang diperlukan untuk menggunakan teknologi digital dalam pembelajaran. Jika sekolah tidak memiliki akses yang memadai ke perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan, atau jika koneksi internet tidak stabil, maka persiapan perencanaan pembelajaran dalam teknologi digital dapat terhambat”.⁹⁵

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Gangguan digital dan kurangnya fokus: siswa sering kali terganggu oleh media sosial, permainan, atau konten digital lainnya saat belajar, yang dapat mengganggu konsentrasi dan fokus mereka dalam proses pembelajaran”.⁹⁶

⁹³ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁹⁴ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁹⁵ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁹⁶ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina, terkait dengan faktor pendukung dalam persiapan perencanaan pembelajaran dalam teknologi digital, mengungkapkan bahwa:

“Adanya dukungan dari kepala sekolah untuk medikan fasilitas sekolah, minat siswa yang mendukung sehingga kita bisa menggunakan media alat digital”.⁹⁷

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Siswa memberikan semangat kepada siswa berupa *ice breaking* agar semangat siswa bisa lebih baik”.⁹⁸

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Sarana dan fasilitas pendukung: Perencanaan pembelajaran juga perlu memperhatikan sarana dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran. Melalui perencanaan yang matang, sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan dapat teridentifikasi dengan baik dan dapat dikelola dengan efektif untuk mendukung terjadinya proses pembelajaran yang lebih efektif”.⁹⁹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Faktor pendukungnya yaitu partisipasi aktif peserta didik pembelajaran digital harus mengedepankan partisipasi aktif peserta didik dalam proses pembelajaran mereka sendiri, baik melalui permainan edukatif maupun simulasi virtual. Hal ini memungkinkan pengembangan konten yang lebih interaktif dan meningkatkan kesadaran peserta didik”.¹⁰⁰

⁹⁷ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁹⁸ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

⁹⁹ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁰⁰ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Perencanaan pembelajaran digital memerlukan kerja sama banyak pihak, termasuk pengajar, peserta didik, dan orang tua. Hal ini memungkinkan pengembangan konten yang lebih holistik dan efektif”.¹⁰¹

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara beberapa guru di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa konteks perencanaan pembelajaran, faktor penghambat dapat terjadi keterbatasan akses ke perangkat dan koneksi internet, serta kurangnya keterampilan dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam pembelajaran. Faktor ini dapat menghambat persiapan perencanaan pembelajaran yang efektif dalam teknologi digital. Permasalahan yang di alami guru pada saat pembelajaran daring yaitu lemahnya penguasaan IT dan terbatasnya akses pengawasan terhadap peserta didik, dari peserta didik yaitu kurangnya motivasi, Gangguan Digital (*Digital Distractions*): Ketersediaan gadget, media sosial, dan berbagai aplikasi dapat menjadi sumber gangguan bagi siswa. Fokus belajar dapat terganggu oleh notifikasi, pesan, atau konten digital lainnya.

Pembelajaran harus mengedepankan partisipasi aktif peserta didik dalam proses pembelajaran mereka sendiri, baik melalui permainan edukatif maupun simulasi virtual, dimana platform Pembelajaran digital berpotensi untuk membantu mencapai tujuan ini. Sarana dan fasilitas pendukung perencanaan pembelajaran juga perlu memperhatikan sarana dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran.

¹⁰¹ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

c) Pendayagunaan Media Pembelajaran

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan faktor penghambat pendayagunaan media pembelajaran dalam teknologi digital, mengungkapkan bahwa:

“Guru biasanya ada materi yang tidak ada istilah-istilah yang mungkin siswa sulit untuk menerimanya jadi harus dicarikan terkadang membutuhkan waktu lama untuk dicarikan materi tersebut sehingga siswa dapat mengingat materi itu dengan mudah atau istilah dalam materi yang kurang paham karena kebanyakan dari pelosok sehingga kurang paham”.¹⁰²

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Saya menggunakan akun atau perangkat pembelajaran yang berbasis gratis dan tidak sepenuhnya diakses dengan berbayar”.¹⁰³

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Keterbatasan fasilitas IT di sekolah, seperti arus listrik yang tidak normal dapat menjadi hambatan dalam menggunakan media pembelajaran”.¹⁰⁴

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Pendayagunaan media pembelajaran dalam teknologi digital juga dapat terhambat oleh kondisi lingkungan mengajar, seperti adanya keterbatasan listrik yang dapat menghambat penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi digital”.¹⁰⁵

¹⁰² Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁰³ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁰⁴ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁰⁵ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Keterbatasan fasilitas sekolah (masih kurang perlu ditambahkan lagi), fasilitas sekolah seperti media elektronik yang terbatas, seperti LCD dapat menjadi hambatan dalam menggunakan media pembelajaran”.¹⁰⁶

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait dengan faktor pendukung pendayagunaan media pembelajaran dalam teknologi digital, mengungkapkan bahwa:

“Adanya fasilitas dikelas yang berkaitan pembelajaran sehingga mendukung proses pembelajaran dengan lancar”.¹⁰⁷

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Siswa sangat antusias yang materi pembelajaran yang diberikan misalnya di canva banyak animasi-animasi yang bergerak dapat merangsang keaktifan siswa dalam pembelajaran”.¹⁰⁸

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Penggunaan multimedia interaktif, multimedia interaktif dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran dengan menggunakan berbagai media seperti teks, gambar, suara, animasi, dan video secara terpadu dan sinergis”.¹⁰⁹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

¹⁰⁶ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁰⁷ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁰⁸ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹⁰⁹ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

“Interaktif dan menarik, media pembelajaran berbasis teknologi memungkinkan guru untuk menciptakan pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik, serta memudahkan guru dalam memperjelas pesan atau informasi yang ingin disampaikan sehingga pemahaman siswa terhadap suatu pembelajaran bisa meningkatkan”.¹¹⁰

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Sarana pendukung bagi siswa dan pendidik teknologi digital merupakan sarana pendukung bagi siswa dan pendidik untuk mencari informasi yang lebih luas, selain menggunakan sumber dari buku dan media cetak. Hal ini memudahkan proses pembelajaran dengan adanya teknologi dalam pendidikan”.¹¹¹

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara beberapa guru di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa pendayagunaan media pembelajaran dalam teknologi digital dapat terhambat oleh beberapa faktor salah satu faktor penghambatnya adalah kurangnya sarana dan prasarana belajar yang baik dan memadai.

