# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA DARUSSHOLIHIN NAHDLATUL WATHAN KALIJAGA

# Arsis Tawa1, Zulfakar2, Lukmanul Hakim3

# Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Mandalika Email: [arsistawa150301@gmail.com](mailto:arsistawa150301@gmail.com) [lukmanulhamik@undikma.ac.id](mailto:lukmanulhamik@undikma.ac.id) [zulfakar@undikma.ac.id](mailto:zulfakar@undikma.ac.id)

***Abstract:*** This research focuses on 3 aspects, namely; (1) human resource management program; (2) the level of teacher performance, and (3) the impact of implementing human resource management in improving teacher performance. This study uses a qualitative method. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation involving the school principal, head of curriculum, and teachers at the school. The data analysis techniques used are data reduction, data presentation, and conclusion. The research results show that planning, organizing, directing, and supervising can be said to be quite good. First, planning by conducting a needs analysis and providing understanding regarding the K13 curriculum and learning tools that must be prepared by teachers. Second, organizing by placing and dividing tasks according to abilities and educational background. Third, direction is carried out by providing direction and guidance regarding the tasks and responsibilities given as well as providing motivation in the form of giving awards for teacher performance achievements. Fourth, supervision is carried out by the school principal through class visits and external supervisors. The implications of the research results suggest that the school provide training to the teacher council regarding learning media so that the process of communication and educational interaction between teachers and students can take place appropriately, try to increase the availability of facilities and infrastructure for the smooth and successful learning process, work together to improve each other. teacher performance, both from school principals, educational staff, and teaching staff, and it is hoped that everything that has been achieved can be improved.

**Key Words: *Human Resource Management, Teacher Performance***

**Abstrak:** Penelitian ini berfokus kepada 3 aspek yaitu; tingkat kinerja guru, Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru di sekolah. teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, keahlian, rasa tanggung jawab, dan rasa kesejahwatan. Dapat dikatakan cukup baik. Pertama, perencanaan dengan melakukan analisis kebutuhan dan memberikan pemahaman terkait dengan kurikulum K13 dan perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh guru. Kedua, pengorganisasian dengan menempatkan dan membagi tugas sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan. Ketiga, pengarahan dilakukan dengan memberikan arahan dan bimbingan terkait tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta pemberian motivasi berupa pemberian penghargaan terhadap pencapaian kinerja guru. Keempat, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui tahap kunjungan kelas dan pengawas dari luar. Kelima, keahlian yang dilakukan dari keperibadian, dan menguasai materi. Keenam, rasa tanggung jawab yang dilakukan dengan menguasai bahan ajar, mengkordinir siswa, dan mengawasi siswa. Ketujuh, rasa kesejahwatan dengan cara memberikan reward, melengkapi fasilitas mengajar, dan peduli terhadap sesama. Implikasi dari hasil penelitian disarankan agar pihak sekolah memberikan pelatihan-pelatihan kepada dewan guru terkait media pembelajaran agar proses interaksi komunikasi dan edukasi antara guru dan siswa dapat berlangsung tepat, berusaha meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana demi kelancaran dan kesuksesan proses pembelajaran, saling bekerja sama dalam meningkatkan kinerja guru baik dari kepala sekolah, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik serta diharapkan segala sesuatu yang telah dicapai dapat ditingkatkan.

**Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru**

**PENDAHULUAN**

**PENDAHULUAN**

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

Jika diperhatikan, banyak sekali sumber daya yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain berupa: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya nyatu tujuan organisasi akan tercapai.

Disini diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk memastikan bahwa didalam organisasi tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan. Maka suatu organisasi pendidikan atau sekolah agar bisa mencapai tujuan organisasi perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efesien.

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

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

Lembaga pendidikan SMA Darussholihin Nahdlatul Wathan Kalijaga merupakan salah satu madrasah yang berada dalam naungan Yayasan Darussolihin dan juga merupakan sekolah yang terdaftar dan diakui oleh pemerintah dalam Sistem Pendidikan Nasional.

Mengacu pada hasil observasi awal, di mana peneliti menemukan masalah- masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (guru), peneliti melihat di SMA Darussholihin Nahdlatul Wathan Kalijaga masih kekurangan tenaga pendidik (guru), penggunaan media pembelajaran yang kurang. Selanjutnya masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi dari jurusannya, seharusnya dalam hal ini harus benar-benar diperhatikan dalam memilih calon guru yang akan mengajar di SMA Darussholihin Nahdlatul Wathan Kalijaga. Hal ini sangat ironis mengingat bahwa guru salah satu bagian terpenting dalam suatu lembaga yang mana kehadirannya sangat membantu tercapainya pengembangan tujuan-tujuan madrasah.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Darussholihin Nahdlatul Wathan Kalijaga”. Disini diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk memastikan bahwa didalam organisasi tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan. Maka suatu organisasi pendidikan atau sekolah agar bisa mencapai tujuan organisasi perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efesien.

