

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENGEMBANGAN MADRASAH BERBASIS DIGITAL
(STUDI KASUS PADA MAN LHOKSEUMAWE)**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**IRA GUSRIANI
NIM. 2021530081**

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
INTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
LHOKSEUMAWE
1445 H/2023 M**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENGEMBANGAN MADRASAH BERBASIS DIGITAL
(STUDI KASUS PADA MAN LHOKSEUMAWE)**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh:

**IRA GUSRIANI
NIM. 2021530081**

**Pembimbing I: Dr. Agus Salim Salabi, M.A
Pembimbing II: Dr. Yuliza, S.Ag, M.Si**

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
INTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
LHOKSEUMAWE
1445 H/2023 M**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital studi kasus pada MAN Lhokseumawe dan menelaah kendala yang dihadapi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis digital. Metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan studi kasus pada MAN Lhokseumawe melalui teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Adapun analisis data melalui tahapan kondensasi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan. Subjek penelitian adalah guru dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital dilakukan dengan perencanaan yaitu menetapkan tujuan dan program unggulan, mengidentifikasi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, meninjau aktifitas kerja, hubungan kerja, tanggung jawab serta kualitas ketercapaian target; pelaksanaan yaitu mengikuti pelatihan dan mengadakan IHT, merekomendasi melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti ajang kompetensi dan studi banding; evaluasi yaitu melakukan supervisi yaitu PKG dan SKP serta tenaga kependidikan membuat laporan kinerja; tindak lanjut yaitu musyawarah dan bimbingan dalam peningkatan motivasi kerja, pembiayaan dalam pengadaan peralatan digital serta rencana pelatihan yang sesuai kebutuhan SDM. Adapun terkait kendala yang dihadapi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah digital diantaranya motivasi kinerja, tidak tersedia waktu yang cukup serta sarana dan prasarana pendukung belum memadai.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Madrasah, Madrasah Berbasis Digital.

ABSTRACT

This research aims to analyze human resource management in the development of Madrasah based on a digital case study at MAN Lhokseumawe and examine the obstacles faced by human resource management in the development of MAN Lhokseumawe based on a digital. The method used in qualitative research is a case study approach at MAN Lhokseumawe through interviews, observation and documentation studies. Data analysis through the stages of data condensation, data presentation and drawing conclusions. The research subjects are teachers and education staff. The results of human resource management research in the development of Madrasah based on a digital which is carried out by planning, namely setting goals and superior programs, identifying the needs of teachers and education staff, reviewing work activities, work relationships, responsibilities and the quality of target achievement; the implementation is participating in training and holding IHT, recommending to continue education to a higher level, participating in competency events and comparative studies; evaluation, namely conducting supervision, PKG and SKP as well as educational staff making performance reports; follow-up, namely deliberations and guidance in increasing work motivation, financing in the procurement of digital equipment and training plans that suit for human resource needs. needs. The obstacles faced by human resource management in the development of digital Madrasah, including performance motivation, insufficient time available and inadequate supporting facilities and infrastructure.

Keywords: *Human Resource Management, Madrasah Development, Madrasah based on a digital*

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل إدارة الموارد البشرية في تطوير المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية لهوكسيماوي القائمة على التقنية الرقمية من خلال دراسة حالة في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية لهوكسيماوي، واستعراض العقبات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في تطوير المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية لهوكسيماوي القائمة على التقنية الرقمية. وتم استخدام منهج البحث الكيفي بنوع دراسة الحالة في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية لهوكسيماوي من خلال تقنيات المقابلة والمراقبة ودراسة الوثائق. وتم تحليل البيانات من خلال مراحل ضغط البيانات وتقديمها واستنتاج النتائج. وكانت موضوعات البحث هي المعلمين والموظفين في المجال التعليمي. ونتائج البحث في إدارة الموارد البشرية في تطوير المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية القائمة على التقنية الرقمية تم تحقيقها من خلال الإجراءات التالية: التخطيط، حيث تم تحديد الأهداف والبرامج المميزة، وتحديد احتياجات المعلمين والموظفين في المجال التعليمي، ومراجعة أنشطة العمل، والعلاقات العملية، والمسؤوليات وجودة تحقيق الأهداف؛ التنفيذ، حيث تم المشاركة في التدريب وتنظيم برنامج تطوير مستدام، وتوصية بالاستمرار في التعليم إلى المستويات الأعلى، والمشاركة في فعاليات المنافسة والزيارات الميدانية؛ التقييم، حيث تم إجراء الإشراف وتقييم الأداء المهني وتحديد أهداف التقييم السنوي وإعداد تقارير أداء الموظفين؛ التتبع والمتابعة، حيث تم عقد الاجتماعات وتقديم التوجيه لتحسين الدافعية وتوفير التمويل لتأمين المعدات الرقمية اللازمة وتخطيط التدريب المناسب لاحتياجات الموارد البشرية. ومن بين العقبات التي واجهت إدارة الموارد البشرية في تطوير المدرسة الرقمية، نجد قضايا الدافعية للعمل، ونقص الوقت المتاح، وغير كافية من البنية التحتية المدعمة.

كلمات مفتاحية: إدارة الموارد البشرية، تطوير المدرسة، المدرسة الرقمية.

PERNYATAAN ORISINAL TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ira Gusriani
NIM : 2021530081
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Program : Pascasarjana IAIN Lhokseumawe

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini benar karya penulis sendiri dan belum pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi. Sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam tesis ini semua atau Sebagian isinya terdapat unsur plagiat, maka saya bersedia jika tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dapat dicabut/dibatalkan, serta dapat diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini penulis buat dan ditandatangani dalam keadaan sadar tanpa tekanan atau paksaan oleh siapapun.

Lhokseumawe, 17 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



The image shows a handwritten signature in black ink over a rectangular stamp and a circular meter stamp. The rectangular stamp contains the text 'METERAI TEMPEL' and the alphanumeric code 'A6AKX533149069'. The circular meter stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL'. To the left of the stamps, there is a vertical stamp with the text 'SIMPULAN BUKU PERNAMA'.

Ira Gusriani

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin yang dipergunakan dalam tesis ini adalah berpedoman pada transliterasi berdasarkan SK Menteri Kebudayaan RI Nomor 158, Tahun 1987 dalam nomor 0543b/U/1987.

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab dalam system Bahasa Arab dilambangkan dengan huruf, dalam tesis ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dengan tanda, dan sebagian lainnya dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini dicantumkan daftar huruf Arab dan Transliterasinya dalam huruf latin.