Faktor pendukung dalam media pembelajaran teknologi digital memungkinkan siswa dan pendidik untuk mencari informasi yang lebih luas, selain menggunakan sumber dari buku dan media cetak. Informasi yang ada di internet lebih update sehingga para siswa bisa dengan mudah mengakses informasi-informasi baru yang diperlukan, di bawah pengawasan guru.

d) Kepemimpinan yang Aktif dari Guru

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina, terkait faktor penghambat kepemimpinan yang aktif dari guru dalam teknologi digital mengungkapkan bahwa:

¹¹⁰ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹¹¹ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

“Siswa kurang fokus dalam memperhatikan pembelajaran (cenderung fokus ke HP mereka masing-masing) atau puran-pura liat hp tapi lain yang dibuka/dilihat”.¹¹²

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Kurangnya dukungan dan pelatihan, kurangnya dukungan dan pelatihan yang memadai dari pihak sekolah atau lembaga pendidikan juga dapat menjadi faktor penghambat. Guru yang tidak mendapatkan dukungan dan pelatihan yang cukup mungkin merasa tidak termotivasi atau tidak yakin dalam menggunakan teknologi digital”.¹¹³

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Biasanya guru mungkin masih kurang memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai dalam menggunakan teknologi digital. Hal ini bisa menjadi hambatan utama karena mereka mungkin merasa tidak nyaman atau tidak percaya diri untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran mereka”.¹¹⁴

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

“Kurangnya dukungan dan pelatihan yang memadai dari pihak sekolah atau lembaga pendidikan juga dapat menjadi faktor penghambat. Guru yang tidak mendapatkan dukungan dan pelatihan yang cukup mungkin merasa tidak termotivasi atau tidak yakin dalam menggunakan teknologi digital”.¹¹⁵

¹¹² Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹¹³ Sabrina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹¹⁴ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹¹⁵ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Fasilitas yang masih cukup kurang IT di sekolah, guru menghadapi kendala karena fasilitas IT yang tersedia di sekolah tidak memadai, seperti arus listrik yang tidak normal dan keterbatasan internet”.¹¹⁶

Berikut hasil wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Marlina terkait faktor pendukung kepemimpinan yang aktif dari guru dalam teknologi digital, mengungkapkan bahwa:

“Di lihat dari pemahaman siswa mengerti atau tidak yang materi diberikan, apakah selama ini di pelajari atau tidak”.¹¹⁷

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Sabrina, mengungkapkan bahwa:

“Memberikan contoh kepada siswa pribadi tidak baik menjadi baik karena seorang guru itu merupakan contoh untuk bagi peserta didik”.

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja ibu Dahlia, mengungkapkan bahwa:

“Guru yang menjadi pemimpin dalam teknologi digital harus memiliki kemampuan untuk memotivasi rekan-rekan guru dan siswa untuk menggunakan teknologi dalam pembelajaran. Mereka perlu mengkomunikasikan manfaat dan nilai tambah dari penggunaan teknologi digital dengan jelas dan meyakinkan”.¹¹⁸

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Alyas, mengungkapkan bahwa:

¹¹⁶ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹¹⁷ Marlina, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹¹⁸ Alyas, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

“Kita sebagai guru dalam teknologi digital harus memiliki kesadaran yang kuat akan isu-isu etika dan keamanan dalam penggunaan teknologi dalam pendidikan. Mereka perlu memastikan bahwa penggunaan teknologi dilakukan dengan memperhatikan privasi dan keamanan data siswa”.¹¹⁹

Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja bapak Saefullah, mengungkapkan bahwa:

“Peran internet dapat menjadi faktor pendukung terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif dan efisien, dalam era reformasi ilmu pengetahuan dan teknologi, perbaikan kegiatan belajar dan mengajar harus diupayakan secara maksimal agar mutu pendidikan meningkat”.¹²⁰

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara beberapa guru di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa akses cukup kurang dan infrastruktur, akses yang masih cukup kurang terhadap perangkat teknologi digital dan koneksi internet yang stabil dapat menjadi faktor penghambat kepemimpinan guru dalam teknologi digital, serta fasilitas yang cukup memadai.

Faktor-faktor pendukung kepemimpinan yang aktif dari guru dalam teknologi digital sangat penting dalam mempercepat adopsi dan penggunaan teknologi dalam konteks pendidikan. Keterampilan teknologi yang kuat, kemampuan untuk berinovasi, komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan, kemampuan berbagi pengetahuan, pendekatan kolaboratif, kemampuan memotivasi, dan kesadaran akan isu-etika dan keamanan merupakan faktor-faktor kunci yang dapat membantu guru menjadi pemimpin yang efektif dalam penggunaan teknologi digital di sekolah.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

¹¹⁹ Dahlia, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

¹²⁰ Saefullah, Guru MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 20 Mei 2024.

a. Perencanaan

Berikut hasil wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait dengan faktor penghambat dalam perencanaan sumber daya manusia, mengungkapkan bahwa:

“Ketika orang (guru) itu tidak mau di bimbing. Hanya pendapat mereka yang mau di dengar. Seolah-olah dia yang paling benar”.¹²¹

Wawancara dengan wakil kepala MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Kesadaran yang masih kurang, kurang pengetahui teknologi”.¹²²

Berikut hasil wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait dengan faktor pendukung dalam perencanaan sumber daya manusia, mengungkapkan bahwa:

“Adanya sarana dan prasarana serta kemauan guru itu mau berubah”.

Wawancara dengan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Kebijakan kepemimpinan direncanakan misalnya program apa, kesediaan sarana dan prasarana (jaringan wifi biasanya terkendala karena *loading*), pengendalian itu penting bagi kepala sekolah”.¹²³

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa faktor

¹²¹ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

¹²² Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

¹²³ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

penghambat dalam perencanaan sumber daya manusia di sekolah mencakup kurangnya kesadaran, kurangnya pengetahuan teknologi, ketika orang (guru tersebut tidak mau dibimbing), kurangnya dukungan dan komitmen dari pihak-pihak terkait.