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

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

Lembaga pendidikan SMA Darussholihin Nahdlatul Wathan Kalijaga merupakan salah satu madrasah yang berada dalam naungan Yayasan Darussolihin dan juga merupakan sekolah yang terdaftar dan diakui oleh pemerintah dalam Sistem Pendidikan Nasional.

Mengacu pada hasil observasi awal, di mana peneliti menemukan masalah- masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (guru), peneliti melihat di SMA Darussholihin Nahdlatul Wathan Kalijaga masih kekurangan tenaga pendidik (guru), penggunaan media pembelajaran yang kurang. Selanjutnya masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi dari jurusannya, seharusnya dalam hal ini harus benar-benar diperhatikan dalam memilih calon guru yang akan mengajar di SMA Darussholihin Nahdlatul Wathan Kalijaga. Hal ini sangat ironis mengingat bahwa guru salah satu bagian terpenting dalam suatu lembaga yang mana kehadirannya sangat membantu tercapainya pengembangan tujuan-tujuan madrasah.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Darussholihin Nahdlatul Wathan Kalijaga”.

**METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini dijelaskan pendekatan penelitian yang dilakukan menurut Moleong (2012: 5) adalah penelitian kualitatif, yaitu:

Penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Sugiyono, 2015: 7). Jadi, peneliti dapat simpulkan bahwa jenis penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Dalam hal ini, peneliti berusaha untuk mendeskrisipkan, menguraikan, dan menjabarkan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Darussholihin Nahdatul Wathon Kalijaga.

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Sugiyono, 2015: 7). Jadi, peneliti dapat simpulkan bahwa jenis penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta yang terjadi di lapangan.

Peneliti dalam penelitian kualitatif adalah sebagai *human instrument*, artinya peneliti berperan sebagai pengamat utama dari subjek penelitian. Juga berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan. Sumber data atau informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, waka kurikulum, dan KTU di SMA Darussholihin Nahdatul Wathan Kalijaga.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara terstruktur, observasi dan dokumentasi untuk mengumpulkan data pokok dan pendukung yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian. Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles at all, 2014; Hariawan, 2019). Yaitu dimulai dari tahap pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, lalu tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan. Untuk memastikan bahwa data yang telah diperoleh sudah valid atau belum, peneliti menggunakan pengecekan keabsahan data triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

Tingkat kinerja guru di SMA Darussholihin Nahdatul Wathan Kalijaga tergolong belum maksimal jika mengacu pada tujuan kurikulum yang salah satunya adalah guru mampu mengusai teknologi dalam mendukung pembelajaran yang dilakukan. Hal demikian tidak terlepas dari faktor-faktor yang menghambat tujuan tersebut dapat tercapai secara efektif. Diantaranya, guru masih belum menguasai media pembelajaran infokus, dan juga kurangnyasarana dan peraserana pembelajaran yang mendukung, sehingga secara singnifikan ikut mempeangaruhi kinerja guru di sekolah.

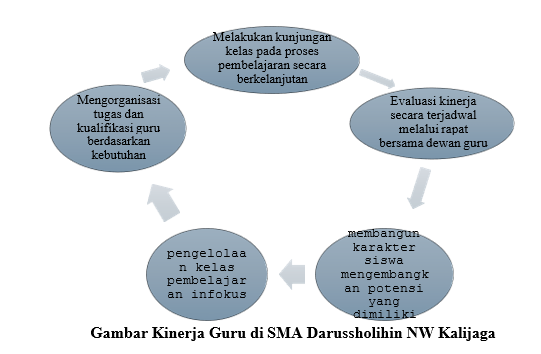
Kepala Sekola, Waka Kurikulum, dan KTU SMA Darussholihin Nahdlatul Wathan Kalijaga mengatakan:

Jadi manajemen sumber daya manusia itu adalah sistem manajemen yang terkait dengan pemberdayaan guru. Jadi, guru- guru di sini diberikan pemahaman sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki. Diikutkan pelatihan yang ada dilingkungan sekolah dan juga diikut sertakan dalam kegiatan diluar sekolah misalnya ikut pelatihan peningkatan mutu guru seperti melalui zoom. Jadi manajemen sumber daya manusia ini sangat berperan supaya kualitas dan kinerja guru semakin meningkat. (R1.KS.W.08.30).