Bahasa Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	A	Tidak di lambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	ḏ	Zet(dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḏ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We

Bahasa Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal dalam bahasa Arab sebagaimana juga dalam bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal, vokal rangkap dan vokal panjang.

a. Vokal Tunggal

Vokal dalam bahasa Arab dilambangkan dengan harkat. Transliterasi dilambangkan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama	Misal	Ditulis
◌َ	<i>Fatah</i>	A	A	حدث	<i>Hadasa</i>
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I	I	وقف	<i>Wuqifa</i>
◌ُ	<i>Dammah</i>	U	U	روي	<i>Ruwiya</i>

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa yang lambangnya berupa gabungan antara hakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama	Misal	Ditulis
يَ	<i>Fatah dan ya</i>	Ai	Adani	عليه	<i>Alayh</i>
يَ	<i>Kasrah dan waw</i>	AW	A dan W	موقوف	<i>Mawquf</i>

c. Vokal Panjang (Maddah)

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama	Misal
اَ	<i>Fatah dan Alif atau ya</i>	Ā	A dengan garis di atas	قال
يِ	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	I dengan garis di atas	قال
وُ	<i>Dammah dan Waw</i>	ū	u dengan garis di atas	يقول

d. Tamar Buah(s)

Tdmarḅuah hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dhammah, transliterasinya adalah (t), misalnya (زكاة المال) ditulis zakat *al-mal*. Sementara *Tdmarḅuah* mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h), misalnya (احكام الاسرة) ditulis *sahkam al-usrah*.

e. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau Tasydid yang dalam tulisan arab dilambangkan dengan lambang (w), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan huruf, yakni yang sama dengan huruf yang mendapat syaddah, misalnya: (حنفية) Ditulis *hanafiyyah, mu'abbad*.

f. Kata sandang

Kata sandang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf ال transliterasinya adalah al, misalnya (القولنين) ditulis *al-qawanin, al-wagf*.

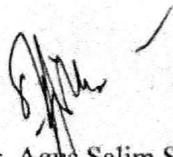
g. *Hamzah (ء)*.

Untuk hamzah yang terletak ditengah dan di akhir kata ditransliterasikan dengan (^), misalnya: (تأقيت) ditulista'qlt. Adapun hamzah yang terletak di bawahkata, tidak dilambangkan karena dalam bahasa arabia menjadi alif, misalnya: (نتفاع) ditulis *intifa'*.

PERSETUJUAN

Tesis dengan Judul “**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN MADRASAH BERBASIS DIGITAL (STUDI KASUS PADA MAN LHOKSEUMAWE)**” yang ditulis oleh **IRA GUSRIANI** dengan **NIM 2021530081** Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam** telah memenuhi syarat untuk diujikan dalam *Sidang Tesis* pada Program Pascasarjana IAIN Lhokseumawe.

Pembimbing I



Dr. Agus Salim Salabi, M.A
NIP. 19750823201531001

Pembimbing II

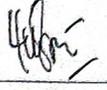
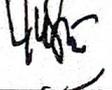
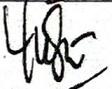


Dr. Yuliza, S.Ag., M. Si
NIP.197707122005012004

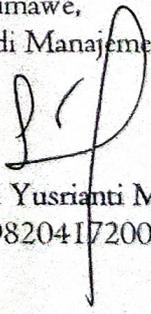
LEMBAR KONSULTASI TESIS

Nama : Ira Gusriani
 NIM : 2021530081
 Judul : Manajemen Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Era Digital di MAN
 Lhokseumawe

Pembimbing II : Dr. Yuliza, S.Ag, M.Si

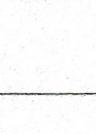
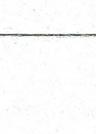
No	Tanggal/Hari	Uraian	Paraf Pembimbing
1	19 Januari 2023	Labar & lapangan dipertegas	
2	15 februari 2023	pedoman wawancara, metode penelitian	
3	1 Maret 2023	KCC penelitian	
4	22 Mei 2023	Bimbingan hari penyusunan	
5	6 Mei 2024	Ace Seminar hari	

Lhokseumawe,
 Ka. Prodi Manajemen Pendidikan Islam

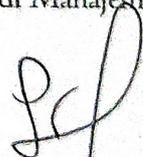

 Dr. Susi Yusrianti M.Pd
 NIP. 198204172009012010

LEMBAR KONSULTASI TESIS

Nama : Ira Gusriani, S.Pd
 NIM : 2021530081
 Judul : Manajemen Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Era Digital di MAN Lhokseumawe
 Pembimbing I : Dr. Agus Salim Salabi, MA.

No	Tanggal/Hari	Uraian	Paraf Pembimbing
1	20/1/2023	Pertanyaan latar belakang tambahkan aspek fondasi dan teori	
2	17/2/2023	Buat Fisi pd teknik pengumpulan data	
3	17/2/2023	lengkapi instrumen penelitian	
4	27/2/2023	KCC ke tahap penelitian	
5	9/5/2023	Perbaiki bab 1-3. dgn buku MSDM diumpembarosa Madrasah digital	
6	20/5/2023	Membuat konsep wawancara dan penulisan hasil pembahasaan	
7	01/06/2023	Bab. IV dan Pembahasan di Riset & teori dgn teori / penelitian terdahulu	

Lhokseumawe,
 Ka. Prodi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Susi Yusrianti, M.Pd
 NIP. 198204172009012010

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadirat Allah atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini tepat pada waktunya. Penulisan tesis ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Dua (S2) atau magister pada Program Pascasarjana IAIN Lhokseumawe guna memperoleh gelar M.Pd.

Suatu kebanggaan dan kebahagiaan bagi penulis atas terselesainya tugas akhir akademik ini. Namun, berkat bantuan dan motivasi serta doa dari berbagai pihak, Alhamdulillah penulis dapat melalui semua itu. Sesuai dengan SK Nomor 217 Tahun 2022 yang dikeluarkan oleh IAIN Lhokseumawe, Tesis ini pada awalnya berjudul “Manajemen Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Pada Era Digital di MAN Lhokseumawe”. Namun, setelah peneliti menerima masukan dari pembimbing dan berbagai pihak judul tersebut berubah menjadi “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Madrasah berbasis Digital (Studi Kasus MAN Lhokseumawe)”

Atas terlaksananya penelitian dan penulisan Tesis ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Danial, M.Ag. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe sekaligus Penguji III.
2. Syahrizal, M.Ag. Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe.
3. Dr. Susi Yusrianti, M.Pd. selaku ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam.

4. Dr. Agus Salim Salabi, M.A selaku pembimbing I yang senantiasa membimbing serta memotivasi selama proses penyusunan tesis ini.
5. Dr. Yuliza, S.Ag., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan berharga dalam penyusunan tesis ini.
6. Dr. Jumat Barus, SS.,MS Penguji I yang memberikan banyak kritikan dan masukan dalam penulisan tesis ini.
7. Khairiani, M.Sc, Ph.D Penguji II yang memberikan banyak kritikan dan masukan dalam penulisan tesis ini.
8. Bapak dan ibu Dosen beserta karyawan Program Pascasarjana IAIN Lhokseumawe yang telah menyediakan waktu dan fasilitas bagi penulis.
9. Suami tercinta yang senantiasa mendoakan dan penuh kesabaran memberikan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan pascasarjana.
10. Kedua orang tua yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan pascasarjana.
11. Rekan-rekan penulis yang selalu mendukung dan memberikan motivasi bagi penulis.

Kritik dan saran untuk perbaikan tesis ini sangat diharapkan dan diterima dengan kelapangan dada, dan semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan Islam.

