IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SMP ISLAM TERPADU DI KECAMATAN MARPOYAN DAMAI KOTA PEKANBARU

TESIS

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam

UIN SUSKA RIAU

Acc
SR 7/7 21

Oleh:
KHOIRONI
NIM: 21790115641

UIN SUSKA RIAU

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1442 H/2021 M

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs. (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama : Khoironi
Nomor Induk Mahasiswa : 21790115641
Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)
Judul : Implementasi Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru pada SMP Islam Terpadu di kecamatan Marpoyan damai kota pekanbaru

Tim Penguji:

Dr. Andi Murniati, M.Pd
Penguji I/Ketua

Dr. Yanti, M.Ag
Penguji II/Sekretaris

Dr. Hartono, M.Pd
Penguji III

Dr. Salmaini Yeli, M.Ag
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan 12/06/2021

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai**, yang ditulis oleh Sdra:

Nama	:	Khoironi
NIM	:	21790115641
Program Studi	:	Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	:	Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, pada tanggal 12 Juni 2021.

Penguji III,
Dr. Hartono, M.Pd.
NIP. 19640301 199203 1 003

Tgl: 6 Agustus 2021

Penguji IV,
Dr. Salmaini Yeli, M.Ag.
NIP. 19690601 199203 2 001

Tgl: 6 Agustus 2021

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Alwizar, M.Ag.
NIP. 19700422 200312 1 002

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Pembimbing Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai**, yang ditulis oleh Sdra:

Nama	:	Khoironi
NIM	:	21790115641
Program Studi	:	Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	:	Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 12 Juni 2021.

Pembimbing I,
Dr. Sri Murhayati, M.Ag.
NIP. 19740103200003 2 001

Tgl: 6 Agustus 2021

Pembimbing II,
Dr. Zamsiswaya, M.Ag.
NIP. 19700121199703 1 003

Tgl: 6 Agustus 2021

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Alwizar, M.Ag.
NIP. 19700422 200312 1 002

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Pembimbing Tesis menyetujui bahwa tesis yang berjudul **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai** yang ditulis oleh:

Nama	:	Khoironi
NIM	:	21790115641
Program Studi	:	Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	:	Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 11 Januari 2021
Pembimbing I,

Dr. Sri Murhayati, M.Ag.
NIP. 19740103200003 2 001

Tanggal : 28 Januari 2021
Pembimbing II,

Dr. Zamsiswaya, M.Ag.
NIP. 19700121199703 1 003

UIN SUSKA RIAU

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Alwizar, M.Ag.
NIP. 19700422 200312 1 002

Dr. Sri Murhayati, M.Ag
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS
Hal :Tesis Sandara
Khoironi

Kepada Yth.

Direktur Program
Pascasarjana UIN Suska Riau
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama	:Khoironi
NIM	:21790115641
Prodi	: Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 28 Januari 2021
Pembimbing I

Dr. Sri Murhayati, M.Ag
NIP : 1974010320000 32 001

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dr. Zamsiswaya, M.Ag
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS
Perihal : Tesis Saudara
Khoironi

Kepada Yth:
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama	: Khoironi
NIM	: 21790115641
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pekanbaru, 19 Maret 2021
Pembimbing II,

Dr. Zamsiswaya, M.Ag
NIP. 197001211997031003

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku pembimbing tesis dengan ini menyetujui bahwa Tesis yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru" yang ditulis oleh:

Nama	: Khoironi
NIM	: 21790115641
Prodi	: Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 28 Januari 2021
Pembimbing I

Dr. Sri Murhayati, M.Ag
NIP : 19740103200003 2 001

Tanggal: 28 Januari 2021
Pembimbing II

Dr. Zainsiswaya, M.Ag
NIP : 19700121199703 1 003

Mengetahui
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Andi Murnian, M.Pd.
NIP. 196508171994 2 2 001

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama	: Khoironi
NIM	: 21790115641
Tempat/ Tanggal Lahir	: Tepian Danto, 30 Januari 1986
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul *"Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru"* sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 19 Maret 2021

METERAI TEMPEL
6000

Khoironi
NIM. 21790115641

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Puji syukur kita panjatkan kehadlirat Allah SWT, atas Rahman dan Rahim-Nya sehingga penelitian Tesi yang berjudul: **"Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru"** ini dapat diselesaikan. Sebagai Tugas Akhir (TA) dalam menyelesaiakan S2 di Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan disertasi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga terkhusus kepada:

1. Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag., Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA., Selaku Direktrur Program Pascasarjana (PPs) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Dr. Alwizar, M.Ag Selaku Ketua Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Dr. Sri Murhayati, M. Ag., sebagai Pembimbing I saya, yang telah membimbing penyelesaian Tesis
5. Dr. Zamsiswaya, M. Ag., sebagai Pembimbing II, yang banyak memberikan arahan dalam penulisan ini.
6. Bapak Ibu Dosen dan semua staf Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Temen-teman program studi pendidikan agama islam konsentrasi manajemen pendidikan agama islam angkatan 2017 yang selalu saling mendukung sejak awal kuliah sampai sekarang
8. Para ulama, cendekiawan dan ilmuwan yang tulisannya dijadikan rujukan oleh saya dalam penulisan tesis ini serta para sahabat yang yang terlibat

dalam penulisan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya dalam lembar pengantar ini, saya hanya dapat berdo'a semoga amal shaleh mereka di terima sebagai amal akherat yang kekal abadi. Amin.

Penulis juga menyadari bahwa Disertasi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak, demi perbaikan di masa mendatang sangatlah penulis harapkan. Demikian, semoga Disertasi ini bermanfaat. *Aamiin…*

Pekanbaru, 21 Maret 2021

Penyusun

Khoironi
21790115641

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN

Halaman Judul
Pengesahan
Pengesahan penguji
Pengesahan pembimbing
Persetujuan Pembimbing & Ketua Prodi
Nota Dinas
Surat Pernyataan
Kata Pengantar .....
Daftar Isi .....
Pedoman Transliterasi .....
Abstrak Indonesia .....
Abstrak Inggris .....
Abstrak Arab .....

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Permasalahan 8
C. Permasalahan 9
1. Identifikasi Masalah 9
2. Batasan Masalah 10
3. Rumusan Masalah 10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 11
1. Tujuan Penelitian 11
2. Manfaat Penelitian 11

BAB II. KERANGKA TEORI

A. Landasan Teori 13
1. Manajemen Sumberdaya Manusia 13
a. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia 13
b. Prosedur Manajemen Sumberdaya Manusia 22
2. Kinerja Guru 38
a. Pengertian Kinerja Guru 38
b. Kinerja Guru 41
c. Kompetensi Guru 46
d. Indikator Kinerja Guru 51

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

B. Penelitian Relevan Yang Terdahulu 58
C. Konsep Operasional 62

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian 64
B. Jenis Penelitian 65
C. Data dan Sumber Data Penelitian 68
1. Data 68
2. Sumber Data 68
a. Data Primer 68
b. Data Sekunder 69
D. Teknik Pengumpulan Data 70
1. Observasi Partisipan 70
2. Wawancara Mendalam 71
3. Dokumentasi 77
E. Teknik Analisa Data 77

BAB IV. PENYAJIAN DATA

A. Temuan Umum 81
1. Profil SMP IT Imam Syafii Pekanbaru 81
2. Profil SMP IT Insan Utama Pekanbaru 88
B. Temuan Penelitian 92
1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama 92
2. Faktor-faktor pendorong dan penghambat Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama 112
C. Pembahasan Penelitian 226
1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama 114
2. Faktor-faktor pendorong dan penghambat Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama 130

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan 134

B. Saran 136

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN TRANSLITERASI
ARAB-LATIN
Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI, Menteri Pendidikan dan Menteri Kebudayaan RI
No. 158/1987 dan No. 0543b/U/1987
Tertanggal 22 Januari 1988

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	*b*	-
ت	Tā'	*t*	-
ث	Śā'	*ś*	s (dengan titik di atas)
ج	Jim	*j*	-
ح	Hā'	*ḥa'*	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	*kh*	-
د	Dal	*d*	-
ذ	Źal	*ź*	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	*r*	-
ز	Zai	*z*	-
س	Sīn	*s*	-
ش	Syīn	*sy*	-
ص	Ṣād	*ṣ*	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	*ḍ*	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	*ṭ*	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	*ẓ*	z (dengan titik di bawah)
ع	'Ayn	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gayn	*g*	-
ف	Fā'	*f*	-
ق	Gayn	*g*	-
ك	Fā'	*f*	-

ل	Lām	*l*	-
م	Mīm	*m*	-
ن	Nūn	*n*	-
و	Waw	*w*	-
ه	Hā'	*h*	-
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Yā	*y*	-

II. Konsonan rangkap karena tasydīd ditulis rangkap:

متعد د ة	Ditulis	Muta’addidah
عد ة	Ditulis	*‘iddah*

III. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

a. Bila dimatikan, ditulis *h*:

حكمة	Ditulis	*Hikmah*
جس ية	Ditulis	*Jizyah*

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

b. Bila Ta’ Marbūtah diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الاوليا ء	Ditulis	*karāmah al-auliyā’*

c. Bila Ta’ Marbūtah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t

ز كاة الفطر ي	Ditulis	*zākat al-fitr*

IV. Vokal Pendek

----------	*Fathah*	ditulis	A
----------	*Kasrah*	ditulis	-I
----------	*Dammah*	ditulis	U

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

V. Vokal Panjang

1	*Faṭḥah + alif*	ditulis	Ā
	جا هيه	ditulis	jāhiliyyah
2	*Faṭḥah + ya'* mati	ditulis	Ā
	تنسي	ditulis	Tansā
3	*Kasrah + ya'* mati	ditulis	Ī
	كريم	ditulis	Karim
4	*ḍammah + wawu mati*	ditulis	Ū
	فروض	ditulis	Furūd

VI. Vokal Rangkap

1	*Faṭḥah + ya'* mati	ditulis	Ai
2	بينكى	ditulis	*bainakum*
3	*Faṭḥah + wawu* mati	ditulis	*Au*
4	قول	ditulis	*Qaul*

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof

1	ااوتى	ditulis	*a'antum*
2	اعدت	ditulis	*u'iddat*
3	نئه شكرتى	ditulis	*la'in syakartum*

VIII. Kata sandang Alif + Lām

a. Bila diikuti huruf Qamariyyah

القران	ditulis	*al-Qur'ān*
القياس	ditulis	*al-Qiyās*

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*, ditulis dengan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

السماء	ditulis	*as-samā'*
اشمس	ditulis	*asy-syams*

XI. Penulisan kata-kata dalam rangkaian

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى انفروض	ditulis	*zawi al-furūd*
اهل انسنة	ditulis	*ahl al-sunnah*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

KHOIRON (2021) : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran objektif dan komprehensif tentang:a) Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama; b) Faktor pendorong dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama?. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu mencari di mana peristiwa-peristiwa yang menjadi objek penelitian berlangsung, sehingga mendapatkan informasi langsung dan terbaru tentang masalah yang berkenaan, sekaligus sebagai *cross checking* terhadap bahan-bahan yang telah ada. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama yaitu sebagai berikut: a) Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama berdasarkan kepada kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengantisipasi kekurangan dari setiap personil guru; b) rekrutmen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama menitik beratkan hanya pada kualifikasi Strata 1 (S-1),; c) Rekrutmen sumber daya manusia (SDM) di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama dilakukan untuk meningkatkan sejumlah tenaga kerja yang direkrut dengan biaya yang minim dan juga untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak di inginkan; d) Penempatan sumber daya manusia (SDM) di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, pada prosesnya penempatan dilakukan hanya ingin mengisi kekosongan bidang studi tertentu. 2) Faktor pendorong dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, yaitu; a). Besarnya dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah terhadap keberadaan SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama,; b) Pihak sekolah juga bekerjasama dengan lembaga lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan adanya program tersebut,; c) Adanya program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses peningkatan ketrampilan kerja guru.Sedangkan yang menjadi faktor penghambatnya Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru yaitu: a) Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik),; b) Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal,; c) Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT

KHOIRON (2021): The Implementation of Human Resource Management to Improve Teacher Performance at Integrated Islamic Junior High Schools in Marpoyan Damai District, Kota Pekanbaru

This study aims to obtain an objective and comprehensive picture of a) the implementation of human resource management at SMP IT Imam Syafii and Insan Utama, and b) supporting and inhibiting factors for human resource management in improving teacher performance at SMP IT Imam Syafii and Insan Utama. This was field research, which is to seek the events as the object of the research took place, so that the researcher obtain immediate and up-to-date information about the problems, as well as cross-checking the existing information. The results of the study showed that a) the implementation of human resource management at SMP IT Imam Syafii and Insan Utama can be described as follows. a) Human resource planning carried out at SMP IT Imam Syafii and Insan Utama was based on the needs in anticipating the shortage of teacher personnel. b) Recruitment of human resources carried out at SMP IT Imam Syafii and Insan Utama focused only on undergraduate qualifications (S-1). c) Recruitment of human resources at SMP IT Imam Syafii and Insan Utama was carried out to increase the number of personnel with minimal costs and to anticipate the problems. d) Placement of human resources at SMP IT Imam Syafii and Insan Utama was carried out only to fill the vacancies in certain fields of study. 2) The supporting factors for human resource management in improving teacher performance at SMP IT Imam Syafii and Insan Utama comprised: a) The amount of support from students' parents, students, and school principals for the existence of SMP IT Imam Syafii and Insan Utama, b) the collaboration of school with other institutions in improving the quality of education, and c) the existence of a training program to improve teacher skills. Meanwhile, the inhibiting factors in the implementation of Human Resource Management to Improve Teacher Performance at Integrated Islamic Junior High Schools in Marpoyan Damai District, Pekanbaru City, were: a) lack of management of human resources especially teachers, b) lack of education and development of teacher training, and c) personal affairs of each committee so that they cannot do their duties appropriately.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Performance

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ملخص

خويران (٢٠٢١): تنفيذ إدارة الموارد البشرية لترقية أداء معلمي المدارس التوسطة الإسلامية المتكاملة في مديرية ماربويان داماي مدينة بيكانبارو

