

# Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kualitas Kerja Guru MAN Tana Toraja

<sup>1</sup>Misna Wahyuni, <sup>2</sup>Fauziah Zainuddin, <sup>3</sup>Firmansyah

<sup>1,2,3</sup> Institut Agama Islam Negeri Palopo

[1misnawahyuni434@gmail.com](mailto:misnawahyuni434@gmail.com), [2fauziahzainuddin@iainpalopo.ac.id](mailto:fauziahzainuddin@iainpalopo.ac.id),  
[3firmansyahmpi@iainpalopo.ac.id](mailto:firmansyahmpi@iainpalopo.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Relevansinya Pada Kualitas Kerja Guru di Man Tana Toraja. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui dan memahami kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja; Untuk mengetahui dan memahami manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja; untuk mengetahui dan memahami faktor penghambat dan pendukung. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dan deskriptif. Dengan jenis penelitian lapangan dengan format desain deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja di Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Sumber data diambil dari observasi, hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan 5 guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data dan penyajian data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja sudah cukup baik, namun ada beberapa guru belum maksimal memanfaatkan teknologi digital dalam meningkatkan kualitas kerja guru karena di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja. Kurangnya sarana dan prasarana, serta kurangnya kesadaran pada guru. (2) Manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja dilaksanakan dengan menggunakan fungsi manajemen yang terdiri dari beberapa tahap, mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. (3) Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja yaitu faktor pendukung meliputi; Kepemimpinan sekolah yang efektif, kerja sama antar kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan para guru serta semangat dan motivasi. Sedangkan faktor penghambat yaitu beberapa guru masih cukup kurang dalam menggunakan atau mengoperasikan teknologi serta kurangnya kesadaran diri pada beberapa guru dan masih kurang cukup sarana dan prasarananya.

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

## Pendahuluan

Sebuah lembaga pendidikan dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai suatu tujuan memerlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Kata manajemen mempunyai banyak arti tergantung pada konteksnya. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain

sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (*human resource manajemen*) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan sumber daya manusia itu sendiri adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama dengan manajemen sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia.<sup>1</sup>

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Lebih lanjut Stoner menambahkan bahwa dalam upaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka manajemen sumber daya manusia lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber daya manusia organisasi.<sup>2</sup>

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

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pendidikan, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan meskipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Begitu pun dengan tenaga kependidikan mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Keteladanan pendidik dan tenaga kependidikan bagi murid dan lingkungannya merupakan kunci sukses dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, di tengah fokus pemerintah untuk membangun kualitas sumber daya manusia, langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan juga harus terus dipacu.<sup>4</sup>

---

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

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

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

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

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

Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk keprofesionalan kinerja guru. Jadi profesionalisme kerja guru adalah hasil nyata yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Jadi ukuran keprofesionalan guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Korelasi manajemen SDM dengan ketercapaian tujuan pendidikan adalah dua belah keping mata uang yang tidak bisa dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memberdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa pada kemajuan-kemajuan di sekolah tersebut salah satunya adalah pengembangan SDM yang di programkan. Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa. Pendidikan dikembangkan untuk membebaskan dari keterpurukan yakni pendidikan yang dapat mengembangkan potensi masyarakat, mampu menumbuhkan kemauan, serta membangkitkan generasi bangsa untuk menggali potensi, dan mengembangkannya secara optimal bagi kepentingan pembangunan masyarakat secara utuh dan menyeluruh. Guru merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam kegiatan pendidikan.<sup>6</sup>

Guru mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik mencapai cita-citanya. Dalam lingkungan sekolah guru berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, dan sebagai pembimbing peserta didik. Sedangkan dalam sebuah keluarga, guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (*family educator*) dan di lingkungan masyarakat, guru mempunyai peran sebagai pembina masyarakat (*social developer*), penemu masyarakat (*social inovator*) dan sebagai agen masyarakat (*social agent*). Tugas yang dilaksanakan dan tanggung jawab guru erat kaitannya dengan kemampuan yang disyaratkan untuk memangku jabatan profesi guru. Kualitas guru dapat ditinjau dari dua segi, dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses guru di katakan

---

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

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

berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara kreatif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran.<sup>7</sup>

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

## Metode

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

## Hasil

### ***Kualitas Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja***

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

---

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

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

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

Peneliti ini dapat menyimpulkan tentang kinerja guru berbasis digital dari penjelasan diatas bahwa teknologi memiliki potensi besar untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran di MAN Tana Toraja. Dengan menggunakan alat dan platform digital, guru dapat memperluas aksesibilitas, meningkatkan interaktivitas, dan memantau kemajuan siswa secara lebih terperinci. Ini juga membuka pintu untuk kolaborasi yang lebih luas dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Namun, ada beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti akses terbatas terhadap teknologi, kurangnya keterampilan digital di kalangan guru, dan masalah privasi data. Untuk mengoptimalkan potensi teknologi digital dalam pendidikan, diperlukan dukungan yang kuat dalam bentuk pelatihan, infrastruktur yang memadai, dan kebijakan yang mempertimbangkan aspek etika dan keamanan. Dengan mengatasi tantangan ini, pendekatan berbasis digital dapat menjadi landasan yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru di era digital saat ini dan masa depan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja**

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

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

#### 1. Perencanaan (*planning*)

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

#### 2. Pengorganisasian (*organizing*)

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

#### 3. Pengarahan (*directing*)

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

#### 4. Pengendalian (*controlling*)

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

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

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

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

#### 1. Kepemimpinan Sekolah yang Efektif

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

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

## 2. Kerja Sama antar Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Para Guru

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

## 3. Semangat dan Motivasi

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

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

### 1. Kurangnya Sarana dan Prasarana

Salah satu faktor penghambat kualitas kerja guru adalah kurangnya sarana dan prasarana yang memadai. Keterbatasan jumlah ruang kelas yang tidak mencukupi untuk melakukan proses belajar mengajar, sehingga terpaksa dilakukan pembelajaran di ruang yang kurang memadai.

