

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**(Studi Terhadap Pengelolaan Tenaga Guru Di Madrasah Aliyah Al-**  
**Mathiriyah Muara Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara)**

**T E S I S**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam



**OLEH**

**SAKBAN**  
**NIM. 16861016**

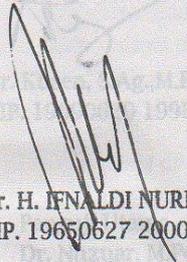
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**  
**PROGRAM PASCA SARJANA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**  
**(IAIN) CURUP**  
**2018**

PERSETUJUAN TIM PENGUJI  
**PERSETUJUAN KOMISI  
PEMBIMBING TESIS**

Tesis yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi pada Pengelolaan Guru Madrasah Al-Muhtashib Kecamatan Rapi Kabupaten..." yang diajukan oleh SAKBAN, NIM 16861016 telah diperbaiki sesuai ketentuan sidang ujian tesis.

NAMA : SAKBAN  
NIM : 16861016  
ANGKATAN : 2016/2017

**PEMBIMBING I,**

  
Dr. H. IFNALDI NURMAL, M.Pd  
NIP. 19650627 200003 1 002

**PEMBIMBING II,**

  
H. RIFANTO BIN RIDWAN, Lc.,MA.,Ph.D  
NIDN. 2027 127403

MENGETAHUI

Dr. H. Ifnaldi Nural  
NIP. 19650627 200003 1 002

**PENANGGUNG JAWAB PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



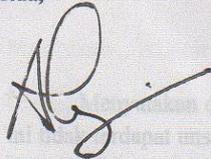
  
Dr. NUZUAR, M.Pd  
NIP. 19630410 199803 1 001

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI  
HASIL UJIAN TESIS**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

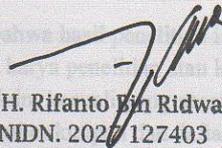
Tesis yang berjudul *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi pada Pengelolaan Tenaga Guru Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Muratara"* yang ditulis oleh Sdr. Sakban , NIM 16861016 telah diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji dalam sidang ujian tesis.

Ketua,



Dr. Kusen, S.Ag.,M.Pd  
NIP. 19690620 199803 1 002

Sekretaris,



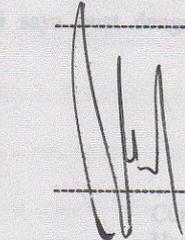
H. Rifanto Bin Ridwan, Lc.,MA.,Ph.D  
NIDN. 2021127403

1. Penguji Utama  
Dr. Nuzuar, M.Pd  
NIP. 19630410 199803 1 001



22-09-2018

2. Penguji  
Dr. H. Ifnaldi Nurmal, M.P  
NIP. 19650627 200003 1 002

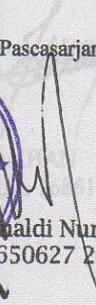


24/9/18

Rektor IAIN Curup,

  
Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag.,M.Pd  
NIP. 19711112 199903 1 004

Direktur Pascasarjana IAIN Curup,

  
Dr. H. Ifnaldi Nurmal, M.Pd  
NIP. 19650627 200003 1 002

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Sakban

NIM : 16861016

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Penelitian : Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Terhadap Pengelolaan Tenaga Guru di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Muara Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa hasil penelitian ilmiah (tesis) saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar rujukan.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan orang lain.

Curup, 10 September 2018  
Hormat saya.



SAKBAN  
NIM. 16861016

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya baik berupa kesehatan maupun karunia kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis Ilmiah ini tentang. “**Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Terhadap Pengelolaan Tenaga Guru Di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Muara Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara)**”. Kemudian Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi besar Muhammad SAW, keluarga dan sahabat serta seluruh pengikut beliau yang telah memberikan jalan penerang sampai akhir zaman.

Tesis ilmiah ini telah kami susun dengan maksimal mungkin dan mendapatkan bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan tesis ini. Untuk itu kami menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu atau berkontribusi dalam pembuatan tesis ini.

Terlepas dari semua itu, kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik segi susunan kalimat maupun kata tata bahasanya. Oleh karena dengan tangan terbuka kami menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaiki tesis ilmiah ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak tidaklah mungkin dapat menyelesaikan tesis ini. Untuk itu dalam kesempatan ini izinkan dengan setulus-tulusnya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada orang-orang yang telah ikut serta berperan dalam menyelesaikan tesis ini, dan akhirnya penulis persembahkan kepada :

1. Kepada Yth, Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd Selaku Ketua pascasarjana IAIN Curup
2. Kepada Yth, Bapak Dr. H. Ifnaldi Nurmal, M.Pd selaku di rektur pascasarjana IAIN Curup
3. Kepada dosen pembimbing I dan II yang telah banyak mengarahkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membimbing dan menyelesaikan tesis ini.
4. Kepada Yth, Seluruh dosen pascasarjana IAIN Curup yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
5. Kepada seluruh staf/karyawan pascasarjana IAIN Curup yang ikut berpartisipasi dan berperan aktif dalam kelancaran administasi.
6. Kepada Yth. Bapak Hasaksi, S,Pd.I Selaku kepala MA Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara

Surulangun, 10 September 2018  
Penyusun

Sakban  
Nim 16861016

Motto

**YAKIN DENGAN KETETAPAN ALLAH SWT,  
*SERTA***

**IKHLAS BEKERJA DEMI AGAMA DAN  
BANGSA**

## **PERSEMBAHAN**

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak tidaklah mungkin dapat menyelesaikan tesis ini. Untuk itu dalam kesempatan ini izinkan dengan setulus-tulusnya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada orang-orang yang telah ikut serta berperan dalam menyelesaikan tesis ini, dan akhirnya penulis persembahkan kepada

1. Kepada orang tua yang tak henti-hentinya mendoakan, memberi dorongan, motivasi, dan beserta dengan penuh pengorbanan yang tak terhingga.
2. Kepada istriku yang tercinta, anakku yang tersayang, serta saudara-saudaraku dari pihak istriku, yang ikut adil dalam memberikan motivasi serta selalu mendampingi.
3. Kepada Pimpinan Pondok Pesantren Kiyai. Zulkarnain, S.IP yang selalu memberi motivasi kepada saya setiap waktunya.
4. Kepada Yth. Seluruh sahabat-sahabatku mahasiswa pascasarjana angkatan tahun 2017-2018 yang selalu dalam kebersamaan baik suka maupun duka.
5. Kepada keluargaku di pondok pesantren TAZAKKA yang telah member semangat dalam menyelesaikan tesis ini

Surulangun, 10 September 2018  
Penyusun

Sakban  
Nim 16861016

## ABSTRAK

Sakban NIM 16861016, judul “**Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Terhadap Pengelolaan Tenaga Guru Di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Muara Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara)**” program study manajemen pendidikan islam PASCA SARJANA IAIN CURUP.

Lembaga pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam mengelola manajemen madrasah guna mengembangkan sumber daya manusia khususny kepada tenaga pengajar. Alam hal ini pengembangan sumber daya manusia yang merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melaksanakan tugas, kewajiban dan serta tanggung jawab. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam meningkatkan kemampuan guru. .Sebagai kepala sekolah harus mampu dapat meningkatkan etos kerja atau perhatian terhadap guru terutama di MA Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit, agar mereka memiliki semangat kerja dan tanggung jawab yang besar terhadap pendidikan madrasah. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan ( *Field research* ) yang bersifat diskriktif kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini kepala sekolah, guru, dan siswa MA Al-Mathiriyah Kecamatan rupit. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui metode observasi, wawancara (*interview*) dan dokumentasi, kemudian data yang diperoleh dianalisa kembali diambil kesimpulan. Dengan bertujuan untuk mengungkap data tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Tenaga Guru Di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Muara Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara.

Berdasarkan penemuan penelitian dapat di ketahui bahwa kepala sekolah MA Al-Mathiriyah kec. Rupit dalam meningkat tenaga kerja guru adalah **pertama** meningkatkan dari segi kemampuan (*Basic* ), **kedua** kelengkapan perangkat dan media pembelajaran **ketiga** peningkatan kedisiplinan guru, staf/karyawan siswa /siswi, **keempat** menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menggairahkan. Factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru adalah yang **pertama** factor personal yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta komitmen yang tinggi. **Kedua** factor suasana kerja yang menggairahkan **ketiga** volume upah/gaji dalam meningkatkan etos kerja kinerja guru. Kendala kepala madrasah adalah bagaimana melengkapi sarana/media pmbelajaran, serta buku-buku pegangan yang sesuai dengan kurikulum masih sangat terbatas.

## DAFTAR ISI

### COVER

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Masalah.....	10
C. Pertanyaan-Pertanyaan Penelitian .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>13</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
1. Pengertian Manajemen .....	13
2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
3. Peran dan fungsi manajemen Sumber daya manusia .....	16
4. Proses tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
5. Tugas Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
6. Tujuan manajemen sumber daya manusia.....	20
7. Ciri-ciri sumber daya manusia berkualitas .....	22
8. Perencanaan sumber daya manusia .....	23
B. Pembelajaran .....	28
1. Pengertian Pengajaran .....	28
2. Tahap-tahap mengajar .....	28
C. pengelolaan Guru .....	30
1. Pengertian pengelolaan Guru .....	30
2. Macam-macam pengelolaan guru.....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>

A. Metode Penelitian .....	37
B. Subjek Penelitian .....	42
C. Teknis Pengumpulan Data .....	42
D. Teknis Analisis Data .....	46
E. Teknis Trigulasi Data.....	50
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A. Historis Dan Geografis .....	52
B. Hasil Penelitian .....	61
1. Manajemen sumber daya manusia dan tenaga pendidikan dalam Meningkatkan pengelolaan kinerja guru di madrasah aliyah Almathiriyah kecamatan rawas ulu kabupaten musi rawas utara .....	62
2. Pembinaan manajemen manusia dalam meningkatkan kinerja guru Dalam mengelola madrasah aliyah al-mathiriyah kecamatan Rupit kabupaten musi rawas utara.....	74
3. Factor dan pendukung dalam meningkatkan sumber daya manusia di madrasah aliyah Al-mathiriyah kecamatan rawas ulu kabupaten musi rawas utara .....	81
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>89</b>
<b>DAFTAR PUSTAK</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk membangun bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolah menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan Negara di masa depan.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientitas pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkat kinerja factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini doantaranya ialah kinerja. Kualitas kinerja , dan motivasi kerja.

Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga yang demokratis, serta bertanggung jawab.

Untuk mencapai butir-butir pendidikan atau sumber daya manusia tersebut perlu didahului oleh proses pendidikan yang memadai. Agar proses pendidikan berjalan dengan baik, maka semua aspek yang dapat mempengaruhi belajar siswa hendaknya dapat meningkatkan kualitas pendidikan seperti kualitas kepala sekolah dan guru.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan maka setiap Organisasi harus membutuhkan seorang pemimpin yang bisa membawa personil lebih baik, terutama di lembaga pendidikan, kepala madrasah sangat berperan penting terhadap guru, Karena Kepala Madrasah yang membawa perubahan yang lebih baik, kemudian guru merupakan komponen utama dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia dalam bidang pembangunan. Sebagaimana Sucipto dan Rafli Kokasih menyatakan bahwa guru sebagai pendidikan profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya<sup>1</sup> Masyarakat akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut di teladani atau tidak. Bagaimanakah guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan kepada anak didiknya, dan bagaimanakah cara guru berpakaian, berbicara serta gaya bergaul baik dengan siswa atau teman-temannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas.

---

<sup>1</sup> Soecipto dan Kosasi Rafli. *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007 hal.120

Hal ini berarti dipundak seseorang guru terletak tanggung jawab yang besar dalam bentuk anak didik pada suatu kedewasaan atau tarap kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru dituntut untuk berperan aktif dan mampu menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, oleh karena itu guru tidak semata-mata sebagai tenaga pendidik, tetapi juga suri tauladan dan pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntut anak didik dalam belajar. Sebagaimana yang dikatakan Suciati bahwa :

Tiga macam tugas guru dalam pembelajaran adalah sebagai fasilitator, yang harus bertugas menciptakan situasi memungkinkan terjadinya proses belajar pada siswa. Dalam menjalankan tugasnya sebagai fasilitator, ada dua tugas tersebut adalah sebagai pengelola pembelajaran (instruktur pengajaran) dan sebagai pengelola kelas (maneger).<sup>2</sup>

Berdasarkan pendapat di atas jelas seseorang guru selain seorang yang memiliki pengetahuan yang akan diajarkan juga seorang yang berpribadian yang baik, berpandangan luas dan berjiwa besar. Peranan tersebut akan dilaksanakan dengan baik manakala diimbangi dengan adanya sifat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas. Sebagaimana diungkapkan ‘‘kinerja yang baik merupakan salah satu sifat yang dimiliki oleh seorang atau mempunyai kematangan dan kedewasaan’’.<sup>3</sup>

Kaitannya dengan proses belajar mengajar, kinerja sangat penting artinya, sebab betapapun bagusnya metode yang digunakan,

---

<sup>2</sup> Suciati, *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta. Universitas Terbuka, 2005 hal.135

<sup>3</sup> Abin Syamsudin, dkk, *Propesi Keguruan*2. Jakarta. Universitas Buka, 2005 hal.234

canggihnya alat yang dipergunakan, apabila tidak ada kedisiplinan baik guru maupun siswa, maka hal tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan otomatis hasil pencapaian tujuannya tidak berhasil.

Adapun di samping kerja guru yang baik, Guru juga harus memiliki disiplin yang baik juga dalam bekerja, yang dimaksud disini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan adalah pemantauan secara sadar akan aturan-aturan yang telah ditentukan : yaitu pemantauan aturan yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing terhadap keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar di sekolah.<sup>4</sup>

Islam memberikan pedoman tentang disiplin dalam menjalankan tugas seperti halnya yang ditegaskan dalam Al-Quran surah al-Ashar ayat 1- 3:

والعصر (1) إن الإنسان لفي خسر (2)  
إلا الذي آمنوا وعملوا الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر (3)

Artinya “1.Demi Masa, 2.Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,3.Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya menaati kebenaran dan nesehat menasehati supaya menaati kesabaran.” (Q.S Al-Ashar : 1-3)<sup>5</sup>

Disisi lain dalam pendidikan dan pengajaran, waktu merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian dan setiap pegelola pendidikan

---

<sup>4</sup> Fiet Sahertian, dkk, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Renika Cipta,1990 hal.90

dan pengajaran dan waktulah yang membatasi setiap gerak ruang dan proses intraksi belajar mengajar.

Proses itu akan berakhir sesuai waktu yang telah dijadwalkan setiap bidang study, begitu juga pada awal akan memulai mengajar, guru akan memasuki ruang kelas bila jadwal mengajar untuk guru itu telah masuk. Guru yang kurang menghargai waktu sehingga mengabaikan tugasnya untuk mengajar, maka bahan-bahan pelajaran yang telah dirumuskan dalam kurikulum tidak akan tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam proses pembelajaran siswa, setiap guru mempunyai keinginan agar semua siswanya dapat memperoleh hasil belajar yang baik dan memuaskan. Harapan tersebut sering kali kandas tidak terwujud, sering mengalami kesulitan dalam belajar. Guru merupakan personil sekolah yang memiliki kesempatan untuk bertatap muka lebih banyak dengan siswa dibandingkan dengan personil sekolah lainnya. Oleh sebab itu, pesan dan tanggung jawab guru dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling disekolah sangat diharapkan.

Siswa merupakan focus kegiatan layanan disekolah. Dikatakan demikian karena semua kegiatan yang dilakukan oleh setiap unsur dalam organisasi sekolah bermuara pada siswa sebagai peserta didik. Guru yang baik harus bias menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif, sehingga siswa menyenangkan dan berminat terhadap pelajaran perlu bagi seorang guru untuk membangkitkan gairah siswa

dalam belajar. Dalam hal ini adanya motivasi dan guru sehingga anak lebih giat dalam belajar.