Lhokseumawe, 20 Juli 2023
Penulis

IRA GUSRIANI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN ORISINAL TESIS	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
LEMBAR PERSETUJUAN	ix
LEMBAR PENGESAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Definisi Operasional	10
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kajian Terdahulu	18
B. Tinjauan Pustaka	17
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis dan pendekatan penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	46
C. Subjek Penelitian	46
D. Sumber data	47
E. Teknik Pengumpulan data	48
F. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Data	51
B. Hasil Penelitian	59
1. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan MAN Lhokseumawe	59
2. Kendala Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis	96
C. Pembahasan Hasil Penelitian	99

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan MAN Lhokseumawe	99
2. Kendala Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis	108
BAB V PENUTUP	106
A. Kesimpulan	106
B. Rekomendasi	108
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Pedoman Observasi	45
Tabel 3.2 Pedoman Wawancara	46
Tabel 3.3 Pedoman Dokumentasi	48
Tabel 4.1 Identifikasi MAN Lhokseumawe	54
Tabel 4.2 Data Keadaan Guru di Man Lhokseumawe	56
Tabel 4.3 Daftar Nama Tenaga Kependidikan	58

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Konsep Madrasah Digital	31
Gambar 2.2	Siklus PDCA William Edward Deming & Waiter Andrew Shewart	33
Gambar 3.1	Component Of Interactive Model Data Analysis Source	49
Gambar 4.1	Gerbang Depan MAN Kota Lhokseumawe	53
Gambar 4.2	Tampilan Layar Utama Aplikasi JIBAS	66
Gambar 4.3	Tampilan Layar SIMTAKA pada JIBAS	68
Gambar 4.4	Peralatan dan Kelengkapan Penggunaan JIBAS Pustaka	68
Gambar 4.5	Kartu dan Buku yang Memakai <i>Barcode</i>	70
Gambar 4.6	Tampilan Layar AKSIMAPEL	75
Gambar 4.7	Ruang Podcast	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 4. Lembar Konsultasi Tesis

Lampiran 5. Transkrip Wawancara

Lampiran 6. Pedoman Observasi

Lampiran 7. Daftar Hadir rapat

Lampiran 8. Notulensi rapat, undangan dan absensi

Lampiran 9. SK Tim Penilaian Kinerja Guru

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komponen terkait fungsi manajemen ada empat yaitu perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan serta pengendalian. Dalam Islam yang manajemen disebut juga dengan *Al-tadbir* yang artinya pengaturan, dengan kata lain *Dabbara* artinya mengatur.¹

Hal ini terdapat dalam Al-Qur'an, Firman Allah SWT.

يُدِيرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يُعْرِجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (QS. As-Sajadah:5).²

Manajemen yang baik dalam proses pengembangan lembaga pendidikan yang merupakan bagian dari fungsi pengelolaan dunia pendidikan. Standar manajemen yang baik terlihat dari kesiapannya untuk menjalankan suatu rencana dalam menghadapi perubahan zaman, sehingga kemajuan yang dicapai membawa dampak yang baik bagi pendidikan di suatu lembaga pendidikan.

¹ Rataman, "Manajemen Pengembangan Kurikulum Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Suku Alas" Tesis, Pada Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Lhokseumawe, 2018, h.4.

² Litequran. 2022, "Surat As-sajadah ayat 5", <https://litequran.net/as-sajdah>, diakses pada 10 oktober 2022.

Lembaga pendidikan Islam yang merupakan peluang besar yang diberikan oleh pemerintah yang tertuang dalam undang-undang sistem pendidikan nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidikan nasional. Pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi menyelenggarakan pembangunannya dalam membentuk watak dan peradaban bangsa yang bernilai dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dengan tujuan menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia, kharimah, berilmu, kreatif, cakap, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab sehingga, hal ini perlu adanya keinginan suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan pemahamannya dan juga memiliki kesadaran akan hakikat ilmu dalam menggunakan teknologi.

Lembaga pendidikan Islam merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebutuhan hidup manusia yang bertujuan untuk menuntut ilmu sebagai bekal hidup sesuai tuntunan Agama. Ditilik dari UU Sisdiknas Tahun 2003 tentang pendidikan nasional, orang tua berkewajiban memberikan pendidikan dasar pada anaknya. Terkait jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal.³

Jenjang pendidikan formal dengan level pendidikan menengah yaitu Madrasah Aliyah (MA). Pada dasarnya setiap madrasah memberikan proses pembentukan karakter peserta didik menjadi bagian yang esensial dari sebuah

³Undang-undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB IV pasal 7 dan BAB VI pasal 13.

lembaga pendidikan. Orang tua maupun masyarakat besar pengharapannya terhadap madrasah agar dapat menjalankan roda pendidikan kepada generasi muda atau anak-anak untuk terciptanya kepribadian dan kemampuan iman dan takwa serta berkomitmen pada agamanya. Madrasah merupakan lembaga yang memiliki prospek yang tinggi, sehingga, madrasah dapat merupakan bagian dari fondasi yang kuat dalam dunia keilmuan Islam.

Pendidikan madrasah merupakan salah satu unsur pendidikan nasional yang memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan nasional dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam proses mencerdaskan masyarakat, terutama posisinya dalam pemerataan pendidikan. Lahirnya pendidikan Institusi Islam di tengah-tengah masyarakat memberikan eksistensi terhadap pendidikan Islam, keberhasilan ini merupakan hasil dari manajemen institusi atau lembaga pendidikan disebut pimpinan atau kepala madrasah. Kepala madrasah yang diberi kebebasan untuk mengatur dan melaksanakan berbagai macam kebijakan secara luas harus memiliki upaya yang kuat agar dalam pengembangan madrasah.

Lembaga pendidikan Islam harus mampu menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga pendidikan dapat beradaptasi dengan tuntutan perkembangan teknologi. Kehadiran teknologi membawa dampak dan perubahan dalam aspek pendidikan perlunya strategi dan inovasi dalam proses pembelajaran, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik *softskill*, maupun *hardskill*, dan bukan gap teknologi (GAPTEK) melawan insan cerdas (IC) di

abad 21.⁴ Abad 21 ini yang sekarang penamaannya dengan *society* 5.0 masyarakat yang berbasis pada penggunaan teknologi yang berfokus pada kehidupan manusia. *Society* ini berdampak pada semua aspek termasuk pendidikan.

Prof. Dr. Moh Ishom, M.Ag pada KOMPAS Mei 2022 Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenagri) menggaungkan transformasi digital yang merupakan ikhtiar dalam membangun madrasah sebagai wajah peradaban bangsa Indonesia sehingga, madrasah memiliki kesempatan yang besar menjadi destinasi pendidikan dunia dengan instrument digital mengikuti perkembangan zaman.⁵

Terkait transformasi digital tersebut maka sudah sepantasnya bagi para pimpinan madrasah untuk terus memikirkan penerapan strategi dan inovasi dalam mengembangkan sumber daya manusia segenap eksponen madrasah. Adanya upaya atau usaha untuk menanggapi masalah tersebut dengan tindakan yang sistematis sehingga dapat meminimalisir situasi dan kondisi zaman sehingga lulusan di lembaga pendidikan dapat berkompetensi

Stakeholder pendidikan untuk mengikuti perkembangan zaman menjadi keharusan dalam penerapan teknologi informasi komputer (TIK) sehingga dapat meningkatkan akses dan berkontribusi penuh terhadap peningkatan kehidupan abad 21 sebagai masyarakat digital. Maka penerapan delapan komponen Standar

⁴ Verdinandus Lelu Ngongo, Taufiq Hidayat, dan Wiyanto, ‘‘Pendidikan Era Digital’’, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana, Universitas PGRI Palembang, 2019. hal.629.