يهدف هذا البحث إلى الحصول على صورة موضوعية وشاملة لما يلي: أ) تنفيذ إدارة الموارد البشرية في مدرسة الإمام الشافعي المتوسطة الإسلامية المتكاملة ومدرسة إنسان أوتاما المتوسطة الإسلامية المتكاملة؛ ب) العوامل الدافعة والمثبطة لإدارة الموارد البشرية في ترقية أداء معلمي مدرسة الإمام الشافعي المتوسطة الإسلامية المتكاملة ومدرسة إنسان أوتاما المتوسطة الإسلامية المتكاملة؟ هذا البحث هو البحث الميداني أي يبحث إلى معرفة مكان وقوع الأحداث التي هي موضوع البحث حتي يحصل على معلومات مباشرة ومحدثة حول المشكلات المتعلقة وكذلك التحقق على المواد الموجودة. بناء على نتائج البحث، يمكن الاستنتاج ما يلي: ١) تنفيذ إدارة الموارد البشرية في مدرسة الإمام الشافعي المتوسطة الإسلامية المتكاملة ومدرسة إنسان أوتاما المتوسطة الإسلامية المتكاملة وهي كما يلي: أ) تخطيط الموارد البشرية المنفذة في مدرسة الإمام الشافعي المتوسطة الإسلامية المتكاملة ومدرسة إنسان أوتاما المتوسطة الإسلامية المتكاملة يعتمد على الاحتياجات التي يجب تلبيتها لتوقع النقص من كل معلم؛ ب) تجنيد الموارد البشرية في مدرسة الإمام الشافعي المتوسطة الإسلامية المتكاملة ومدرسة إنسان أوتاما المتوسطة الإسلامية المتكاملة يركز في استحقاق الجامعية الأولي (S-1) ؛ ج) تم تجنيد الموارد البشرية في مدرسة الإمام الشافعي المتوسطة الإسلامية المتكاملة ومدرسة إنسان أوتاما المتوسطة الإسلامية المتكاملة لترقية عدد العمال المعينين بأقل التكاليف ولتوقع الأشياء غير المرغوبة؛ د) وضع الموارد البشرية في مدرسة الإمام الشافعي المتوسطة الإسلامية المتكاملة ومدرسة إنسان أوتاما المتوسطة الإسلامية المتكاملة، في عمليته تم الوضع لملء الشواغر في بعض مجالات الدراسة. ٢) العوامل الدافعة والمثبطة لإدارة الموارد البشرية في ترقية أداء معلمي مدرسة الإمام الشافعي المتوسطة الإسلامية المتكاملة ومدرسة إنسان أوتاما المتوسطة الإسلامية المتكاملة هي؛ أ) دعم كبير من أولياء الطلبة ومديري المدرسة لوجود مدرسة الإمام الشافعي المتوسطة الإسلامية المتكاملة ومدرسة إنسان أوتاما المتوسطة الإسلامية المتكاملة؛ ب) تتعاون المدرسة أيضا مع المؤسسات الأخرى في ترقية جودة التعليم بوجود هذا البرنامج؛ ج) وجود برنامج تدريبي، من خلال التدريب والتطوير يتوقع أن يساعد عملية ترقية مهارات عمل المعلمين. أما العامل المثبط فهو تنفيذ إدارة الموارد البشرية لترقية أداء معلمي المدارس المتوسطة الإسلامية المتكاملة في مديرية ماربويان داماي مدينة بكنبارو ، وهي: أ) في إدارة الموارد البشرية (المعلم)؛ ب) يعتبر تعليم وتطوير تدريب المعلمين أقل من المستوى الأمثل؛ ج) الانشغال الشخصي لدي المدبرين حتى لا يستطيع أداء واجباتهم بشكل مناسب.

الكلمات الأساسية: إدارة الموارد البشرية، أداء المعلمين

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini kompetisi yang terjadi sangat tinggi yang menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan kondisi di berbagai bidangsehingga banyak organisasi mengambil langkah perbaikan yang dulunya biasa saja (Tradisional) menjadi mengikuti perkembangan zaman (Modern). Kondisi ini harus benar-benar dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama yang menyangkut masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yangsesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan terus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Manajemen membahas tentang bagaimana para pemimpin (Manajer) dalam suatu organisasi atau lembaga berusaha agar suatu program dapat berjalan sesuai dengan rencana.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam usaha suatu organisasi, lembaga, atau instansi pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan dan keberhasilan. Sumber daya manusia diartikan sebagai keseluruhan orang-orang yang ada dalam sebuah lembaga yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi tersebut, sehingga membutuhkan perhatian penuh agar dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Menurut A. Yusmiar sumber daya manusia dapat menunjang organisasi dengan karya, bakat,

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kreatifitas, motivasi dan inovasi.[1] Werther dan Davis dalam Edy Sutrisno menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.[2] Sedangkan menurut Simamora yang dikutip oleh Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.[3]

Dari defenisi di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia manusia yang dapat didayagunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Olehnya itu, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaannya untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dengan cara-cara yang strategis, etis dan sosial serta dapat dipertanggungjawabkan untuk mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam peningkatan pelayanan. Dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas, pegawai harus memiliki strategi, yakni mempersiapkan diri untuk menjadi pelayan bagi seluruh masyarakat.

Namun pelayanan tersebut masih diperhadapkan pada masalah rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap organisasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentunya menginginkan setiap saat memiliki sumber daya manusia yang

[1]A. Yusmiar, *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014), hlm. 4.

[2]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.VI; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), hlm.4-5.

[3]Edy Sutrisno, *Ibid*, hlm. 5.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan misi untuk mencapai tujuan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang organisasi tersebut. Oleh sebab itu, setiap pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki ciri atau karakteristik seperti yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya
2. Memiliki pengetahuan *(knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang dilakukannyan karena memilikikeahlian, keterampilan yang dibutuhkan
4. Bersikap produktif, inovatif kreatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan loyal.[4]

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, berbagai upaya dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, maka pimpinan melakukan evaluasi terhadap manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dilembaga tersebut mulai perencanaan, perekrutan, sampai pada kegiatan pelatihan, dan pengembangan pegawai. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dalam hal ini guru yang bekerja dalam satu sekolah mendapatkan dorongan atau motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya, kondisi jiwa yang tenang dalam bekerja, nyaman dan konsentrasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam dunia pendidikan, sumber dayamanusia sangatlah

[4]Edy Sutrisno, *Ibid*, hlm. 8.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penting karena manusialah yang melakukan kegiatan pendidikan. Melalui pendidikan manusia dapat mengetahui apa yang belum diketahui dan melalui pendidikan manusia dapat membentuk jati dirinya. Pendidikan juga merupakan sarana yang sangat strategis untuk melestarikan sistem nilai yang berkembang di masyarakat. Proses pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan dan pemahaman (*transfer of knowledge and understanding*) kepada peserta didik, tapi diharapkan pula kepada pembentukan sikap, perilaku dan kepribadian peserta didik.

Sehubungan dengan itu, Abd. Rahman Getteng berpendapat bahwa pendidikan yang bermutu adalah ketika peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara, dilakukan secara sadar dan terencana. Dalam hal ini, peserta pendidik diposisikan sebagai subyek pendidikan dan guru harus menyesuaikan diri dengan potensi peserta didik.[5]

Muljono Damopolii berpendapat bahwa jika pendidikan hanya ditekankan pada aspek pengajaran saja, maka *output* yang dihasilkan akan kosong dari berbagai dimensi nilai yang hidup dalam masyarakat, baik nilai agama, etika, maupun adat istiadat. Oleh karena itu, pada gilirannya nanti ada generasi yang tidak bisa membedakan kebaikan dan keburukan.[6] Pendidik atau guru merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan pendidikan. Dipundak pendidik terletak

[5]Abd.Rahman Getteng, *Munuju Guru Profesional dan Beretika* (Cet. III; Jogyakarta: Graha Guru, 2010), hlm. 14.

[6]Muljono Damopolii, *Pesanteren Modern IMMIM Pencetak Muslim Modern* (Cet. I; Jakarta: Rajawali Pres, 2011), hlm. 47.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tanggung jawab yang sangat besar guna upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan yang dicita-citakan. Menurut Jamil Suprihatiningrum, di sekolah guru berperan sebagai perancang pembelajaran pengelola pembelajaran, penilai hasil pembelajaran peserta didik, pengarah pembelajaran dan pembimbing peserta didik. Di keluarga, guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (*family educator*) dan di masyarakat, guru berperan sebagai pembina masyarakat (*social developer*), penemu masyarakat (*socialinovator*) dan agen masyarakat (*social agent*).[7] Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru erat kaitannya dengan kemampuan yang disyaratkan untuk memangku jabatan profesi guru.

Pendidik adalah panutan dan tauladan bagi peserta didik dalam segala hal.Peserta didik biasanya lebih mengikuti, menurut dan mempercayai gurunya dari pada orang tuanya sendiri. Oleh karena itu, seorang pendidik harus mengetahui, memahami dan menjalankan tugas, fungsi dan peranannya dengan baik dalam hal menanamkan nilai-nilai spiritual pada peserta didik agar terbentuk sikap, perilaku, atau kepribadian yang benar. Suksesnya suatu pembelajaran adalah akumulasi dari berhasilnya peserta didik. Oleh karena itu, masalah mutu pembelajaran merupakan masalah esensisal yang sangat ditentukan oleh kualitas mengajar guru. Salah satu indikator mengajar guru dapat dilihat dari kreatifitasnya dalam mengelola pembelajaran yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran.

Pada era globalisasi saat ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat sehingga berimbas pada pentingnya seorang guru meningkatkan

[7]Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* (Cet. I; Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 29-30.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja dan kemampuannya sehingga terwujud keprofesionalannya yang mantap. Seorang guru dituntut untuk mampu menampilkan pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan menarik peserta didik untuk beraktifitas secara aktif.

Salah satu faktor yang menjadi ukuran keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah adalah kinerja para guru yang ada di sekolah tersebut. Kinerja guru, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan guru merupakan permasalahan yang dihadapi di dunia pendidikan yang berujung pada rendahya mutu lulusan. Kegagalan peserta didik pada dunia pendidikan akan selalu dialamatkan pada buruknya kinerja guru. Oleh karena itu, guru selalu dituntut mempunyai kinerja yang baik agar prestasi belajar peserta didik dapat terus meningkat.

Kunandar mengatakan bahwa ditangan gurulah dihasilkan peserta didik yang berkualitas baik secara akademik, *skill* (keahlian), kematangan emosional, moral dan spiritual.[8] Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa pada umumnya guru selalu dijadikan contoh oleh peserta didik, dan berhasil tidaknya peserta didik tergantung pada gurunya, olehnya itu, guru harus mempunyai kinerja yang baik, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Dengan demikian dapat menghasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya.

Peningkatan kinerja guru, pasti ada saja hal-hal yang mempengaruhinya seperti yang dikatakan Supardi, banyak faktor yang memengaruhi mutu kinerja seorang garu antara lain: partisipasi SDM, pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik, dan

[8]Kunandar, *Guru Profesional* (Cet. VIII; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), hlm.40.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebanggaan.[9] Jadi peningkatan kinerja guru juga harus selalu mendapat dukungan dan motivasi, baik guru itu sendiri maupun pihak lain seperti kepala sekolah, pengawas, maupun dinas terkait dengan mengadakan berbagai latihan dan pembinaan demi untuk peningkatan kinerja guru.

Dengan demikian setiap lembaga pendidikan mengembangkan Manajemen sumber daya manusia dengan baik yang didasarkan pada prinsip dan asas-asas pengembangan sumber daya manusia sebagaimana yang terdapat pada sekolah-sekolah SMP IT Se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, sudah mengembengkan sumber daya manusia, maka sekolah tersebut seharusnya mampu mengembangkan SDM dengan baik akan tetapi pada kenyataannya belum mampu mengembangkan SDM.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di-SMP IT se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru masih banyak ketimpangan-ketimpangan baik dari segi pemahaman maupun Implementasi baik oleh guru ataupun kepala sekolah, diantaranya penulis menemukan staff Tata Usaha di bidang Kependidikan dari Alumni yang belum S1 namun sudah diberikan tanggungjawab untuk mengelola administras. Selain itu ditemukan guru yang mengajar tidak professional, yang tidak sesuai dengan kompetensi dan jurusannya. Adanya rangkap mengajar yang dilakukan oleh beberapa guru dari sekolah lain, ini merupakan kelemahan manajemen sekolah untuk menertibkan para guru agar memusatkan perhatian pada sekolah. sebagai guru professional tentu hal tersebut sangat disayangkan. Menurut kriteria professional hal itu harus

[9]Supardi, *Kinerja Guru* (Cet. II; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 47.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dihindari karena pekerjaan professional tersebut adalah bersifat penuh waktu atau *full time*, bukan pekerjaan sambilan.[10] Sementara itu perhatian dan dukungan kepala sekolah terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang masih kurang menyebabkan kinerja para guru juga berjalan statis atau apa adanya.[11] Hal tersebut kelihatan dari gejala-gejala sebagai berikut:

1. Kurang disiplinnya sebagian guru ketika datang ke sekolah!
2. Kepala sekolah hanya 2/3 hadir dalam seminggu!
3. Kurangnya pengembangan Manajemen sumber daya manusia!
4. Kurangnya dukungan dan motivasi, baik guru itu sendiri maupun pihak lain seperti kepala sekolah, pengawas!
5. Kurangnya partisipatif guru dalam kegiatan peningkatan kinerja!

Dari studi awal yang penulis lakukan disekolah se-Kecamatan Marpoyan Damai ternyata ditemukan lima Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu, Mengingat di kecamatan Marpoyan Damai banyaknya SMP IT dan untuk melakukan penelitian penulis membutuhkan waktu yg lama maka penulis memilih lokasi penelitian di dua SMP IT yaitu, SMP IT Imam Syafii dan SMP IT Insan Utama, hal ini dikarenakan lokasi terjangkau oleh penulis, kemudian permasalahan ada disekolah tersebut.