Faktor pendukungnya yaitu ketersediaan sumber daya, memastikan ketersediaan sumber daya seperti dana, fasilitas, dan waktu yang diperlukan untuk mendukung perencanaan SDM. Tanpa sumber daya yang memadai, implementasi rencana tersebut bisa terhambat. Adapun dari diri kita pribadi sebagai guru harus melaksanakan aturan yang di berikan, mau berubah untuk kedepannya menjadi lebih baik, serta dukungan atau kebijakan dari atasan untuk memberikan hal-hal yang baik.

b. Pengorganisasian

Berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah di MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait dengan faktor penghambat dalam pengorganisasian sumber daya manusia, mengungkapkan bahwa:

“Faktor penghambat dalam pengorganisasian sumber daya manusia yaitu ketika tidak ada sumber daya manusia disitu yang cocok”.¹²⁴

Wawancara dengan wakil kepala sekolah MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Beban kerja dan tupoksi guru biasa tabrakan, misalnya susah mengatur penjadwalannya”.¹²⁵

¹²⁴ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

¹²⁵ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

Berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah di MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait dengan faktor pendukung dalam pengorganisasian sumber daya manusia, mengungkapkan bahwa:

“Faktor pendukung dalam pengorganisasian sumber daya manusia ketika ada sumber daya manusia yang mau dibagi, ada manusia/guru yang cocok disitu”.¹²⁶

Wawancara dengan wakil kepala sekolah MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Kualifikasi tambahan dalam hal ini memperdayakan mereka melalui pendidikan/diklat apa saja yang sudah di ikuti. Jadi jika sudah ada yang ikut konten kreator video pembelajaran berbasis digital, itu salah satu dasar kami melakukan kembali pengorganisasian kembali dimana letak posisinya/fungsinya nanti dimana mereka bisa memperdayakan”.¹²⁷

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa faktor penghambat dalam pengorganisasian sumber daya manusia biasa terjadi. Ini bisa mencakup kurangnya motivasi, ketidakmampuan untuk mengelola kelas dengan efektif, atau kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan kurikulum atau kebijakan pendidikan.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa sumber daya manusia yang cocok dalam sekolah harus memiliki kemampuan manajemen yang baik. Mereka harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang metode

¹²⁶ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

¹²⁷ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

pengajaran, kurikulum, dan penilaian. Selain itu, mereka juga harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan siswa, orang tua, dan staf sekolah lainnya.

c. Pengarahan

Berikut Berikut wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja ibu Rosmawati, terkait dengan faktor penghambat dalam pengarahan sumber daya manusia, mengungkapkan bahwa:

“Ketika guru tidak paham jika diberikan pengarahan”.¹²⁸

Wawancara dengan wakil kepala MAN Tana toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Manajemen waktu, konflik yang terjadi, sosial media itu tantangan masih berat”.¹²⁹

Berikut wawancara dengan kepala sekolah MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait dengan faktor pendukung dalam pengarahan sumber daya manusia, mengungkapkan bahwa:

“Ketika guru itu berbesar hati mau dibimbing serta dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang ada di MAN Tana Toraja”.¹³⁰

Wawancara dengan wakil kepala sekolah MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

¹²⁸ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

¹²⁹ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

¹³⁰ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

“Kebijakan-kebijakan pimpinan, kondisi sosial masyarakat yang ada disini, kemampuan ketatanan bahasa (karena kemarin-kemarin terkendala bahasa-bahasa lokal)”.¹³¹

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa faktor Kurangnya keterampilan dalam mengatur jadwal juga dapat menjadi penyebab kurangnya manajemen waktu, Beberapa orang mungkin tidak menyadari betapa berharganya waktu dan bagaimana penggunaannya yang efektif dapat membantu mereka mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.

Faktor pendukungnya yaitu adanya kemauan atau hati guru untuk mau di bimbing, akan terjadi proses pembelajaran sarta kinerja guru yang efektif dan efisien jika difasilitasi dengan baik. Kebijakan pemimpin itu sangat penting bagi guru agar kinerja guru dapat terlaksana dengan efektif serta dukungan bagi masyarakat.

d. Pengendalian

Berikut hasil wawancara dengan kepala MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait faktor penghambat dalam pengendalian sumber daya manusia, mengungkapkan bahwa:

“Ketika guru itu tidak mau belajar dan tidak/kurang paham tentang teknologi digital”.¹³²

¹³¹ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

¹³² Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

Wawancara dengan wakil kepala di MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Terkendala pada individu masing-masing karena kadang hasil evaluasi itu kita gunakan dalam rangka peningkatan namun nyatanya masih saja ada beberapa guru membawa perasaan (misalnya dinggap kurang). Padahal evaluasi ini diadakan untuk meningkatkan kembalinya kinerjanya”.¹³³

Berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah MAN Tana Toraja ibu Rosmawati terkait faktor pendukung dalam pengendalian sumber daya manusia, mengungkapkan bahwa:

“Dilengkapi sarana dan prasarana dan guru mau dibimbing ketika diberi penjelasan”.¹³⁴

Wawancara dengan wakil kepala sekolah MAN Tana Toraja bapak Munawwir, mengungkapkan bahwa:

“Tatanan sosial, pimpinan berkomunikasi pada rekan-rekan guru (baik memberikan arahan, motivasi)”.¹³⁵

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di MAN Tana Toraja di atas memberikan penjelasan bahwa faktor penghambat dalam pengendalian sumber daya manusia itu terkendala pada individu masing-masing karena kebanyakan guru tidak mau di bimbing serta tidak mau belajar karena menganggap bahwa dirinya sudah yang terbaik.

Faktor pendukungnya yang terpenting, pembimbingan harus menjadi pengalaman yang positif dan mendorong pertumbuhan dan perkembangan guru

¹³³ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

¹³⁴ Rosmawati, Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

¹³⁵ Munawwir, Wakil Kepala MAN Tana Toraja, Wawancara pada Tanggal 21 Mei 2024

dalam profesi mereka.antuan, bimbingan, dan motivasi dari rekan kerja, dalam pengembangan sumber daya manusia di sekolah, faktor pendukung lainnya adalah adanya bantuan, bimbingan, dan motivasi dari rekan kerja, seperti guru-guru dan staf sekolah lainnya.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja telah didapatkan mengenai hal tersebut. Peneliti akan membahas hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ditentukan.

a. Kualitas Kerja Guru

Membahas kinerja guru, dapat mengeksplorasi dalam mendukung pendidikan serta mengevaluasi tantangan dan manfaatnya bagi para pendidik. Dengan perkembangan teknologi, guru di madrasah aliyah negeri tana toraja dapat menggunakan berbagai platform digital untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran guru di MAN Tana Toraja perlu memiliki keterampilan untuk merencanakan penggunaan teknologi berbasis bukti di kelas, mereka juga harus mampu mendiagnosa dan mendorong proses belajar siswa dengan bantuan scaffolding adaptif. Pengelolaan kinerja guru di MAN Tana Toraja terdapat aplikasi-aplikasi seperti *goole form*, aplikasi *canva*, *youtube*, *whatsApp*, *quiziz*, *kahoot*, *mentimeter*, *SAC*, *E learning*, *microsoft exel*, *powerpoint* yang dapat membantu guru dalam mengelola kinerjanya. Penggunaan aplikasi ini dapat memberikan hasil penilaian yang lebih objektif dan membantu guru melihat hasil penilaian kinerjanya