⁵ <https://kemenag.go.id/read/transformasi-digital-dan-ikhtiar-membangun-madrasah-sebagai-wajah-peradaban-indonesia>.

Nasional Pendidikan (SNP) secara teknis menerapkan perangkat dan aplikasi digital.

Secara garis besar pengelolaan digital pada madrasah meliputi sistem personalia dan peserta didik, sistem informasi akademik, sistem pembelajaran (*e-learning*), sistem informasi perpustakaan (*e-library*). Akses informasi tersebut diperuntukkan oleh peserta didik, guru, tenaga kependidikan, dan komite.

Fenomena yang terlihat sekarang ketidaksiapan sumber daya manusia dalam mengikuti perkembangan zaman sementara sumber daya manusia merupakan salah satu komponen instrumental input yang melakukan proses kegiatan pendidikan dan pembelajaran di madrasah. Mewujudkan target dalam digital perlu memaksimalkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki oleh lembaga salah satunya adalah manusia atau pegawai dengan menempatkan sumber daya yang tepat serta memotivasi pengembangan kompetensi dalam setiap aktivitas di dalam lembaga.⁶ Pengembangan sumber daya manusia akan memperkuat daya saing madrasah sehingga mampu beradaptasi dengan lingkungan yang secara terus menerus bereformasi. Contoh kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara strategis yaitu, adanya audit dengan kata lain mengidentifikasi manusia berdasarkan kemampuan, perencanaan imbalan sebagai apresiasi terhadap karyawan, penyusunan target asesmen terhadap kinerja baik individu maupun tim, Perekrutan

⁶ Rulli Nasrullah. "Manajemen Komunikasi Dital," Penerbit Kencana-Jakarta, Tahun 2021, h 72.

dan retensi menjadi kunci pengembangan strategi, penyiapan pengembangan diri sumber daya manusia dalam bentuk perencanaan pelatihan dan pendidikan.⁷

Perencanaan pelatihan itu menjadi sangat perlu meningkatkan kualitasnya agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pada hal itu yang perlu dilakukan pengembangan pendidikan Islam meliputi bagaimana berpikir strategis dan penerapannya dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam, langkah apa yang harus disusun terintegral pengembangan lembaga pendidikan Islam sehingga keberhasilan pengembangan pendidikan bertolak ukur pada manajemen. Konsep berpikir atau ilmu yang diterapkan seperti apa yang akan dilakukan sehingga relevan digunakan di lapangan mencapai tujuan yang efektif bahkan efisien.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) kota Lhokseumawe ini adalah satu-satunya lembaga pendidikan menengah atas di Lhokseumawe yang berpayung pada Kemenag. MAN Lhokseumawe ditetapkan sebagai madrasah inovasi pada mulanya dan setelah mengikuti perlombaan pada desember 2022 diberi penghargaan sebagai juara 3 pada jenjang madrasah digital tingkat provinsi.⁸

Madrasah ini dengan layanan yang berbasis digital. Penggunaan digital yang dapat diakses secara *online* yaitu *Website* sekolah dan yang secara *offline* atau *Local House* (LAN) dengan aplikasi JIBAS (Jaringan Informasi Bersama Sekolah).

⁷ Rulli Nasrullah. "Manajemen Komunikasi Digital" Penerbit Kencana-Jakarta, Tahun 2021, h. 72-73.

⁸ Website MAN Lhokseumawe'' Sertifikat penghargaan Madrasah Digital " diakses Januari 2023.

serta AKSIMAPEL (aplikasi deskripsi mata pelajaran) yang semua merupakan aplikasi yang bertujuan mendigitalisasi seluruh kegiatan yang ada di madrasah.

Pengelolaan aplikasi JIBAS ini diserahkan kepada kepala tata usaha MAN Lhokseumawe, sementara untuk AKSIMAPEL diserahkan pengelolaanya pada wakil kurikulum, akan tetapi dengan sistem yang dapat dikatakan komplit ini harus dapat dipergunakan oleh sumber daya manusia diantaranya pendidik dan tenaga kependidikan, guru sebagai pengelolaan media pembelajaran, perpustakaan oleh pengurus perpustakaan, aplikasi keuangan oleh bendahara, pendataan siswa oleh bagian kesiswaan, serta kurikulum proses ujian dan lainnya.

Penulis melihat fenomena yang terjadi di MAN Lhokseumawe ini yaitu sumber daya alat seperti aplikasi EMIS, SIMPATIKA, PTK, SIMPEG, serta JIBAS juga AKSIMAPEL akan efektif dan efisien bila penggunaannya didukung oleh sumber daya manusia dengan tuntutan aplikasi ini penulis sangat tertarik untuk mengetahui pemanfaatan keberadaan sistem yang berbasis digital dan kontribusi apa yang telah dilakukan dengan sumber daya manusia, kesiapan dan kemampuan dalam beradaptasi dengan perkembangan zaman di era digital ini.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis ingin mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan madrasah berbasis digital yang tentunya terdapat kendala kendala pada proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi serta tindak lanjut dalam menjalankan digitalisasi di MAN Lhokseumawe ini. Penulis ingin mengkaji upaya apa yang dilakukan manajemen

dalam pengembangan MAN berbasis digital pada sumber daya manusia dan kendala yang dihadapi.

B. Identifikasi Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti perlu membatasi hanya yang berkaitan dengan:

1. Upaya manajemen dalam pengembangan sumber daya manusia yang terampil dalam penggunaan informasi dan teknologi
2. Upaya yang harus dilakukan dalam proses pengembangan sumber daya manusia dalam berinovasi teknologi pada penggunaan digitalisasi di MAN Lhokseumawe
3. Peran kepemimpinan mengevaluasi dan tindak lanjut dalam pengembangan sumber daya manusia di MAN Lhokseumawe berbasis digital.
4. Implementasi teknologi aplikasi unggulan pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis digital

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang paparan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe yang berbasis digital?

2. Apa kendala manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe berbasis digital?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah peneliti dapat mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital pada MAN Lhokseumawe.
2. Untuk menelaah kendala yang dihadapi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital pada MAN Lhokseumawe.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari dua hal yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoretis
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu khazanah tambahan ilmu terkait teori manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis digital.
 - b) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengkajian ilmu manajemen pendidikan khususnya pada lembaga pendidikan Islam.

- c) Diharapkan dapat bermuara pada perencanaan pengembangan lembaga pendidikan Islam serta pelaksanaan pengembangan dan evaluasi.

2. Manfaat praktis

- a) Bahan pertimbangan bagi MAN untuk mengelola pendidikan Islam untuk melaksanakan manajemen strategi pengembangan lembaga pendidikan Islam.
- b) Membuka wawasan tentang manfaat serta ikhtiar yang dijalankan untuk mengembangkan manajemen strategi pada MAN.
- c) Sebagai referensi manajemen strategi pengembangan pendidikan yang diaplikasikan di MAN Lhokseumawe dalam mengelola lembaga pendidikan Islam.
- d) Bagi madrasah/sekolah juga masyarakat dapat dijadikan input sekaligus bahan evaluasi untuk proses kegiatan manajemen pendidikan Islam berjalan dengan tertib.