Dilihat dari sisi aktualisasinya, pendidikan merupakan proses interaksi antara guru dengan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditentukan. Pendidikan, peserta didik, dan tujuan pendidikan merupakan komponen utama pendidikan. Ketiganya membentuk suatu triangle, yang jika hilang salah satunya, maka hilanglah hakikat pendidikan. Namun demikian dalam situasi tertentu tugas guru dapat diwakilkan atau dibantu oleh unsur lain seperti media teknologi, tetapi tidak dapat digantikan. Pendidikan adalah pekerjaan profesional. Oleh karena itu guru sebagai pelaku utama pendidikan merupakan pendidikan profesional.

MA Al-Mathiriyah Muara Rupit masalah kemajuan pendidikan ini sudah boleh dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dengan tersedianya sarana perasarana pendidikan yang ada di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit tersebut adalah salah satu lembaga pendidikan agama tingkat MA yang ada di Muara Rupit.

MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini adalah bukan merupakan pendidikan umum, melainkan hanyalah lembaga pendidikan non formal agama. Dengan demikian lembaga pendidikan tersebut hanya sekedar mempelajari bidang Study Agama saja sebagaimana kurikulum yang berlaku pada MA Al-Mathiriyah Muara Rupit.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Wawancara, Tamrin, S.Pd.I (guru MA Al-Mathiriyah kecamatan Rupit ), Rabu September 2017

Disamping hal tersebut, rasanya perlu penulis kemukakan bahwa MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini adalah lembaga pendidikan swasta yang mayoritas tenaga pengajarannya adalah terdiri dari pada guru swasta. Hal ini barang kali yang menyebabkan kurang faktor kedisiplinan guru yang mengajar pada madrasah tersebut dimana tenaga pengajarnya mayoritas adalah berstatus swasta/honorar, yang sudah barang tentu juga membawa pengaruh dalam proses belajar mengajar pada sekolah tersebut.

Mengingat mayoritas tenaga pengajar atau guru madrasah adalah swasta atau honor, jumlah seluruh guru yang ada di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit adalah 15 orang dan mereka juga mempunyai tanggung jawab di luar sekolah dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan primernya dalam aktivitas hidup dan kehidupannya sehari-hari, maka hal ini sering menyebabkan guru-guru tersebut absen dalam pelaksanaan tugasnya mengajar, yang pada akhirnya mengakibatkan kurangnya kedisiplinan guru dalam kegiatan, yang sudah barang tentu berakibat pula terhadap kurangnya kelancaran dalam proses belajar mengajar.

Dilihat dari peserta didik yang belajar di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini, jumlah Siswa kelas satu sampai kelas 3 adalah 120 orang dan mayoritas adalah siswa-siswi MA Al-Mathiriyah Muara Rupit dalam lingkup pesantren.

Dari uraian di atas, maka jelaslah bahwa pemberian contoh suri tauladan yang baik akan sangat berpengaruh terhadap anak didik, terlebih-lebih disiplinnya kerja guru sebagai pendidik akan sangat berpengaruh pula terhadap disiplinnya siswa dalam memberikan motivasi belajar siswa dalam rangka menunjang keberhasilan dalam suatu proses pendidikan adalah kedisiplinan dan tenaga pendidik itu sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sebagaimana di ketahui apa adanya kedisiplinan maka proses belajar mengajar dalam mencapai tujuan pendidikan tidak akan berhasil sepenuhnya.

Proses pembinaan bagi terwujudnya pribadi yang disiplin memang bukanlah pekerjaan yang ringan, apalagi ketika pembinaan itu ditunjukkan kepada banyak orang. Sehingga sangat dibutuhkan ketelatenan yang tinggi dalam membina mereka agar mereka terbentuk menjadi manusia-manusia yang disiplin, maka sudah tidak asing lagi bahwa begitu banyak lembaga pendidikan yang masih belum begitu berhasil dalam membina disiplin guru. Kondisi inilah yang tengah terjadi di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit sehingga hasil yang di dapatkan belum terwujud sebagaimana yang diharapkan.

Mengingat MA Al-Mathiriyah Muara Rupit ini merupakan madrasah yang baru berkembang sehingga fasilitas untuk memperlancar proses belajar mengajar belum begitu memadai dan belum dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Adapun faktor-faktor penerapan kinerja guru ini erat kaitannya dengan masalah prestasi belajar siswa. Kinerja guru salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa. Sesuai dengan dengan observasi penulis pada MA Al-Mathiriyah Muara Rupit, penulis menemukan suatu kenyataan bahwa terdapat guru yang terlambat masuk mengajar dikelas untuk mengajar sementara murid masih ada juga yang kekeliruan dikelas. Ada sebagian murid yang ribut, asyik dengan bicara dengan temannya, murid yang berpakaian tidak seragam, ada yang pakai sandal dan bahkan ada juga penulis temukan guru-guru yang mengajar juga pakai sandal, serta kurang memadai sarana prasarana yang ada.<sup>7</sup>

Karena itu, kualitas kerja guru harus mempunyai peranan yang penting dalam proses intraksi belajar mengajar. Ini berarti berkualitas tidaknya prestasi belajar siswa, kedisiplinan guru ikut menentukan, selain ditentukan oleh faktor-faktor lainnya seperti lingkungan keluarga, fasilitas, intelenjensi dan minat siswa itu sebagai individu itu sendiri. Kondisi inilah yang mengundang pertanyaan bagi penulis untuk mencoba menemukan jawaban secara ilmiah tentang mengapa disiplin kerja guru dalam proses belajar mengajar di MA Al-Mathiriyah Muara Rupit belum berjalan secara optimal.

Melihat kondisi tersebut, maka untuk mencari jawaban yang sebenarnya, karena itulah maka dalam penelitian ini penulis memberi

---

<sup>7</sup> Dharma, Surya. 2005, *Manajemen kinerja*, penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta hal. 97

judul : **Manajemen Sumber Daya Manusia (study pada pengelolaan tenaga Guru Di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Muara Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara)**

## **B. Fokus Penelitian**

Dari uraian latar belakang tersebut ,maka dalam penelitian ini akan memfokuskan pada pertanyaan penelitian sebagai berikut. Studi Kasus Tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pengelolaan tenaga guru di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit

## **C. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pengelolaan tenaga guru di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara ?
- b. Bagaimana Pembinaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mengelola tenaga guru di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara ?
- c. Apa Factor dan pendukung Dalam Meningkatkan sumber daya manusia di Madrasah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara ?

## **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia bagi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di MA Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi

Sumatera Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan bagi guru di MA Al-Mathiriyyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawa Utara . selain itu juga tujuan penelitian ini tidak lain mencari jawaban ilmiah atas masalah-masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Mathiriyyah.
2. Untuk mengetahui bagaimana pembinaan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mathiriyyah.
3. Untuk mengetahui factor penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Mathiriyyah.

#### **E. Teoritis Pralitis**

Diharapkan dari hasil penelitian tersebut akan mengungkapkan bagaimana idealnya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga manfaat yang diharapkan diantaranya :

- a. Memberikan informasi kepada kepala Madrasah yang bersangkutan dan warga Madrasah tentang pentingnya peningkatan kinerja guru yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan untuk menjawab tuntutan dan kebutuhan Madrasah dan masyarakat.
- b. Untuk memberi penjelasan tentang kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyyah Kecamatan Rupit

- c. Untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Megister (S2) dalam Manajemen Pendidikan Islam STAIN Curup.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Menejemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Menejemen

Secara etimologis kata menejeman berasal dari bahasa Prancis Kuno *menegement* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan secara beragam, diantaranya: menurut Stephen P. Robbins Dan Marry Coulter Menejemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.<sup>8</sup> Menurut James A.F .Stoner, Menejemen adalah suatu perencanaan, perorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan sumberdaya yang ada pada organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>9</sup>

Schein member definisi manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang di tuntut untuk bekerja secara profesional, karektiristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status

---

<sup>8</sup> Stephen P. Robbins Dan Marry Coulter. *Menegement 12 td ed.*, (New Jersey Prentice Hall, 2014), Hal.8

<sup>9</sup> James A.F Stoner, *Manegement 15 th td.*, ( Prantice Hall, Jersey, 2012)., Hal. 23

mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para professional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.<sup>10</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan, lembaga dan kinerja perusahaan tentu terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan Lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Pemahaman-pemahaman tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen (merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan) terhadap sumber daya secara efisien dan efektif dengan dan menggunakan orang lain.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan. Karena sumber daya manusia adalah yang menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai sebagai sumber daya manusia sebagai penggerak didalamnya. Dalam mewujudkan hasil yang sesuai dengan perencanaan, maka dalam pencapaian suatu tujuan

---

<sup>10</sup> Schein E.H. *Management, organizational culture and leadership*, (San Fransisco: Jossey-Bass, 2008), Hal.2

yang telah direncanakan membutuhkan suatu proses yang disebut dengan “**Manajemen**”. Untuk itu penulis akan mengemukakan terlebih dahulu pengertian manajemen secara umum.

Sebagai acuan penulis akan mengutip pendapat dari beberapa ahli mengenai definisi dari manajemen dari S.P. Hasibuan memberikan definisi manajemen sebagai berikut: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”<sup>11</sup>

Menurut Manullang Pengertian manajemen dapat di lihat dari tiga pengertian yaitu:

- a. Manajemen adalah suatu proses, yaitu melihat bagaimana cara orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.
- b. Manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia, yaitu merupakan suatu kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk suatu tujuan bersama.
- c. Manajemen sebagai ilmu dan sebagai seni yaitu suatu ilmu dan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.<sup>12</sup>

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen dapat dilaksanakan apabila adanya tujuan yang hendak dicapai dan dengan mempergunakan orang lain serta dibimbing

---

<sup>11</sup> *Lok.cit.* Hasibuan, Hal.12

<sup>12</sup> Manullang M., & Manullang M., *Manajemen Sumber daya manusia. ( edisi3)*,(Jogjakarta: BPFE-Jogjakarta,2006) hal-15-16

dan diawasi. Jadi jelaslah manajemen merupakan serangkaian proses kegiatan yang terpadu dan terarah mengenai pengarahannya sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Selanjutnya penulis akan membahas mengenai manajemen sumber daya manusia yang merupakan cabang dari ilmu manajemen yang terpenting disamping manajemen lainnya. Untuk itu penulis akan mengutip beberapa pendapat dari para ahli tentang pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut T. Hani Handoko, definisi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut ; manajemen sumber daya manusia adalah adalah penarikan, atau seleksi, penempatan, pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.<sup>13</sup>

Menurut H. Wahyu S.P. Hasibuan dasar dan kunci keberhasilan adalah : ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

## **3. Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk menunjang tujuan organisasi yang diharapkan, maka keberadaan dari sumber daya manusia harus dapat dioptimalkan, terutama

---

<sup>13</sup> Handoko, Hani., *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Jakarta: EE. UGM.2012)

peran, dan fungsi strateginya. Secara umum peran MSDM dapat dikelompokkan dalam tiga peran utama, yaitu :

- a. Peran administrasi. Upaya lebih ditekankan pada memproses dan menyimpan catatan, pada saat dibutuhkan oleh pihak-pihak tertentu dapat dilaporkan dengan segera.
  - b. Peran Operasional. Mengacu kepada aktivitas-aktivitas penyelenggaraan dan mempersiapkan kebutuhan organisasi terhadap pegawai.
3. Peran strategis Menyadari pentingnya MSDM sebagai aset yang berharga bagi organisasi, maka peningkatan peran strategis menjadi keharusan untuk menjamin bahwa organisasi memiliki SDM yang cukup dalam kualitas maupun kuantitas.

#### **4. Proses Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Proses Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain sebagai berikut

- a. Recruitment (pengadaan) Pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia atau Recruitment disini diartikan pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang kosong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Pengadaan yang dimaksud disini adalah upaya penemuan calon dari dalam organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan SDM yang berkualitas. Recruitment dapat berupa recruitment from outside dan recruitment from within. Recruitment from within merupakan bagian dari upaya pemanfaatan

SDM yang sudah ada, antara lain melalui pemindahan dengan promosi atau tanpa promosi. Untuk pengadaan pekerja dari luar tahapan seleksi memegang peran penting. Seleksi yang dianjurkan bersifat terbuka (open competition) yang didasarkan kepada standar dan mutu yang sifatnya dapat diukur (measurable). Pada seleksi pekerja baru maupun perpindahan baik promosi dan tanpa promosi, harus memperhatikan unsur-unsur antara lain; kemampuan, kompetensi, kecakapan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian. Prinsip pemanfaatan SDM yang terbaik adalah prinsip satisfaction yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan sendiri oleh pekerja yang menjadi pendorong untuk berprestasi lebih tinggi, sehingga makin bermanfaat bagi organisasi dan pihak-pihak lain. Pemanfaatan SDM perlu dimulai dari tahap pengadaan, dengan prinsip the right man on the right job.

- b. Maintenance (pemeliharaan) Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal. Manusia memiliki persamaan disamping perbedaan, manusia mempunyai kepribadian, mempunyai rasa, karya, karsa dan cipta. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak dan kemampuan, dan manusia juga mempunyai harga diri. Hal-hal tersebut di atas harus menjadi perhatian pimpinan

dalam manajemen SDM. Pemeliharaan SDM perlu diimbangi dengan sistem ganjaran (reward system), baik yang berupa finansial, seperti gaji, tunjangan, maupun yang bersifat material seperti; fasilitas kendaraan, perubahan, pengobatan, dan lain-lain. Selain itu dapat berupa immaterial seperti: kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Pemeliharaan dengan sistem ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktitas kerja.

#### **5. Tugas Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perencanaan Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Dapat dilakukan dengan melakukan perkiraan/forecast akan pekerjaan yang kosong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, dan lain sebagainya.

2. Rekrutmen & Seleksi Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM suatu organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan (job description) dan juga spesifikasi pekerjaan (job specification). Adapun Seleksi tenaga kerja adalah suatu

proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/ curriculum vitae (CV) milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian tes tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya. 3. Pelatihan, Pengembangan & Penilaian Prestasi Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada

## **6. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, study tentang personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah kuantitas dan kualitas

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer

dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia.

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

a) Tujuan organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para menejer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menengani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b) Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki criteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c) Tujuan social

Ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi.

Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber daya manusia bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d) Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus di pertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasikan. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

**7. Ciri-ciri sumber daya manusia yang berkualitas**

Indicator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut

- a. Kualitas fisik dan kesehatan meliputi
  1. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
  2. Memiliki postur tubuh yang baik yang disebabkan oleh peningkatan gizi yang baik
  3. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
- b. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan ) meliputi :
  1. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
  2. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keteampilan yang relavan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat local, nasional maupun internasional

3. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu atau daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing
4. Memiliki pengetahuan dan ketrampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

## **8. Perencanaan sumber daya manusia**

### **a. Pengertian perencanaan sumber daya manusia**

Berbagai pandangan mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan. Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi diwaktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Dimana secara lebih sempit perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi diwaktu yang akan datang.

Pandangan lain mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia dikemukakan oleh perencanaan tenaga kerja sangat dapat diartikan sebagai suatu proses penentuan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasikan, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasikan dengan

perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

**b.** Faktor- factor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia

Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain sebagai berikut :

- 1) Lingkungan eksternal
  - a. Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.
  - b. Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan
  - c. Kondisi social politik dan hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku dan sebagainya
  - d. Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga di nilai. Perkembangan computer secara dramatis merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejolak sumber daya manusia

- e. Peran pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia
- 2) Keputusan-keputusan organisasi
- a. Jangka panjang Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia. Rencana strategi perusahaan adalah keputusan yang paling mempengaruhi. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru, sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan diwaktu yang akan datang.
  - b. Dalam jangka pendek para perencanaan rencana strategis menjadi operasional dalam bentuk anggaran besarnya anggaran adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia.
  - c. Forecast penjualan dan produksi meskipun tidak setempat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia manusia baru
  - d. Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru
  - e. Begitu juga, terorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari pada karyawan di masa mendatang.