### 2. Kurangnya Keterampilan dalam Teknologi

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

## Kesimpulan

1. Kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja sudah cukup baik, namun ada beberapa guru belum maksimal memanfaatkan teknologi digital dalam meningkatkan kualitas kerja guru karena di MAN Tana Toraja. Kurangnya sarana dan prasarana, serta kurangnya kesadaran pada guru.

2. Manajemen sumber daya manusia di MAN Tana Toraja dilaksanakan dengan menggunakan fungsi manajemen yang terdiri dari beberapa tahap, mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
3. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja yaitu: (1) faktor pendukung meliputi; Kepemimpinan sekolah yang efektif, kerja sama antar kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan para guru serta semangat dan motivasi. Sedangkan (2) faktor penghambat yaitu beberapa guru masih cukup kurang dalam menggunakan atau mengoprasikan teknologi serta kurangnya kesadaran diri pada beberapa guru dan masih kurang cukup sarana dan prasarananya.

## Referensi

- Adawiah, R., Aswar, N., & Warda, A. R. (2024). PENINGKATAN KEMAMPUAN MEMBACA PERMULAAN DALAM PEMBELAJARAN MODEL DIRECT INSTRUCTION MELALUI MEDIA KARTU BERGAMBAR SISWA KELAS 1 SEKOLAH DASAR. *DIRASATUL IBTIDAIYAH*, 4(2), 213-225.
- Anggrah, I., Hasbi, H., & Rosdiana, R. (2024). Development of Powerpoint-Based Learning Media in the Subject of Islamic Cultural History Class VII MTs Students Al-Qashash To'bia. *Journal of Indonesian Islamic Studies*, 4(1), 41–50. Retrieved from <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/jiis/article/view/5568>
- Aswar, N., Daud, D., Soares, A., Guntur, M., & Afdholis, A. (2024). Pelatihan dan Pendampingan Siswa dalam Membuat Puisi melalui Metode Karyawisata di Sekolah Dasar An-Nur, Dili Timor Leste. *Madaniya*, 5(3), 928-936. <https://doi.org/10.53696/27214834.880>
- Bintang, B., Muhaemin, M., Mirnawati, M., Fauzia, R., Atmasudirja, I. P., & Da Costa, M. A. (2024). Development of Integrated Student Worksheets (LKPD) of Al-Quran Verses on the Subtheme of How the Body Processes Clean Air for Grade V MI Students: Development Study with 4D Model. *Journal of Indonesian Islamic Studies*, 4(1), 1–8. Retrieved from <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/jiis/article/view/5654>
- Bintang, B., Muhaemin, M., & Mirnawati, M. (2023). Pengembangan Lembar Kerja Siswa Subtema Cara Tubuh Mengelolah Udara Bersih Terintegrasi Ayat-ayat Al-Qur'an. *Jurnal Pendidikan Refleksi*, 12(2), 95–108. Retrieved from <https://p3i.my.id/index.php/refleksi/article/view/285>
- Dewi, R., Thaha, H., Hutami, E. P., & Maeduerah, M. (2024). Development of Integrated Thematic Learning Modules of Islamic Values for Grade VI Students at Elementary Madrasahs. *Journal of Indonesian Islamic Studies*, 4(1), 9–18. Retrieved from <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/jiis/article/view/5656>
- Handayani, A. ., Yamin, M. ., Yusuf, M. ., Andayani, F. ., & Kaso, N. . (2023). Pengembangan E-LKPD Pendidikan Agama Islam Integratif E-Book pada Materi Wudhu Kelas IV UPT SDN 144 Salulemo. *Jurnal Pendidikan Refleksi*, 12(3), 137–148. Retrieved from <https://www.p3i.my.id/index.php/refleksi/article/view/289>
- Maraulang, M. (2024). Unraveling Islamic Fundamentalism and Radicalism: A Literature Review Perspective. *Journal of Indonesian Islamic Studies*, 4(1),

- 29–40. Retrieved from  
<https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/jiis/article/view/5662>
- Nawas, M. Z. A., Aswar, N., & Ukkas, I. (2023, January). Fight Bullying: Assertive Counseling Techniques Build Self-Disclosure Skills for Victims. In PROCEEDING INTERNATIONAL CONFERENCE ON ISLAM, LAW, AND SOCIETY (Vol. 2, No. 1).
- Purnamasari, E. (2024). Values of Islam in The Local Wisdom of The Tomakaka Community of North Luwu, South Sulawesi. *Journal of Indonesian Islamic Studies*, 4(1), 19–28. Retrieved from  
<https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/jiis/article/view/4950>
- Windi, W., Aswar, N., & Salmilah, S. (2024). PENINGKATAN KETERAMPILAN MENULIS DENGAN MENGGUNAKAN MODEL EXAMPLE NON EXAMPLE PADA SISWA KELAS VI DI SDN 54 SALUPIKUNG. *DIRASATUL IBTIDAIYAH*, 4(2), 171-180.