Kaitannya dengan sumber daya manusia, jadi bagaimana kita memanage merencanakan, sampai pada tahapan-tahapan pembagian tugas dan pengwasannya harus dijalankan. Sudah diatur oleh kepala sekolah sehinggah seluruh tugas itu disampaikan kepada kami. (R1.WKS.W.2024.09.00).

Menuruut bapak manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena jika kita tidak memiliki konsep atau perencanaan yang baik otomatis kinerja tidak akan meningkat bahkan mungkin stay ditempat atau bahkan sama sekali menurun. (R1.KTU.W.10.00).

Berdasarkan hasil analisis data penelitian sebagaimana dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru di SMA Darus-sholihin Nahdatul Wathan Kalijaga, sebagaimana ditunjukan pada diagram gambar berikut.



Dari gambar di atas, selanjutnya dapat diidentifikasi kinerja guru di SMA Darussholihin Nahdatul Wathan Kalijaga, yaitu:

* 1. Mampu mengorganisasi tugas dan kualifikasi guru berdasarkan kebutuhan,
  2. Melakukan kunjungan kelas pada proses pembelajaran secara berkelanjutan,
  3. Evaluasi kinerja secara terjadwal melalui rapat bersama dewan guru
  4. Membangun karakter siswa dan mengembangkan potensi
  5. Pengelolaan kelas dan memakai pembelajaran infokus

## Pembahasan

Berdasarkan hasil rumusan temuan penelitian tentang " Manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Darus- Sholihin NW" maka penelitian ini akan membahas sesuai temuan penelitian sesuai dengan fokus penelitian.

## Fokus Penelitian Tingkat Kinerja Guru di SMA Darussholihin Nahdatul Wathan Kalijaga

Temuan pada penelitian Tingkat Kinerja Guru di SMA Darussholihin Nahdlatul Wathan Kalijaga di temukan bahwa:

1. Perencanaan
   1. Mengadakan rapat kordinasi yang terjadwal bersama dewan guru
   2. Memberikan pemahaman terkait kurikulum K13
   3. Memberikan pemahaman terkait perangkat pembelajaran
   4. Melakukan analisis kebutuhan guru
   5. Menentukan rancangan yang akan dicapai

Kesimpulan berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan di SMA Darussholihin NW Kalijaga sudah menunjukkan sesuatu yang baik dilihat dari perencaan yang dilakukan secara rapat bersama, melakukan analisis kebutuhan guru dan memberikan pemahaman terkait pembelajaran.

1. Pengorganisasian
   1. Menempatkan sesuai keahlian yang dimiliki
   2. Membagikan tugas yang di kuasai

Kesimpulan berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa pengorganisasian yang dilakukan di SMA Darussholihin NW Kalijaga sudah menunjukkan sesuatu yang baik dilihat dari penempatan yang sudah sesuai dengan keahlianya dan memberikan tugas sesuai bidangnya.

1. Pengarahan
   1. Mengadakan rapat Bersama
   2. Memberikan motivasi
   3. Mengarahkan para guru

Kesimpulan berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa pengarahan yang dilakukan di SMA Darussholihin NW Kalijaga sudah menunjukkan sesuatu yang baik dilihat dari mengadakan rapat bersama, memberikan motivasi, dan mengarahkan para guru di sekolah.

1. Pengawasan
   1. Melakukan kunjungan kelas
   2. Mengawasi dalam proses pembelajaran
   3. Pemantauan atau pembinaan dari pengawas
   4. Mendatangkan pengawas untuk memberikan arahan kepada guru

Kesimpulan berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan di SMA Darussholihin NW Kalijaga sudah menunjukkan sesuatu yang baik dilihat dari kinerja guru yang semakin meningkat baik dari pengelolaan kelas, penguasaan materi dan interaksi siswa terjalin dengan baik. Pengawasan yang dilakukan dengan dua sistem pengawasan yaitu pengawasan kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pembinaan pengawas dari luar.

1. Kinerja Guru
   1. Kinerja guru sudah bagus
   2. Menguasai materi
   3. Mengelola kelas
   4. Menggunakan pembelajaran infokus
   5. Metode pembelajaran

Kesimpulan berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru yang dilakukan di SMA Darussholihin NW Kalijaga sudah menunjukkan sesuatu yang baik dilihat dari kinerja guru yang semakin meningkat baik dari pengelolaan kelas, penguasaan materi dan interaksi siswa terjalin dengan baik.