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan menggunakan *microsoft excel*, hal ini membantu dalam pengumpulan data dan refleksi penggunaan teknologi digital berdasarkan data yang dikumpulkan sendiri tentang proses pembelajaran dan hasil belajar siswa di kelas. Kualitas pembelajaran yang ditingkatkan guru dapat menggunakan teknologi untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih interaktif dan menyenangkan. Ini bisa mencakup penggunaan simulasi, permainan pembelajaran, dan alat visualisasi lainnya yang memperkaya pemahaman siswa terhadap materi pelajaran. Pengembangan profesional berkelanjutan, teknologi digital memungkinkan guru untuk mengakses pelatihan dan pengembangan profesional secara daring, mereka dapat mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran.

Tantangan dalam penggunaan teknologi, ada pula tantangan yang perlu diatasi, seperti akses terbatas terhadap teknologi, kurangnya keterampilan teknologi di kalangan guru, dan perluasan kesenjangan digital di antara siswa. Guru perlu diberi dukungan dan pelatihan yang memadai untuk mengatasi hambatan ini. Etika dan keamanan digital, dalam menggunakan teknologi digital, guru juga perlu mempertimbangkan masalah etika dan keamanan. Mereka harus mengamankan data siswa dan menjaga privasi dalam penggunaan teknologi digital.

Peneliti ini dapat menyimpulkan tentang kualitas kerja guru dari penjelasan diatas bahwa teknologi memiliki potensi besar untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran di MAN Tana Toraja. Dengan menggunakan alat dan platform digital, guru dapat memperluas aksesibilitas, meningkatkan interaktivitas,

dan memantau kemajuan siswa secara lebih terperinci. Ini juga membuka pintu untuk kolaborasi yang lebih luas dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Namun, ada beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti akses terbatas terhadap teknologi, kurangnya keterampilan digital di kalangan guru, dan masalah privasi data. Untuk mengoptimalkan potensi teknologi digital dalam pendidikan, diperlukan dukungan yang kuat dalam bentuk pelatihan, infrastruktur yang memadai, dan kebijakan yang mempertimbangkan aspek etika dan keamanan. Dengan mengatasi tantangan ini, pendekatan berbasis digital dapat menjadi landasan yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru di era digital saat ini dan masa depan.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Peran manajemen sumber daya manusia di sekolah bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia sebagai aset sekolah guna mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, hal ini meliputi pengelolaan guru, kepala sekolah, dan pegawai lainnya di lingkungan sekolah. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan program pengembangan sumber daya manusia. Ini termasuk dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja atau manusia di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk

mengoptimalkan kontribusi individu-individu terhadap tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Seperti yang telah diketahui sebelumnya, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa bagian antara lain:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan tenaga kerja, merencanakan kebutuhan tenaga pendidik dan administratif berdasarkan jumlah siswa, program pendidikan, dan kebutuhan sekolah lainnya. Perencanaan pengembangan profesional, menetapkan program pelatihan dan pengembangan untuk guru dan staf administratif agar mereka tetap terampil dan terus berkembang sesuai dengan perubahan dalam pendidikan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Struktur organisasi, mendefinisikan struktur hierarki dan fungsional sekolah untuk memastikan efisiensi operasional dan komunikasi yang jelas. Penempatan dan alokasi sumber daya manusia, menetapkan tanggung jawab, peran, dan tugas-tugas untuk setiap posisi, serta mengalokasikan sumber daya manusia secara tepat untuk memenuhi kebutuhan pendidikan dan administratif.

3. Pengarahan (*directing*)

Manajemen kelas dan kepemimpinan. memastikan bahwa kepala sekolah dan staf lainnya memberikan arahan dan kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan dan mengelola kelas dengan baik. Motivasi dan pengembangan karyawan, mendorong motivasi dan keterlibatan guru dan staf lainnya melalui pengakuan, dukungan, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan proses pendidikan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Evaluasi kinerja, melakukan penilaian terhadap kinerja guru dan staf administratif untuk memastikan bahwa standar pendidikan tercapai. Manajemen disiplin, menerapkan kebijakan disiplin dan penyelesaian masalah bagi staf yang tidak memenuhi harapan atau melanggar aturan sekolah. Pemantauan dan peningkatan proses, mengelola proses evaluasi, umpan balik, dan perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah.

Dengan menerapkan konsep-konsep ini secara komprehensif, manajemen sumber daya manusia di sekolah dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan, memastikan lingkungan belajar yang produktif, serta mengelola sumber daya manusia dengan cara yang mendukung perkembangan dan kesejahteraan seluruh anggota sekolah.

c. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dan Relevansinya pada Kualitas Kerja Guru di MAN Tana Toraja

Berdasarkan hasil penelitian di MAN Tana Toraja terkait dengan faktor pendukung manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru berbasis teknologi digital dapat dilihat dari paparan berikut:

1. Kepemimpinan sekolah yang efektif

Dari pemaparan wawancara ditemukan secara umum bahwa kepala sekolah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang dibutuhkan guru untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Komunikasi dan koordinasi yang

baik antara pihak manajemen sekolah dan guru serta kebijakan dan aturan sekolah yang mendukung kreativitas dan inovasi guru dalam mengajar.

2. Kerja sama antar kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan para guru

Dari pemaparan wawancara dengan beberapa guru ditemukan secara umum bahwa adanya kerjasama antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah dengan guru. Kerjasama antar kepala antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah dengan guru akan mempengaruhi hasil kerja yang maksimal karna dengan adanya kerjasama yang baik antar antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah dengan guru akan memberikan dampak positif bagi hasil kerja yang diberikan dan mampu memberi bantuan terhadap segala hambatan yang dialami oleh para guru.