B. Definisi Istilah

Untuk menghindari adanya kesalah pahaman penafsiran dalam memahami judul penelitian tersebut, perlu kiranya untuk diberikan penegasan istilah sebagai berikut:

[10] Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm.28

[11] Wawancara Dengan Bapak Ali Mustafa guru di SMP IT Imam Syafii tanggal 22 November 2018 jam 10 Pagi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Implementasi

Implementasi adalah suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, maupun nilai dan sikap.[12]

2. Manajemen sumber daya manusia

Adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki olehsekolah atau organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, material, dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.[13]

3. Kinerja Guru

Menurut Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.[14]

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti uraikan di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang perlu dicari jalan penyelesaiannya terkait dengan Implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan SMP IT Insan Utama. Adapun masalah-masalah tersebut adalah sebagai berikut:

a. Implementasi manajemen sumber daya manusia belum nampak di gunakan

[12]Oemar Hamalik, Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum,*(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)*,hlm.237

[13]Rohiat, Manajemen Sekolah *(Teori Dasar dan Praktek dilengkapi dengan Contoh RencanaStrategis dan Rencana Operasianal), (Bandung: PT Refika Aditama, 2010)*, hlm.14

[14]Mulyasa E, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), hlm 136

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama

b. Peranan Kepala sekolah dalam menerapakan manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama

c. Penerapan manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama

d. Faktor pendorong dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama

e. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama

f. Konsep dasar dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utam

g. Implementasikan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang penulis kemukakan di atas, maka penulis akan membatasi masalah dalam penelitian ini pada Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

3. Rumusan Masalah

Setelah membatasi masalah dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama?

b. Apa Faktor pendorong dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama?

D. Tujuan dan Mamfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh guru untuk peningkatan kinerjanya dengan penerapan manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang telah dirumuskan sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui gambaran sumber daya manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama.

b. Untuk mengetahui kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama.

c. Untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama.

2. Manfaat Penelitian

a. Kegunaan ilmiah, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi sumbangan pemikiran ilmiah, dan menambah khasanah intelektual seiring dengan pengembangan lembaga-lembaga pendidikan hubungannya dengan penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah yang dapat memperluas wawasan dalam mengembangkan ilmupengetahuan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kegunaan praktis, yakni penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan acuan bagi pelaksana pendidikan terutama bagi guru agardapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik dan menjadi pertimbangan pemerintah untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia di seluruh instansi.

c. Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara Etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata manajemen diambil dari kata *management* yang artinya direksi pimpinan, ketatalaksanaan, tata pimpinan, atau pengelolaan.[15] Menurut Suharti kata manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur.[16]

Stoner mengemukakan terminology manajemen sebagaimana dikutip Handoko bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasai lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[17] Ketiga pendapat tersebut sama-sama menjelaskan bahwa manajemen adalah kegiatan mengorganisir yang dilakukan oleh sekelompok manusia dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi atau lembaga.

Dale Timpe dalam Yusmiar mengemukakan bahwa istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu: a) Manajemen sebagai suatu proses, b) manajemen sebagai kolektifitas orang-orang yang melakukan aktifitas manajemen, dan c) manajemen sebagai suatu seni (Art) dan sebagai suatu ilmu

[15]John M.Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia* (Cet. XXIII; Jakarta:Gramedia, 1996), hlm. 372.

[16]Suhartini, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar; Alauddin University Press, 2012), hlm. 10.

[17] T. Hani Handoko, *Manajemen* (Edisi 2; Yogyakarta: BPFE-UGM, 2011), hlm. 8.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengetahuan.[18] Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktifitas-aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organasasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk jasa secara efisien.

Robert Bacal mendefenisikan manajemen yang dikutip Eka Suharti adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasan langsung, yang melibatkan penetapan penghargaan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling besar, prestasi kerja yang diukur, rintangan yang menganggu kinerja dan cara untuk meminimalkannya atau menghilangkannya.[19]

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Manajemen merupakan suatu proses, dalam arti bahwa aktifitas dalam manajemen meliputi beberapa tahap kegiatan secara berantai yang dilaksanakan terus menerus dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Manajemen dikenal adanya beberapa fungsi dasar, dan yang paling sederhana terdiri atas empat macam fungsi, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing)*, penggerakkan (*actuating*), dan pengawasan

[18]Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Makassar; Alauddin University Press, 2014), hlm. 10-11

[19]Eka Suhartini, *Motivasi Kepuasan Kerja, Dan Kinerja* (Makassar; Alauddin University Press, 2013), hlm. 172.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(*controlling*). Dikatakan sederhana, karena, beberapa ahli merumuskan fungsi manajemen sesuai dengan latar belakang, pandangan ataupun orientasi masing-masing yang pada prinsipnya dapat diringkas menjadi empat fungsi tersebut di atas. Dalam penerapannya, fungsi-fungsi manajemen tersebut dilaksanakan secara bertahap, yang diawali penyusunan rencana, pengorganisasian orang-orang ke dalam kelompok kelompok kerja (penggerakkan) serta dibarengi dengan pengawasan.

3. Manajemen merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia, sehingga dapat mencapai hasil seoptimal mungkin.

Kemudian, untuk pengertian sumber daya manusia (SDM) secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi. Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia tersebut.[20]

Hakikatnya, sifat individualitas pada dasarnya berarti setiap manusia adalah makhluk individual yang memiliki identitas diri sebagai pribadi, dengan kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Sifat sosial pada dasarnya setiap individu tidak mungkin hidup sendiri dan menyendiri. Manusia adalah makhluk yang saling membutuhkan, menghormati, berkomunikasi, membantu, dan menolong sehingga terwujud kehidupan bersama di dalam kelompok yang disebut dengan masyarakat. Sedangkan hakikat moralitas manusia pada

[20] Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan* (Cet.III; Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), hlm. 274.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dasarnya adalah makhluk yang hidup di dalam dan dengan norma-norma/nilai-nilai yang memungkinkannya untuk mewujudkan hakikat individualitas dan sosialitas secara tertib dan damai.

Nurul Ulfatin mengemukakan bahwa sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pegawai, pekerja atau karyawan, yaitu orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan.[21] Sejumlah ahli mengemukakan defenisi manajemen sumber daya manusia yang menekankan pada aspek sistem dan manusia sebagai sesuatu yang memiliki potensi yang dapat dikelola dan dikembangkan ke arah tertentu. Beberapa pendapat para ahli tersebut sebagai berikut: Malayu P. Hasibuan, menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.[22] Berdasarkan pengertian ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia perlu diatur dengan sedemikian rupa agar bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan seefektif dan seefisien mungkin.

Berdasarkan uraian tersebut, di lingkungan organisasi, setiap pegawai/ karyawan sebagai manusia selalu menginginkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya, diantaranya adalah dilindungi hak asasinya, diperlakukan sebagai subyek yang dihormati dan diikutsertakan pada kegiatan organisasi, bukan sebagai obyek yang diperlakukan semena-mena. Mendapat

[21]Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan,(*Jakarta: PT. Rajagrafindo,2016), hlm.2.

[22]Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakrta: PT, Gunung Agung, 2004), hlm. 269.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perlakuan yang adil pada setiap kesempatan, berprestasi atau merealisasikan/ mengaktualisasikan diri dan lain-lain.

Selanjutnya Tjutju Yunarsih dan Suwatno berpendapat bahwa manajemen sumber dayamanusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.[23] Berdasarkan penjelasan ini, dapat dipahami bahwa pengaturan yang dimaksud lebih menekankan pada aspek sistem, sedang sumber daya manusia lebih menekankan pada aspek manusia sebagai penggerak sistem yang memiliki kemampuan-kemampuan tertentu.

Selanjutnya Basir Barthos menerangkan bahwa tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan manusia agar secara efektif dapat di integrasikan ke dalam berbagai organiasasi yang diperlukan oleh suatu masyarakat. Manusia dalam hal ini harus dipandang sebagai kekayaan utama (asset) organisasi yang harus dikelola dengan baik dan di manfaatkan secara produktif.[24] Kemudian French juga mengemukakan sebagaimana yang dikutip oleh Rachmawati bahwa sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing, mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan, oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang pailing vital bagi

[23] Tjutju Yunarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manausia*, (Bandung; Alfabeta,2008), hlm. 2.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi.[25] Dan selanjutnya Rachmawati juga mendefenisikan pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.[26]

Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis pada proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi.

1. Samsuddin mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia menyangkut cara-cara mendesain perencanaan, penyusunan pegawai, karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan hubunganan.[27]
2. Raymond A. Noe, sebagaimana dikutip oleh Nurul Ulfatin melihat bahwa manajeman sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, dan sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja pegawai. Banyak kalangan menyebutkan konsep manajemen sumber daya manusia sebagai "praktik-praktik manusia.[28]

Berdasarkan konsep yang diajukan oleh Noe di atas, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia lebih mengacu pada seperangkat

[25] Rachmawati dan Ike Kusdiyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hlm. 1-2

[26] Rachmawati dan Ike Kusdiyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 2

[27] Samsuddin S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006) hlm. 22.

[28] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Ed. I (Cet. 1; Jakarta: Rajawali Press, 2016), hlm. 2-3.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sistem yang dibuat dan diterapkan oleh suatu organisasi untuk mempengaruhi prilaku, sikap, dan kinerja orang-orang yang ada (berfungsi sebagai penggerak) dalam sebuah organisasi. Sistem ini didesain sedemikian rupa sehingga membentuk pola sikap, pola laku, dan kinerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia terkait dengan dua aspek yakni; (a) aspek sistem, dan (b) aspek manusia sebagai sasaran dari sistem. Jika konsep Noe tersebut dikembangkan dalam bidang pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia mencakup kesatuan sistem (aspek sistem) yang berlaku di sebuah sekolah yang mengatur seluruh personal (aspek manusia) yang bekerja pada setiap unit kerja kependidikan seperti pendidik/ guru, tenaga kependidikan (kepala sekolah, pustakawan, staf tata usaha, teknisi sumber belajar, bujang sekolah), dan sebagainya.

3. Wilson Bangun, seorang guru besar bidang Manajemen, menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyususnan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengin tegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.[29]

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

[29] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 5-6.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Manajemen sumber daya manusaia adalah proses mendayagunakan bantuan orang lain secara manusiawi, agar memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta.
3. Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan mendayagunakan dan memperlakukan orang lain secara manusiawi agar terintegrasi dengan sumber daya lainnya, untuk mewujudkan organisasi yang baik, sehat dan mampu mengembangkan eksistensinya sesuai dengan kondisi lingkungan yang terus berubah.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah usaha mewujudkan organisasi yang eksistensinya dibutuhkan oleh masyarakat, melalui perencanaan dan tindakan pemberian pelayanan umum serta pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat, yang berfokus pada peningkatan kemampuan kerja secara berkelanjutan berdasarkan etika dan tanggung jawab sosial yang tinggi dalam bekerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat pada bidang produksi, pemasaran, keuangan dan kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya untuk pencapaian tujuan. Manajemen sumber daya manusia termasuk salah satu bagian manajemen sekolah secara

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keseluruhan dan memiliki peran penting. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu sekolah, untuk itu, perlu dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen SDM. Karena melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas.

Dalam hal ini, guru merupakan sumber daya insani yang sangat penting peranannya untuk mendidik dan mengajar karena berhasilnya kegiatan pembelajaran tergantung pada kemampuan guru menyusun dan merancang pembelajaran. Dengan pemanfaatan sumber daya manusia oleh kepala sekolah secara efektif dan efisien, akan mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi sekolah. Pemanfaatan sumber daya manusia dimulai dengan melakukan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang mantap, penyusunan pendidik dan tenaga kependidikan yang tepat dan professional, pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik serta menjamin berfungsinya proses manajerial. Adapun tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri atas:

1. Tujuan operasional. Ditujukan untuk mengenali keberadaan manajemen sumberdaya manusia untuk memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya mnusia diciptakan untuk membantu para pimpinan, namun demikian, para pimpinan tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan, departemen sumber dayamanusia membantu para pimpinan dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. 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 kriteria yang lebih rendah terhadap tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan sosial. Ditujukan secara etis dan sosial merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal. Ditujukan untuk membantu karyawan/pegawai dalampencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat menambah kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

b. Prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberadaan sumber daya manusia pada organisasi sekolah adalah untukmerespon perkembangan lingkungan kerja yang terjadi di dunia pendidikan,sehingga dengan demikian pihak, sekolah harus dapat menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia. Sebuah organisasi memerlukan orang-orang yang cakap pada bidang, tempat, dan waktu yang tepat dalam rangka mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia terdapat program dan aktifitas yang terdiri atas beberapa bagian yaitu:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a) Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia adalah sebuah proses untuk melihat secara sistematis kebutuhan sumber daya manusia agar diperoleh kepastian adanya sejumlah tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai pada saat dibutuhkan. Dapat juga diartikan sebagai tindakan yang akan dilakukan untuk mendapatkan hasil yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, perencanaan itu merupakan suatu proses pemikiran, baik secara garis besar maupun secara mendetail dari suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai kepastian yang baik dan dinamis.[30] Juga dapat dikatakan bahwa perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, pengevaluasian berbagai alternatif pencapaian dan penentuan tindakan yang diambil.

Selain itu, perencanaan juga merupakan suatu kegiatan atau proses yang Sangat penting dalam berbagai kegiatan sekolah termasuk manajemen sumber daya manusia di sekolah. Hal ini dapat dipahami secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, pengevaluasian berbagai alternatif pencapaian dan penentuan tindakan yang akan diambil. Dalam konteks manajemen sumber daya manusi bagi sekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah.

[30]H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 91.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan sekolah untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa akan datang adalah sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi sekolah dapat terlaksana dengan baik. Dan setiap kali kegiatan yang akan dilakukan harus direncanakan sebelumnya untuk memastikan atau meminimalkan gangguan pada rencana-rencana sekolah.

b) Rekrutmen SDM

Menurut T. Hani Handoko rekrutmen diartikan sebagai upaya pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu, sehingga diantara mereka organisasi dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada.[31] Rekrutmen dapat juga diartikan suatu proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Henry Simamora menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktifitas-aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.[32]

Proses ini dilakukan dengan mendorong atau menarik calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon. Atau dapat juga dikatakan sebagai upaya pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga, dari mereka organisasi dapat menyeleksi orang yang

[31]T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta BPPE, 2001), hlm. 239

[32] Henry simamora, *Sumber daya manusia*, (Ed.III, Jakarta: Bumi aksara, 2006), hlm. 45.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

paling tepat untuk mengisi lowangan kerja yang ada. Jadi rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak danm menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar organisasi sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia, dan juga merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong, selain itu, rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyelesian yang dilakukan.