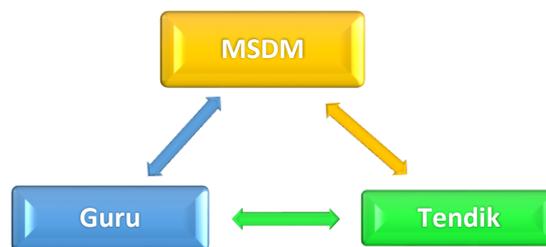
F. Definisi Operasional

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upaya menjalankan dan mengatur pendidik dan tenaga kependidikan di MAN Lhokseumawe dalam rangka mengembangkan madrasah berbasis digital. Upaya

yang dilakukan kepala madrasah meningkatkan kemampuan dan kapasitas para guru dan tenaga kependidikan pada bidang teknologi.

Manajemen sumber daya juga merupakan suatu pendekatan yang strategis dalam pengelolaan aset yang dimiliki oleh MAN, baik berupa aset biotik dan abiotik yang menjadi bagian dari visi madrasah demi tercapainya pendidikan yang bermutu, akan tetapi penelitian menargetkan penelitian pada pendidik (guru mata pelajaran, guru bimbingan konseling) dan tenaga kependidikan (kepala perpustakaan, dan staffnya, kepala tata usaha dan staffnya dan koordinator laboratorium komputer).



Gambar. 1.1 target pengembangan MSDM

2. Pengembangan Madrasah

Pengembangan adalah meningkatkan kualitas secara bertahap dalam mengelola madrasah yang didalamnya terdapat aspek sumber daya manusia dan sumber daya alat yang secara efektif dan efisien dengan berbagai teknik serta situasi yang ada.

Maka peneliti dalam pengembangan madrasah meneliti dengan mempergunakan siklus *plan, do, check, action* untuk mengetahui manajemen dalam mengelola madrasah dan kendala kendala yang dihadapinya.

3. Madrasah Berbasis Digital

Madrasah berbasis digital merupakan segala aktifitas baik operasional dan administrasi pada madrasah ini menggunakan teknologi digital, diantaranya penginputan data pegawai, guru dan siswa, *e-library, e-learning* dan *e-raport* dengan berbagai *platform* mengajar, absensi elektronik.

MAN Lhokseumawe ini juga telah menggunakan aplikasi atau program unggulan yang telah dipergunakan diantaranya, JIBAS untuk operasional di lingkungan madrasah, AKSIMAPEL untuk guru sebagai proses evaluasi dan administrasi, Podcast sebagai program pengembangan diri siswa. MAN Lhokseumawe juga memiliki *website* sebagai sarana publikasi kegiatan yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Terdahulu

Penelitian ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital. Tinjauan pustaka yang ada hubungannya dengan penelitian ini yaitu:

Pertama, kajian ilmiah yang ditulis oleh Nurdyansyah dan Andiek Widodo dalam buku yang berjudul “*Manajemen Sekolah berbasis ICT.*” Buku ini menekankan konsep manajemen berbasis sekolah, fungsi manajemen, sistem pengelolaan sekolah bermutu dan model pembelajaran yang berbasis ICT.⁹

Perbedaan fokus pembahasan pada buku ini secara menyeluruh tentang ICT yang dikenal dengan Teknologi informasi dan komunikasi dari mulai konsep manajemen sekolah sampai pada model pembelajaran yang berbasis TIK objek penelitian pada sekolah terpadu. Persamaan buku ini dengan penulisan penelitian adalah manajemen pengembangan lembaga pendidikan yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sekolah serta penggunaan pembelajaran berbasis digital dengan komponen sistem informasi manajemen. Penilaian berbasis TIK, pemanfaatan elektronik/teknologi (komputer dan jaringan internet), selain itu juga

⁹ Nurdyansyah, Andiek Widodo “*Manajemen Sekolah Berbasis ICT*” penerbit Nizamia Learning Center, Sidoarjo tahun 2018.

mengaitkan pemanfaatan digital yang dijalankan oleh oleh pengajar sebagai SDM dalam peningkatan mutu.

Kedua, Penelitian ini memiliki persamaan dengan yang diteliti oleh siti rahmah Program Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul “*Manajemen Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Sampang di Era Milenial*”. Tahun 2018. Penelitian ini untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pengembangan lembaga pondok pesantren NATA Perajan Sampang dengan rancangan multikasus.¹⁰

Adapun persamaannya dari sudut metode penelitian yang juga kualitatif dengan studi kasus di lembaga pendidikan Islam dan unsur kebijakan yang terdapat didalam penelitian tersebut dan permasalahan yang diambil sama berkisar pada tiga aspek yaitu perencanaan (*plan*), pengerjaan atau pengorganisasian (*do*) dan pemeriksaan (*Check*) serta manajemen mutu pada lembaga pendidikan. Perbedaan dalam penelitian ini pada objek penelitian yang difokuskan pada akhlatul karimah pada zaman milenial, serta lokasi penelitian dengan lembaga Islam formal yang berbeda.

¹⁰ Siti Rohmah, ‘Manajemen Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Sampang di Era Milenial’, Tesis Program Pascasarjana (UIN) Maulana Malik Ibrahim-Malang tahun 2018.

Ketiga, Ezra Tari dan Rinto Hutapea yang ditulis pada jurnal Kharisma: Jurnal Ilmiah Teologi Tahun 2020 yang berjudul “*Peran Guru dalam Pengembangan Peserta Didik di Era Digital*”. Peran guru dalam pengembangan peserta didik di era digital dengan metode kualitatif, paparan tentang kemampuan pengelolaan peserta didik, guru bertanggung jawab terhadap peserta didik dalam perancangan dan pelaksanaan hasil belajar. Pengembangan peserta didik dengan sejumlah peran dan tanggung jawab yang dilakukan guru. Jadi guru wajib mahir, pandai, cermat, dan cerdas dalam menjalankan pekerjaan sebagai guru. Guru dituntut mampu mengaktualisasikan kompetensi pedagogik, serta mampu mengimplementasikan pendidikan yang holistik.¹¹

Persamaan pada metode penelitian dan pengembangan pada kegiatan yang berbasis digital, efektifitas guru dan siswa dalam penggunaan digitalisasi. Perbedaan pada penelitian ini yaitu objek penelitian hanya sebatas guru dan murid, tidak pada level manajemen tenaga kependidikan serta digital yang diteliti sebatas *platform* mengajar.

Kempat, Andi Mardiana Paduppai dalam tesisnya yang berjudul “*Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Layanan Pendidikan dan Android di Era Revolusi Digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0)*.” Latar belakang masalah pada tesis ini di era revolusi digital (*Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0*) memiliki fungsi meningkatkan layanan pendidikan di

¹¹ Ezra Tari, Rinto Hutapea *Peran Guru dalam Pengembangan Peserta Didik di Era Digital*, KHARISMA: Jurnal Teologi Tahun 2020, ISSN: 2722-6441 hal 251.

sekolah, rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini adalah berupa informasi dalam pendidikan memanfaatkan sistem informasi manajemen sebagai penunjang layanan. Secara sederhana SIM merupakan sarana yang tepat yang dapat mengantarkan organisasi informasi mengkoordinasikan segenap aspek kebutuhan dalam peningkatan mutu pendidikan.