### 3) Factor-faktor persediaan karyawan

Permintaan sumber daya manusia dimodivikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan, pension, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang factor-faktor tersebut dan trend berkembangnya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

#### c. Manfaat perencanaan sumber daya manusia

Dengan perencanaan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan manfaat-manfaat tersebut antara lain

1. Perusahaan dapat memanfaatkan \\\ sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara lebih baik. Perencanaan sumber daya manusia pun perlu diawali dengan kegiatan inventaris tentang sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam perusahaan. Inventarisasi tersebut antara lain meliputi :
  - a. Jumlah karyawan yang ada
  - b. Baebagai kualifikasinya
  - c. Masa kerja masing-masing keryawan
  - d. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik pendidika\\n formal maupun program pelatihan kerja yang pernah diikuti.

- e. Bakat yang masih perlu dikembangkan
- f. Minat karyawan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan di luar tugas pekerjaan.

Hasil inventarisasi tersebut sangat penting, bukan hanya dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas sekarang, akan tetapi setidaknya berhubungan dengan empat kepentingan dimasa depan yaitu :

1. Promosi karyawan tertentu untuk mengisi lowongan jabatan yang lebih tinggi jika karena berbagai sebab terjadi kekosongan
  2. Peningkatan kemampuan melaksanakan tugas yang sama.
  3. Dalam hal terjadinya alih wilayah kerja yang berarti seseorang ditugaskan ke lokasi baru tetapi sifat tugas jabatannya tidak mengalami perubahan
2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang malang sfektifitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan peusahaa\n perusahaan standard operating procedure (SOP) sebagai pedoman kerja yang telah dimiliki yang meliputi : suasana kerja kondusif, perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing sumber daya manusia tersedia, adanya jaminan keselamatan kerja , sesuai

dengan system telah berjalan dengan baik, dapat diterapkan secara fungsi organisasi serta penetapan sumber daya manusia telah dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

## **B. Pengajaran**

### **a. Pengertian pengajaran**

Dalam bahasa Arab disebutkan *uslub*, menurut Atwi Suparman adalah cara sistematis dalam mengkomunikasikan isi pelajaran kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran tertentu.<sup>14</sup> Strategi pembelajaran banyak didefinisikan secara berbeda tentu oleh ahli-ahli pembelajaran. Akan tetapi tujuan hanya berpihak kepada anak didik yang akan kita akan ajar dalam arti bagaimana pembelajaran berjalan dengan semaksimal mungkin dengan menggunakan strategi pembelajaran yang akurat dan efisien.

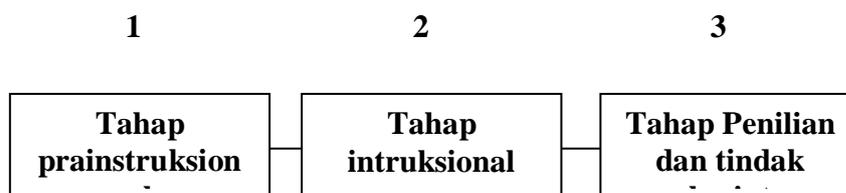
### **b. Tahap-tahap mengajar**

Tahapan-tahapan dalam proses mengajar memiliki hubungan erat dengan strategi mengajar. Misalnya ialah bahwa setiap penggunaan strategi mengajar harus selalu merupakan rangkaian yang utuh dalam tahapan-tahapan mengajar. Setiap proses mengajar harus melalui tiga tahapan yang disajikan dalam table sebagai berikut:

---

<sup>14</sup> Atwi Suparman, *Desain Instruksional*, (Jakarta, :PAU-PPA Ditjen Dikti Departemen Pendidikan Nasional, 2001), Hal. 166

Table 1 : Tahapan Mengajar Oleh Nana Sugjana



Ketiga tahap ini harus ditempuh pula setiap saat melaksanakan pengajaran, satu tahap ditinggal, sebenarnya sebenarnya tidak dapat dikatakan proses pengajaran. Tiga tahap pembelajaran tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Tahap prainstruksional

Tahap prainstruksional adalah tahapan yang ditempuh guru pada saat ia memulai proses pembelajaran. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan oleh guru atau siswa pada tahapan ini: diantaranya Guru menanyakan kehadiran siswa atau santri, dan mencatat siapa yang tidak hadir. Kiranya tidak perlu diabsen satu persatu, cukup yang tidak hadir saja, dengan alasan. Kehadiran santri atau siswa dalam pengajaran, dapat dijadikan salah satu tolak ukur kemampuan guru dalam mengajar. Tidak selalu kehadiran siswa atau santri, sebabkan oleh kondisi santri atau siswa yang bersangkutan seperti sakit, malas, bosan, dan lain-lain, tapi bias juga karena pengajaran guru yang tidak menyenangkan menyebabkan santri atau siswa tidak hadir pada saat itu.

## **C. Pengelolaan Guru**

### **1. Pengertian pengelolaan guru**

Guru merupakan salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki posisi yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran, Karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, disamping itu kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan, bersifat strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pembelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilih dan memilih bahan pembelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru ialah kinerjanya didalam merencanakan atau merancang, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap ciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dari berujung pada guru pula namun demikian, posisi strategi untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja guru.

Istila kinerja menurut kamus bahasa Indonesia, mengartikan kinerja adalah apa yang telah dicapai, prestasi kerja melihat, atau kemampuan kerja.<sup>15</sup> Berkaitan dengan kinerja, Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga factor berikut ini.<sup>16</sup>

a. Motivasi

Yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau atau rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuannya yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaran. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, cita-cita dan berbagai jenis kebutuhan.

b. Kemampuannya

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot di lain pihak. Ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak. Sudah barang tentu mereka yang lebih banyak menggunakan otot, tetap harus menggunakan

---

<sup>15</sup> Badudu, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1996

<sup>16</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hal.20

otak, sebaliknya, mereka yang lebih banyak menggunakan otak, tetap memiliki kemampuan fisik.

c. Ketetapan penugasan

Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa yang tidak mengenal secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemajuan, bakat dan minat para bawahannya. Memang telah terbukti bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian, mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah.

Masalah motivasi dan etos kerja tampaknya cukup pengaruh terhadap hasil kerja guru, guru dengan etos kerja dan motivasi yang tinggi pada dasarnya menunjukkan komitmen yang penuh pada lembaga tempat ia kerja.

Ada empat factor yang dapat menimbulkan motivasi kinerja guru antara lain yaitu:<sup>17</sup>

a. Dorong untuk bekerja

Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasikan keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.

b. Tanggung jawab terhadap tugas

---

<sup>17</sup> Departemen Agama RI, *Motivasi Dan Etos Kerja*, Depdik RI, Jakarta, 2002

Sebagai konsekuensi atas jabatan yang diemban guru, maka seorang guru akan mempunyai sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya, tugas ini berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan guru. Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam melaksanakan tugasnya.

Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, ditandai dengan upaya tidak segera puas atau hasil yang dicapainya, selalu mencari cara-cara baru guna mengatasi setiap hambatan yang ada dan mengadakan penyempurnaan-penyempurnaan cara melaksanakan secara baik, dan merasa malu apabila ternyata kegiatan-kegiatan yang dilakukan galat/tidak dapat dilakukan.

Dapat dikatakan bahwa kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah tergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi madrasah.

c. Minat terhadap tugas

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan

kemampuan terhadap sesuatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

d. Penghargaan atas tugas

Penghargaan atau suatu jabatan atau keberhasilan yang dicapai dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja. Karena penghargaan, penghormatan pengakuan sebagai subyek yang memiliki kehendak, pilihan, perasaan dan lain-lain sangat besar pengaruhnya terhadap kerja seorang guru.

Dengan adanya penghargaan ini dapat memberikan kepuasan kepada sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi. Apabila guru menghargai terhadap tugas-tugas maka guru yang bersangkutan dalam kerjanya diwarnai oleh rasa cinta dan bangga sehingga memungkinkan mereka mengoptimalkan pola kerjanya.

## 2. **Macam-macam kinerja Guru**

a. Kinerja guru dalam mendesain program pengajaran

Mengajar merupakan tugas mengorganisasi dan mengatur jalanya proses belajar mengajar, Oleh karena itu setiap guru perlu membuat persiapan pengajaran atau satuan pembelajaran, sehingga dengan demikian ia dapat menggunakan dan mengatur alokasi waktu yang tersedia secara efektif dan efisien. Maka dari itu seorang guru harus memiliki perencanaan antara lain: 1). Penentuan Tujuan

Mengajar, 2). Pemilihan Materi Sesuai Dengan Waktu, 3). Strategi optimum,4) Alat dan Sumber, 5). Kegiatan Belajar Mengajar, 6). Evaluasi.<sup>18</sup>

b. Kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar

Oleh karena itu seorang guru harus mempunyai kemampuan yang sangat diandalkan kerana seorang gurulah yang bisa mengatur dalam proses belajar mengajar, Agar tujuan pendidikan tercapai sesuai dengan yang di cita-citakan oleh bangsa kita dalam mencerdaskan anak bangsa .Maka dari itu kinerja seorang guru sangat menentukan di didunia pendidikan pada saat ini,Agar tujuan visi dan misi suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tujuan bangsa kita.

c. Poroses Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan dituntutkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajar.Harapan yang segera muncul dari kalangan guru,siswa,staf administrasi, pemerintah dan masyarakat adalah agar kepala madrasah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan Visi, Misi dan tujuan yang diemban dalam mengoprasionalkan Madrasah, selain itu memberikan perhatian kepada pengembangan individu dan

---

<sup>18</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007

Organisasi . Maka dari itu berdasarkan peran kepala Madrasah maka dapat di simpulkan kepala madrasah hakekatnya erat dengan admistrasi atau manajemen pendidikan, kepemimpinan pendidkan, dan supervise pendidkan.

1. Kepala Madrasah Sebagai Pendidik ( Educator)
2. Kepala Madrasah Sebagai Manajer Pendidikan
3. Kepala Madrasah Sebagai Adminstrator
4. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor
5. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin (Leader)Pendidikan
6. Kepala Madrasah Sebagai Inivator
7. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Betapa pentingnya posisi kepala Madrasah dalam sebuah Lembaga pendidkan menuntut kepada semua kepala Madrasah untuk selalu berintraksi. Maka dari itu beberapa penjelasan di atas Peran kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Maka dapat disingkat EMASLIM ( Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Sondang P. Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan prilaku Admistrasi* ( Jakarta : Gunung Agung, 1982)

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

metode penelitian adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam kegiatan penelitian.

##### **1. jenis penelitian**

penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian secara intensif meneliti manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan ketenagaan kinerja guru di Madrasan Aliyah Al-Mathiriyyah Kecamatan Muara Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara.

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif dengan metode deskriptif analisis yaitu metode yang berusaha memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan yang berasal dari berbagai sumber untuk kemudian dianalisis guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan. Penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu ataupun kelompok. Menggambarkan masalah social atau masalah kemanusiaan.

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan menelaah tentang “ manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Mathitiriyah Kecamatan Rupit”. untuk menjawab fokus penelitian tersebut dibutuhkan sub fokus untuk mempertanyakan

bagaimana peran kepala Madrasah dalam meningkatkan manajemen kinerja atau ketenagaan guru. Fokus dan sub fokus yang demikian berbentuk eksplanatori yang menurutnya lebih mengarah ke penggunaan studi kasus.<sup>20</sup>

Untuk itu penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Studi kasus sendiri dapat diartikan : *an intensive holistic description and analysis of a single instance, phenomenon ,or social unit*. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa pada dasarnya studi kasus merupakan strategi penelitian yang mengkaji secara rinci atas latar atau satu orang subjek atau peristiwa tertentu. Dalam Penelitian kualitatif manusia sebagai sumber utama dan hasil penelitiannya berupa kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya (alamiah). Sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud mentafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan metode yang ada.

Merut Donal Ary, Penelitian kualitatif memiliki enam ciri yaitu: 1) memperdulikan konteks dan stuasi, 2) Berlatar alamiah, 3) Manusia sebagai intrumen utama, 4) data bersifat deskriptif, 5) rancangan penelitian muncul bersamaan dengan pengamatan, 6) analisis data secara induktif.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Robert K. Yin, *Case Study Rasearch: Desaign and Methods*, diterjemahkan Djauzi Mudzakir, *Studi Kasus* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002)

<sup>21</sup> Merut Donal Ary, *Methode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R dan D* (Bandung: Alfabeta, 2008)

Alasan menggunakan pendekatan kualitatif adalah dengan adanya pertimbangan:

- a. Sumber data dalam penelitian ini mempunyai latar alami yaitu fenomena dimana proses atau peran dan Manajemen kepala Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit.
- b. Dalam pengambilan data, peneliti merupakan instrumen kunci sehingga dengan empati peneliti menyesuaikan diri dengan realita yang tidak dapat di kerjakan oleh instrumen non- manusia, selain juga mampu menangkap makna lebih dalam menghadapi nilai local.
- c. Peneliti lebih memfokuskan proses dan makna dari pada hasil. Sehingga pada hakikatnya peneliti berusaha memahami dan dan strategi kepala madrasah terutama berkaitan dengan peningkatan Kinerja guru yang telah berjalan dan di gunakan selama proses kepemimpinan dan manajemen kepala Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kec. Rupit dalam meningkatkan kinerja guru. Kegiatannya adalah mendeskripsikan secara intensif dan terperinci tentang gejala dan fenomena yang diteliti mengenai masalah yang berkaitan dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Jadi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu peneliti hanya mendiskripsikan, mengungkapkan, menjelaskan, dan menganalisi fenomena, peristiwa dan aktivitas yang dilakukan yang dilakukan berkaitan dengan peran dan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru .

## 2. Waktu Dan Tempat Penelitian

### d. Waktu

Penelitian ini dilakukan di MAN Al-Mathiriyah Lawang Agung Kecamatan rupit Kabupaten Musi Rawas Utara selama enam bulan, terhitung mulai tanggal 16 Desember 2017 Sampai dengan Juni 2018

### e. Tempat

Tempat Penelitian Di MAN Al-Mathiriyah Lawang Agung Kecamatan rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Peneliti tertarik melakukan penelitian di sekolah ini karena sekolah ini di pimpin oleh seorang kepala sekolah wirausahawan. Kepala sekolah MAN Al-Mathiriyah Lawang Agung Kecamatan rupit Kabupaten Musi Rawas Utara adalah seorang kepala sekolah yang kreatif dan inovatif, beliau dapat bimbingan dan melatih para guru staff tat usaha untuk menumbuhkan dan menciptakan sekolah dab santri yang berbasis inovasi, kretivitas yang sedang menjadi Irend utama adalah bagaimana santri dalam menghadapi masa dunia kedepannya dalam arti mempersiapkan sumber dayamanusia dari sekarang melalui pendidikan.

## 3. Kehadiran Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai intrumen kunci ( *the key instrument*<sup>22</sup> ). Untuk itu kehadiran peneliti di lapangan

---

<sup>22</sup> Sugiono, *Method Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R dan D* (Bandung: Alfabeta, 2008). Hal.45

mutlak diperlukan. Dengan kata lain peneliti berperan sentral dalam setiap tahap atau kegiatan penelitian. Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil penelitian.<sup>23</sup> Kehadiran peneliti dilokasi penelitian yakni untuk meningkatkan intensitas peneliti berinteraksi dengan sumber data guna mendapat informasi yang lebih valid dan abstrak tentang fokus penelitian. Untuk itulah peneliti dapat membangun hubungan yang lebih akrab, lebih wajar dan tumbuh kepercayaan bahwa peneliti tidak akan hasil penelitian untuk maksud yang salah dan merugikan orang lain atau lembaga yang diteliti. Maka dari itu peneliti bersedia ikut dalam serta membangun lembaga pendidikan yang diteliti.