Proses rekriutmen untuk mencari dan menetapkan sejumlah orang yang sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan merupakan hal yang sangat penting dalam ajaran Islam. Sebuah pekerjaan harus dikerjakan oleh orang-orang yang memiliki kompotensi sesuai pada bidang kerja tersebut. Rasulullah saw. bersabda:

عَنْ أَبِيْ هُرَيْرَةَ قَالَ بَيْنمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ اِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ. (صحيح البخاري).

Artinya: Dari Abi Hurairah r.a. berkata, Rasulullah… bersabda, suatu pekerjaan yang diserahkan kepada seorang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya. (HR. Bukhari).[33]

Dari Hadis di atas, dapat dipahami bahwa rekrutmen menjadi satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi untuk mendapatkan

[33] Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, dalam Hadith Encyclopedia [CD ROOM], Harf Information Technology Company, 2000, Hadis Nomor 57.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika *supply* sumber daya manusia terbatas.

Ada beberapa langkah yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja, antara lain:

1. Penentuan jabatan yang kosong. Rekrutmen dilakukan bilamana ada jabatan yang kosong dan harus diisi. Kekosongan itu terjadi akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia, mutasi, dan akibat adanya pengembangan yang yang dilakukan sekolah, yang sebelumnya telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia.[34]
2. Penentuan persyaratan jabatan. Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
3. Penentuan sumber dan metode rekrutmen. Langkah selanjutnya adalah dengan menentukan sumber dan metode rekrutmen yang paling efektif dan efisien untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan dan dapat menghemat biaya dan waktu. Untuk sumber rekrutmen calon pegawai, secara umum meliputi sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal adalah orang-orang yang sudah menjadi pegawai di sekolah tersebut, dan sudah menduduki jabatan tertentu yang mungkin dapat dipindahkan, dipromosikan atau didemosi untuk mengisi jabatan yang kosong melalui seleksi yang akan dilakukan.

[34] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, hlm.239.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan sumber eksternal adalah orang-orang yang belum menjadi pegawai di sekolah tersebut, yang akan ditarik untuk menjadi calon.[35]

Kemudian untuk metode rekrutmen ada beberapa metode yang dapat digunakan, yaitu untuk sumber internal meliputi: metode tertutup dan metode terbuka. Sedangkan untuk sumber eksternal meliputi: calon pelamar mendatangi sendiri sekolah untuk menyampaikan keinginannya menjadi pegawai atau melalui pengiriman surat lamaran, melalui rekomendasi pegawai, melalui iklan, dan melalui pameran kerja.

c) Seleksi SDM

Mangkuprawira menjelaskan bahwa penyeleksian (*selection*) adalah proses pemilihan orang-orang yang paling sesuai untuk jabatan yang ditentukan dan untuk organisasi yang bersangkutan dari sekolompok pelamar/ pendaftar. Fungsi pada tahap ini adalah menyaring pelamar dengan setepat mungkin agar organisasi dapat menerima orang yang tepat. Disamping itu, seleksi tidak hanya memilih pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi sekolah tetapi juga dari sudut pandang pegawai yang memilih organisasi sekolah yang sesuai dengan keinginan dan harapannya. Hal ini penting sebab unjuk kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuannya tetapi juga oleh sikapnya terhadap organisasi sekolah, dalam pengertian keyakinannya bahwa sekolah yang dimasukinya dapat mewujudkan harapannya yang mengakibatkan dia senang bekerja di sekolah tersebut.

[35] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, hlm. 59.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d) Orientasi dan Penempatan

Orientasi pada dasarnya merupakan usaha dalam membantu pegawai baru untuk mengenali dan memahami tugas-tugas mereka, kondisi organisasi, kebijakan organisasi, rekan kerja, keyakinan-keyakinan, dan lain-lain.[36] Program orientasi merupakan satu cara yang penting untuk membantu pagawai baru untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi dan organisasi. Selain itu, interaksi pertama pegawai baru dengan organisasi sekolah mempunyai efek yang lama pada pegawai, sehinggapertemuan pertama harus dilakukan dengan baik, memberikan kesempatan belajar tentang keseluruhan bidang, kegiatan madrasah, bimbingan pada pegawai baru yang akan meningkatkan kepuasan dan produktifitas mereka.[37]

Selanjutnya, isi program orientasi di sekolah umumnya menyangkut hal-hal umum yang berkaitan dengan pekerjaan seperti perkenalan, tugas-tugas, hal-hal yang berkaitan dengan sekolah, manfaat atau keuntungan yang diperoleh pegawai, dan hal-hal khusus bagi pegawai baru seperti tempat tugas, hak dan kewajibannya dan lainnya. Setelah itu dilakukanlah penempatan yang merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) atau penurunan jabatan (demosi) dan dapat pula pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pegawai yang telah bekerja.

[36]Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 56

[37] Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; *Untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2005), hlm.40.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Promosi adalah menaikkan jabatan seorang pegawai ke jabatan lain yangmemiliki tanggung jawab lebih besar dan juga karena pegawai tersebut memilikikinerja yang sangat baik. Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan kejabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan level sekolah yang sama. Sedangkan demosi adalah pemindahan pegawai sekolah kejabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih rendah, dan gaji rendah.[38] Hal ini dilakukan karena seorang pegawai memiliki kinerja yang buruk atau melakukan pelanggaran kode etik pegawai yang menyebabkan ia didemosi.

e) Pelatihan dan Pengembangan

Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi yang semakin cepat dan kompleks, setiap organisasi dituntut untuk siap dan peka terhadap perubahan. Organisasi/lembaga yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap segala sesuatu dari lingkungan organisasi baik lingkungan mikro maupun lingkungan makro. Salah satu usaha untuk mengantisipasi perubahan lingkungan organisasi tersebut adalah dengan mengembangkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Menurut Sastradipoera, pengembangan SDM mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam

[38] Marihot Tua Efendi H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm, 156.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melaksanakan tugas yang spesifik.[39] Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting karena menyangkut peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta kinerja seorang pegawai agar lebih professional.

Pelatihan dan pengembangan dapat didefenisikan sebagai usaha yang terencana organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai atau karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk aktifitas manajemen SDM. Pengembangan sumber daya manusia menurut Jamil Suprihatiningrum ialah proses meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas dapat dilakukan melalui pengamalan agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pelatihan, peningkatan kesehatan, peningkatan pendidikan, dan perencanaan karier.[40]

Pengembangan merupakan suatu proses untuk membantu organisasi atau individu untuk melakukan pekerjaan secara efektif dengan melibatkan strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam pencapaian visi, misi dan tujuan. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang bersifat pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar guru dapat bekerja

[39] Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, (Bandung: Kappa-Sigma, 2002), hlm.51.

[40] Jamil Suprihatiningrum, *Guru Professional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, hlm.172

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan baik. Ada lima macam kegiatan guru yang termasuk pengembangan profesi guru, yaitu: melaksanakan kegiatan karya tulis ilmiah di bidang pendidikan, menemukan teknologi tepat guna bidang pendidikan, membuat alat pelajaran/peraga atau alat bimbingan, menciptakan karya seni dan mengikuti pengembangan kurikulum.[41]

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan pada saat yang akan datang dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen-elemen, seperti elemen kognitif, yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu obyek, elemen afeksi yaitu perasaan seseorang terhadap obyek tersebut sebagai akibat pengetahuan dan keyakinannya, serta kecenderungan tindakan terhadap obyek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bilamana dibutuhkan.

Pelatihan dan pengembangan bagi organisasi seperti sekolah merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan. Tetapi,

[41] Jamil Suprihatiningrum, *Guru Professional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, hlm.172.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilihat pada tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas organisasi sekolah yang lebih spesifik pada saat ini, sedangkan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan pegawai untuk melakukan pekerjaan dan tugas sekolah pada masa akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja pegawai.

f) Penilaian Kinerja

Menurut Hadari Nawawi, penilaian kinerja secara sederhana berarti proses organisasi melakukan penilaian terhadap pegawai pada melaksana kan pekerjaannya. Tujuan dilakukannya penilaian secara umum bagi sekolah adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja produktivitas sekolah.[42] Sedangkan menurut Imam Wahyudi penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal bersruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidak hadiran.[43]

Penilaian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja para pegawai di suatu organisasi dan dapat diketahui kemajuan organisasi tersebut serta dapat dijadikan umpan balik perbaikan organisasi. Penilaian

[42] Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, hlm.395

[43] Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru: Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional* (Cet.I; Prestasi Pustakarya, 2012), hlm. 96.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Beberapa langkah yang harus dilakukan oleh organisasi sekolah untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu:

1) Penentuan sasaran kinerja haruslah spesifik, terukur, menantang dan didasarkan pada waktu tertentu. Selain itu, perlu diperhatikan proses penentuan sasaran kinerja, yaitu diharapkan sasaran tugas individu di rumuskan bersama-sama antar bawahan dan atasan.
2) Penentuan standar kinerja harus benar-benar obyektif, yaitu mengukur kinerjaguru yang sesungguhnya. Penilaian harus mencerminkan pelaksanaan kinerja yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Olehnya itu, sistem penilaian kinerja harus mengikuti standar penilaian, memiliki ukuran yang dapat dipercaya, dan mudah digunakan serta dipahami oleh penilai dan yang dinilai. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan standar penilaian kinerja guru adalah; kompetensi pedagogik, professional, sosial, dan kepribadian. Standar penilaian ini ditetapkan dalam Peraturan Pendidikan Nasional

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

3) Penentuan metode dan pelaksanaan penilaian. Metode yang dimaksudkan adalah pendekatan atau cara dan perlengkapan yang digunakan dalam penilaian kinerja serta pelaksanaannya. Beberapa metode tersebut dapat diterapkan pada bidang pendidikan seperti:

a) *Rating scale*, yaitu penilaian yang didasarkan pada suatu skala dari sangat memuaskan, memuaskan, cukup, sampai kurang memuaskan, pada standar-standar kinerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum dan lain-lain. Penilaian dilakukan oleh seorang penilai yang biasanya pimpinanlangsung.

b) *Checklist*, yaitu penilaian yang didasarkan pada suatu standar kinerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melakukannya. Standar-standar kinerja pegawai misalnya guru hadir dan pulang tepat waktu, guru patuh pada atasan dan lain-lain. Hampir sama dengan metode *rating scale*, setiap standar penilaian dapat diberi bobot sesuai dengan tingkat kepentingan standar tersebut. Penilaian umumnya dilakukan oleh pimpinan /kepala sekolah langsung secara subyektif.

c) *Critical incident technique*, yaitu penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku baik maupun perilaku yang tidak baik, yang dilakukan dengan cara observasi langsung di tempat kerja, kemudian mencatat perilaku

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku kritis yang baik dan yang tidak baik, dan mencatat tanggal dan waktu terjadinya perilaku tersebut.[44]

Untuk penilaian masa yang akan datang dapat diartikan dengan penilaianakan potensi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan pada masa akan datang.Beberapa diantaranya adalah:

1) Penilaian diri *(self appraisal*), yaitu penilaian yang dilakukan oleh dirinyasendiri untuk melihat potensi yang dapat dikembangkan dari diri mereka.[45]
2) *Management by obyective (MBO),* yaitu sebuah program manajemen yang melibatkan pegawai untuk pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang dicapainya.
3) Penilaian secara psikologis, yaitu peoses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lainnya yang bersifat pskologi.[46]
4) Evaluasi penilaian, yaitu pemberian umpan balik kepada guru/pegawai mengenai aspek-aspek kinerja yang harus diubah dan dipertahankan serta berbagai tindakan yang harus diambil, baik oleh organisasi sekolah maupun guru dalam upaya perbaikan kinerja di masa datang.

Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar

[44] Marihot Tua Efendi H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 205-208.
[45] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, h. 192
[46] Marihot Tua Efendi H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 212.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk melihat seberapa baik mereka melakukan tugastugasnya, membantu pegawai sadar akan kelebihan dan dapat mengatasi kelemahankelemahan yang terdeteksi sehingga dapat melakukan perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir, perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

g. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada keryawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Jadi kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaannya di organisasi dalam bentuk uang yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan yang lain seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan lain-lain.

Kompensasi bagi sekolah merupakan salah satu cara untuk mempertahankan pegawai yang telah ada di sekolah, walaupun bukan merupakan satu-satunya cara meningkatkan motivasi guru, sehingga mereka tetap betah di sekolah.[47] Meskidemikian, kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan guru, karena suka atau tidak, disadari atau tidak,

[47] Ati Cahayani, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Indeks, 2005), hlm. 77

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompensasi penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia.[48]

2. *Kinerja Guru*

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok, atau organisasi.[49] Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, juga diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Membahas tentang kinerja, ada beberapa pendapat ahli, semuanya mempunyai visi yang agak berbeda tapi secara prinsip tampak persamaannya bahwa kinerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang dalam pencapaian suatu hasil.

Secara terminologi kata kinerja berasal dari terjemahan kata *performance* yang berarti penampilan atau prestasi. Murfhy dan Celveiland dalam Kasmawati mendefenisikan *performance* sebagai *countable outcome*. Sedang menurut Bernandin dan Russel menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.[50]

---

[48] Marihot Tua Efendi H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 244

[49] Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi III, Cet.V; Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm.570.

[50] Kasmawati, *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), hlm.45.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendidik bertanggung jawab memenuhi kebutuhan peserta didik, baik spiritual, intelektual, moral, estetika, maupun kebutuhan fisik peserta didik.[51] Kinerja dapat diartikan performance standart, yaitu daerah atau wilayah kerja jabatan atau unit perusahaan yang dapat diterima atau ditolak terkait dengan upaya pencapaian visi dan misinya.[52] Kinerja adalah wujud nyata atas tanggung jawab dari tugas yang diemban oleh seseorang atas amanah lembaga melalui perwujudan cita-cita dan misinya.

Suharti berpendapat istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual perfomance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sesorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.[53] Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan moral dan etika.66 Kinerja selalu menjadi tanda keberhasilan suatu organisasi dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja guru adalah proses atau hasil yang diraih seorang guru atas tugas yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan tanggung jawabnya. Malayu S.P Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalm

[51]H.Syahruddin usman, *Guru Pendidikan Agama Islam Menuju Guru Profesional Suatu Tantangan* (Cet.1; Makassar: Alauddin University Press, 2011), hlm.1.