Pendekatan penelitian menggunakan metode *Research and Development* (R&D) dengan model pengembangan Borg & Gall dengan langkah-langkah: (1) studi pendahuluan, (2) studi pengembangan, dan (3) tahap validasi model, (4) hasil model final, dan (5) uji coba terbatas. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan sekolah yang menggunakan SIM di sekolah SMA Makassar. Hasil pengembangan model dalam penelitian ini adalah model layanan SIM berbasis Android untuk meningkatkan pelayanan mutu SMA Makassar.¹²

Adapun perbedaan yang terdapat dari penelitian ini adalah subjek penelitian dan juga lokasi penelitian, langkah atau model penelitian berbeda. Persamaan penelitian yaitu pada manajemen pengembangannya yang diangkat mengenai digitalisasi pada lembaga pendidikan.

Kelima, Abu Hasan Agus RM dan Siti Zakiatul Amalia dalam jurnalnya yang berjudul "*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital studi kasus di MTS Nurul Jadid.*" Pada penelitian ini peneliti memaparkan

¹². Andi Mardiana Paduppai, "Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Layanan Pendidikan dan Android di Era Revolusi Digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0)" Pascasarjana Universitas Negeri Semarang (UNNES). Tahun 2019. ISSN 2686-6404.

perubahan kehidupan manusia pada era digital terutama pada pendidikan dengan merancang aplikasi yang dapat memudahkan masyarakat mendapat informasi seperti penggunaan *Virtual Account* (VA) pembayaran, EMIS, PINTAR, SIBOS, SIMPATIKA. Sehingga hal ini memberikan kemudahan bagi para guru dan wali murid untuk menyampaikan perkembangan peserta didik, administrasi keuangan, absensi kehadiran peserta didik dan sebagainya.¹³

Persamaan pada penelitian ini proses sumber daya manusia dalam mengikuti transformasi digital, dengan aplikasi yang telah disediakan pemerintah untuk membantu memudahkan mendapatkan informasi. Sementara perbedaannya adalah studi kasus pada tempat penelitian dan sumber daya manusia yang diteliti tidak hanya pada guru, juga strategi manajemen dalam pengembangan SDM.

B. Tinjauan Pustaka

1. Konsep Manajemen

Dalam suatu organisasi atau lembaga manajemen memiliki peranan yang sangat *urgensi* dikarenakan manajemen adalah *center* dalam suatu proses kegiatan. Penentu keberhasilan segala aktifitas dan kesuksesan suatu tujuan dalam lembaga atau organisasi tersebut. Manajemen asal kata dari *to manage* yang artinya mengelola, tata kelola melalui proses dengan fungsi-fungsi secara berurutan dari manajemen tersebut.

¹³ Abu Hasan Agus RM, Siti Zakiatul Amalia, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di MTS Nurul Jadid” Al Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol 9 No. 1 tahun 2019.

Manajemen menurut Terry adalah aktivitas dari pola kerja yang diarahkan atau dibimbing oleh orang-orang yang memiliki tujuan dari suatu organisasi.¹⁴ Hal yang sama juga diungkapkan oleh James A.F Stoner dalam buku Sri Larasati proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan yang mempepergunakan sumber daya dan usaha organisasi untuk mencapai tujuan.¹⁵

Bila menurut Mulyani A. Nurhadi manajemen merupakan rangkaian aktivitas yang berupa proses pengelolaan bersama yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam organisasi pendidikan demi mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.¹⁶ Pemikiran para ahli dapat diambil kesimpulan manajemen merupakan kelompok orang yang saling berkolaborasi menjalankan proses dalam menentukan eksistensi dan keunggulan dalam sebuah organisasi atau lembaga, adapun lembaga yang penulis maksud disini adalah lembaga pendidikan Islam pada khususnya adalah madrasah yang ditetapkan pemerintah lembaga formal menengah.

Terkait pemikiran yang telah dipapar oleh para ahli ada beberapa fungsi yang dimiliki oleh manajemen dalam menjalankan proses kegiatannya dalam suatu lembaga, fungsi ini merupakan bagian hal yang krusial untuk dijalankan. Adapun fungsi-fungsinya yang sering digunakan oleh suatu lembaga atau instansi ada

¹⁴ Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah*, Cetakan 1, Penerbit CV. Nata Karya-Ponorogo tahun 2018, h.3.

¹⁵ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1, Deepublish Publisher-yogyakarta, 25 Juni 2018, h.3.

¹⁶ Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah*, Cetakan 1, Penerbit CV. Nata Karya-Ponorogo tahun 2018, h.3.

umumnya menggunakan teori dari G. Terry dalam buku Mufizar yaitu yang disingkat dengan POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*).¹⁷

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fondasi dari suatu kegiatan. Menurut Roger A. Kauffman, perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin.¹⁸ Kedudukan perencanaan ini sangat penting karena sebagai pedoman dalam menentukan arah dan tujuan lembaga atau instansi.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Menurut Engkoswara *organizing* merupakan keseluruhan segala kegiatan manajemen dengan mengklasifikasikan manusia pada tugas dan fungsinya masing masing dengan tujuan terciptanya kegiatan yang efektif dan meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.¹⁹ Maka *organizing* menjadi kegiatan mengatur sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan yang sudah ditetapkan dan adanya struktur organisasi lembaga.

¹⁷ Mufizar dkk., Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep), CV. Media Sains Indonesia, Kota Bandung-Jawa Barat, Juli 2021, h.5.

¹⁸ Umar Sidiq, Manajemen Madrasah, CV. Nata Karya, Ponorogo, tahun 2018, h.4-5.

¹⁹ Umar Sidiq, Manajemen Madrasah, CV. Nata Karya, Ponorogo, tahun 2018, h.6.

c) Pengarahan (*actuating*).

Pengarahan merupakan tindakan dalam mengeksekusi fungsi organisasi terkait yang dijalankan oleh sumber daya manusia yang sesuai perannya. Bimbingan dalam proses menjalankan kegiatan ini merupakan bagian dari keharusan.

d) Pengawasan (*Controlling*).

Bagian akhir dari fungsi manajemen adalah pengawasan. Pengawasan memiliki fungsi dalam melakukan revisi bila terjadinya kekeliruan atau mengembalikan arah tujuan tetap berada di posisinya masing-masing, disamping itu pengawasan juga melakukan evaluasi terhadap rencana yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui hambatan yang terjadi dalam menjalankan perencanaan untuk mencapai tujuan.

Selain dari pada fungsi manajemen juga terdapat unsur atau komponen yang mendukung keutuhan manajemen. Harrington Emerson dalam buku Mufizar menyatakan ada lima unsur yang disingkat dengan 5M yaitu *man, money, materials, machines dan methods*. akan tetapi, Terry memiliki konsep pemikiran menambahkan satu unsur lagi yaitu *market*.²⁰

a) Manusia (*Man*) unsur manusia dalam manajemen merupakan sumber daya yang harus dimiliki organisasi.