3. Semangat dan Motivasi

Dari pemaparan wawancara dengan beberapa guru ditemukan secara umum bahwa faktor pendukung lainnya adalah Semangat dan motivasi, hal ini menjadi faktor pendukung karena semangat dan motivasi menjadi dampak yang baik bagi meningkatnya kinerja guru, dengan adanya semangat dan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru itu akan menjadi dorongan untuk meningkat kinerja guru di sekolah.

Adapun faktor penghambat dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru berbasis teknologi digital di MAN Tana Toraja yaitu:

a) Kurangnya sarana dan prasarana

Salah satu faktor penghambat kualitas kerja guru adalah kurangnya sarana dan prasarana yang memadai. Keterbatasan jumlah ruang kelas yang tidak

mencukupi untuk melakukan proses belajar mengajar, sehingga terpaksa dilakukan pembelajaran di ruang yang kurang memadai.

b) Kurangnya keterampilan dalam teknologi

Faktor ini penting untuk memperhatikan kebutuhan dalam hal pengembangan keterampilan teknologi. Ini dapat melibatkan penyediaan akses yang lebih baik terhadap infrastruktur teknologi, peningkatan kurikulum dan pelatihan yang relevan serta memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk membangun komunitas yang baik. kesadaran pada diri guru penting untuk membangun kinerja yang efektif dan efisien, Melalui kesadaran diri seorang guru dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang diri mereka sendiri, guru dapat mengenali area dimana mereka perlu berkembang dan melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam akhirnya, kesadaran diri yang baik akan membantu guru mencapai hasil yang lebih baik dalam pendidikan siswa mereka.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya dan Relevansinya Pada Kualitas Kerja Guru di MAN Tana Toraja, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja belum maksimal, disebabkan oleh beberapa faktor yaitu beberapa guru belum maksimal memanfaatkan teknologi digital dalam meningkatkan kualitas kerja guru karena di MAN Tana Toraja mulai menerapkan sistem teknologi, kurangnya sarana dan prasarana, serta kurangnya kesadaran pada guru maka dari itu adapun standar untuk meningkatkan kualitas kerja guru yaitu: bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran dan kepemimpinan yang aktif dari guru.
2. Manajemen sumber daya manusia di MAN Tana Toraja dilaksanakan dengan menggunakan fungsi manajemen yang terdiri dari beberapa tahap, mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
3. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja yaitu: (1) faktor pendukung meliputi; Kepemimpinan sekolah yang efektif, kerja sama antar kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan para guru serta semangat dan motivasi. Sedangkan (2) faktor penghambat yaitu beberapa guru masih cukup kurang

dalam menggunakan atau mengoprasikan teknologi serta kurangnya kesadaran diri pada beberapa guru dan masih kurang cukup sarana dan prasarananya.

B. Saran

Kinerja guru di MAN Tana Toraja masih perlu untuk terus di tingkatkan, sarana prasarana masih perlu dicukupi agar proses belajar mengajar dapat berjalan secara efektif, dukungan dari kepala sekolah MAN Tana Toraja untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang terkait dalam proses pembelajaran.

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berharga bagi kepala sekolah, guru, dan peneliti lainnya. Selain itu, peneliti berharap agar penelitian ini dapat menjadi manfaat bagi pembaca dan menjadi landasan untuk pengembangan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aap Siti Ulyani, Anis Zohriah, and Uin Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 'Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar', ... *Manajemen Pendidikan*, 8.1 (2023) <<https://doi.org/10.34125/jmp.v8i1.1151>>.
- Ahmad, La Ode Ismail 'Strategi Pemimpin Dalam Mendorong Kinerja Guru Sman 8 Kota Banjarmasin', *E-Amal: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1.3 (2021), 437–44 <<https://doi.org/10.47492/eamal.v1i3.898>>.
- Muhammad Ali, 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan Vuca', *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3.2 (2022), 37–51 <<https://doi.org/10.56806/jh.v3i2.82>>.
- Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam 9 (1), 49-57, 2019
- Amalia, Siti Zakiatul , 'Dalam Implementasi Pembelajaran', 5.2 (2022), 103–7.
- Amalia, Siti Zakiatul Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol. 9 No. 1, Juni 2019
- Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Anisa Putri Agiviana and Indi Djastuti, 'Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan (Studi Pada Perusahaan Pt Muliaglass Container Division)', *Diponegoro Journal Of Management*, 4.3 (2015), 1–9.
- Pranggono Bambang, 'Pendidikan Tinggi Di Era Digital Dan Tantangan Bagi Unisba', XVII.1 (2001), 1–19.5 Wawa
- Pranggono Bambang, 'Pendidikan Tinggi di Era Digital dan Tantangan bagi UNISBA', XVII.1(2001), 1-19.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*, (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 1.
- C Chotimah and K Nisa, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet', *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 2019, 125–28.
- Catarina Cori Pradnya Paramitha and Andi Wijayanto, 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero)

- Apj Semarang', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.1 (2012), 1–11
<<https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.4313>>.
- Daryanto dkk. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, h. 29
- Dewi Suryani Harahap and Hazmanan Khair, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja', 2.1 (2019), 69–88.
- Diajukan Sebagai and others, 'Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Kesehatan Masyarakat', 2011.
- Diyanti, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor." *Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, No. 3 (September, 2017) hlm., 362.
- Dwi Mahriza, Rani Febriyanni, Indra Syahputra," Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang", *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis* 4, no.1, (Januari, 2023) : 129.
- ED Septiana and D Nurhikmahyanti, 'Pelaksanaan Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Al Fatah Surabaya', *Inspirasi Manajemen*, 2016, 1–7
<<http://ejournal.unesa.ac.id/article/19752/16/article.pdf>>.
- Ena Etikawati and Raswan Udjang, 'Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4.1 (2016), 9–23
<<https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>>.
- Fakultas Ekonomi, Bisnis Universitas, and Banten Jaya, 'Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia', 99–111.
- Farlianto Farlianto Farlianto, 'Akuisisi Sebagai Strategi Pengembangan Perusahaan', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11.3 (2014), 110–18
<<https://doi.org/10.21831/jim.v11i3.11786>>.
- Firmansyah and others, 'Dampak Kemajuan Teknologi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru', 8.2 (2023), 299–314.
- Flippo. B Edwin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. Pertama; Tangerang selatan, 2023), h. 13. ¹ Flippo. B Edwin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. Pertama; Tangerang selatan, 2023), h. 13.