[52]Jiwo winggo, B Hartono, *Tingkatan Kinerja perusahaan Anda Dengan Merit Sistem* (Jakarta: Rja Grafindo, 2003), hlm. 35

[53] Suharti, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian dengan pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar: Aluddin University Press, 2012), hlm. 8.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.[54]

Kinerja Guru pada setiap individu pasti berbeda dengan individu lainnya, seorang guru yang memiliki keinginan tinggi untuk berprestasi tentu saja akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya seorang guru yang cenderung tidak memiliki keinginan untuk berprestasi maka akan menghasilkan kinerja yang jauh dari yang diharapkan. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan, dalam mengajar dan tugas lainnya, kreatifitas dalam pelaksanaan pembelajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan peserta didik, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu, tugas kepala sekolah sebagai manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru sendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan

[54] Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Cet.V; Jakarta: Bumi Aksara, 2005).hlm.94.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kemampuan, keterampilan, dan motivasi akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personil apabila disertai dengan upaya yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

b. Kinerja Guru

Dalam perspektif Islam, guru merupakan suatu pekerjaan atau amalan yangsangat penting. Mengajarkan sesuatu kepada orang lain merupakan keharusan bagi setiap muslim terhadap muslim yang lain. Rasulullah saw. bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللّهِ بْنِ عَمْرُو أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً (رواه البخارى).

Artinya: Dari Abdullah bin Amr, dia berkata, Nabi saw. bersabda, "sampaikanlah dari ajaranku walaupun satu ayat. (HR. Bukhari).[55]

[55] Abu „Abdillah Muhammad ibn Isma"il ibn Ibrahim ibn al-Mugirah ibn Bardarbah al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Jum"ah, Nomor 3202).

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan Hadis di atas, dapat dipahami bahwa setiap orang muslim yang mempunyai pengetahuan meskipun sedikit, memiliki tugas serta tanggung jawab untuk menyampaikan atau mentransfer pengetahuannya kepada orang lain. Guru merupakan tenaga terdidik dan terlatih dalam hal proses transfer pengetahuan, dengan sendirinya memikul tanggung jawab untuk melakukan amanah hadis di atas. Guru adalah tenaga professional, sebagaimana diamanatkan dalam Undangundang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan Dosen, juga dari Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.[56] Terkait dengan profesi guru, di dalam Undangundang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik professional dimana tugas utamanya adalah membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[57]

Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya) profesi mengajar[58] Sebagai seorang pengajar maka yang sangat diharapkan dari seorang guru adalah beliau mampu mendorong siswa untuk senantiasa belajar dalam berbagai kesempatan melalui

[56] Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kierja Guru :Konsep, strategi, dan Implementasi*, (Cet.I: Jakarta: Prenadamedia, 2016), hlm. 263

[57] Departemen Agama RI, 2007, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta; Direktorat Jenderal Pendidikan Islam), hlm. 73

[58] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Cet III, Jakarta: Balai Pustaka), hlm. 330

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbagai sumber dan media.[59] Kinerja guru adalah usaha guru untuk melakukan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru,wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran seperti: bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan professional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *GeorgiaDepartemen of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment* dan kemudian dimodifikasi Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Indikator penilain terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu: perencanaan program kegiatan pembalajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Piet A.Sahertian dalam Rusman menjelaskan bahwa standar kinetja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti:

[59] Syamsul Bahri, *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Di Dataran Tinggimoncong kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan*, Jurnal MEDTEK, Volume 3, Nomor 2, Oktober 2011

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang aktif dari guru.[60]

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Jadi kinerja guru adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipudaknya. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: sikap yang meliputi keyakinan, perasaan, dan perilaku yang cenderung pada orang atau sesuatu, keterlibatan kerja, partisipasi seseorang

[60] Rusman, *Manajemen Kurikulum*, hlm.319.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam kegiatan-kegiatan organisasi, penampilan, komunikasi, kehadiran, ketepatan waktu, kemauan, semangat, dan inisiatif.

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling strategis.[61] Ketuntasan dan keefektifan pembelajaran tidak hanya ditentukan strategis dan materi yang diajarkan, akan tetapi dipengaruhi juga oleh faktor guru. Sekarang, peran guru akan menjadi sangat strategis meski tidak selalu dapat ditafsirkan paling dominan dalam kerangka pembelajaran. Guru tidak lagi hanya sebatas bekerja secara manual, melainkan sudah harus makin akrab dengan teknologi informasi dan komunikasi, internet, dan sebagainya. Hal ini berimplikasi pada perubahan sikap guru dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentag guru dan dosen pasal 1 menyebutkan bahwa : guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[62]

Berdasarkan pengertian guru tersebut, jelaslah bahwa guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru sangat berperan dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas. Upaya pemerintah dalam meningkatkan kemampuan pendidik termasuk guru menunjukkan hasil yang makin meningkat. Sertifikasi tenaga pendidik berdampak pada tambahan

[61]Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam Isu-isu Kontemporer tentan Pendidikan Islam*(Cet.1; Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm. 299.

[62] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005* Tentang Guru dan Dosen.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

imbalan yang diterima sehingga dapat memengaruhi peningkatan kinerja guru/tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Tugas guru sesungguhnya sangatlah berat dan rumit karena menyangkut nasib dan masa depan generasi manusia, sehingga sering didengar tuntutan dan harapan masyarakat agar guru harus mampu mencerminkan tututan situasi dan kondisi masyarakat ideal dimasa mendatang. Akibat tuntutan yang berlebihan serigkali membuat guru mendapat cemoohan masyarakat ketika hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian strategi tugas guru harus memiliki kompetensi yang memadai.[63]

Udin Saefuddin mengemukakan bahwa jabatan guru cenderung menunjukkan bukti yang kuat sebagai jabatan professional, sebab hampir setiap tahun guru melakukan berbagai pelatihan professional baik yang mendapatkan penghargaan kredit poin maupun tanpa kredit poin, seperti sekarang ini bermacammacam pendidikan professional tambahan diikuti dalam menyetarakan dirinya dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.[64]

c. Kompetensi Guru

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut competency, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan[65]. Pengertian dasar kompetensi (competency) yaitu kemampuan

[63]Rusman, *Model –Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Cet.VI; Jakarta Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 73.

[64] Udin Saefuddin Saud, *Pengembangn Profesi Guru* (Cet.VI; Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.19

[65] J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008), hlm.17

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau kecakapan[66]. Menurut Echols dan Shadly "Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar"[67]. Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya[68]. Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembanganya/ pemerintah[69]. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan"[70].

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam

---

[66] Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 97

[67] Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalaui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm.17

[68] Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2013), hlm.39

[69] Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalaui ....*, hlm.17

[70] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2013), hlm.25

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mulyasa, pada hakekatnya standar kompetensi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman [71].

Berdasarkan penjelasan di atas guru dituntut untuk profesional dalam menjalankan perannya sebagai pengajar dimana guru harus bisa menyesuaikan apa yang dibutuhkan masyarakat dan jaman dalam hal ini yaitu kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Stephen P. Becker dan Jack Gordon mengemukakan beberapa unsur atau elemen yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
2) Pengertian (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatanharus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
3) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya,

[71] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi* ....., hlm.17

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.

4) Nilai (*value*), yaitu suatu norma yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.

5) Minat (*interest*), yaitu keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka supaya dapat belajar sebagaimana yang diharapkan[72].

Jadi kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dansituasi tertentu. Kompetensi merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai situasi dan jenis pekerjaan, kemudian kompetensi benar-benar mampu memprediksi siapasiapa saja yang kinerjanya baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu Membahas kompetensi pedagogik guru, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Buku yang ditulis oleh Mulyasa[73] yang berjudul standar kompetensi dan sertifikasi guru. Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

[72] Bernawi Munthe, *Desain Pembelajaran*, (Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.2009), hlm.29

[73] E. Mulyasa *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2006), hlm.17

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3). Dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemapuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembela jaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3). Dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3) Kompetensi Profesional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3). Dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing pesrta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

4) Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3). Dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserte didik, dan masyarakat sekitar

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari uraian diatas nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugastugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan performance adalah perilaku nyata dalam arti tidak hanya diamati tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

d. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata "performance"(*job performance*). Secara etimologis Performance berasal dari kata "*to perform*" yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya[74]. Menurut Pariata westra, Performance diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan[75].

Menurut August W. Smith, *Performance is output derives from proceses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia[76]. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun

[74] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (*Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009), hlm.67

[75] Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. (PT. Refika Aditia. Kelapa Gunung: 2010), hlm. 145

[76] Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013),hlm.50

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, Georgia department of education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru. Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran(teaching plans and material) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran);(2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan hubungan antarpribadi (interpersonal skill); dan (3) penilaian pembelajaran[77].

Senada dengan uraian tadi, dengan mengaplikasikan sepuluh kompetensi dasar guru melalui fungsi manajemen pendidikan secara operasional selanjutnya indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran yaitu sebagai berikut:

1) Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan bahwa: guru-guru hanya dituntut menyusun dua macam program pembelajaran, yaitu program pembelajaran untuk jangka waktu yang

[77] Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme*.....hlm. 75

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

panjang misalnya program semesteran/tahunan dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap satuan pokok bahasan.

Unsur/komponen yang dimiliki oleh program semesteran adalah terdiri atas: (a) Tujuan/kompetensi sesuai dengan kurikulum; (b) Pokok materi sesuai dengan materi yang akan diajarkan; (c) Alternatif metode yang akan digunakan; (d) Alternatif media dan sumber belajar yang digunakan; (e) Evaluasi pembelajaran; (f) Alokasi waktu yang tersedia; (g) Satuan pendidikan, kelas, semester, topik bahasan[78].

Sedangkan untuk program pembelajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah program pokok/satuan pelajaran, merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari program semesteran ditandai oleh adanya unsur-unsur: (a) Tujuan pembelajaran khusus/indikator; (b) Pokok materi yang akan disajikan; (c) Kegiatan pembelajaran; (d) Alternatif penggunaan media dan sumber belajar; (e) Alat evaluasi yang digunakan[79].

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

[78] Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme*.....hlm.75
[79] Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme*.....hlm.75

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a) Pengelolaan Kelas Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenang kan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketetapan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang tempat duduk siswa yang dilakukan bergantian, tujuannya adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa[80].

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa sehingga mendorong proses pembelajaran.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi dan pengayaan

[80] Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme*.....hlm.76

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam proses pembelajaran. Kemampuan mengguna kan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih menekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memamfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagai nya atau guru dapat mendesain media untukkepentingan pembela jaran (by design). Seperti membuat media foto, flim, pembelajaran berbasis computer dan sebagainya.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Penggunaan metode pembelajaran guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata menjelaskan bahwa; “ setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”.

Karena siswa memiliki interest yang sangat heterogen, Idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran. Hal ini dimaksudkan untuk

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa[81].

3) Evaluasi dalam Kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalammenentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi adalah melalui penilaian acuan normal (PAN) dan penilaian acuan patokan (PAP) PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian yang dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas, maka ia adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal tes dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa.

Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki system pembelajaran. Bentuk

[81] Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme*.....hlm. 78

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tes tertulis yang banyak digunakan guru adalah benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan dan melengkapi dengan jawaban singkat.

Sedangkan tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa, dimana siswa diminta melakukan suatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada matapelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer dan sebagainya. Disamping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Pengolahan dan penggunaan hasil belajar dalam pelaksanaannya merupakan bagian yang sangat berkaitan erat dimana pengelolaan hasil belajar yang baik akan tercermin pada penggunaan hasil belajar yang diaplikasikan kedalam berbagai kegiatan pengembangan pembelajaran.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu: (1) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa yang bersangkutan dan (2) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian siswa, maka diperlakukan perbaikan terhadap program pembelaja ran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Mengacu kepada kedua hal tersebut, maka frequensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapatlah dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut meliputi: (1) kegiatan remedial yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes dan menyediakan waktu khusus untuk membimbing siswa dan (2) kegiatan perbaikan program kegiatan baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan[82].

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru tidak lepas dari tugas guru yang menjadi tanggung jawab seorang guru yaitu menyusun program pembela jaran, melaksanakan proses pembelajaran dan melaksana kan evaluasi.

B. Penelitian Relevan

Pertama, Ahmad Atho'ul Muiz, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik. (Thesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara kritis tentang proses perencanaan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren ihya'ul ulum dukun gresik. Problematika yang dihadapi dan upaya yang telah dilakukan untuk mengatasinya dan hasil yang didapat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada pondok pesantren ihya'ul ulum dukun gresik pada umumnya tentang upaya perencanaan yang dapat dilakukan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan proses penerapan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan mengambil latar belakang penerapan manajemen sumber daya manusia pondok pesantren ihya'ul ulum dukun gresik sedangkan teknik

[82]Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme*.....hlm. 80

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan bantuan pedoman wawancara yang telah dibuat sebelumnya. Teknik analisis data dengan cara menganalisis data yang sudah terkumpul. Yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata.

Kedua, Husni Bawafi, Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Implementatif Di SMA Negeri 2 Sragen) (Thesis, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik non statistik dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan rancangan studi kasus (*case study*). Data diperoleh melalui pengamatan, dimana peneliti berfungsi sebagai instrumen untuk melakukan observasi non partisipan, wawancara mendalam dengan sumber data utama/primer dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis interaktif melalui 3 kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperoleh dengan perpanjangan keikutsertaan dan triangulasi data. Dari hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa : 1) Perencanaan SDM dirancang dan disusun secara sistematik dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, mandiri dan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme serta transparansi. 3) Seleksi dinilai telah memenuhi unsur professional. 4) Orientasi, meski tidak formal, tetap diberikan dengan cara memperkenalkan kondisi lingkungan, budaya dan rekan kerja. 5) Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif, 44 baik untuk sekolah maupun

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

personil. 6) Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni aspek penilaian model kuantitatif dan kualitatif. 7) Pengelolaan dan perencanaan karier dilakukan dengan proporsional. 8) Kompensasi dilakukan dengan memperhatikan pola kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Efektivitas implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Sragen dalam upayanya meningkatkan mutu sekolah dilihat dari perspektif kepuasan pelanggan internal dan kepuasan pelanggan eksternal primer, menurut hemat penulis ternyata dapat dikategorikan baik. Bentuk kepuasan yang didapat adalah berupa adanya peningkatan perkembangan psikis pelanggan. Indikatornya berupa adanya kesempatan personel untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan. Adapun faktor pendukung manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Sragen dalam meningkatkan mutu adalah : 1) Visi, Unggul Dalam Mutu, Santun Dalam Perilaku, Berakhlak dan Berilmu yang telah mengisyaratkan tujuan puncak. 2) Kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat demokratis, partisipatif dan mandiri. 3) SDM yang senantiasa mengalami peningkatan kemampuan. 4) Fasilitas yang memadai dan mendukung. 5) Kultur yang kondusif. Sedangkan faktor penghambatnya adalah : 1) Kesejahteraan terkait dengan penghasilan pokok yang masih minim. 2) Belum ada agenda untuk kejelasan karier. 3) Komunikasi mutu yang belum optimal.