Dalam peneliti ini, peneliti bersifat fleksibel tidak terpaku pada jadwal yang telah dibuat, akan tetapi peneliti terus menerus mengali data terhadap informan dimanapun berada sesuai dengan kesempurnaan informasi itu sendiri dalam waktu kurun yang telah ditentukan.

## **B. Subjek Penelitian**

Penelitian kualitatif tidak dikenal konsep “keterwakilan” contoh dalam rangka generalisasi yang berlaku bagi populasi .<sup>24</sup> Subjek penelitian

---

<sup>23</sup>Lexy J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung Remaja Rosda Karya, 2000). Hal. 53

<sup>24</sup> Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Malang : 1990. hal.29

ini 1 orang kepala Madrasah, 1 orang waka kepala Sekolah, 1 orang tata usaha ( TU), 10 orang guru dan 5 orang siswa. Subjek yang diteliti diambil dengan menggunakan teknik snowball sampling (bola salju), artinya' proses penyebaran secara beranting yakni proses menyebarnya sampel yang diibaratkan bola salju, yang pada mulanya kecil, kemudian semakin membesar dalam proses bergulir menggelinding.”<sup>25</sup>

Guru sebagai informasi kunci (key information), sedangkan kepala madrasah dan siswa sebagai informasi tambahan.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

penelitian ini sangat membutuhkan data-data yang akurat serta valid, disamping itu juga perlu menggunakan metode yang tepat, juga perlu memilih teknik dan alat pengumpulan data yang relevan. Penggunaan teknik dan alat pengumpul data yang tepat memungkinkan di perolehnya data yang Objektif.<sup>26</sup> Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

#### **a. Metode Observasi**

Observasi adalah pengamatan serta langsung untuk mengetahui keadaan atau situasi yang ada hubungannya dengan daerah objek penelitian, observasi ialah pengumpulan data dengan cara pengamatan penelitian secara langsung terhadap objek penelitian. Dengan menggunakan metode observasi ini peneliti

---

<sup>25</sup> Ibid.hal.43

<sup>26</sup> Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan. Cet Ke-6. Jakarta : Rineka Cipta, 2007. hal.24

mengamati secara langsung kegiatan yang di jalan Oleh MA Al-Mathiriyah Tersebut yang di bombing dan di latih secara langsung oleh kepala sekolah. Di sini kepala sekolah berperan melatih para guru, staf tata usaha dan peserta didik agar menjadi kaderisasi sekolah dalam menghadapi era globalisasi. Selain itu juga Metode Ovservasi atau disebut juga dengan pengamatan adalah cara menghimpun bahan–bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatn secara sistem matis terhadap fonomena- fonomena yang sedang dijadikan sasaran pengamatan,’’<sup>27</sup> Tehnik Ovservasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan prilaku manusia, proses kerja,gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Al-Mathiriyah Kec. Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.

Adapun Ovservasi dalam penelitian ini meliputi:

1. Historis Dan Geografis Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Keadaan Guru Dan Pegawai Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.

---

<sup>27</sup>Anas Sudjono. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2007. hal.65

3. Keadaan Siswa Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.
4. Keadaan Sarana Dan Prasarana Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.

**b. Metode Wawancara (Interview)**

Wawancara adalah proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>28</sup> Dengan wawancara penulis dapat menggali tidak saja apa yang diketahui di dalam seseorang /subyek yang diteliti, tetapi apa saja yang tersembunyi jauh dari dalam subyek penelitian, wawancara bisa memfokuskan hal-hal yang bersifat lintas waktu yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang, dan juga masa yang akan datang. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai kepala sekola sebagai key informan, dilanjutkan mewawancarai guru mata pelajaran sebagai subyek yang menerapkan srategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Mathiriah Kec. Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara. Adapun wawancara ini mengenai.

1. Bentuk peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang diterapkan dalam proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Al Mathiriah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.

---

<sup>28</sup> Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*. Cek ke-6. Jakarta : Bumi Aksara 2004.hal.34

2. Strategi apa yang digunakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Al Mathiriah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.
3. Kendalah yang di hadapi kepala madrasah dalam menerapkan kinerja guru terhadap proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara.

**c. Metode Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, lengger, agenda dan sebagainya.<sup>29</sup> Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Data dokumen yang diteliti di sini adalah perpustakaan sekolah, jumlah siswa dan tenaga guru, jumlah sarana dan prasarana, dan struktur organisasi Madrasah Aliyah Al Mathiriah Kec. Rupit. Kabupaten Musi Raws utara yang mendukung dalam penelitian ini.

**D. Teknik Analisi Data**

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat di temukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang

---

<sup>29</sup> Abdurrahman Fathoni. Metodologi Penelitian dan teknik penyusunan Skripsi. Cet ke-1. Jakarta : Rineka Cipta, 2006. hal.30

disarankan oleh data.<sup>30</sup> Setelah data terkumpul, maka data tersebut dianalisa secara kuantitatif, yaitu menggunakan secara sebagai berikut.

### **1. Analisis Domain**

Analisis domain pada umumnya dilakukan untuk memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh tentang situasi sosial yang diteliti atau objek penelitian. Data diperoleh dari grand tour dan minitour question. Hasil berupa gambaran umum tentang objek yang diteliti, yang sebelumnya belum pernah diketahui.<sup>31</sup> Dari pengertian diatas dan contoh tersebut didapati petunjuk tentang bagaimana cara mempergunakan analisis domain, cara berpikir ini digunakan untuk memperoleh gambaran umum tentang daerah yang di teliti yaitu Madrasah Aliyah Al Mathiriah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara, maka tercakup dalamnya letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan tenaga pengejar, dan keadaan siswa yang semua ini termasuk unsur domain.

### **2. Analisis Taksonomi**

Analisi taksonomi adalah analisis terhadap keseluruhan data yang terkumpul berdasarkan domain yang telah ditetapkan menjadi cover term oleh peneliti yang dapat diurai secara lebih rinci dan mendalam melalui analisis taksonomi.<sup>32</sup> Pada analisis ini fokus penelitian terbatas pada domain tertentu yang sangat dalam upaya mendeskripsikan atau

---

<sup>30</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet ke-27. Bandung :Rosda Karya,2010.hal.63

<sup>31</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Cet ke-1. Bandung : Alfabeta,2005.hal.49

<sup>32</sup> Beni Ahmad Saebani .*Metode Penelitian*. Cet ke-1. Bandung: Pustaka Setia,2008.hal.28

menjelaskan fenomena penelitian. Dalam menggunakan taksonomi penulis lebih mengutamakan penjelasan beberapa masalah, kejadian dan peristiwa yang terjadi di lapangan atau seluruh masalah yang diteliti lebih terfokus kepada beberapa masalah yang diteliti penulis sendiri.

### **3. Analisis Komponensial**

Pada analisis komponensial, yang dicari untuk diorganisasikan dalam domain bukanlah keserupaan dalam domain, tetapi justru yang memiliki perbedaan atau yang kontras. Data ini dicari melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang terseleksi.<sup>33</sup> Dengan menggunakan komponensial ini penulis mengambil suatu kesimpulan dari data wawancara yang bersifat umum atau domain sehingga terjadi suatu kesatuan yang utuh dan sempurna.

Untuk memperjelas berkaitan dengan analisa data penulis akan memperjelas berkaitan dengan teori Miles And Heberman.

#### **1. Analisis data penelitian kualitatif model Miles Dan Huberman**

Kualitatif berbeda dengan penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif sering disebut dengan penelitian naturlistik, etnografis, study kasus atau fenomenologi. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan tentang orang-orang yang dapat diamati. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet ke-6. Bandung: Alfabeta, 2008. hal. 79

<sup>34</sup> Depdiknas, *Pengelolaan Dan Analisis Data Penelitian* : 2008, h. 164

Penelitian kualitatif umumnya mengambil sampel lebih kecil, dan pengambilannya cenderung memilih yang purposive dari pada acak. Penelitian kualitatif lebih mengarah ke penelitian proses dari pada produk: dan biasanya membatasi pada suatu kasus.

Data kualitatif di peroleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan. Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang peroleh melalui pemotretan atau rekaman video.

## **2. Analisis Data Kualitatif**

Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.<sup>35</sup> Data data yang diperoleh selama melaksanakan penelitian tidak memiliki arti apapun jika tidak diolah, dianalisis dan disajikan dengan cermat dan sistematis. Analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat induktif dan berkelanjutan. Tujuan akhir analisis data kualitatif adalah untuk memperoleh makna, menghasilkan pengertian-pengertian, konsep-konsep serta mengembangkan hipotesis atau teori baru. Analisis data kualitatif adalah proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan

---

<sup>35</sup> .Bogdan, Robert C. Dan Steven J. Taylor, 1992, *Intrudaction To Qualitaitive Research Methodns* : Surabaya, Usaha Nasional H. 21-22

lapangan, dan bahan-bahan lainnya sehingga mudah dipahami agar dapat diimpormasikan kepada orang lain.

Analisis data penelitian kualitatif dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dikaji dimulai sejak sebelum penelitian memasuki lapangan, dilanjutkan pada saat penelitian berada dim lapangan secara intraktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas sehingga datanya jenuh. Kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau impormasi baru.

### **3. Analisis data kualitatif sebelum dilapangan**

Analisis dilakukan terhadap data hasil study pendahuluan, atau data skunder, yang kan digunakan untuk menentukan focus penelitian. Namun hal ini bersifat sementara, dank an berkembang setelah peneliti masuk selama dilapangan. Semisal penelitian difokuskan pada pohon jati, setelah penelitian masuk ke hutan beberapa lama, ternyata hutan tersebut tidak ada pohon jati. Bagi peneliti kuantitatif tentu akan membatalkan penelitiannya, tetapi kalau penelitian kualitatif tidak, karena pada focus penelitiannya bersifat sementara dan akan berkembang setelah dilapangan. Bagi penelitian kualitatif kalau focus

#### D. Teknik Trigulasis Data

Tehnik triangulasi merupakan tehnik pemeriksaan data yang bermanfaat sesuai yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan data itu.<sup>36</sup> Penelitian ini menggunakan triangulasi dengan sumber membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan atau informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Dengan kata lain triangulasi adalah pengecekan dari teori, metode pengambilan data, dan dari sumber. Hal ini dapat di capai dengan jalan :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang di katakannya secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Berdasarkan teknik triangulasi tersebut diatas, maka dimaksud untuk mengecek kebenaran dan keabsahan data-data yang diperoleh di lapangan tentang studi peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Mathiriah Kec Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara dari sumber hasil observasi, wawancara maupun melalui dokumentasi, sehingga dapat di pertanggungjawabkan seluruh

---

<sup>36</sup> Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian*, Cet ke-6. Bandung: Alfabeta, 2008. hal.70

data di peroleh di lapangan dalam penelitian tersebut. Teknik triangulasi tersebut diatas untuk mengecek kepercayaan terhadap temuan penelitian yang menggunakan berbagai teknik pengumpulan data serta mengecek beberapa sumber data yang memakai metode yang sama. Triangulasi dengan teori, menurut Lincoln dan Guba, berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. Pihak lain, patton berpedapat lain, yaitu bahwa hal itu dilaksanakan dan hal itu dinamakan penjelasan banding (rival explanation). Jadi teknik triangulasi ini adalah salah satu cara untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan antara teori dan fakta dalam pengumpulan data di lapangan.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Historis dan Geografis

##### 1. Historis

Madrasah Aliyah ( MA ) Al-Mathiriyyah berdiri diatas tanah seluas 7000 m<sup>2</sup>. Melihat kondisi masyarakat yang ada di kecamatan rawas ulu khususnya pasar surulangun rawas dimana pendidikan agama sangat merosot kriminalitas cukup tinggi dan kepedulian masyarakat terhadap pendidikan khusus dibidang agama sangat rendah, maka teretuslah ide untuk mendirikan Madrasah Aliyah ( MA ) Al-Mathiriyyah . Kahadiran Madrasah Aliyah ( MA ) Al-Mathiriyyah, nama madrasah ini mendapat sambutan antusias dari masyarakat, dikarenakan sebelum ini Madrasah atau sekolah Agama yang ada di kcamatan Rupit ini sudah 7 tahun tidak aktif atau tutup.<sup>37</sup>

Dengan dukungan masyarakat pada tahun ajaran 2013/2014 mulai menerima siswa baru. Dari tahun ke tahun MA yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan dan Pengajaran Al-Mathiriyyah, melalui pembenahan, kualitas dan dedikasi guru Kurikulum, Sarana, Parasarana, sistem mengajar dan berbagai hal, sehingga pada tahun ajaran 2013/2014 dapat melaksanakan pendidikan yang bisa bersaing dengan Madrasah yang ada di Kabupaten , Provinsi dan Nasional.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup>Berdasarkan Dokumentasi Historis MA. Al-Mathiriyyah diambil pada Tanggal, 01 Oktober 2017

<sup>38</sup>Berdasarkan Dokumentasi Historis MA. Al-Mathiriyyah diambil pada Tanggal, 03 Oktober 2017

Proses berdirinya Madrasah penyerahan tanah wakaf seluas 42 m x 5 m, oleh Bapak Usman H. Busin kepada Bapak Achmad Sukri, S.Pd.I (Kepala Madrasah Aliyah ( MA ) Al-Mathiriyyah) pada tanggal 13 Agustus 2004. Pada tanggal 23 Agustus 2004 menerima kembali tambahan tanah wakaf dari Bapak Ma'ruf seluas 16 m x 30 m untuk mendirikan bangunan madrasah. Kemudian pada tanggal 3 maret 2005 resmi di dirikan oleh Yayasan Pendidikan dan Pengajaran Madrasah Aliyah ( MA ) Al-Mathiriyyah Rupit, dengan Piagam Pendirian Madrasah Nomor : Kw. 06.4/PP.00.5.030.2005, dari Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sumatera Selatan (An. Menteri Agama RI).

Tokoh-tokoh pendiri Madrasah adalah Ustad H. Ibrahim H. Bayan, Ustad Zulkarnain H. Bayan, S.IP, Ustad Sakban, S.Pd.I, Ustad H. Kholik, Ustad Tegu Sukron, S.Ag, dan Ustad H. Abdul Hamid, A.md.<sup>39</sup>

## 2. Geografis

Madrasah Aliyah ( MA ) Al-Mathiriyyah secara geografis terletak di tengah-tengah kota Kecamatan rupit Kabupaten Musi Rawas Utara Provisin Sumatera Selatan yang memiliki perbatasan sebagai berikut :

Sebelah Utara	: Desa Karang Anyar .
Sebelah Selatan	: Desa kota rupit.
Sebelah Timur	: Desa Lawang Agung
Sebelah Barat	: Desa Sungai Jernih

---

<sup>39</sup>Berdasarkan Dokumentasi Historis MA. Al-Mathiriyyah diambil pada Tanggal, 03 Oktober 2017

Letak gedung Madrasah berada tepat di pinggir Jalan Lintas Sumatera yang menghubungkan dengan antar desa, kabupaten, kota.