- Gauzali, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 5.
- H Hasbi and others, 'Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Soppeng', *Bata Ilyas Educational*, 1.1 (2021), 1–7 <<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/89>>.
- Hasibuan, Malayu SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara, 2014), h. 77-79
- Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe, and Naga Naga, 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia', *Binus Business Review*, 3.1 (2012), 573 <<https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>>.
- Kementrian Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya, (Jakarta Selatan: Inovasi Wakaf, 2021), 294.
- Kundang K Juman, 'Pemanfaatan Teknologi Digital Diberbagai Bidang', 0 (2016).
- Kusmianto, 'Kualitas Kerja Guru', 2002
- Lailatussaadah Intelektualita - Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2015
- Luluk Asmawati, 'Peran Orang Tua Dalam Pemanfaatan Teknologi Digital Pada Anak Usia Dini', *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6.1 (2021), 82–96 <<https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i1.1170>>.
- Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 10.
- Mika, "Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen di Sekolah Menengah Kejuruan." *Keguruan dan Ilmu pendidikan*, Vol. III, No. 1 (Juni, 2014) hlm., 484.
- Muhamad Danuri, 'Development and Transformation of Digital Technology', *Infokam*, XV.II (2019), 116–23.
- Muhammad Busro, 'Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia', *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2018, 391.
- Munawar, Zen Jurnal Teknologi Informasi Komunikasi (e-Journal) Vol. 8 No. 2 Desember 2021

- Nandang Hidayat and Husnul Khotimah, 'Pemanfaatan Teknologi Digital Dalam Kegiatan Pembelajaran', *JPPGuseda | Jurnal Pendidikan & Pengajaran Guru Sekolah Dasar*, 2.1 (2019), 10–15
<<https://doi.org/10.33751/jppguseda.v2i1.988>>.
- Nasrullah Nursam, 'Manajemen Kinerja', *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2.2 (2017), 167–75
<<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>>.
- Pata, Rahmi Jurnal Visi and Ilmu Pendidikan, 'Pengawas SMP Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas', 1018–27.
- Prinsip-prinsip Utama Manajemen and George R Terry, 'Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry', 1.3 (2023).
- R.D. Kartikasari and B. Swasto, 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Abses Cement Group Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44.1 (2019), 89–95
<[https://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT surya Abses Cement Group Malang](https://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=Pengaruh%20Keselamatan%20dan%20Kesehatan%20Kerja%20Karyawan%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20Bagian%20Produksi%20PT%20surya%20Abses%20Cement%20Group%20Malang)>
- Rajab, 'Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) AL-MAIDAR PANDAN', II.1 (2021), 65–88.
- Rika Rahim, *Latar Belakang Perekonomian dan Faktor yang mempengaruhi Anak Putus Sekolah di Dusun Cendana Hijau 2 Desa Lera Kecamatan Wotu*, Skripsi. (Palopo: IAIN Palopo, 2021), 26-27
- Rohman Hendri, 'Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru', *Madinaska*, 1.2 (2020), 92–102
<<https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinaska>>.
- Ronger, Nurbaiti, and Nurwani, 'Analisis Peran Teknologi Digital Dalam Memudahkan Nasabah Bertransaksi Pada Saat Terjadi Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Bank Sumut Syariah Capem Hamparan Perak)', *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1.2 (2023), 01–14.
- Rudi Risdianto, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar", *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no.2, (Mei, 2023) : 1113.
- Rusman 'Bab II Kajian Teoritik 2.1 Kinerja Guru 2.1.1 Pengertian Kinerja Guru', 2014, 2017, 12–43.

- Sakban, 'Hubungan Antara Pola Komunikasi Orang Tua Dengan Motivasi Belajar Siswa Di Sman 1 Labuapi Lombok Barat', *JUPE : Jurnal Pendidikan Mandala*, 2.2 (2017), 82 <<https://doi.org/10.58258/jupe.v2i2.212>>.
- Shahih Bukhari Kitab: Iman Juz 1/ No (6010) Penerbit Darul Fikri/ Bairut-libanon 1987 M, h. 17.
- Salina Pasiangan, Hasbi Hasbi, and Fauziah Zainuddin, 'Counteracting the Social Media: The Role of Islamic Education Teachers' at SMAN 4 Tana Toraja', *International Journal of Asian Education*, 1.3 (2020), 169–78
- Siti Mahmuda, Adi Sucipto, and Setiawansyah Setiawansyah, 'Pengembangan Sistem Informasi Pengolahan Data Tunjangan Karyawan Bulog (TKB) (Studi Kasus: Perum Bulog Divisi Regional Lampung)', *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi*, 1.1 (2021), 14–23 <<https://doi.org/10.33365/jimasia.v1i1.914>>.
- Siti Maisarah Hasibuan and Syaiful Bahri, 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1.1 (2018), 71–80
- Sofyan, Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Ahmad Aziz Fanani', XII.2 (2013), 1–10.
- Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Islam (Cet. I; Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009), h. 8
- Taylor, F.W. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) (Cet. VII; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 1.
- Titin Eka Ardiana, 'Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun', *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17.02 (2017), 14–23 <<https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>>.
- Tuti Fitri Anggreani, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2.5 (2021), 619–29 <<https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>>.
- Tutik Yuliani, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sma Negeri Di Balikpapan', *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Akuntansi Dan Keuangan*, 23.5 (2016), 270–80.

Uhar Saharsaputra, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, (Bandung, Refika Aditama, 2013), <http://uhasputra.wordpress.com/pendidikan/manajemen-sdm-pendidikan/> (10 Januari 2016)

Vaza, 'Peran Teknologi Dalam Perkembangan E-Business', *VISA: Journal of Visions and Ideas*, 3.2 (2023), 434.

Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia : Jakarta, Penerbit Erlangga, 2012. Hal 313

Wison Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Erlangga 2012, hal 5

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

Nama informan :

Jabatan :

Hari/tanggal :

Fokus kajian manajemen sumber daya manusia

Perencanaan

No	Pertanyaan
1.	Cara apa yang bapak/ibu lakukan dalam perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru berbasis teknologi digital?
2.	Apa langkah – langkah yang bapak/ibu ambil untuk memastikan guru memiliki akses dan pemahaman yang memadai terhadap teknologi digital?
3.	Apa saja faktor penghambat dalam perencanaan sumber daya manusia?
4.	Apa saja faktor pendukung dalam perencanaan sumber daya manusia?

Pengorganisasian

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana langkah-langkah bapak/ibu penempatan yang efektif terhadap guru sesuai dengan keahliannya?
2.	Apakah ada strategi khusus yang bapak/ibu lakukan ketika memberikan tugas kepada guru?
3.	Apa saja faktor penghambat dalam pengorganisasian sumber daya manusia?
4.	Apa saja faktor pendukung dalam pengorganisasian sumber daya manusia?