²⁰ Mufizar dkk., "Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)", CV. Media Sains Indonesia, Kota Bandung-Jawa Barat, Juli 2002, h.9.

- b) Uang (*Money*) unsur uang merupakan sebagai alat atau modal dalam organisasi.
- c) Material (*materials*) termasuk kedalam bahan mentah atau bahan setengah jadi yang diperuntukkan untuk proses produksi.
- d) Mesin (*Machine*) merupakan peralatan produksi dan metode merupakan cara untuk melakukan proses kegiatan yang berkualitas efektif dan efisien.
- e) Pasar (*market*) yang merupakan tempat untuk memasarkan produk atau jasa.

Konsep George R. Terry sudah ada pada tahun 1977 ini merupakan konsep tradisional yang pelaksanaan manajemen dilakukan secara bertahap dan berurut.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kekuatan terbesar dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam adalah manajemen sumber daya manusia dan Allah menciptakan manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini untuk mengelola sumber daya yang ada di alam semesta ini. Sebagaimana firman Allah SWT.

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang

demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir (QS. Al-Jasiyah 13).²¹

Ayat ini menjelaskan tentang manusia agar mau memperhatikan alam semesta dan mengelola hubungan kesatuan satu jenis makhluk dengan makhluk yang lain manusia yang saling berkaitan tidak dapat berdiri sendiri, serta memberdayakan dengan baik dan benar karena merupakan amanah yang dan dimintai pertanggung jawabannya kelak diakhirat oleh karenanya terkait dengan lembaga pendidikan perspektif Islam terlihat jelas bahwa pentingnya mengelola dan mengembangkan lembaga dalam rangka melahirkan sumber daya manusia yang mampu bertanggung jawab dan siap menghadapi tantangan zaman yang semakin ketat.

Manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo merupakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan serta pengendalian dari kompensasi, pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, pelestarian, dan pemberhentian karyawan, dengan terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.²² Sementara menurut Gauzali manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang harus dilakukan oleh organisasi, sehingga

²¹ <https://tafsirweb.com/9505-surat-al-jatsiyah-ayat-13.html>, diakses 11 maret 2023.

²² Eri Susan, ADAARA; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, volume 9 Volume. 9, No. 2 Agustus 2019, P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538, h.956.

pengetahuan, kemampuan serta keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.²³

Berdasarkan pemikiran dari para ahli maka manajemen sumber daya manusia adalah hal yang terkait pemberdayaan manusia dalam melakukan aktivitas pekerjaan pada taraf tertinggi dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien yang akan dicapai lembaga. Manajemen sumber daya manusia ini perwujudan seni dan keilmuan dalam mengelola manusia seutuhnya dengan segala kompetensi yang dimilikinya sesuai pada tempat atau pekerjaannya.

b. Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa tiga hal yang menjadi bahasan pada peran manajemen sumber daya manusia:²⁴

1) Peran administrasi manajemen sumber daya manusia.

Peran ini berkaitan dengan penyimpanan arsip pegawai atau *database* yang aktivitas ini dilakukan tepat waktu seperti: pembayaran uang sekolah, pengumpulan dan penyerahan dokumen.

2) Peran operasional manajemen sumber daya manusia.

Peran ini bersifat taktis yang harus berkoordinasi langsung dengan manajer dan supervisor pada bagian di lembaga. Peran ini mengharuskan SDM mengidentifikasi dan mengimplementasikan kebijakan SDM.

²³ Eri Susan, ADAARA; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, volume 9 Volume. 9, No. 2 Agustus 2019, P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538, h.957.

²⁴ Donni Juni Priansa, "Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya manusia" Penerbit Alfabeta Bandung, Cetakan Ke-4, Juli 2021, h.25-27.

3) Peran strategis manajemen sumber daya manusia.

Peran organisasi atau lembaga tumbuh dengan strategis dengan berbagai cara digunakan untuk mempengaruhi lembaga dan menyiasati kekurangan, maka peran strategis ini memiliki kontribusi besar dalam kelembagaan.

Terkait peranan SDM maka terdapat pula fungsi yang menjadi kegiatan utama yang dilakukan lembaga yang setiap pegawai pada dasarnya harus melakukan kedua fungsi ini. Fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi yaitu, fungsi manajerial dan fungsi operasional.²⁵

1. Fungsi Manajerial.

Fungsi manajerial terkait dengan:²⁶

- a) Perencanaan.
- b) Pengorganisasian.
- c) Pengarahan.
- d) Pengendalian.

2. Fungsi operasional.

Operasional sebagaimana yang diungkapkan oleh Flippo dalam buku Hamdan Firmansyah yaitu fungsi operatif manajemen meliputi pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi, integrasi (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), pemutusan hubungan kerja (*separation*).²⁷

²⁵ Donni Juni Priansa, "Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya manusia" Penerbit Alfabeta Bandung, Cetakan Ke-4, Juli 2021, h.29-30.

²⁶ Donni Juni Priansa, "Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya manusia" Penerbit Alfabeta Bandung, Cetakan Ke-4, Juli 2021, h.27-28.

²⁷ Hamdan Firmansyah dkk., Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Insania- Cirebon, cetakan ke-1, 30 des 2021, h.20.

a) Pengadaan tenaga kerja.

Pada fungsi ini kegiatan didalamnya meliputi perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, penarikan pegawai, penempatan kerja, orientasi kerja.

b) Pengembangan tenaga kerja.

Pada fungsi ini kegiatan meliputi pendidikan dan pelatihan, pengembangan, penilaian prestasi kerja.

c) Pemberian balas jasa.

Pada fungsi ini kegiatan meliputi balas jasa langsung berupa gaji/upah dan insentif. Balas jasa tidak langsung berupa keuntungan dan pelayanan.

d) Integrasi.

Pada fungsi ini kegiatan meliputi kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan partisipasi kerja.

e) Pemeliharaan tenaga kerja.

Pada fungsi ini kegiatan meliputi komunikasi kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik, konseling kerja.

f) Pemisahan tenaga kerja

Pada fungsi ini kegiatan yang dilakukan adalah pemberhentian tenaga kerja atau karyawan.

3. Pengembangan Madrasah Berbasis Digital

a. Aspek Aspek Pengembangan Madrasah Berbasis Digital

Istilah sekolah dalam bahasa Arab adalah madrasah yang berarti tempat duduk untuk belajar, sehingga istilah madrasah sekarang ini telah menyatu dengan istilah sekolah yang kegiatannya belajar-mengajar terpadu dan sistematis.²⁸ Berdasarkan amanat UUD 1945 (pasal 31) setiap rakyat Indonesia berhak mendapat pendidikan, maka model madrasah menjadikan lembaga pendidikan Islam di Indonesia.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam diakui oleh pemerintah dengan Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional. Pada pasal 18 ayat 3 berbunyi:

Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

Dita Handayani, pengelolaan sistem informasi yang tepat merupakan bagian terpenting dalam mempertahankan atau bahkan mengembangkan sebuah lembaga pendidikan.²⁹ Pengembangan madrasah berbasis digital adalah menyelenggarakan madrasah dengan pengelolaan dengan mengoptimalkan penggunaan aplikasi digital dalam setiap pengelolaan kegiatan yang terdapat di dalam madrasah.