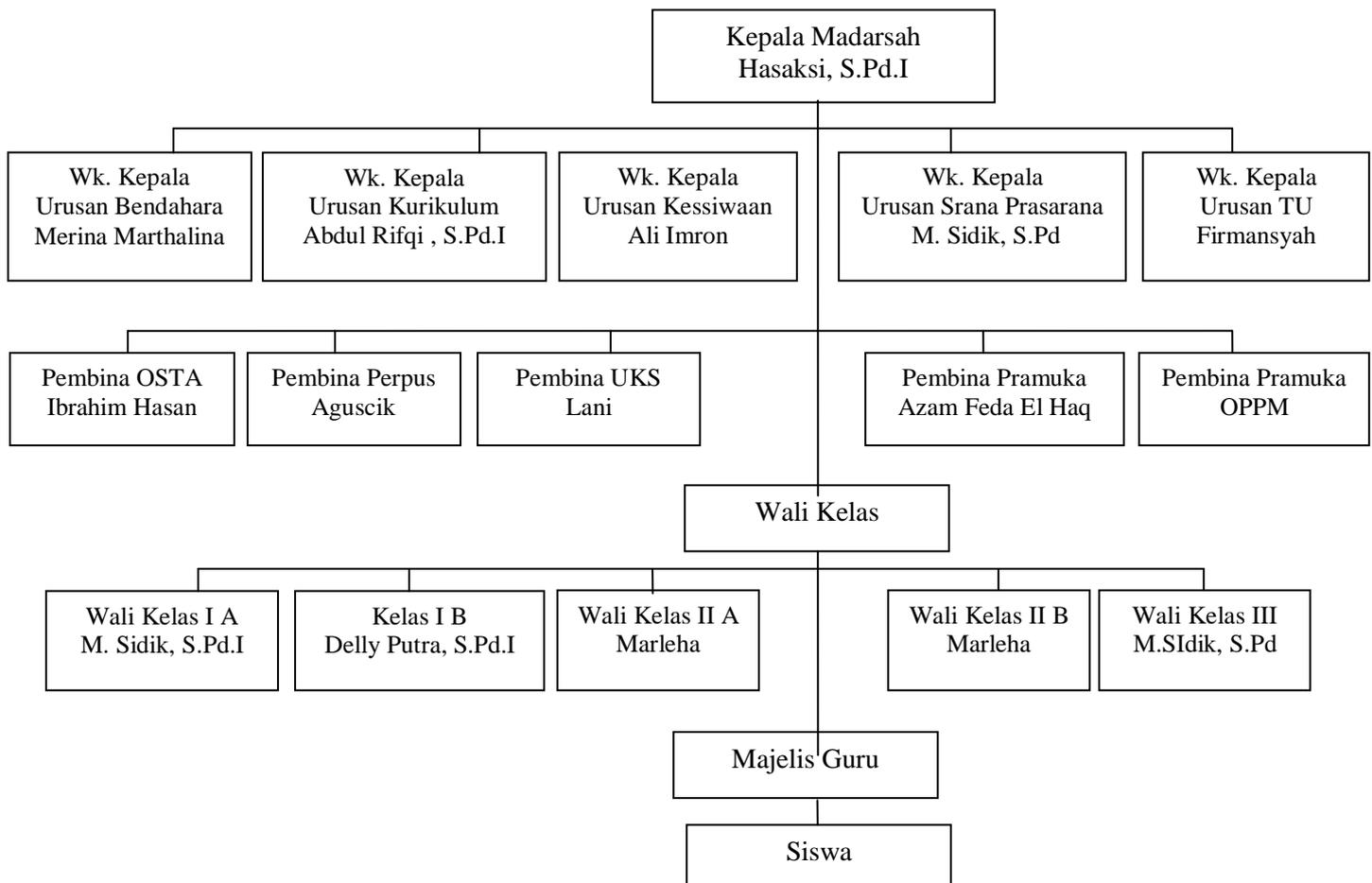
## I. Struktur Organisasi

### 1. Struktur Kepengurusan Madrasah

Struktur organisasi Madrasah Tsanawiyah Madrasah Aliyah ( MA )

Al-Mathiriyyah adalah sebagai berikut :

Gambar 1  
Struktur Organisasi Madrasah Aliyah ( MA ) Al-Mathiriyyah Tahun Pelajaran 2017/2018<sup>40</sup>



<sup>40</sup>Berdasarkan Dokumentasi Struktur Kepengurusan MA. Al-Mathiriyyah diambil pada Tanggal, 03 maret 2018

## II. Visi dan Misi MA Al-Mathiriyyah

### a. Visi :

Melaksanakan Jihad fi sabilillah melalui pendidikan guna mewujudkan peserta didik yang berbudi luhur dan berakhlak mulia “

### b. Misi :

- 1) Melaksanakan syari'at Islam melalui Program Pendidikan
- 2) Mendorong/memotivasi masyarakat pasar surulangun khususnya anak-anak usia sekolah dengan ajaran agama Islam
- 3) Membentuk anak didik sebagai calon-calon pemimpin di masa depan yang berlandaskan agama dan mampu menghadapi tantangan jaman
- 4) Melaksanakan syari'at Islam dengan memperkokoh aqidah, akhlak, dan bahasa serta pengetahuan umum.<sup>41</sup>

## III. Keadaan Guru dan Siswa

### 1. Keadaan Guru

Keadaan guru berdasarkan latar pendidikan dan mata pelajaran yang diampuh sesuai pada tabel berikut :

---

<sup>41</sup>Berdasarkan Dokumentasi visi dan misi MA. Al-Mathiriyyah diambil pada Tanggal, 05 april 2018.

Tabel 2  
Keadaan Guru<sup>42</sup>

No	Nama	L/P	Pendidikan Terakhir	Mata pelajaran Yang Diampuh
1	Hasaksi,S.Pd.I	L	Strata 1	Pimpinan
2	Azhar ,s.ag	L	Strata 1	Kepala Sekolah
3	Fathul Qorib	P	Pesantren Lirboyo	Fiqih
4	Mubarak, S.Pd.I	L	Strata 1	B. Arab
5	Merlina Marthalina	P	MA	Muthola'ah
6	Hermayuli, S.Pd.I	L	Strata 1	Shorof
7	Sartika, S.Pd.I	P	Strata 1	B. Indonesia
8	Candra Hafizh	L	MA	SKI
9	Ali Imron	L	MA	PKN
10	M. Sidik, S.Pd	L	Strata 1	B. Indonesia
11	Ibnu Husin	L	Strata 1	Berhitung
12	Ibrahim Hasan	L	Strata 1	Hadits
13	Abdul Gani	L	Strata 1	Tauhid
14	Firmansyah	L	MA	B. Inggris
15	Aguscik	L	MA	Grammar
16	Agus Salim	L	MA	Mahfuzot
17	Alex Sander	L	MA	Mahfuzot
18	Lani	P	MA	UKS
19	Marviroh, S.Pd	P	Strata 1	MTK
20	Hafiz	L	MA	Bahasa Arab
21	Delly Putra	L	Strata 1	`Kaligrafi
23	Azam Feda El Haq	L	Strata 1	Pramuka

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keadaan Guru MA Al-Mathiriyah rata-rata telah berpendidikan Starata 1 (S1) sebanyak 15 orang guru, SLTA sebanyak 9 orang guru, jumlah guru seluruhnya sebanyak 24 orang.<sup>43</sup>

Keadaan guru berdasarkan jenjang pendidikan dan status kepegawaian dapat dilihat pada table berikut :

<sup>42</sup>Berdasarkan Dokumentasi Keadaan Guru di MA. Al-Mathiriyah diambil pada Tanggal, 05 Oktober 2017

<sup>43</sup>Berdasarkan Dokumentasi Data Guru MA. Al-Mathiriyah diambil pada Tanggal, 05 Oktober 2017

Tabel 3  
Keadaan Guru Berdasarkan Jenjang Pendidikan dan  
Status Kepegawaian

Status	Jenjang Pendidikan								Total		
	< S 1		S 1		S 2		S 3				
	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Jml
PNS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non PNS	7	2	13	3	0	0	0	0	19	5	24
Jumlah	7	2	12	3	0	0	0	0	19	5	24

Dari tabel diatas terlihat keadaan guru-guru belum ada yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).<sup>44</sup>

## 2. Keadaan Siswa

Keadaan Siswa pada tahun pelajaran 2017/2018 seperti pada tabel berikut :

Tabel 4  
Keadaan siswa Tahun Pelajaran 2017/2018

Kelas	Awal Bulan			Siswa Masuk			Siswa Keluar			Akhir Bulan			Rombel
	Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml	
VII	71	65	136	71	65	136	0	0	0	71	65	136	1
VIII	42	30	72	42	30	72	0	0	0	42	30	72	1
IX	32	22	54	32	22	54	0	0	0	32	22	54	1
Jumlah	145	117	262	145	117	262	0	0	0	145	117	262	3

Dari tabel diatas dapat dilihat keadaan siswa MA Al-Mathiriyah pada tahun pelajaran 2016/2017, siswa kelas VII laki-laki sebanyak 71 orang, siswa perempuan sebanyak 65 orang dengan jumlah keseluruhan 136 orang siswa. Kelas VIII laki-laki sebanyak 42 orang, siswa perempuan sebanyak 30 orang, jumlah 72 orang. Siswa kelas IX laki-laki 32 orang,

<sup>44</sup> Berdasarkan Dokumentasi Data Guru MA Al-Mathiriyah diambil pada Tanggal, 07 Oktober 2017

perempuan 22 orang, jumlah 54 orang. Jumlah siswa keseluruhan dari kelas VII – IX sebanyak 262 orang.<sup>45</sup>

#### IV. Keadaan Sarana dan Prasarana

##### 3. Sarana

Keadaan sarana dan prasarana MA Al-Mathiriyah seperti pada tabel berikut :

Tabel 5  
Keadaan Sarana MA Al-Mathiriyah

Ruangan / Bangunan	Kondisi (Unit)			
	Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Jumlah
Ruang Kelas	3	1	2	6
Ruang Kantor	1	0	0	1
Ruang Kepala Madrasah	1	0	0	1
Ruang Guru	0	1	0	1
Ruang Tata Usaha	0	1	0	1
Laboratorium IPA	0	0	0	0
Laboratorium Fisika	0	1	0	1
Laboratorium Kimia	0	1	0	1
Laboratorium Biologi	0	0	0	0
Laboratorium Komputer	1	0	0	1
Laboratorium Bahasa	0	0	1	1
Laboratorium Multimedia	0	0	0	0
Perpustakaan	0	1	0	1
Ruang UKS	0	0	1	1
WC Guru	0	0	1	1
WC Siswa	3	1	0	4
Masjid / Musholla	0	0	0	0
Aula / Gedung Pertemuan	0	0	0	0
Ruang Keterampilan/Kesenian	0	0	0	0

Dari tabel diatas dapat dilihat sarana dan prasarana MA Al-

Mathiriyah terdapat 6 ruang kelas, 1 ruang kantor, 1 ruang kepala

<sup>45</sup>Berdasarkan Dokumentasi Keadaan Siswa MA. Al-Mathiriyah diambil pada Tanggal, 07 Oktober 2017

Madrasah, 1 ruang guru, 1 ruang tata usaha, 1 ruang laboratorium Fisika, 1 ruang laboratorium Komputer, 1 ruang perpustakaan, 1 ruang UKS, 1 WC guru, 4 WC siswa, sedangkan yang belum ada yaitu ruang Laboratorium IPA, ruang laboratorium Biologi, Laboratorium Multimedia, Masjid/Musholla, Aula /Gedung Pertemuan, dan ruang keterampilan/kesenian.<sup>46</sup>

#### 4. Keadaan Prasarana

Keadaan prasarana MA Al-Mathiriyah seperti pada tabel berikut :

Tabel 6  
Keadaan Parasarana MA Al-Mathiriyah

No	Jenis	Jumlah			
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Jumlah
1	Meja Siswa	68	16	10	94
2	Kursi Siswa	78	8	11	97
3	Lemari	1	2	0	3
4	Papan Tulis	2	1	0	3
5	Komputer	1	0	2	3
6	Printer	1	0	0	1
7	Scaner	1	1	0	1
8	Viewer/Infocus/Proyektor	2	0	0	2
9	Alat-alat UKS	1	1	0	1
10	Alat-alat Praktek / Kit IPA	1	0	0	1

Dari tabel diatas dapat dilihat meja siswa sebanyak 94 set, kursi siswa sebanyak 97 set, lemari sebanyak 3 set, papan tulis sebanyak 3 set, computer sebanyak 3 unit, printer sebanyak 1 unit, scanner sebanyak 1 unit, Viewer/infocue/proyektor sebanyak 2 unit, alat-alat UKS sebanyak 1 set, dan alat-alat praktek / kit IPA sebanyak 1 set.<sup>47</sup>

<sup>46</sup>Berdasarkan Dokumentasi Keadaan Sarana MA.Al-Mathiriyah Tazakka diambil pada Tanggal, 17 April 2018

<sup>47</sup>Berdasarkan Dokumentasi Keadaan Prasarana MA.Al-Mathiriyyah diambil pada Tanggal, 15 Oktober 2016

## **B. HASIL PENELITIAN**

### **1. Manajemen sumber daya manusia dan tenaga pendidikan dalam meningkatkan pengelolaan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara**

- 1) Gambaran upaya pengelolaan manajemen Manusia dalam kepemimpinan kepala sekolah MA Al-Matiriyyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara.

Upaya seorang pemimpin yang diterapkan oleh kepala sekolah atau madrasah merupakan hal yang sangat penting, karena dia sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, pemberi ganjaran dan pujian, beserta hukuman dan juga sebagai pengawas, terhadap semua yang ada di lingkungan madrasah, terutama sekali dalam mengkondisikan etos kerja guru dan kinerja guru dan staf/karyawan.

MA Al-Matiriyyah sebelum kepemimpinan Bapak Hasaksi,S.Pd.I, menurut informasi sementara bahwa kondisi madrasah belum begitu kondusif, serta efektif mungkin dikarenakan tempat tinggal kepala sekolah atau madrasah pada saat itu masih mengula\ng antara rumah ke sekolah, sehingga koordinasi semua kegiatan yang ada di madrasah, termasuk kedisiplinan para tenaga pengajar/dewan guru, siswa, dan lain-lain kurang berkoordinir dengan baik.

Observasi penulis terhadap kepala sekolah MA Al-Matiriyyah yaitu : Bapak Hasaksi,S.Pd.I yang sedang memantau kegiatan proses belajar mengajar bersama bapak Muhammad Sidik S.Pd.I ( WAKA.

Kurikulum ) sambil berdiskusi mengenai kelancaran kegiatan guru yang mengajar di kelas.

Berdasarkan keterangan diatas, seorang kepala madrasah harus memiliki kepekaan terhadap bawahannya guna menciptakan suasana yang kondusif dalam peningkatan proses belajar mengajar dan selalu memperhatikan, serta mengevaluasi hasil kegiatan para guru dalam proses belajar mengajar, bekerja sama dengan wakilnya dibidang kurikulum yang member amanat. Dalam hal ini guru akan terasa diawasi dan diperhatikan, maka apabila seorang guru tidak menjalankan tugasnya, akan terasa diawasi dan diperhatikan oleh kepala sekolah bagi guru beserta staf atau karyawan, sosok kepemimpinan seorang kepala sekolah atau madrasah adalah seorang yang memiliki kemampuan, keahlian, keterampilan, pelaksana, perencana, dan pengambilan keputusan yang bersifat pujian, penghargaan, serta kebijakan yang tidak membebankan bawahannya dan serta mampu mengarahkan, memotivasi tentang pentingnya memiliki semangat kerja demi tercapainya tujuan pendidikan.

Bagi karyawan beserta staf, seorang kepala madrasah yang pantas menjadi panutan adalah kepala sekolah atau madrasah yang memiliki kemampuan, terampil, cerdas, ahli, merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, member penghargaan dan pujian serta hukuman yang tidak membebankan serta bertanggung jawab dan punya sikap terbuka dalam mewujudkan iklim kerja pada guru madrasah. Jika iklim kerja

suatu organisasi dapat merangsang kerja yang kondusif, hendaknya dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai bagi para guru beserta anak didik, maka iklim kerja yang demikian akan memberikan sumbangsi yang besar bagi peningkatan pada kerja guru dan menimbulkan kerja yang baik.

Kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah dalam dunia pendidikan amat penting dalam rangka mewujudkan keberhasilan tujuan pendidikan itu sendiri. Akan tetapi upaya pemimpin dalam pendidikan bukan hanya sekedar sebagai seorang kepala sekolah yang hanya membedakan atasan dengan bawahan, akan tetapi lebih dari itu, harus benar-benar mencerminkan diri sebagai pemimpin pendidikan yang dapat menjadi motor penggerak atau pemberi dorongan, kemudian dapat member petunjuk yang mengarah kepada hal-hal yang positif, dan sebagai seorang pendidik yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas pemimpin.

Berikut ini hasil Wawancara penulis dengan kepala MA Al-Matiriyyah kecamatan upit kabupaten musi rawas utara.

Menurut saya sebagai seorang pelaksana, untuk meningkatkan kerja guru perlu banyak atau adanya kesadaran dan ikhlas dalam melaksanakan tugasnya, disamping itu adanya pembinaan bertahap/tahap atau berkala, kepada seluruh guru dengan cara meningkatkan kembali serta melengkapi administrasi-administrasi yang menjadi kebutuhan masing- masing sesuai dengan tugas dan fungsinya sesuai SK tuga, dan juga adanya upaya melalui pembinaan (SP) atau kelengkapan yang dimiliki oleh para guru sendiri, serta melakukan evaluasi dan supervise sesuai dengan fakta integitas yang disepakati bersama iatas matrai 6000.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala madrasah, untuk melihat usaha dalam meningkatkan kerja guru yaitu perlu adanya perhatian dan pembinaan terhadap baik masalah proses kelancaran KBM maupun Kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya, untuk lebih terbuka dan transparan terhadap guru perlu adanya komitmen bersama dan kesepakatan bersama yaitu berupa fakta integritas yang disepakati diatas materai sehingga dengan cara ini maka tidak ada dusta diantara guru dengan kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban serta hak-haknya guru.

Untuk lebih jelasnya supaya tidak ada kesimpangan siuran dari apa yang di sampaikan oleh kepala sekolah atau madrasah, maka penulis mewancarai salah seorang yang mewakili guru-guru yaitu, pak Muhammad Sidik,S.Pd.I Wakil kepala sekolah atau bidang kurikulum.

Menurutnya apa yang di sampaikan oleh kepala madrasah dia sangat merespon dan mendukung sekali sesuai dengan apa yang telah diusahakan. Dia kepala sekolah MA Al-Mathiriyah dalam melaksanakan tugasnya, telah melaksanakan apa yang akan disiapkan demi untuk meningkatkan etos kerja guru. Salah satunya adalah menanamkan rasa kesadaran yang tinggi dan keikhlasan dalam bekerja, serta membuat surat pembinaan dan fakta integritas melalui bukti fisik yang di buat secara bersama.<sup>49</sup>

Hal senada juga senada disampaikan oleh Bapak Delly Putra,S.Pd.I wakil kepala bidang humas tentang pendapat apa yang disampaikan oleh pak Muhammad sidik.

Menurut dia seperti apa disampaikan oleh pak Muhammad sidik, kepala sekolah MA Al-Mathiriyah pernah melaksanakan pembinaan berupa kesadaran dalam bekerja dan keikhlasan dalam

---

<sup>49</sup> Wakil Kepala Sekolah MA Al-Mathiriyah, Muhammad Sidik,, Wawancara, Kamis 22 januari 2018

melaksanakan tugas serta surat pembinaan dan fakta integritas demi meningkatkan etos kerja guru, staf/karyawan. Itu telah diungkapkannya dalam bentuk bukti fisik.<sup>50</sup>

Berdasarkan wawancara tersebut dapatlah dipahami bahwa kepala madrasah memiliki upaya yang sangat penting keberadaannya mejadi semangat dalam motivasi berbagai aktivitas di MA Al-Mathiriyah Kecamatan rupit. Aktivitas tersebut tentu kemampuan kepala madrasah dalam memaknai dan menjalankan visi dan misi MA Al-Mathiriyah Kecamatan rupit, maka akan Nampak arah serta tujuan kepala MA Al-Mathiriyah Kecamatan rupit serta dewan guru dalam menjalankan kewajiban serta tanggung jawab dalam meningkatkan etos kerja serta dengan adanya semua itu akan menjadi tenaga pengajar yang baik dan amanah.

Ibu Meri Marthalina yaitu salah satu guu bidang studi, berpendapat tantang apa yang diungkapkan dan disampaikan oleh Delly Putra dan Bapak Muhammad Sidik.

Sangat setuju sekali dengan adanya upaya bapak kepala MA Al-Mathiriyah dalam melaksanakan tugasnya, dia berusaha terhadap kamk para dewan guru untuk menanamkan rasa kesadaran dan keikhlasan yang tinggi dalam bekerja yang tujuannya yang hanya untuk kepentingankita semua, salah satu usaha yan dilakukannya adalah membuat fakta integritas yang gunanya agar kita semua tahu apa yang sama dikerjakan dan dilaksanakan sehingga tidak ada lagi kecurigaan sesame kita, dan serta membuat surat pembinaan (SP) ini sebagai bukti fisik dari fakta integritas yang telah disepakati. Tujuannya adalah supaya kita saling mengevaluasi

---

<sup>50</sup> Wakil Kepala Sekolah bidang humas MA Al-Mathiriyah, Delli Putra , Wawancara, Kamis 29 januari 2018

kembali dari apa yang telah kita jalani apabila ada pelanggaran pelanggaran yang dilakukan oleh para guru dan staf/karyawan.<sup>51</sup>

Dari hasil wawancara tersebut diatas, dapatlah dipahami, bahwa dalam upaya peningkatan kerja guru MA Al-Matiriyah, perlu adanya kesepakatan bersama dan juga adanya pembinaan-pembinaan secara bertahap. Jadi etos kerja adalah suatu usaha yang dilakukan seorang untuk mendatangkan hasil kepuasan baik lahir maupun bathin, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Maka etos kerja tidak bisa dipisahkan dengan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawab. Apa yang diasakan oleh kita semua dalam merasakan kepuasan atau tidaknya suatu keberhasilan itu. Artinya bahwa kinerja seorang itu dilihat bagaimana etos kerja yang dilaksanakan, sehingga benar-benar terlihat apa yang dilakukannya itu terwujud.

Salah satu etos kerja kepala sekolah MA Al-Mathiriyah, yaitu jelas Nampak adalah kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya, diantaranya adalah kehadiran para guru, staf/karyawan, siswa/I seta, kepala sekolah MA Al-Mathiriyah, yang dating lebih awal/tepat waktu sesuai dengan jam/waktu kerja yang telah ditentukan yaitu pukul 07.00 Wib sudah berada di lokasi sekolah atau MA Al-Matiriyah maka dengan cara ini akan timbullah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya termasuk para guru, kalau sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka akan lambat laun akan terlihat keikhlasan bekerja.

---

<sup>51</sup> Merina Mathalina, Guru, Wawancara, Senin, 15 Februari 2018 pukul .10.00 Wib.

Kalau bicara mengenai kinerja, baik itu kinerja kepala sekolah MA Al-Mathiriyah ataupun kinerja para guru, itu tergantung dari etos kerjanya masing-masing, dalam menjalankan tugas dan fungsi yang sudah ditugaskan sesuai dengan SK tugasnya. Kalau etos kerjanya bagus, maka kinerjanya juga bagus. Jadi etos kerja kepala MA Al-Mathiriyah adalah menunjukkan bahwa dirinya harus meningkatkan disiplin kerja, salah satunya adalah datang lebih awal/tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya. Dan juga menciptakan pembelajaran yang kondusif, kemampuan seorang guru dalam mengkomunikasikan pengetahuan, pengelolaan pembelajaran, dan komitmen seorang guru.

Kinerja kepala madrasah dan guru menjadi taruhan ketika menghadapi tuntutan-tuntutan pembelajaran dewasa ini karena tuntutan tersebut merefleksi suatu kebutuhan yang semakin kompleks yang berasal dari siswa dan lingkungan, tidak sekedar kemampuan kepala madrasah dan guru menguasai pelajaran semata, tetapi juga kemampuan lainnya yang bersifat psikis, strategis, humanistic, dan produktif tuntutan tersebut hanya dijawab oleh kepala madrasah dan para guru serta stakeholder lainnya.

Ini berarti bahwa kinerja guru dalam meningkatkan hasil kinerja kepala madrasah MA Al-Mathiriyah dan para dewan guru di MA Al-Mathiriyah, dilihat dari kemampuan mengkomunikasikan antara bawahan dan atasan serta bahan ajar yang dijalani oleh para gurunya melalui manfaat teknologi dan pengetahuan serta kemampuan seseorang dalam mendemonstrasikannya/skill dalam kehidupannya sehari-hari, yang

nantinya berguna bagi semua unsure yang ada di MA Al-Mathiriyah dalam meningkatkan etos kerja, maka akan nampak kinerja guru salah satunya di pengaruhi oleh komunikasi antara kepala sekolah dan penguasaan bahan ajar, baik berupa penyampaian/komunikasi, juga bagaimana mempraktikkannya dalam keseharian. Guru yang kurang mampu menguasai bahan ajar maka akan kehilangan kepercayaan diri bila berada dikelas dalam menjalankan proses pembelajaran. Hal ini akan berakibat kurang baik dalam mentransperkan ilmu pengetahuan dikelas, sehingga mutu madrasah ikut menjadi terancam dalam dunia pendidikan.

Menurut hemat penulis, setelah mendengar dari apa yang disampaikan tersebut diatas, bahwa etos kerja guru, staf/karyawan di MA Al-Mathiriyah, kesimpulannya adalah keberhasilan dalam semangat kerja yaitu hasil yang dirasakan oleh guru madrasah tersebut.

Kalau berbicara mengenai bagaimana rencana kepala MA Al-Mathiriyah dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah sesuai dengan visi dan misi yang dibuatnya, sehingga etos kerja guru di madrasah adalah hasil yang dicapai minimal setiap tahun ada peningkatan semangat dalam menjalankan tugasnya di MA Al-Mathiriyah. Dalam merencanakan suatu pekerjaan, perlu adanya strategi atau cara yang bisa melibatkan orang lain, dalam hal ini adalah dengan cara musyawarah, sehingga nanti timbulah suatu ide-ide yang dapat dilaksanakan dirasakan bersama. Bagi saya untuk merencanakan suatu pekerjaan dan tugas saya sebagai kepala madrasah tentu harus meningkatkan etos kerja, setiap tahun saya selalu melakukan atau melaksanakan musyawarah yang melibatkan serta mengadakan evaluasi semua dewan guru dan stafnya MA Al-Mathiriyah ini. Baik berbentuk fisik atau nonfisik serta berusaha melengkapi sarana dan prasarana kebutuhan yang ada di MA Al-Mathiriyah ini salah satunya pengadaan buku-buku pegangan bagi

buku-buku siswa, alat-alat peraga yang menunjang kelancaraan pembelajaran seperti infocus, atau media lain, termasuk sarana prasarana alat-alat olahraga, dan tak akan kalah penting adalah sarana kelengkapan ibadah dan lain-lainnya.<sup>52</sup>

Begitu juga apa yang disampaikan oleh kepala sekolah dalam merencanakan suatu kegiatan melibatkan semua dewan guru, staf/karyawan

.dilihat dari ungkapan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu rencana kegiatan yang dilaksanakan oleh kepala MA Al-Mathiriyah, untuk meningkatkan etos kerja dan inerja guru, dia tidak terlepas dari pendapat bawahannya, termasuk melibatkan komite madrasah, serta stockholder lain, karena kepala madrasah tidak bisa berjalan sendiri tanpa ada bantuan dan dukungan dari orang lain.

Upaya kepemimpinan sebagai kepala madrasah, hendaknya memikirkan bagaimana supaya bawahannya dapat bekerja dengan penuh semangat, dan member dorongan serta motivasi yang tinggi kepada bawahannya nyaman untuk melaksanakan tugasnya. Salah satu adalah memberikan penghargaan yang bisa membangkitkan semangat kerja guru yaitu dengan memberikan kata-kata pujian apabila guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karena dengan kata-kat pujian yang disampaikan kepada guru yang menjalankan tugasnya dengan baik, maka akan merasa dihargai oleh atasannya, apabila pujian tersebut disertai dengan nilai atau benda, misalnya dengan menaikkan gaji/upah yang

---

<sup>52</sup> Kepala MA Al-Mathiriyah, Hasaksi, S.Pd.I, Wawancara, senin, 22 mei 2018, pukul 09.00 wib.

sesuai dengan kemampuan madrasah terutama sekali bagi guru honorer dan juga kepada siswa yang berprestasi baik ditingkat madrasah, kabupaten, provinsi sampai ke pusat nasional.

Dari beberapa hasil wawancara diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa, etos kerja dan kinerja guru itu sangat erat kaitannya dengan kinerja guru, sehingga proses kegiatan dan usaha MA Al-Mathiriyah Rupit berjalan sesuai dengan visi dan misi MA Al-Mathiriyah.

Kalau berbicara mengenai masalah kepala madrasah dalam memimpin madrasah terutama di di MA Al-Mathiriyah, agar madrasah-madrasah ini tidak dipandang sebelah mata oleh masyarakat khususnya di kabupaten musi rawas utara, maka perlu adanya usaha- usaha yang harus dilakukan dan bagaimana upaya kepala MA Al-Mathiriyah rupit menjalankan tugasnya, sehingga bisa bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya setingkat SLTA khususnya di kabupaten musi rawas utara. Berikut wawancara penulis dengan kepala MA Al-Mathiriyah rupit. Sebagai seorang yang dianggap mampu, professional atau ahli, untuk meningkatkan kualitas masrasah khususnya di MA Al-Mathiriyah rupit ini, sehingga etos kerja guru semakin meningkat. Dalam hal ini kepala madrasah MA Al-Mathiriyah rupit menjelaskan bahwa :

Walaupun saya MA Al-Mathiriyah rupit, namun saya belum begitu ahli dalam membimbing dan mengarahkan guru namun saya tetap berusaha melakukan pendekatan-pendekatan personal/ perseorangan, dengan melalui analisis work dengan cara membentuk timework. Timework yang sudah dibentuk dan dijalankan serta sudah di SK kan yaitu dengan membentuk kelompok yaitu : kelompok mata pelajaran umum, kelompok mata

pelajaran jurusan, kelompok mata pelajaran bahasa, serta membuat penugasan khusus yaitu SP guru yaitu PNS atau non PNS.<sup>53</sup>

Seorang pemimpin yang profesional dalam bidangnya, Harus mampu me trik-trik atau memiimpin bawahannya dalam berbagai kondisi walaupun dengan keterbatasan yang dihadapida yang dimilikinya, dan juga ahli dalam melakukan dan mengatasi berbagai persolan-persoalan atau permasalahan-permasalahan yang ada disekitar lingkungannya serta bagaimana strategi dalam menentukan dan meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru di madrasah terutama di MA Al-Mathiriyah Rupit.

Seperti apa yang disampaikan juga oleh pak alxsander, pak aguscik, dan ibu marfiroh, mengenai keprofesionalitas atau seseorang dalam memimpin suatu lembaga terutama lembaga pendidikan di MA Al-Mathiriyah rupit.