Pengarahan

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana bapak/ibu memfasilitasi kolaborasi antara guru dalam pengembangan dan berbagai sumber daya pembelajaran berbasis teknologi digital?
2.	Apakah bapak/ibu memberikan pelatihan atau dukungan tambahan kepada guru dalam penggunaan teknologi digital?
3.	Bagaimana bapak/ibu memotivasi guru untuk menggunakan teknologi digital dalam kegiatan pembelajaran?
4.	Bagaimana cara bapak memberikan pengarahan kepada guru?
5.	Apa saja faktor penghambat dalam pengarahan sumber daya manusia?
6.	Apa saja faktor pendukung dalam pengarahan sumber daya manusia?

Pengendalian

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana bapak/ibu memonitor dan mengevaluasi penggunaan teknologi digital oleh guru dalam pembelajaran?
2.	Bagaimana evaluasi kinerja guru dilakukan dalam konteks pemanfaatan teknologi digital?
3.	Bagaimana bapak/ibu menggunakan hasil evaluasi kinerja untuk melakukan peningkatan kinerja dimasa yang akan datang?
3.	Apa saja faktor penghambat dalam pengendalian sumber daya manusia?
4.	Apa saja faktor pendukung dalam pengendalian sumber daya manusia?

PEDOMAN WAWANCARA

Nama informan :

Jabatan :

Hari/tanggal :

Fokus kajian kinerja guru berbasis digital

Bekerja dengan siswa secara individual

No	Pertanyaan
1.	Perangkat digital seperti apa yang biasanya bapak/ibu gunakan ketika memberikan pembelajaran?
2.	Apakah bapak/ibu memberikan pedoman atau petunjuk penggunaan teknologi kepada siswa?
3.	Apa penghambat yang bapak/ibu temui saat memberikan tugas kepada siswa?
3.	Apa saja faktor penghambat dalam bekerja dengan siswa berbasis digital?
4.	Apa saja faktor pendukung dalam bekerja dengan siswa berbasis digital?

Persiapan dan perencanaan pembelajaran

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana langkah-langkah yang bapak/ibu lakukan dalam menyiapkan dan merencanakan pembelajaran dengan bantuan teknologi?
2.	Apakah bapak/ibu memiliki cara dalam memilih platform teknologi digital sesuai kebutuhan pembelajaran?
3.	Bagaimana bapak/ibu mempertimbangkan kebutuhan dan minat siswa dengan platform teknologi digital yang akan digunakan dalam persiapan pembelajaran?
4.	Apa faktor penghambat dalam persiapan perencanaan pembelajaran dalam teknologi digital?
5.	Apa faktor pendukung dalam persiapan perencanaan pembelajaran dalam teknologi digital?

Pendayagunaan media pembelajaran

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana cara bapak/ibu mengintegrasikan media pembelajaran digital dalam media pembelajaran?
2.	Bagaimana cara bapak/ibu memastikan bahwa media pembelajaran berbasis digital digunakan memenuhi standar keamanan dan privasi data terutama saat berinteraksi dengan siswa secara online
3.	Bagaimana cara bapak/ibu meningkatkan keterampilan dalam merancang dan menyusun media pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kinerja bapak/ibu dalam pendukung pembelajaran siswa?
4.	Apa faktor penghambat pendayagunaan media pembelajaran dalam teknologi digital?
5.	Apa faktor pendukung pendayagunaan media pembelajaran dalam teknologi digital?

Kepemimpinan yang aktif dari guru

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana cara bapak/ibu mempengaruhi peserta didik agar bermotivasi menggunakan platform digital dalam media pembelajaran?
2.	Bagaimana langkah yang bapak/ibu lakukan untuk mengevaluasi pemahaman siswa dalam pembelajaran berbasis digital ?
4.	Apa faktor penghambat kepemimpinan yang aktif dari guru dalam teknologi digital?
5.	Apa faktor pendukung kepemimpinan yang aktif dari guru dalam teknologi digital?

Lampiran 2

SURAT IZIN PENELITIAN


DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN TANA TORAJA

IZIN PENELITIAN
Nomor : 132/IP/DPMTSP/V/2024

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Peraturan Bupati Tana Toraja Nomor 40 Tahun 2022 tentang Pelimpahan Kewenangan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Tana Toraja.

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada:

Nama	: Misna Wahyuni
NIM	: 2002060095
Tempat/ Tanggal Lahir	: Samarinda, 30 Juni 2002
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Tombang, Kel. Poton Kec. Bongkarakadeng
Tempat Meneliti	: MAN Tana Toraja

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka **"PENYUSUNAN SKRIPSI"** dengan Judul:

"IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU BERBASIS TEKNOLOGI DIGITAL DI MAN TANA TORAJA)"

Lamanya Penelitian : 20 Mei s/d 20 Juni 2024

Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.

1. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan
2. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tana Toraja.
3. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makale, 20 Mei 2024
a.n. Bupati Tana Toraja
Kepala Dinas,



YURINUS TANGKELANGI, SH., MH
NIP. 196502111996101001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. TANA TORAJA
MADRASAH ALIYAH NEGERI**

Alamat : Jl. Tritura No. 188 Telp. (0423) 24573 Fax. 0423
e-mail : makale_man@yahoo.com website : www.manmakale.com

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 457/Ma.21.22.01/PP.00.6/05/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala MAN Tana Toraja menerangkan bahwa:

Nama : Misna Wahyuni
NIM : 2002060095
Judul : "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Teknologi Digital
di MAN Tana Toraja"
Universitas : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Diberikan izin untuk melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja pada 20 Mei s/d 20 Juni 2024.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makale, 20 Mei 2024

Kepala Madrasah,



[Signature]
R. Shawati, S.Ag., M.Pd.I.