1. Keahlian
   1. Keperibadian guru
   2. Menguasai materi

Kesimpulan berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa keahlian yang dimiliki guru di SMA Darussholihin NW Kalijaga sudah menunjukkan sesuatu yang baik dilihat dari kepribadian guru dan menguasi tugas yang telah diberikan oleh kepala sekolah.

1. Rasa Tanggung Jawab
   1. Menguasai bahan ajar
   2. Mengkordinir siswa
   3. Mengamati siswa

Kesimpulan berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa bentuk tanggung jawab yang dilakukan di SMA Darussholihin NW Kalijaga sudah menunjukkan sesuatu yang baik dilihat dari kinerja guru yang sudah menguasai bahan ajar, menguasi kelas, mengamati siswa, dan mengkordinir siswa di sekolah.

1. Rasa Kesejahwatan
   1. Memberikan reward
   2. Melengkapi fasilitas belajar
   3. Peduli terhadap sesama

Kesimpulan berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa kesejahwatan yang dilakukan di SMA Darussholihin NW Kalijaga sudah menunjukkan sesuatu yang baik dilihat dari para guru di sekolah sudah memberikan fasilitasi yang memadai, memberikan reward, dan peduli terhadap warga sekolah.

Hal tersebut ditunjang dari hasil penelitian oleh Ekawati (2018), bahwa manajemen sumber daya manusia dari aspek perencanaan berdasarkan skala kebutuhan, pengorganisasian melibatkan pengurus organisasi, peningkatan tenaga pendidik melalui pelatihan-pelatihan.

Demikian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Darussholihin NW Kalijaga yang dilakukan melalui tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Sedangkan dalam kinerja guru melalui keahlian, rasa tanggung jawab, dan rasa kesejahwatan.

**KESIMPULAN**

Dari paparan yang telah diuraikan diatas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Darussholihin Nahdatul Wathan Kalijaga yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sudah bagus, yaitu: Perencanaan Program melakukan analisis kebutuhan, memberikan pemahaman terkait kurikulum K13 dan perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh guru, Pengorganisasian dengan menempatkan dan membagi tugas sesuai dengan kemam-puan dan latar belakang Pendidikan, Pengarahan dengan memberikan arahan dan bimbingan guna mening-katkan pemahaman guru terkait tugas yang diberikan serta pemberian motivasi berupa pemberian reward atau penghargaan, Pengawasan dilakukan dengan kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan pengawas dari luar untuk memastikan guru melaksanakan tugas dan tang-gung jawabnya sesuai dengan pekerjaannya.

# SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di SMA Darussholihin Nahdatul Wathan Kalijaga terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, untuk peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai salah satu refrensi dalam melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia alam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Darussholihin Nahdatul Wathan Kalijaga.
2. Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru.
3. Bagi SMA Darussholihin Nahdatul Wathan Kalijaga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk dapat menciptakan kerja sama yang baik dan mengembangkan serta mempertahankan kesuksesan kegiatan belajar mengajar.

# UCAPAN TRIMAKASIH

Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Suharyani, S.Pd.I., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP),
2. Bapak Hardiansyah, MM.Pd., selaku Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan (AP),
3. Bapak Dr. Zulfakar, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I,
4. Bapak Lukmanul Hakim, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II

**DAFTAR RUJUKAN**

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, S. 2014. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara hal 4.

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

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

Fathurrahman dkk. 2021. *Fungsi Manajemen dalam Perspktif Qurandan Hadits* (Cet.1; Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), 112.

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

Ghony Djunaidi M. dan Almanshur Fauzan. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012), 144

Hariawan, R., & Hakim, L. (2018). Manajemen Program Unggulan di Pondok Pesantren. [https://ejournal.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/viewFile/](https://ejournal.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/viewFile/694/653) [694/653](https://ejournal.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/viewFile/694/653)

Huberman, 2014. *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan.* Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray

Kurniawan Nanang. 2019. *Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. (2019).

Moleong, L. J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Remaja Rosda Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

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

Parker, Lee dan Ritson, Philip. 2015. *Fad, Stereotypes and Management Gurus: fayol and follet today,* Jurnal of Management History

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

Sekretariat Negara RI 2005. Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Sekratariat Negara RI, Jakarta, 2005, hal. 10.

Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, hal. 2.

Sekretariat Negara RI. 2003. Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Sekratariat Negara RI, Jakarta, 2003, hal. 15.

Sofyan dalam Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: CVIRDH, 2019), 2.

Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D). Bandung: Alfabeta.

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

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

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

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

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

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