Kepala MA Al-Mathiriyah Rupit, telah melakukan pendekatan-pendekatan personal dalam mendengar keluhan-keluhan yang dialami oleh bawahannya, salah satunya adalah bagaimana cara mengatasi kesulitan dalam menjalani proses pembelajaran di MA Al-Mathiriyah Rupit,serta memberikan tugas kepada kami untuk membuat kelompok kerja bidang studi yang berbagi dalam berbagai kelompok yaitu kelompok bidang studi jurusan, serta membuat kelompok khusus yaitu pembinaan-pembinaan dan pengawasan terhadap pegawai dalam meningkatkan etos kerja dan kinerja guru serta karyawan/staf yang nantinya disampaikan setiap semester dan akhir tahun secara bersama-sama semua kelompok pada kegiatan tersebut sedah dibuatkan SK nya.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Kepala MA Al-Mathiriyah rupit, Hasaksi,S.Pd.I, wawancara, senin, 22 Mei 2018,pukul 09.00 wib

<sup>54</sup> Wawancara Delly Putra,S.Pd.I dkk

Sebagai seorang pemimpin yang profesional dan ahli dalam bidangnya, tentu dia harus lebih berhati-hati dalam dan memberikan pengalaman-pengalamannya kepada bawahannya, dan selalu mengadakan pendekatan-pendekatan yang profesional vbaik secara personal maupun dengan cara lain apakah itu secara terbuka atau tertutup sehingga bawahannya merasa akan selalu diperhatikan dalam menjalankan tugasnya.

Dan juga pemimpin harus bisa member kesempatan dan peluang kepada orang yang dipercayainya untuk dapat membantu tugas-tugas beratnya dalam mengawasi kegiatan-kegiatan yang gunangnya untuk mengantisipasi apabila seorang pemimpin tidak berada dilokasi, termasuk di MA Al-Mathiriyah Rupit, sebagai orang kepercayaan adalah bapak/ibu guru yang ditunjuk dan diangkat sebagai wakil kepala sesuai dengan kemampuannya serta dapat dipercayai dan mampu melaksanakan tugasnya apabila masalah yang dihadapi oleh kepala madrasah tidak bisa diatasi. Karena seorang kepala madrasah tidak bisa berjalan sendiri tanpa bantuan dari orang kepercayaan.

Kepala madrasah tidak hanya sekedar pemimpin yang hanya memerintahkan dan menyuruh bawahannya bekerja tanpa ada pengawasan yang rutin dan mengevaluasi hasil kerja bawahannya.

Seseorang pemimpin dalam mengawasi dan memperhatikan bawahannya dalam bekerja dengan baik dan sukses sesuai dengan tujuan yang dicapai, maka hendaknya diperhatikan pula jerih payahnya

bagaimana member ganjaran atau pujian yang menyenangkan bagi bawahannya, walaupun hanya sekedar saja. Dan sebaliknya apabila bawahannya bekerja dalam melaksanakan tugasnya terbengkalai dan ambaradul atau tidak berbuah hasil, maka perlu diberi teguran dan serta diberikan hukuman yang sesuai dengan tingkatan keberhasilannya. Sehingga cara bapak selalu memotivasikan bawahannya untuk meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru.

Dalam rangka upaya meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru, maka seorang pemimpin dalam hal ini kepala Madrasah, perlu memberikan sanjungan/pujian kepada bawahannya apabila bawahannya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dan sebaliknya apabila bawahannya membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas, maka perlu diberi hukuman dimana hukuman itu jangan sampai menyinggung perasaan, apalagi meyakiti perasaannya, maka hendaklah melakukan dengan bijak dalam mengambil keputusan.

## **2. Pembinaan manajemen manusia dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengelola Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara.**

Berbicara masalah etos kerja guru kerja guru, perlu di perhatikan atau pembinaan bagaimana cara guru melaksanakan tugasnya dengan baik, nyaman, dan bersemangat, sehingga kedepannya Nampak hasil kinerja, dengan melihat dari kelengkapan administrasi guru yaitu berupa perangkat pembelajaran, evaluasi, prestasi siswa baik prestasi dikelas maupun prestasi

di kecamatan, kabupaten bahkan tingkat provinsi serta peningkatan kelulusan siswa dalam mengikuti ujian yaitu Nasional dan ujian lainnya. Untuk mencapai semua itu maka perlu pembinaan dari kepala sekolah agar kerja atau kinerja guru terarah dan termenejeman dengan baik. Berikut hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah MA Al-Mathiriyah Kecamatan Rupi Kabupaten Musi Rawas Utara.

Dalam upaya meningkatkan etos kerja guru, perlu adanya pembinaan-pembinaan atau pengawasan yang baik secara langsung ataupun tidak langsung, baik yang berhubungan antara guru bidang study kasus, atau bidang study umum, dan kelompok, saya selalu mengajak bapak/ibu guru melakukan evaluasi dan sekaligus mempresentasikan secara keseluruhan dari semua mata pelajaran yang diajarkan para dewan guru. Dengan cara membuat timework kerja yang terjadwal. Sealin iu, dalam meningkatkan kerjs guru yang professional saya selalu memberikan respons dan pengawasan atau pembinaan kepada bapak/ibu dengan cra mengikuti pelatihan di tingkat kecamatan, kabupaten bahwakan tingkat provinsi.<sup>55</sup>

Untuk meningkatkan kinerja guru itu Nampak adalah salah satu memberi peluang atau kesempatan kepada para guru untuk mengikuti pelatihan -pelatihan atau pengembangan diri yang diadakan oleh pemerintah, daerah, provinsi, atau pusat. Dan juga bila perlu member kesempatan atau izin belajar, atau tugas belajar kepada semua dewan guru. Karena itu dengan adanya kegiatan-kegiatan tersebut maka etos kerja dan kinerja guru akan semakin jelas dan terarah.

Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh pak Sidik ( Wakil Kurikulum ).

---

<sup>55</sup> Kepala MA Al-Mathiriyah, Hasaksi,S.Pd.I, Wawancara, senini 22 Mei 2018, pukul 09.30 Wib

Apa yang disampaikan oleh kepala MA Al-Mathiriyah Rupit. Bagi saya sangat perlu sekali, karena dengan adanya pelatihan-pelatihan baik tingkat daerah, provinsi, bahkan sampai ke pusat. Dan bila perlu kami diberikan kesempatan atau diberi izin belajar/tugas untuk mengikuti pendidikan s2 sesuai dengan jurusan yang pendidikan kami. Kalau tidak salah insya Allah untuk tahun depan ada diantara kami yang mengikuti pendidikan kami, yaitu ust. Ibrahi hasan bidang studi biologi. Tentu hal itu akan meningkatkan semangat kerja guru, dan menambah wawasan serta pengalaman yang nantinya akan diterapkan dimana ia bertugas. Serta menentukan hasil kinerja guru juga, sementara untuk tahun sebelumnya sudah ada guru yang mengikuti pelatihan-pelatihan baik tingkat kabupaten, provinsi, dan pusat. Kalau tidak salah seluruh guru sudah mengikutinya, terutama guru yang mengajar di lembaga tersebut.<sup>56</sup>

Dan begitu juga penulis mewawancarai salah seorang guru bidang study bahasa Arab dan juga Pembina ekstrakurikuler dan pendamping tahfidz Al-Quran. Yang dianggap senior di MA Al-Mathiriyah Rupit, Yaitu Ibu Merina martalina mengatakan :

Kalau bagi saya sangat setuju sekali, karena dengan adanya pelatihan-pelatihan maka wawasan dan pengalaman kita akan semakin bertambah, dan juga suatu refreasing bagi guru-guru, dan kita akan ketemu dengan teman-teman dimana nantinya tentu akan saling tukar dan berbagi pengalaman dengan sekolah/madrasah yang lain. Dan ingat itu juga menjadi catatan bagi kita, kalau kita mengikuti pelatihan dengan serius tentu akan mendapat hasil yang positif dan serta menjadi tolak ukur sejauh mana kemampuan kita, baik bagi kita sebagai guru dan juga bagi madrasah itu sendiri, karena saya pernah mengikuti pelatihan tingkat regional rayon sembagsel dib alai diklat kementrian agama sumatera selatan Palembang selama 10 hari.<sup>57</sup>

Dari hasil beberapa wawancara, dapat diambil kesimpulan, bahwa dalam melaksanakan keberhasilan kinerja guru, hendaknya perlu

---

<sup>56</sup> Wakil Kepala MA AL-Mathiriyah Rupit, M. Sidik, Wawancara, Kamis 25 April, pukul 10.00. wib

<sup>57</sup> Sakban, S.Pd.I, Wawancara, Senin, 05 April 2018. Pukul. 09.30 wib

pembinaan seperti pembinaan mengikuti diklat yang diadakan oleh pemerintah daerah, provinsi, dan pusat. Tidak hanya focus pembinaan kerja di tempat bekerja atau bertugas. Maka seorang guru dalam meningkatkan etos kerja dan supaya kinerja termenejemen, perlu adanya tambahan wawasan dan pengalaman yang ia dapat dari diklat. Dan tidak hanya diklat saja yang mereka ikuti, tapi perlu pembinaan kepala sekolah atau madrasah MA Al-Mathiriyah Rupit Kepada para guru berupa nasihat atau lainnya.

Berbicara mengenai manajemen etos kinerja guru dalam meningkatkan sumber daya manusia yang baik yaitu perlu semangat para guru dalam melakukan suatu pekerjaan yang mendatangkan hasil dan dengan hasil kerja guru maka terciptalah sumber daya yang baik dan bermutu. Dalam kehidupan sehari-hari, seorang agaknya akan sulit melakukan pekerjaan atau tugasnya dengan baik dan tekun serta memiliki komitmen terhadap kriteria tersendiri. Jika pekerjaan itu kurang bermakna baginya dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya. Cara kerja yang memandang pekerjaannya sebagai kegiatan untuk mencari nafkah semata-mata atau hanya untuk memperoleh upah atau gaji dan sedang pangan demi fisik jangka pendek, agaknya akan berbeda dengan cara kerja seorang memandang tugasnya atau pekerjaannya sebagai *Calling* dan amanah yang hendak di pertanggung jawabkan dihadapan tuhan. Munculnya sikap malas, santai dan tidak disiplin waktu bekerja dapat bersumber dari pandangan terhadap pekerjaan dan tujuan hidup.

Kinerja guru yang Nampak tidaklah hanya mengikuti pelatihan-pelatihan saja, akan tetapi akan dilihat bagaimana keberhasilan siswa/siswi yang dididik, dan dibimbing olehnya selama melaksanakan proses pembelajaran di madrasah/sekolah. Karena keberhasilan anak-anak atau siswa/I ini sangat menentukan sekali keberhasilan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kerjanya di madrasah atau sekolah tersebut.

Berikut ini wawancara penulis dengan kepala MA Al-Mathiriyah Rupit tentang salah satu kinerja guru yang tampak selama proses pembelajaran di madrasah ini.

Selama saya kepala madraah MA Al-Mathiriyah Rupit kurang lebih tiga tahun, saya sangat berterima kasihb sekalai semua kepada dewan guru dan staf lainnya yang telah bekerja keras membantu saya dalam mengejar ketercapaian/kelulusan 100% bagi anak didik kami dalam mengikuti ujian nasional (UN) atau Ujian Akhir Madraah Berstandar Nasional (UANMBN) dan begitu pula telah membimbing siswa/i dalam mengikuti berbagai perlombaan-perlombaan, diantaranya lomba Paskibraka,,pramuka, dan lomba seni budaya islami, baik tingkat kabupaten taupun provinsi baik ya h diselenggarakan oleh kemanag kabupaten/provins.<sup>58</sup>

Semangat kerja bagi dewan guru, apakah ia professional atau kah tidak, kalau dia sanggup dan focus dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baiik, ikhlas dan penuh kesadaran seta bertanggung jawab, maka kinerja guru akan datang dengan sendirinya, dan akan menguntungkan bagi dirinya atau instansinya yang dimana ia bertugas.

---

<sup>58</sup> Kepala MA Al-Mathiriyah, Hasaksi,S.Pd.I, Wawancara, senin,29 mei 2018,pkul 10.00.Wib

Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan rasa kesadaran yang tinggi dan ikhlas berkerja dan bekerja dengan seikhlas-iklasnya, asalkan mampu menjalankannya dengan tanggung jawab, maka pekerjaan itu dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan setiap orang, walaupun bukan bidangnya sekalipun.

Menurut saya apa yang dilakukan oleh kepala sekolah, sudah benar sesuai dengan kebijakannya, seperti dengan memenuhi jam mengajar para dewan guru yaitu dengan mata pelajaran yang serumpuh, karena ini menyangkut dengan peraturan undang-undang serta tuntunan kurikulum.

Setelah menyimak atas pembinaan etos kerja guru ketercapaian kinerja guru MA Al-Mathiriyah dalam meningkat menejemen sumber daya manusia. Maka hasil dari hasil wawancara, menyimpulkan bahwa etos kerja guru di madrasah tidak hanya mengajar atau bertatap muka di kelas, namun di tuntut juga kegiatan luar jam mengajar yaitu berupa pelaksanaan kegiatan pembinaan dan ekstrakurikuler.

Upaya seorang pemimpin, akan dilihat bagaimana kerja bawahannya yang sudah dilaksanakannya melalui proses belajar mengajar dengan terbuktinya Bahwa diantaranya adalah perangkat pembelajaran, evaluasi, prestasi siswa disemua bidang, baik dibidang O2SN, Pramuka, seni budua, dan paskibraka, semua itu butuh pembinaan kepala sekolah kepada dewan guru dan kerja para dewan guru yang mengajar di madarsah tersebut.

Kinerja guru memang yang baik adalah bagaimana seorang guru itu juga mampu membuat dan melengkapi perangkat pembelajaran yang

standard an sesuai dengan petunjuk dan teknis. Karena dalam melaksanakan tugasnya guru harus punya acuan dan pedoman dalam mengajar di kelas. Maka siswa yang diajarkan menjadi anak didik yang menjadi kebanggaan madrasah itu sendiri sehingga dengan adanya tersebut maka akan tercipta sumber daya manusia yang baik dan cerdas.

Menurut hemat penulis, setelah beberapa yang penulis wawancara kepada kepala sekolah MA-Al-Mathiriyah ada beberapa yang dapat diambil kesimpulan diantaranya adalah :

1. perlu adanya pembinaan terhadap kerja para guru sehingga akan menghasilkan guru yang disiplin dan siswa yang memuaskan.
2. Menanamkan semangat guru atau kerja guru yang ikhlas dan penuh kesadaran sesuai dengan fungsi yang ada pada guru salah satunya kelengkapan perangkat pembelajaran.
3. Melibatkan semua dewan guru dan staf/karyawan dalam memecahkan suatu masalah dengan bentuk kerja kelompok dan evaluasi secara bersama-sama.
4. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja guru, perlu adanya usaha peningkatan ataupun pembinaan kesejahteraan para guru, dan staf/karyawan.
5. Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan bersahabat, dengan cara mengadakan pendekatan-pendekatan personal dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

6. Perlu adanya pembinaan- pembinaan bertahap terhadap kerja para guru. Sehingga\ akan menghasilkan keinerja guru yang memuaskan.
7. Menanamkan semangat bekerja yang ikhlas yan penuh kesadaran sesuai dengan tofoksi yang ada pada guru salah satunya kelengkapan persngkstsnn pembelajaran.

Setealah penulis melakukan wawancara dengan kepala sekolah MA-Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi rawas utara, penulis juga ingin mencari tahu sebagaimana atau sejauh mana factor-faktor uang mempengaruhi dalam meningkatkan menejemen sumber daya manusia dan meiliki guru yang berkualitas.