Ketiga, Husnul Hotimah,Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di SMP Darussalam Desa Aeng Sareh Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Penelitian ini bertujuan untuk. Pertama, Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan kualitas profesionalisme guru di SMP 45 Darussalam Aeng Sareh Sampang. Kedua, Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMP Darussalam Aeng Sareh Sampang. Lokasi yang peneliti ambil adalah SMP Darussalam Aeng Sareh Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang melalui pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, kepala yayasan, guru setempat, dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis datanya menggunakan beberapa tahapan mulai dari reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Sedangkan pengecekan keabsahan datanya menggunakan triangulasi. Hasil penelitian yang diperoleh adalah : Pertama, Dalam pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas profesionalisme guru, kepala SMP Darussalam melaksanakan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia mulai dari proses perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi SDM, pengorganisasian SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, serta penilaian kinerja SDM secara optimal. Kedua, Faktor – faktor yang mendukung pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas profesionalisme guru di SMP Darussalam adalah adanya dukungan yang kuat dari pihak sekolah dan pemerintah, adanya komitmen yang kuat dari kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi manajemen tersebut. Sedangkan faktor-faktor yang menghambat pengimplementasian tersebut adalah letak geografis SMP Darussalam yang kurang strategis, keterbatasan dana untuk

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melaksanakan program peningkatan profesionalisme guru dan kurangnya sarana dan prasarana penunjang peningkatan keterampilan mengajar para guru.

Keempat, Yudi Kusuma"Manajemen Pengembangan Sdm Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Sumedang Tahun 2005–2010" Tesis mahasiswa pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), 2011, dari hasil temuan penelitian menunjukan bahwa manajemen pengembangan sumberdaya manusia UPI Kampus Sumedang dikaji dari kepemimpinan, dosen, tenaga administrasi mengalami pengembangan yang signifikan. Adapun rekomendasi yang ingin disampaikan penulis yaitu kurangnya kualitas untuk mengembangkan kemampuan dosen, maka upaya untuk mengatasi permasalahan di atas diantaranya adalah diharapkan pada masa yang akan datang, kualitas SDM UPI Kampus Sumedang khususnya lebih ditingkatkan.

Kelima, Nurlina Lina. "Manajemen Pembinaan Sdm Untuk Meningkatkan Peran Resource Center": Tesis mahasiswi pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), 2012, dari penelitian ini adalah agar terjalinnya koordinasi antara pihak dinas dengan lembaga RC sehingga dapat meningkatkan peran Resource Center sebagai lembaga pelayanan pendidikan yang berkualitas melalui pelaksanaan model hipotetik manajemen pembinaan Sumber Daya Manusia yang efektif.

C. Konsep Operasional

Konsep Operasional merupakan defenisi operasional dari semua variable yang dapat diolah dan bukan defenisi konseptual. Konsep operasional adalah konsep yang digunakan dalam rangka memberikan batasan terhadap

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerangkatteoritis. Konsep operasional ini diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian ini. Berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatlan kinerja guru pada SMP Islam Terpadu di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, Adapun indikatornya sebagai berikut:

1. **Perencanaan SDM**
   a. Merumuskan visi, misi tujuan, sasaran, dan strategi pencapaian perencanaan SDM
   b. Merumuskan sistem rekruitmen dan seleksi calon Tenaga Pendidik.
   c. Merumuskan sistem rekruitmen dan seleksi calon Pendidik.
   d. Melakukan Evaluasi perencanaan SDM
2. **Penentuan Jabatan dan Metode Rekrutmen**
   a. Penentuan Jabatan yang kosong
   b. Penentuan persyaratan jabatan
   c. Penentuan sumber dan metode rekrutmen
3. **Orientasi dan penempatan**
   a. Pengenalan personalia sekolah
   b. Penempatan sesuai bidang
4. **Pelatihan dan pengembangan**
   a. Pelatihan bagi calon pendidik
   b. Mengembangkan kualitas dan kemampuan SDM
5. **Penilaian Kinerja**
   a. Penentuan sasaran kinerja
   b. Penentuan standar kinerja
   c. Penentuan metode dan pelaksaan penilaian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan fokus dan tujuan penelitian, maka penelitian ini merupakan kajian yang mendalam guna memperoleh data yang lengkap dan terperinci. Untuk itu penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Best, seperti yang dikutip Sukardi adalah "metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya".[83] Demikian juga Prasetya mengungkapkan bahwa "penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan fakta apa adanya".[84]

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang temuannya diperoleh berdasarkan paradigma, strategi dan implementasi model secara kualitatif.[85] Sedangkan menurut Manca seperti yang dikutip oleh Moleong, Penelitian kualitatif memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Merupakan tradisi Jerman yang berlandaskan idealisme, humanisme, dan kulturalisme; (2) penelitian ini dapat menghasilkan teori, mengembangkan pemahaman, dan menjelaskan realita yang kompleks; (3) Bersifat dengan pendekatan induktif-deskriptif; (4) memerlukan waktu yang panjang; (5) Datanya berupa deskripsi, dokumen, catatan lapangan,

---

[83]Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Prakteknya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hlm. 157.

[84]Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian : Pengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*, (Jakarta : STAIN, 1999), hlm. 59.

[85]Aminudin, *Tujuan, Strategi dan Model dalam Penelitian Kualitatif,(dalam Metodologi Penelitian Kualitatif : Tinjauan Teoritis dan Praktis)*, (Malang : Lembaga Penelitian UNISMA, tt). hlm. 48.

foto, dan gambar; (6) Informannya "*Maximum Variety*"; (7) berorientasi pada proses; (8) Penelitiannya berkonteks mikro.[86]

Oleh karena itu dalam penelitian ini berusaha mengetahui dan mendeskripsikan dengan jelas tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama).

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini jika dilihat dari lokasi sumber datanya termasuk kategori penelitian lapangan (*field research*)**.** Penelitian lapangan adalah untuk mencari di mana peristiwa-peristiwa yang menjadi objek penelitian berlangsung, sehingga mendapatkan informasi langsung dan terbaru tentang masalah yang berkenaan, sekaligus sebagai *cross checking* terhadap bahan-bahan yang telah ada.[87] Ditinjau dari segi sifat-sifat data maka termasuk dalam penelitian Kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.[88]

---

[86] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999), hlm. 24.

[87] Suratno Arsyad Lincoln, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UPP AMPYKPN,1995), hlm. 55

[88] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 6

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Jika di tinjau dari sudut kemampuan atau kemungkinan penelitian dapat memberiakan informasi atau penjelasan, maka penelitian ini termasuk penelitian termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskriptifkan mengenai unit sosial tertentu yang meliputi individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.[89]

Dalam hal ini peneliti berupaya mendeskripsikan secara mendalam tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama). Dalam penelitian deskriptif, ada 4 tipe penelitian yaitu penelitian survey, studi kasus, penelitian korelasional, dan penelitian kausal. Dan dalam hal ini, penelitian yang peneliti lakukan termasuk penelitian studi kasus (*case research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif mengenai unit-unit sosial tertentu, yang meliputi individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.[90] Penelitian studi kasus ini peneliti gunakan dengan alasan sebagaimana yang dikemukakan oleh Sevilla ed.all yang dikutip oleh Abdul Aziz, karena kita akan terlibat dalam penelitian yang lebih mendalam dan pemeriksaan yang lebih menyeluruh terhadap perilaku individu.[91] Di samping itu studi kasus juga dapat mengantarkan peneliti memasuki unit-unit sosial terkecil seperti perhimpunan, kelompok, keluarga, sekolah dan berbagai bentuk unit sosial lainnya.

---

[89] Lexy J. Moleong, *Ibid*., hlm. 64

[90] Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Surabaya: Penerbit SIC, 2002), hlm. 24

[91] Abdul Azis S.R., *Memahami Fenomena Sosial melalui Studi Kasus; kumpulan Materi Pelatihan Metode Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: BMPTS Wilayah VII, 1988), hlm. 2

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Studi kasus juga berusaha mendeskripsikan suatu latar, objek atau suatu peristiwa tertentu secara mendalam.[92] Pendapat ini didukung oleh Yin yang menyatakan bahwa studi kasus merupakan strategi yang dipilih untuk menjawab pertanyaan *how* dan *why*, jika fokus penelitian berusaha menela'ah fenomena kontemporer (masa kini) dalam kehidupan nyata.[93]

Adapun alasan peneliti menggunakan studi kasus dalam mengkaji Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama), dikarenakan beberapa alasan sebagai berikut: 1) studi kasus dapat memberikan informasi penting mengenai hubungan antara variabel serta proses-proses yang memerlukan penjelasan dan pemahaman yang lebih luas. 2) studi kasus memberikan kesempatan untuk memperoleh wawasan mengenai konsep-konsep ekonomi syariah. Dengan melalui penyelidikan peneliti dapat menemukan karakteristik dan hubungan yang mungkin tidak diharapkan dan diduga sebelumnya. 3) Studi kasus dapat menyajikan data-data dan temuan-temuan yang berguna sebagai dasar untuk membangun latar permasalahan bagi perencanaan penelitian yang lebih besar dan dalam rangka pengembangan ilmu-ilmu sosial.[94]

---

[92]Bogdan dan Taylor, *Introduction to Qualitatif Research Methods: Aphenomenologikal approach to the social sciences*, (New York: John Willy & Sons, 1982), hlm. 58

[93]R.K. Yin, *Studi Kasus: Desain dan Metode* , Edisi Bahasa Indonesia, (Jakarta: Raja Grafindo, 2002), hlm. 25

[94] Abdul Azis S.R., *Memahami Fenomena...*,hlm. 6

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Data dan Sumber Data

1. Data

Data dalam penelitian ini berarti informasi atau fakta yang diperoleh melalui pengamatan atau penilaian di lapangan yang bisa dianalisis dalam rangka memahami sebuah fenomena atau untuk mensupport sebuah teori.[95] Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang sesuai dengan fokus penelitian.

Pengambilan data dalam penelitian ini dengan cara snowball sampling yaitu informan kunci akan menunjuk orang-orang yang mengetahui masalah yang akan diteliti untuk melengkapi keterangannya dan orang-orang yang ditunjuk dan menunjuk orang lain bila keterangan kurang memadai begitu seterusnya.[96]

2. Sumber Data

Sumber data sangat diperlukan untuk mengadakan penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, antar lain :

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).[97] Dalam

[95] Jack, C, Ricards, Longman Dictionary of Languge Teaching and Appied Linguistics, (Kuala Lumpur, Longman Group, 1999), hlm. 96.

[96] W. Mantja, Etnografi Desain Penelitian Kualitatif dan Manajemen Pendidikan, (Malang: Winaka Media, 2003), hlm. 7.

[97] Nana Sudjana Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru, 1984), hlm. 45

penelitian ini sumber data primernya yakni sumber data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari informan yang terdiri dari 2 Kepala sekolah sebanyak 40 orang guru.

Pemilihan informan dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara *snowball sampling* yakni informan kunci akan menunjuk orang-orang yang mengetahui masalah yang akan diteliti (pimpinan pusat/cabang) untuk melengkapi keterangannya dan orang-orang yang ditunjuk akan menunjuk orang lain bila keterangan yang diberikan kurang memadai begitu seterusnya, dan proses ini akan berhenti jika data yang digali diantara informan yang satu dengan yang lainnya ada kesamaan sehingga data dianggap cukup dan tidak ada yang baru. Bagi peneliti hal ini juga berguna terhadap validitas data yang dikemukakan oleh para informan.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan di catat oleh pihak lain).[98] Adapun data sekunder untuk penelitian ini diambil dari buku penunjang dan data hasil observasi yang berkaitan dengan fokus penelitian. Semua data tersebut diharapkan mampu memberikan deskripsi tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama).

[98] Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: BPFE-UII, 1991), h. 55

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian di samping perlu menggunakan metode penelitian yang tepat, juga perlu memilih teknik dan alat pengumpulan data yang relevan. Penggunaan teknik operasional dan alat pengumpulan data yang tepat memungkinkan diperolehnya data yang objektif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi Partisipan

Observasi digunakan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap segala yang tampak pada objek penelitian.[99] Metode observasi pada penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Dalam hal ini peneliti berusaha melakukan suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama). Adapun dalam pelaksanaan teknik observasi pada penelitian ini adalah menggunakan observasi partisipan. Adapun tujuan dilakukannya observasi partisipan adalah untuk mengamati peristiwa sebagaimana yang terjadi di lapangan secara alamiah. Pada teknik ini, peneliti melibatkan diri atau berinteraksi secara langsung pada kegiatan yang dilakukan oleh subjek dengan mengumpulkan data secara sistematis dari data yang diperlukan.

[99] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cet V, 2005), hlm 159

2. Wawancara mendalam

Sumber data yang sangat penting dalam penelitian kualitatif ialah berupa manusia yang dalam posisi sebagai narasumber atau informan. Untuk mengumpulkan informasi dari sumber data ini diperlukan teknik wawancara.[100] Wawancara adalah percakapan denga maksud tertentu. Percakapan dilakuka oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Dalam wawancara, peneliti menggunakan wawancara terbuka yang dimana pihak subyek atau terwawancara mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui apa maksud dan tujuan wawancara yang sedang dilakukan oleh peneliti.[101]

Peneliti juga mengadakan wawancara mendalam adalah percakapan antara dua orang dengan maksud tertentu dalam hal ini antara peneliti dengan informan, di mana percakapan yang di maksud tidak sekedar menjawab pertanyaan dan mengetes hipotesis yang menilai sebagai istilah percakapan dalam pengertian sehari-hari, melainkan suatu percakapan yang mendalam untuk mendalami pengalaman dan makna dari pengalaman tersebut.