NIP.19730109 200003 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. TANA TORAJA
MADRASAH ALIYAH NEGERI**

Alamat : Jl. Tritura No. 188 Telp. (0423) 24573 Fax. 0423
e-mail : makale_man@yahoo.com website : www.manmakale.com

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

Nomor : 505/Ma.21.22.01/PP.00.6/06/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala MAN Tana Toraja menerangkan bahwa:

Nama : **Misna Wahyuni**
NIM : 2002060095
Judul : "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Teknologi Digital
di MAN Tana Toraja"
Universitas : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Telah selesai melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makale, 20 Juni 2024

Kepala Madrasah,



Rosmawati
Rosmawati, S.Ag.,M.Pd.I.
NIP.19730109 200003 2 002

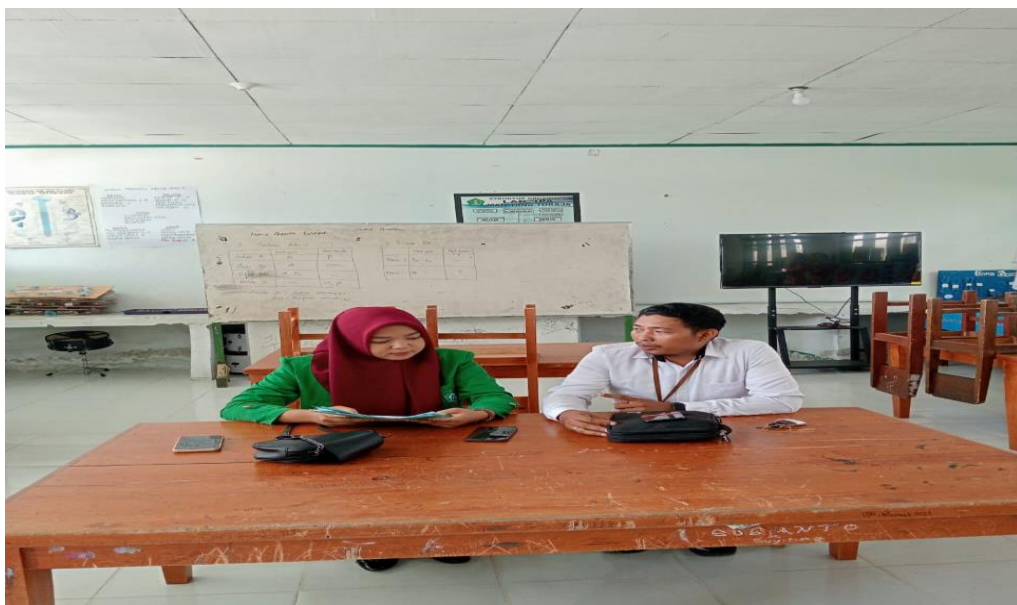
Lampiran 3

DOKUMENTASI WAWANCARA

1. Wawancara bersama kepala MAN Tana Toraja



2. Wawancara bersama dengan wakil kepala MAN Tana Toraja



3. Wawancara dengan guru di MAN Tana Toraja





Lampiran 4

DOKUMENTASI SEKOLAH



Lampiran 5

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN TIM PENGUJI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul:

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Relevansinya pada Kualitas Kerja Guru di
MAN Tana Toraja.

yang ditulis oleh :

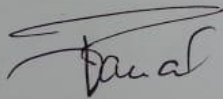
Nama	: Misna Wahyuni
NIM	: 20 0206 0095
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian Munaqasyah.

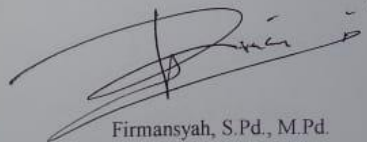
Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Pd.
Tanggal: 19-8-2024



Firmansyah, S.Pd., M.Pd.
Tanggal:

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Relevansinya pada Kualitas Kerja Guru di MAN Tana Toraja yang ditulis oleh Misna Wahyuni Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 20 0206 0095 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Kamis, tanggal 8 Agustus 2024 bertepatan dengan 3 Safar 1446 H telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.

Ketua Sidang/Penguji

()

tanggal :

2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.

Penguji I

tanggal :

3. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.

Penguji II

tanggal :

4. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Pd.

Pembimbing I/Penguji

tanggal :

5. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing II/Penguji

tanggal :

Lampiran 6

NOTA DINAS PEMBIMBING DAN PENGUJI

Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Pd.
Firmansyah, S.Pd., M.Pd.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :
Hal : skripsi an. Misna Wahyuni
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

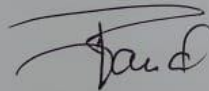
Nama : Misna Wahyuni
NIM : 20 0206 0095
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Relevansinya pada Kualitas Kerja Guru di MAN Tana Toraja.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian Munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

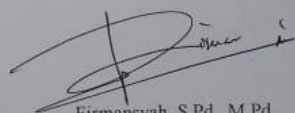
wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I



Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Pd.
Tanggal:

Pembimbing II



Firmansyah, S.Pd., M.Pd.
Tanggal:

Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.
Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.
Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Pd.
Firmansyah, S.Pd., M.Pd.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :
Hal : skripsi an. Misna wahyuni
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

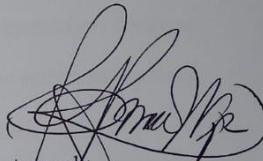
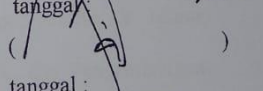
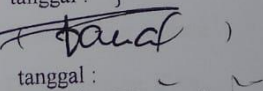
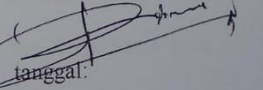
Nama : Misna Wahyuni
NIM : 20 0206 0095
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Relevansinya pada Kualitas Kerja Guru di MAN Tana Toraja.

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

1. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd. I., M.Pd.I.
Penguji I
2. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.
Penguji II
3. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Pd.
Pembimbing I/Penguji
4. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing II/Penguji

()
tanggal :
()
tanggal :
()
tanggal :
()
tanggal :

RIWAYAT HIDUP



Misna Wahyuni, lahir di Samarinda, 30 Juni 2002. Penulis merupakan anak ke-dua dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Sainal dan ibu bernama Jaria Otong. Penulis bertempat tinggal di Desa Poton, Kecamatan Bonggakaradeng, Kabupaten Tana Toraja. Penulis pertama kali menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN 303 Inpres Limbongdeata pada tahun 2008 hingga tahun 2014. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikannya di tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Bonggakaradeng hingga tahun 2017. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Atas tepatnya di MAN Tana Toraja dan selesai pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis mendaftarkan diri di perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Sebelum menyelesaikan akhir studi, penulis menyusun skripsi dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dan Relevansinya pada Kualitas Kerja Guru di MAN Tana Toraja”, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (SI) dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

ContactPerson:misnawahyuni434@gmail.com