### **3. Factor dan pendukung dalam meningkatkan sumber daya manusia di Madrasah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara**

Sebagaimana seorang pemimpin Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencipkan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, tentu ada yang menggan\gu kelancaran dan konsentrasi dia dalam memimpin suatu lembaga pendidikan terutama di Madrasah yang dipimpinnya. Adapun factor-faktornya adalah sebagai berikut :

- a. Sarana dan prasarana masing sangat terbatas seperti buku. Baik itu buku-buku pegangan guru yang sesuai dengan acuan kurikulum yang berlaku

- b. Anggaran dana yang ada masih belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan di MA Al-Mathiriyah kecamatan rupit kabupaten musi rawas utara.
- c. Tenaga pengajar yang ada di MA Al-Mathiriyah kecamatan rupit rupit kabupaten musi Rawas Utara. Masih didominasi oleh tenaga honorer, dengan rincian dari 20 orang tenaga honore yang harus dibayar gaji/insentif oleh pihak madrasah
- d. Input siswa yang diterima di MA Al-Mathiriyah kecamatan rupit kabupaten musi rawas utara, rata-rata siswa yang diterima dari SMKN/SMAN

Menurut saya factor-faktor yang sangat mempengaruhi bagi etos kerja guru adalah financial, yang berkaitan dengan kebutuhan ekonomi keluarga mereka, terutama bagi guru honorer yang masih dibawah standar yang sudah dibayar melalui dana bos, komite, dan dari kemenag babupaten muratara, namun pembayarannya dibayar ada yang satu bulan, 3 bulan, dan ada yang sampai 6 bulan. Dengan kondisi tersebut maka saya optimis mereka tetap bermotivasi dalam menjalankan kewajibannya. Selain itu ada factor internal dan factor ekssternal yang dapat mempengaruhi etos kerja guru factor internal bagi guru adalah masalah kesadaran dan keikhlasan guru dalam melaksanakannya sesuai denga SK tugas yang dimiliki. Setiap guru bagaimana mereka tetap nyaman dalam melaksanakan tugas salah satunya adalah perlengkapan pembelajaran seperti, buku-buku pelajaran yang menjadi pegangan guru dalam menagajaran. Hal ini adalah solusinya adalah mereka harus mencari dan mendownload di internet. a\ktor eksternal bagi guru adalah bagaimana hubungan guu dengan orang tua siswa terutama bagi guru yang menjabat sebagai wali kelas, karena keterbatasan waktu antara guru denga orang tua siswa, kebanyakan orang tua siswa adalah profesinya petani untuk mengatasi hal tersebut maka, perlu adanya komunikasi intensif antara orang tuan dan guru madrasah seta melalui petunjuk, arahan, serta kerja sama dengan pihak pemerintah dalam hal ini kementrian agama kabupaten ataupun

provinsi. Dan juga tak terlepas dari kerja sama dengan yang lainnya. Untuk mengatasi masalah-masalah yang menghambat dalam proses kegiatan belajar mengajar. Serta tak lepas dukungan dari komite madrasah yang ikut serta dalam mengatasi factor-faktor tersebut. Juga tak kalah pentingnya adalah masyarakat yang ada di sekitar lingkungan madrasah yang juga telah berperan aktif dalam menjalankan tugasnya.<sup>59</sup>

Factor internal adalah hambatan yang mengganggu kelancaran pelaksanaan dalam proses pembelajaran di kelas dan bagaimana usaha untuk mengatasi masalah yang ada di lingkungan yang ada di madrasah itu sendiri, sehingga bagaimana cara kepala sekolah untuk mengatasi masalah yang dianggap memperhambat kegiatan proses pembelajaran begitu juga factor eksternal yaitu masalah yang ada diluar lingkungan madrasah dari keterangan kepala madrasah, bahwa factor internal adalah kenyamanan guru dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya adalah buku guru dan buku siswa yang tidak sesuai dengan kurikulum sekarang. Begitu juga dengan factor eksternal di madrasah yaitu masalah pembinaan siswa dalam meningkatkan kedisiplinan, serta kelancaran komunikasi dengan orang tua wali dimana rata-rata orang tua siswa disini hampir semuanya berprofesi petani namun pihak madrasah tetap berusaha mengadakan komunikasi antara orang tua siswa dengan guru dalam memecakan masalah yang terjadi dimadrasah

Setelah menyimak dari wawancara diatas tadi, penulis menarik kesimpulan, bahwa factor internal yang sangat pengaruh dalam

---

<sup>59</sup> Kepala MA Al-Mathiriyah, Hasaksi, SPd.I, wawancara, Senin ,22 juni 2018, pukul.

menjalankan tugasnya adalah buku pegangan guru dan buku siswa yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Namun disatu sisi ada salah satu guru yang mencari buku lewat internet mengenai factor eksternal adanya perlunya dekungan atau respon serta komunikasi yang lancer antara madrasah dengan komite serta masyarakat yang ada dilungkungan madrasah dalam hal ini ada beberapa upaya Kepala Madrasah MA Al-Mathiriyah dalam melaksanakn tugasnya sebagai seorang pemimpin diantaranya :

- a. Upaya kepala sekolah sangat penting dalam melaksanakan, merencanakan kedepan semua program madrasah yang disesuaikan dengan visi dan misi madrasah itu sendir, dalam menghadapi persaingan antar pendidikan yang disesuaikan dengan perkembangan pendidikan yang begitu pesat pada saat sekarang ini dan juga kepala madraah dituntut keahliannya dalam mengelola madrasah walaupun masih ada kekurangan-kekurangan yang dihadapi
- b. Upaya kepala madrasah sebagai menejerial harus pandai menghargai kerja guru dan staf laiinya dalam bentuk apapun sehingga guru melaksakan tugasnya tidak mersa terbebani.
- c. Upaya kepala sekolah harus mampu mengadakan pendekatan-pendekatan baik pendekatan personal ataupun kelompok serta meespon semua masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dan stafnya serta member motovasi kepada seluruh dewan guru, dan

staf dalam meningkat etos kerja yang baik dan sumber daya yang berkuslitss.

### C. PEMBAHASAN

1. Analisa data tentang Manajemen sumber daya manusia dan tenaga pendidikan dalam meningkatkan pengeloaan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara

Ketercapaian tujuan pendidikan sangatlah bergantung pada\ kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala madrasah merupaka\ n seorang pejabat yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru, staf/karyawan dalam menentukan nasib siswa/I untuk mencapai tujuan pendidika\ n yang baik. Kepala MA Al-Mathiriyah merupakan kunci kesuksesan madrasah dalam mengadakan inovasi, kreativitas, kedisiplinan proses pelaksanaan kegiatan madrasah sehingga akan meningkatkan dan memperbaiki semua program dan proses pembelajaran semuanya \tergantug bagaimana upaya seorang kepala dalam bekerja dan meningkatkan etos kerja guru yang nantinya akan Nampak kenerja para gurunya

Dalam meningkatkan kerja guru yang berkualitas, usaha-usaha yang dilakukan kepala madrasah tidak hanya diserahkan kepada individu saja, tetapi melainkan juga harus melibatkan semua\ \komponen madrah. Data-data yang telah berhasil dikumpulkan dianalisa,ditemukan sudut persoalannya,dan dimungkinkan didapatkan

alternatif pemecahannya data-data yang telah terkumpul memberikan kesimpulan atas data atau informasi yang diperoleh dari orang-orang yang ditanya tentang kepala MA Al-Mathiriyah dalam meningkatkan etos kerja guru, dinilai cukup baik, dari informasi ini penulis dapat menyimpulkan bahwa upaya kepala sekolah MA Al-Mathiriyah dalam meningkatkan etos kerja guru memberikan hasil yang cukup memuaskan karena masing-masing pihak terkait dalam pelaksanaannya tidak lagi bersifat persial dan mengukur kinerja keberhasilan berdasarkan perspektif masing-masing.

Rasa memiliki profesi, dan penghargaan berupa upah dan gaji yang standar sesuai dengan anggaran yang ada. Serta sarana dan prasarana yang mendukung proses kelancaran pembelajaran di madrasah. Yang menjadi faktor penghambat dalam upaya kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja di madrasah adalah sarana prasarana pembelajaran yang masih belum lengkap, serta media lain yang berkaitan dengan kelancaran proses pembelajaran, dan juga anggaran pendidikan yang masih sangat terbatas, selain itu mengenai kompetensi dengan sekolah tingkat SLTA yang jaraknya yang tidak terlalu jauh dengan madrasah, sebagian besar masyarakat rupit belum begitu mengenal lebih dalam bagaimana madrasah itu yang sebenarnya. Sehingga masing-masing terkesan madrasah tempat alternatif dalam mengatasi masalah yang dialami oleh sebagian siswa/i dari sekolah lain.

2. Factor dan pendukung dalam meningkatkan Etos kerja guru di MA Al-Mathiriyah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara

a. Factor pendukung

Dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mathiriyah salah satunya sikap kejujuran, kesadaran, dan keikhlasan, guru dalam melaksanakan tugas. Dari hasil pengamatan wawancara dengan guru dapat dilihat dari perilaku dan sikap dalam keseharian yang dicerminkan dalam diri seorang guru adalah kedisiplinan, kepuasan serta kenyamanan. Kepala MA Al-Mathiriyah mengupayakan demikian rupa tentang bagaimana memanfaatkan segala sumber daya yang ada meskipun kondisi madrasah masih sangat sederhana, baik kondisi gedung, ruang belajar, serta sarana prasarana lainnya dalam memperlancar proses pembelajaran di madrasah. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh kepala MA Al-Mathiriyah mendapat dukungan positif dari seluruh guru dan staf/karyawan.

Dari beberapa guru mengemukakan bahwa kegiatan belajar mengajar senantiasa tetap dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan serta tanggung jawab sebagai guru. Dengan adanya sikap kesadaran, keikhlasan, dan kejujuran merupakan identitas awal seseorang dapat dipercaya, sikap ini mampu mengembangkan pribadi guru di depan siswa. Diantara dukungan itu datang dari salah seorang guru yang diikut sertakan dalam beberapa

pelatihan, seminar, workshop,, melanjutkan study pendidikan kejenjang lebih tinggi baik honor maupun yang PNS.

a. Faktor penghambat

Faktor penghambat salah satunya ialah keterbatasan sarana prasarana yang menunjang bagi suasana kegiatan yang nyaman. Mengenai ruang belajar sudah cukup memadai, namun ada beberapa yang selalu menganjal dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yakni, buku-buku terbatas, dimana para gurunya untuk mendapatkan buku-buku tersebut, didapat dari kopian melalui internet beberapa peralatan dan perlengkapan yang ada kurang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik madrasah lain yang sudah maju. Pembelajaran merupakan intraksi siswa dengan lingkungan yang dipengaruhi factor internal maupun factor eksternal. Keterbatasan sarana yang dapat dilakukan dengan mengkondisikan lingkungannya agar menunjang terjadinya perubahan pada siswa. Kemudian suasana mengajar yang kurang mengairahkan. Ada tiga langkah strategi yang perlu diapresiasi bagi perubahan prilaku siswa dalam konteks pembelajaran di madrasah. 1) *appersepsi*, yaitu menghubungkan materi pembelajaran dengan pengalaman siswa atau dengan kompetensi yang telah dikuasi. *Appersepsi*, dapat dilakukan dalam bentuk pre-test yang sebaik-baiknya sesuai dengan kebutuhan 2) penyampaian materi dan latihan (*exercise*) seni pembelajaran dapat dilihat dari segi proses dan hasil. Dari segi proses, pembelajaran, baik fisik, mental maupun social.

Mereka mampu menunjukkan kegiatan belajar dikatakan efektif dan berhasil apabila ada perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku positif pada siswa. 3) *evaluasi*, yaitu adanya pelaksanaan pembelajaran yang diakhiri dengan evaluasi atau pos-test. Tujuan utama evaluasi ini adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran di kelas. Dan juga menjadi tolak ukur bagi guru dalam penyampaian dan keterbatasan siswa dalam menerima materi selama proses pembelajaran di madrasah.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penulis dalam melakukan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

3. Kepala MA Al-Mathiriyah dalam mengelola atau memimpin bawahannya hendaknya dapat melaksanakan, merencanakan, dan professional, serta ahli bidangnya, serta mampu member penghargaan dan pujian yang setinggi-tingginya, serta pujian atau sanjungan terhadap hasil kerja bawahannya. Namun tak terlepas dari itu, apabila bawahannya atau para guru yang melanggar kode etiknya dalam melaksanakan tugasnya beralih hukuman yang tidak sesuai dengan kode etik guru. Dan tak lepas kalah pentingnya adalah mendampingi dan mengawasi, membina, kerja para guru dengan cara melakukan pendekatan-pendekatan personal, sehingga para guru tersebut tersa termonivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
4. Kepala sekolah sangat berperan sekali dalam meningkatkan dan motivasi para guru, staf /karyawan, dalam meningkatkan prestasi siswa/nya, yang sudah berjalan secara efektif dan kondisional. Contoh pada tahun 2003-2005 siswanya mencapai hasil yang memuaskan yaitu Rata-rata 100% ini menunjukkan bahwa salah satu dari etos kerja guru dalam menghasilkan kinerja guru. Dalam memberikan peluang dan kesempatan kepada 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.

5. Seorang kepala sekolah yang cerdas, kreatif dan tanggap, dia harus mampu mengatasi dan mencari solusi dalam masalah yang dihadapi yaitu ;
  - a. Pertama factor personal atau individual yang meliputi pengetahuan, pengetahuan, motivasi, dan komitmen yang tinggi.
  - b. Kedua menciptakan suasana kerja yang menggairahkan dan penuh kekeluargaan.
  - c. Volum atau upah gaji bukanlah factor utama dalam meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru, tetapi adalah kenyamanan kerja dan ketenangan hidup

#### B. Saran.

Dalam penulisan penelitian Tentunya ada bebrapa saran yang dapat disampaikan

1. Kepada Kepala MA Al- Mathiriyah agar selalu mempersiapkan segala kebutuhan sarana prasarana yang akan digunakan para dewan guru untuk mengajar, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan bermutu tinggi.
2. Kepada Guru yang mengajar di MA Al-Mathiriyah agar selalu berusaha meningkatkan kinerjanya terutama dalam hal kedisiplinan dan motivasi,

karna siswa yang pemalas dapat berubah apabila gurunya dapat menerapkan kedisiplinan yang tinggi dan termotivasi untuk meningkatkan minat belajar siswa.

3. Untuk Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara agar selalu memperhatikan lembaga-lembaga pendidikan terutama lembaga pendidikan dan yayasan pendidikan, karena ini merupakan usaha dalam membangun mental dan moral bangsa dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, (1981) *Al-Quran dan Terjemahan*, Jakarta : Depag RI.
- Arikunto, Suharsimi. (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.  
Jakarta :RinekaCipta.
- A.M, Sardiaman .(2007) *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja \  
GrafindoPersada.
- Djamarah, SyaifulBahri. (2005) *Guru dan Anak Didik dalam Intraksi Edukatif*.  
Jakarta: RinekaCipta.
- Denim, Sudarwan. (2010) *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Darmadi, Hamid. (2009) *Kemampuan Dasar Mengajar :Landasan Konsep dan  
Implementasi*, Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahman. (2006) *Metodologi Penelitiandan Teknik Penyusunan  
Skripsi*.Jakarta :RenikaCipta.
- Hadi, AmiruldanHaryono. (1998) *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung  
:PustakaSetia
- Hasan. Iqbal. (2009) *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta  
:BumiAksara.
- Isjono, (2009) *Guru Sebagai Motivator Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Margono, (2007) *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta :RenikaCipta.
- Mukhtar. (2009) *Bimbingan Skripsi. Tesis dan Artikel Ilmiah (Panduan Berbasis  
Penelitian Kualitatif Lapangan dan Perpustakaan*. Jakarta  
:GaungPersada Press.
- Moleong, Lexy J. (2010) *Metodologi Pendidikan Kualitatif*. Bandung,  
RosdaKarya.
- Naim. Ngainun. (2009) *Menjadi Guru Inspiratif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Narbuko, Choliddan Abu Ahmadi. (2004) *Metodologi Penelitian*. Jakarta :BumiAksara.

Rusman, (2011) *Model-Model Pembelajaran :Mengembangkan Profesional Guru*, Jakarta: Raja GrafindoPersada.