Teknik yang digunakan dalam wawancara adalah wawancara tidak terstruktur (*unstandarized interview*) yang dilakukan tanpa menyusun suatu daftar pertanyaan yang ketat. Selanjutnya wawancara *unstandarized* ini dikembangkan menjadi tiga teknik, yaitu: 1) Wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview* atau *passive interview*), dengan wawancara ini bisa

[100] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*…, hlm. 117
[101] *Ibid*., hlm. 186

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperoleh data "*emic*"[102]; 2) Wawancara agak terstruktur (*some what structured interview or active interview*), dengan wawancara ini dapat diperoleh data "*etic*"[103]; 3) wawancara sambil lalu (*casual interview*).

Kelebihan wawancara tidak terstruktur ini dapat dilakukan secara lebih personal yang memungkinkan diperoleh informasi sebanyak-banyaknya. Selain itu wawancara tidak terstruktur memungkinkan dicatat respon afektif yang tampak selama wawancara berlangsung, dipilah-pilah pengaruh pribadi yang mungkin mempengaruhi hasil wawancara. Secara psikologis wawancara ini lebih bebas dan dapat bersifat obrolan sehingga tidak melelahkan dan menjemukan informan.

Pada waktu melakukan wawancara tidak terstruktur, pertanyaan-pertanyaan dilakukan secara bebas (*free interview*) pada pertanyaan-pertanyaan umum tentang kegiatan kecerdasan ganda dan sebagainya. Pada pertanyaan-pertanyaan umum tentang eksistensi dan sejarah kedua lembaga sekolah tempat penelitian, administrasinya, persepsi siswa tentang kegiatan-kegiatan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama).

Selanjutnya dilakukan wawancara terfokus (*focused interview*) yang pertanyaannya tidak memiliki struktur tertentu, akan tetapi selalu berpusat pada

[102] Data *emic* adalah data yang berupa informasi dari informan yang menggambarkan pandangan dunia dari perspektifnya, menurut pikiran dan perasaannya. Lihat Nasution, *Metode Penelitian*…, hlm. 71

[103] Data *etic* adalah data yang berupa informansi dari informan yang diinginkan oleh peneliti, walau sebenarnya data *etic* tidak bisa dipisahkan dari data *emic*. Data *emic* yang disampaikan oleh informan diterima oleh peneliti. Peneliti kemudian mengolahnya, menafsirkannya, menganalisisnya menurut metode, teori, teknik, dan pandangan sendiri. Lihat *ibid*., hlm. 71-72

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

satu pokok yang lainnya. Dalam hal ini fokus diarahkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama) dengan mengajukan pertanyaan misalnya: faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama), dengan kata lain, wawancara pada tahap kedua ini tidak menggunakan instrument terstruktur namun peneliti telah membuat garis-garis yang disusun berdasarkan fokus penelitian. Kedua metode ini dilakukan secara terbuka (*open interview*) sesuai dengan sifat penelitian kualitatif yang *open ended*, dan ditujukan kepada informan-informan yang dianggap sebagai informan kunci (*key informant*) yaitu kepala cabang, stap dan informan lainnya.

Wawancara yang ketiga yang bersifat sambil lalu (*casual interview*) dilakukan apabila secara kebetulan peneliti bertemu informan yang tidak direncanakan atau diseleksi terlebih dahulu, seperti guru dan siswa alumni dan lain-lain yang tidak diperhitungkan sebelumnya. Wawancara ini dilakukan sangat tidak terstruktur (*very instructured*) dan digunakan sebagi pendukung dari metode wawancara pertama dan kedua.

Dalam memilih informan pertama, yang dipilih adalah informan yang memiliki pengetahuan khusus, informatif dan dekat denga situasi yang menjadi fokus penelitian, di samping memiliki status tertentu, kepala cabang diasumsikan memiliki banyak informasi tentang bidang akademis maupun non

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akademis yang berada di bawah wilayahnya, bidang kepala sekolah, pegawai diasumsikan memiliki banyak informasi tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama). Karena itu, pegawai dan kepala cabang dipilih sebagai informan pertama untuk di wawancarai.

Setalah wawancara dengan informan pertama dianggap cukup, peneliti meminta untuk ditujukkan informan berikutnya yang dianggap memiliki informasi yang dibutuhkan, relevan dan memadai. Dari informan yang ditunjuk tersebut, peneliti melakukan wawancara secukupnya serta pada akhir wawancara di minta pula untuk menunjuk informan lain. Demikian seterusnya sehingga informasi yang di peroleh semakin besar seperti bola salju (*snowball sampling technique*) dan sesuai tujuan (*purposive*) yang terdapat dalam fokus penelitian.

Untuk melakukan wawancara yang lebih terstruktur terlebih dahulu dipersiapkan bahan-bahan yang di angkat dari isu-isu yang dieksplorasi sebelumnya. Dalam kondisi tertentu jika pendalaman yang dilakukan kurang menunjukkan hasil, maka dapat dilakukan pendalaman dengan saling mempertentangkan. Namun demikian hal ini harus dilakukan secara persuasive, sopan dan santai.

Topic wawancara selalu diarahkan pada pertanyaan selalu diarahkan pada pertanyaan yang terkait dengan fokus penelitian. Hal ini dilakukan untuk menghindari wawancara yang melantur dan menghasilkan informasi yang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kosong selama wawancara. Wawancara bisa dilakukan dengan perjanjian terlebih dahulu, atau dapat pula dilakukan secara spontan sesuai dengan kesempatan yang diberikan oleh informan.

Definisi wawancara berencana (*standardized interview*) adalah suatu wawancara yang disertai dengan suatu pertanyaan yang disusun sebelumnya.[104] *Pertama*, peneliti menemukan siapa yang akan diwawancarai. *Kedua*, mencari tahu bagaimana cara yang sebaiknya untuk mengadakan kontak dengan responden. *Ketiga*, mengadakan persiapan yang matang untuk pelaksanaan wawancara.[105] Untuk merekam hasil wawancara dengan seizin informan, peneliti menggunakan alat bantu berupa buku catatan dan kamera. Maka dalam hal ini, penulis mewawancarai kepala sekolah, pengawas, serta pegawai.

Langkah-langkah wawancara dalam penelitian ini adalah: 1) menetapkan kepada siapa wawancara dilakukan; 2) menyiapkan bahan pokok msalah yang akan menjadi bahan pembicaraan; 3) mengawali atau membuka alur wawancara; 4) melangsungkan alur wawancara; 5) mengkonfirmasikan hasil wawancara; 6) menulis hasil wawancara ke dalam catatan lapangan; 7) mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara.[106]

Dalam wawancara harus meliputi beberapa aspek sebagai berikut: 1) pertanyaan tentang tingkah laku atau pengalaman. Pertanyaan ini untuk memperoleh pengalaman, tingkah laku, tindakan, dan kegiatan; 2) pertanyaan tentang opini atau nilai. Pertanyaan ini digunakan untuk pemahaman kognitif

[104] Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persadam 2004), hlm. 84
[105] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*…, hlm. 190 & 199
[106] Faisal, *Penelitian Kualitatif*…, hlm. 63

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan proses penafisiran orang; 3) pertanyaan tentang perasaan. Pertanyaan ini digunakan untuk pemahaman tanggapan emosional orang terhadap pengalaman dan pikiran; 4) pertanyaantentang pengetahuan, digunakan untuk menemukan informasi factual apa yang dimiliki responden; 5) pertanyaan tentang indera, pertanyaan untuk memperoleh tentang apa yang dilihat, didengar, diraba dan dibau; 6) pertanyaan tentang latar belakang atau demografis digunakan untuk identifikasi responden.[107]

Dalam wawancara ini peneliti terlebih dahulu menyiapkan siapa yang akan diwawancarai dan menyiapkan materi yang terkait dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama). Oleh karena itu, sebelum dilakukan wawancara, garis besar pertanyaan harus sesuai dengan penggalian data dan keadaan siapa wawancara itu dilaksanakan. Di sela percakapan itu diselipkan pertanyaan pancingan dengan tujuan untuk menggali lebih dalam lagi tentang hal-hal yang diperlukan.

Melakukan wawancara, disediakan perekam suara bila diizinkan oleh informan, tetapi tidak diizinkan peneliti akan mencatat kemudian menyimpulkan. Sering dialami bahwa ketika dipadukan dengan informasi yang diperoleh dari informan lain, sering bertentangan satu dengan yang lain. Sehingga data yang menunjukkan ketidaksesuain itu hendaknya dilacak kembali kepada subyek terdahulu untuk mendapatkan kebenaran atau

[107] Michael Quinn Patton, *How To Use Qualitative in Evaluation*, terj. Budi Puspo Priyadi, *Metode Evaluasi Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 199-203.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keabsahan data. Dengan demikian wawancara tidak cukup dilakukan hanya sekali.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda atau lain sebagainya.[108] Pada sebuah penelitian, teknik dokumentasi digunakan sebagai sumber data pendukung. Di samping itu data dokumentasi diperlukan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Peneliti dalam hal ini menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data yang berupa arsip-arsip, catatan-catatan, buku-buku yang berkaitan dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama). Dokumen yang di maksud bisa berupa foto-foto, dokumen sekolah, transkrip wawancara, dan dukumen tentang sejarah sekolah serta perkembangnya, ke semua dokumentasi ini akan dikumpulkan untuk di analisis demi kelengkapan data penelitian. Dalam hal ini peneliti mengambil foto-foto yang berkaitan dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Islam Terpadu (SMP IT Imam Syafii 2 dan SMP IT Insan Utama).

E. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang

[108]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*,hlm. 20

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.[109] Pada tahap ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab pertanyaan atau persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian. Adapun metode yang digunakan untuk mengelola data kualitatif adalah dengan menggunakan metode induktif.

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya. Analisa ini perlu dilakukan untuk mencari makna.[110] Dalam penelitian kualitatif analisis data dalam praktenya tidak dapat dipisahkan dengan proses pengumpulan data, dan dilanjutkan setelah pengumpulan data selesai. Dengan demkian secara teoritik, analisis dan pengumpulan data dilaksanakan secara berulang-ulang untuk memecahkan masalah.

Nasution mengatakan bahwa data kualitatif terdiri atas kata-kata bukan angka-angka, dimana deskripsinya memerlukan interpretasi, sehingga diketahui makna dari data.[111] Menurut Miles dan Huberman, bahwa analisis data penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan

[109] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian….,* hlm. 248
[110] Muhajir, *Metodologi Penelitian…*, hlm. 183.
[111] S. Nasution, *Metode PenelitianNaturalistik Kualitatif*, (Bandung: tarsito,1988), hlm. 64.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu: l) reduksi data (data *reduction*), 2) penyajian data (data *displays* dan 3) penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/veriffication*).[112]

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan menerangkan proses berfikir induktif yaitu berangkat dari faktor- faktor khusus, peristiwa-peristiwa yang konkrit kemudian dari faktor-faktor atau peristiwa yang khusus dan konkrit kemudian itu ditarik generalisasi yang bersifat umum.[113] Adapun teknik analisis data yang akan dilakukan peneliti yaitu :

1. Reduksi data

   Data yang diperoleh di lapangan sebelum dilakukan laporan lengkap dan terperinci disortir dulu, yaitu yang memenuhi fokus penelitian. Dalam mereduksi data, semua data lapangan ditulis sekaligus dianalisis, direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema da polanya, sehingga disusun secara sistematis dan lebih mudah dikendalikan.

2. Penyajian data

   Dalam penelitian ini peneliti akan menyajikan data dalam bentuk laporan berupa uraian yang lengkap dan terperinci. Ini dilakukan peneliti agar data yang diperoleh dapat dikuasai dengan dipilah secara fisik dan dipilah kemudian dibuat dalam kertas dan bagan.

[112] M.B. Miles &A.M. Huberman, *Qualitative Data Analysis*, (Beverly Hills, California: Sage Publication Inc., 1984), hlm. 21-23.

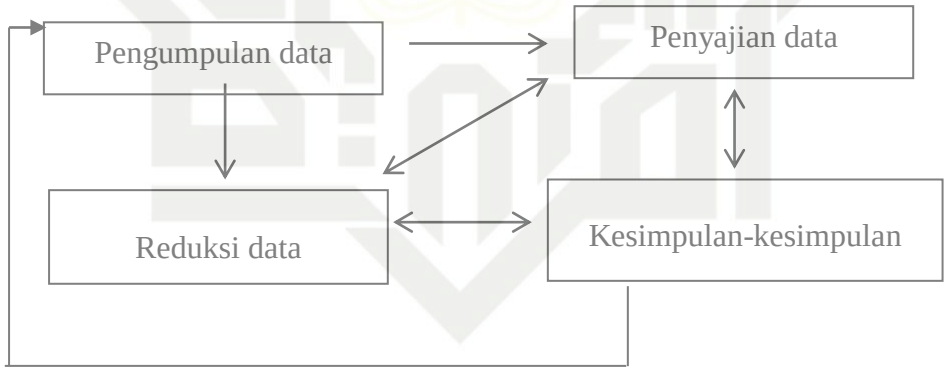
[113] *Ibid*., hlm. 42.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Menarik kesimpulan

Dalam penelitian ini, setelah dilakukan verifikasi maka akan ditarik kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian ini. Yaitu dengan cara mencari makna fokus penelitian.

Peneliti melakukan verifikasi dan menarik kesimpulan guna mencari makna yang terkandung di dalamnya. Pada awalnya kesimpulan yang dibuat bersifat tentatif, kabur, dan penuh keraguan, tetapi dengan bertambahnya data dan pembuatan kesimpulan demi kesimpulan akan ditemukan data yang dibutuhkan. Berikut adalah "model interaktif" yang digambarkan oleh Miles dan Huberman, seperti yang dikutip oleh Ibrahim[114] :



Gambar: 3.1 Teknik Analisis Data

[114]Ibrahim Bafadal, *Teknik Analisis Data Penelitian Kualitatif, (dalam Metodologi Penelitian Kualitatif : Tinjauan Teoritis dan Praktis)*, (Malang : Lembaga Penelitian UNISMA, tt), hlm. 72.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitan dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru dibuktikan dengan :

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama yaitu sebagai berikut: a) Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama berdasarkan kepada kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengantisipasi kekurangan dari setiap personil guru, dan juga memanfaatkan segala sumber dana untuk dapat memaksimalkan dalam merekrut guru agar tidak terjadinya kekosongan bidang studi tertentu; b) rekrutmen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama menitik beratkan hanya pada kualifikasi Strata 1 (S-1) dengan tidak mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru yang akan melamar, karena hal tersebut dilakukan berdasarkan kemandirian dari kebijakan pihak SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama atau pimpinan SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama; c) Rekrutmen sumber daya manusia (SDM) di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama dilakukan untuk meningkatkan sejumlah tenaga kerja yang direkrut dengan biaya yang minim dan juga untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak di inginkan seperti : hengkang dari madrasah karena perpindahan tugas, pensiun, dan juga diberhentikan secara tidak hormat karena tidak disiplin dalam

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengikuti aturan madrasah; d) Penempatan sumber daya manusia (SDM) di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, pada prosesnya penempatan dilakukan hanya ingin mengisi kekosongan bidang studi tertentu, agar jam-jam pelajaran yang kosong tidak terlewatkan begitu saja, tanpa ada aktivitas pembelajaran, hal ini tidak berdasarkan pada keahlian dari masing-masing bidang studi guru yang sesuai dengan jenjang akademiknya. Karena pada dasarnya sebagian guru ditempatkan tidak berdasarkan jurusannya yang secara professional.

2. Faktor pendorong dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, yaitu; a). Besarnya dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah terhadap keberadaan SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utamadalam meningkatkan mutu guru. Karena tanpa dukungan baik berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegitan di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama dapat berjalan sesuai rencana; b) Pihak sekolah juga bekerjasama dengan lembaga lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan adanya program tersebut, maka bisa melatih siswa berkomunikasi langsung dengan orang asing tersebut, harapannya agar bisa bersaing dengan sekolah lain, unggul dalam berprestasi dan mendapatkan output yang berkualitas, tidak hanya siswa gurupun juga ada pendampingan. Dengan program tersebut maka kegiatan di sekolah akan lebih meningkat; c) Adanya program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses peningkatan ketrampilan kerja guru. Sedangkan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang menjadi faktor penghambatnya Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru yaitu: a) Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan tuntutan profesi menjadikan terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, maka kepala sekolah harus lebih bisa mengatur dalam pengelolaan tenega pendidiknya; b) Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikutinya, menyebabkan guru kurang profesional. Maka diharapkan nantinya guru-guru bisa mengikuti setiap ada pelatihan atau seminar; c) Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi melaksanakan dalam kerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiaptiap pengurus sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing. Maka diperlukan dengan adanya kerja sama dalam pelaksanaan program kerja, agar program kerja nantinya bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

B. Saran-saran

1. Kepada Kepala SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, disarankan agar terus meningkatkan peran sertanya dalam melaksanakan Fungsi-fungsi Manajemen secara baik dan benar, terkhusus bagi pelaksanaan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama tersebut.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kepada Kepala sekolah di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, disarankan untuk lebih giat memantau dan mengontrol kinerja guru, untuk dapat mengetahui perkembangan dari aktivitas kinerja guru terhadap wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing.
3. Kepada Kepala sekolah di SMP IT Imam Syafii dan Insan Utama, disarankan agar lebih membenahi penempatan para guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga guru tersebut dapat menjadi professional baik di madrasah maupun di dunia pendidikan Indonesia.
4. Kepada guru agar mengajar dapat menjadi lebih professional dan meningkatkan kesadaran dalam hal kedisiplinan sehingga kinerja yang dihasilkan dapat menguntungkan diri sendiri dan juga organisasi atau lembaga pendidikan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung.

Arikunto, Suharsimi. 2001, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cet. XIV; Jakarta: Rineka Cipta.

Bahri, Syamsul. *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Di Dataran.*

Barthos, Basir, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro.* Jakarta: Bumi Aksara.

Cahyani, Ati, 2005, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Indeks.

Cholid Narbuko dan Abu Ahmad, 1997, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara: Jakarta.

Damopolii, Muljono, 2011, *Pesanteren Modern IMMIM Pencetak Muslim Modern*. Jakarta Rajawali Pres.

Departemen Agama RI. *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah*.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. III, Jakarta: Balai Pustaka.

Bernawi Munthe, (2009) *Desain Pembelajaran*, Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.

Echols, John M dan Hassan Shadily, 1996, *Kamus Inggris- Indonesia.* Cet.XXIII; Jakarta: Gramedia.

Efendi H, Marihot Tua. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cet.III; Jakarta: Grasindo.

E .Mulyasa, (2006) *Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep , Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Getteng, Abd. Rahman. 2010, *Munuju Guru Profesional dan Beretika*. Jogyakarta: Graha Guru-.

Handoko, T.Hani. 2011, *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan.* Jakarta: PT. Gunung Agung.

Henry simamora, 2006, *Sumber daya manusia*, Ed.III, Jakarta: Bumi aksara.

Imam Suprayogi dan Tabroni, 2003, *Metodologi Penelitian Sosial* Agama, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Jiwo winggo, B Hartono, 2003, *Tingkatan Kinerja perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*, Jakarta: Raja Grafindo.

Kartini Kartono, 2003, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Alumni, Bandung, Cet IV.

Kasmawati. *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Makassar: Alauddin.

Kunandar, 2007, Guru Profesional Iplementasi kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)dan sukses dalam Sertifikasi guru, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

_____, 2014, *Guru Profesional.* Cet.VIII; Jakarta: Rajagrafindo Persad.

Majid, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi*.

Moleong, Lexi J. 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. XXVIII: Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa E, 2005, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Nana Syaodih Sukmadinata, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. VII; Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nata, Abuddin. 2012, *Kapita Selekta Pendidikan Islam Isu-isu Kontemporer tentang Pendidikan Islam.* Jakarta.

Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 1995, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Press.

Ndara Taliziduhu, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Oemar Hamalik, 2007, *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rachmawati dan Ike Kusdiyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.

Rohiat, *2010, Manajemen Sekolah (Teori Dasar dan Praktek dilengkapi dengan Contoh RencanaStrategis dan Rencana Operasianal),* Bandung: PT Refika Aditama.

Rusman, 2013, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesional Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

S. Nasution, 1994, *Metodologi Penelitian Dasar*, Bulan Bintang, Jakarta.

Samsuddin S, , 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia

Saud, Udin Saefuddin. 2013, *Pengembangan Profesi Guru.*Bandung: Alfabeta.

Suharti. 2012, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*. Makassar: Alauddin University Press.

Suhartini, Eka. 2013, *Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja.* Makassar: Alauddin University.

Supardi, 2013, *Kinerja Guru*. Cet.VIII; Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Suprihatiningrum, Jamil. 2013, *Guru Profesional: Pedoman KInerja, Kualifikasi danKompetensi Guru.* Cet.I; Yogyakarta: Ar Ruzz Media.

Surahmad, Winarno. 1992, *Dasar dan Teknologi Research; Pengantar metodologi Ilmiah* Bandung: Tarsito.

Sutrisno, Edy. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwijayanto. 2016, *Manajemen Sumber daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Uhar Suharsaputra. (2010) *Administrasi Pendidikan*. PT. Refika Aditia. Kelapa Gunung

Usman, Syahruddin. 2011, *Guru Pendidikan Agama Islam Menuju Guru Profesional Suatu tantangan*. Makassar: Alauddin University Press.

Wahyudi, Imam. 2012, *Mengejar Profesionalisme Guru: Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2008. University Press.

Yusmiar, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, Makassar: Alauddin University Press.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 2

1. **Perencanaan SDM**
   a. Menurut bapak bagamana sistem perencanaan yang dilakukan dalam Merumuskan visi, misi tujuan, sasaran, dan strategi pencapaian perencanaan SDM?
   b. Menurut bapak bagamana sistem perencanaan yang dilakukan dalam Merumuskan sistem rekruitmen dan seleksi calon Tenaga Pendidik?
   c. Menurut bapak bagamana sistem perencanaan yang dilakukan dalam Merumuskan sistem rekruitmen dan seleksi calon Pendidik?
   d. Menurut bapak bagamana sistem perencanaan yang dilakukan dalam Melakukan Evaluasi perencanaan SDM?
2. **Rekrutmen SDM**
   a. Bolehkah bapak/ibu menjelaskan bagaimana sistem rekrutmen SDM dalam menentukan Jabatan yang kosong?
   b. Coba bapak/ibu menjelaskan bagaimana sistem rekrutmen SDM dalam menentukan Penentuan persyaratan jabatan?
   c. Menurut bapak/ibu bagaimana sistem rekrutmen SDM dalam menentukan Penentuan sumber dan metode rekrutmen?
3. **Seleksi SDM**
   a. Menurut bapak/ibu bagaimana sistem seleksi SDM dalam Penyaringan calon tenaga pendidik
   b. Bagaimana menurut bapak/ibu tentang sistem seleksi Penyaringan calon pendidik disekolah Bapak?

c. Coba bapak/ibu menjelaskan bagaimana apa saja Kendala yang dihadapi dalam seleksi SDM yang dilakukan disekolah Bapak?

d. Coba bapak/ibu jelaskan bagaimana sistem atau mekanisme Evaluasi terhadap seluruh kegiatan seleksi SDM yang dilakukan

4. Orientasi dan penempatan

a. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan dalam Pengenalan personalia sekolah?

b. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan dalam Penempatan SDM sesuai bidang?

5. Pelatihan dan pengembangan

a. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan untuk memberikan Pelatihan bagi calon pendidik?

b. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan untuk mengembangkan kualitas dan kemampuan SDM?

6. Penilaian Kinerja

a. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan dalam Penentuan sasaran kinerja?

b. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan dalam Penentuan standar kinerja?

c. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan dalam Penentuan metode dan pelaksaan penilaian?

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Pertanyaan untuk Kepala Sekolah:

1. Menurut Pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah ini ? apakah sejauh ini peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah/madrasah ini sudah terpenuhi?
2. Bagaimana pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?
3. Bolehkah bapak/ibu menjelaskan bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah/madrasah ini untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam bekerja?
4. Bolehkah bapak menjelaskan pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan pendidik/tenaga kependidikan yang dapat mengganggu proses belajar mengajar pada siswa dan bagaimana cara mengatasinya?
5. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan disekolah ini, khususnya pada pendidik dan tenaga kependidikan?
6. Bagaimanakah cara Bapak dalam memberikan motivasi (motivation) untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah/madrasah yang bapak pimpin ?
7. Bagaimanakah strategi bapak dalam memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja nya?
8. Apakah bapak sudah memberikan penempatan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan pegawai tanpa membedabedakan antara pendidik satu dengan yang lainnya?
9. Menurut pandangan bapak apakah setiap pendidik dan tenaga kependidikan ketika mengalami suatu kesulitan sering berkonsultasi dengan bapak untuk meminta bantuan “saran, bahkan kritik” ?
10. Dalam hal ini dukungan apa yang sudah pernah bapak berikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja pada lembaga pendidikan ini?
11. Dapatkan bapak menjelaskan hal apa saja yang biasa bapak lakukan untuk mendukung pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja nya?
12. Apakah dukungan yang bapak berikan mendapatkan apresiasi yang baik dari semua pegawai di lembaga ini?
13. Apakah yang bapak lakukan jika ada salah satu pegawai yang tidak merespon dukungan yang bapak berikan?

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pertanyaan untuk pendidik dan tenaga kependidikan:

1. Apakah yang bapak/ibu ketahui tentang kinerja ?
2. Bagaimanakah gambaran umum tentang kinerja? apakah sejauh ini peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah/madrasah ini sudah terpenuhi?
3. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang (problem solving), pemecahan masalah yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kinerja pada lembaga pendidikan ini ?
4. Menurut bapak/ibu bagaimanakah cara kepala sekolah memberikan pengarahan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah/madrasah ini? Apakah sudah terealisasikan?
5. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu berkaitan dengan motivasi yang sudah diberikan kepala sekolah untuk pendidik dan tenaga kependidikan? sejauh ini apakah sesuai dengan yang bapak/ibu harapkan?
6. Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah/madrasah ini? Sejauh ini bagaimanakah hasil dari monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan?
7. Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga tersebut ? bisakah bapak/ibu menjelaskannya?

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BIODATA PENULIS

Nama	: Khoironi
Tempat/Tgl Lahir	: Tepian Danto, 30 Januari 1986
Pekerjaan	: Guru
Alamat Rumah	: Jl. Sungai Duku No. 61 Pekanbaru
No. Telp/HP	: 0813 6341 3378/0811 769 2939
Nama Orang Tua	: Alm. Rapilus (Ayah) Nursiah (Ibu)
Nama Istri	: Devi Helmi, SE
Nama Anak	: Miftahul Khoir Saja Najahul Khoir

RIWAYAT PENDIDIKAN:

SD	: SDN 78/II Tepian Danto	Lulus Tahun 2000
SLTP	: PonPes Darussalam Sitiung II	Lulus Tahun 2005
SLTA	: MAN Kota Solok Sumbar	Lulus Tahun 2008
(S.1)	: IAIN Batusankar Sumbar	Lulus Tahun 2013
(S.2)	: UIN Suska Riau	Lulus Tahun 2021

RIWAYAT PEKERJAAN:

- Kepala Sekolah MTS Swasta NURUL HUDA Tepian Danto-Jambi
- Staf pengajar di PONDOK PESANTREN DINIYAH Muara Bungo-Jambi
- Staf Pengajar di SD IT AL KINDI Pekanbaru
- Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SD IT ESA UNGGUL Pekanbaru
- Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMP IT IMAM SYAFII 2 Pekanbaru

PENGALAMAN ORGANISASI:

1. Ketua HIMPATO (Himpunan Mahasiswa Pelajar Tepian Danto)
2. Ketua HMJ (Himpunan Mahasiswa Jambi) Batusankar

KARYA ILMIAH:

1. Peningkatan Pemahaman Mufradat Siswa Dengan Menggunakan Metode Jigshaw Learning Di MAN X Koto Singkarak
2. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP IT Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru

UIN SUSKA RIAU