Teknologi digital merupakan sebuah teknologi informasi yang mengutamakan proses aktifitas yang dilakukan secara komputer/digital dibandingkan menggunakan tenaga manusia. Tahun 2000 adalah puncak kemajuan

²⁸ Umar Sidiq, "Manajemen Madrasah" penerbit: CV. Nata Karya, Ponorogo tahun 2018. h. 11.

²⁹ Dita Handayani dkk., "Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Berbasis ICT di Madrasah Aliyah Babussalam Kota Bandung", JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, p-ISSN: 2721-2491 e-ISSN: 2721-2246 Vol. 2, No. 6, Januari 2022, h.632.

teknologi yang sangat pesat, terkait perkembangan teknologi eropa mencanangkan industry 4.0 model aktifitas dan transaksi, sampai pada saat ini jepang mencanangkan *society* 5.0 konsep aktifitas tranformasi digital.³⁰

Membahas pengembangan tidak luput dari strategi pengembangan madrasah karena strategi merupakan bagian yang memunculkan aspek, terkait ini pengembangan madrasah berbasis digital adalah suatu upaya perencanaan dan pengelolaan madrasah yang berfungsi untuk menunjukkan arah tujuan pendidikan.

Adapun aspek yang saling berkaitan yang dapat dinilai sebagai penggerak pendidikan yaitu sumber daya manusia dan sistem informasi yang menjadi penentu kinerja pendidikan ini yang dikemukakan oleh Rochaety et al., 2006.³¹ Adanya aspek sarana komputer maka dilakukan penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidik (SIMDIK) yang merupakan penerapan dari Sistem Informasi Manajemen (SIM). Djahir dan Pratia menyatakan penggunaan teknologi informasi melalui sistem informasi dapat meningkatkan kualitas juga kecepatan untuk manajemen, akan tetapi dengan teknologi informasi yang sesuai akan dapat menciptakan suatu sistem informasi manajemen yang mampu meningkatkan integrasi di bidang informasi dan operasi.

Adapun beberapa sistem informasi yang telah ditetapkan pemerintah untuk dapat dijalankan di madrasah diantaranya adalah berikut ini:

1. DAPODIK (Data Pokok Pendidik)

³⁰ Muhammad Danuri, "Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital" INFOKAM Nomor II Th.XV, September 2019, h.118.

³¹ Dita Handayani dkk., "Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Berbasis ICT di Madrasah Aliyah Babussalam Kota Bandung", JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, p-ISSN: 2721-2491 e-ISSN: 2721-2246 Vol. 2, No. 6, Januari 2022, h.632.

Dapodik merupakan sistem pemusatan pengumpulan data berskala nasional secara online yang diciptakan sejak tahun 2012 oleh Kementerian Pendidikan Republik Indonesia.³² Sampai saat ini dapodik terus melakukan update data dengan mensinkronisasi seluruh kegiatan pendidikan. Setiap sekolah memiliki operator untuk mempermudah pengaplikasian dan pengontrolan dapodik ini.

2. EMIS

EMIS (*Education Management Information System*) merupakan sistem pendataan madrasah yang berada di bawah kementerian agama.³³ Sistem dengan aplikasi ini lebih efektif melaporkan perkembangan sekolahnya dan efisien untuk mengetahui perkembangan terbaru madrasah di Indonesia khususnya pendataan peserta didik di madrasah.

3. SIMPATIKA

SIMPATIKA merupakan layanan PTK yang dibuat oleh Kemenag sejak tahun 2013 dan dikembangkan pada tahun 2015 yang berkejasama oleh PT. Telkom Indonesia.³⁴ Melalui layanan SIM PTK online ini meliputi digitalisasi *portofolio*, beasiswa, tunjangan, diklat, sertifikasi, pemetaan mutu dan lainnya.

4. WEBSITE

Website dibuat oleh tim Berners-Lee pada 1080 pada project *World Wide Web* (W3) resmi diluncur online 1991 dengan URL.³⁵ Merupakan informasi data berupa

³² Sistem informasi dapodik, <https://dapo.kemdikbud.go.id> diakses 24 januari 2023.

³³ Sistem informasi emis, <https://EMIS.4.0.kemenag.go.id> diakses 24 januari 2023.

³⁴ Layanana SIMPATIKA, <https://simpatika.kemenag.go.id/madrasah> diakses 24 januari 2023.

³⁵ Informasi website, <https://www.niagahoster.co.id/blog/pengertian-website> diakses 25 Januari 2023.

halaman halaman yang dapat diakses oleh siapapun, dimanaapun, dan kapanpun melalui pondasi internet.

Sistem informasi dan aplikasi pendataan terkait bersumber dari pemerintah baik dari Kemendikbud maupun Kemenag yang menjadi keharusan bagi seluruh madrasah untuk dapat mengakses dan menggunakannya melalui operator madrasah maupun sampai pada individu setiap warga madrasah seperti kepala sekolah, guru dan tendik juga siswa.

b. Unsur unsur Pendukung Madrasah Berbasis Digital

Kriteria madrasah yang dapat menjadi *role model* adalah yang memiliki manajemen yang baik, lengkapnya fasilitas sarana dan prasarana, sumber daya yang berkualitas, cukupnya bantuan pendidikan, dan yang terakhir adalah keunggulan kualitas lulusan dari madrasah.³⁶

Terkait pendapat itu merupakan unsur unsur yang yang berhubungan satu dengan yang lainnya yang saling berkesinambungan dalam proses tumbuh kembangnya madrasah yang telah merancang dan menetapkan visi dan misinya.

Digital dalam madrasah merupakan sebuah penanganan dengan teknologi sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien yang semuanya haruslah didukung oleh jaringan/ internet berupa *wifi*, komputer, peralatan pendukung lainnya

³⁶ Agustini, Erni, "Merancang Pengembangan Madrasah Unggulan", *Journal Of Islamic Education Policy* 2016, h.101.

sesuai dengan jenis pelayanan madrasah seperti *e-library*, *e-learning*, *e-raport* penerimaan mahasiswa baru dan pelayanan lainnya.

c. Konsep Madrasah Berbasis Digital

Perubahan aktivitas individu menggantikan sistem tradisional yang perkembangan sangat cepat khususnya pada madrasah yang dengan keberadaan teknologi ini lebih efektif dan efisien apabila tersedianya fasilitas sumber daya alat dan sumber daya manusia.

Keutamaan sumber daya manusia menjadi supermasi sebagai *brain source*, penentu kebijakan, sebagai operator digital, maka konsep tersebut dapat digambarkan dalam skema ini.³⁷



Gambar 2.1. Konsep Madrasah Digital³⁸

³⁷ Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta "Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital," Kementerian Agama Republik Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta Tahun 2019, h.12.

³⁸ Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta "Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital," Kementerian Agama Republik Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta Tahun 2019, h.12.

Skema itu menggambarkan penyelenggaraan sistem pendidikan dalam pembelajaran dengan proses pembelajaran memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi. Pada setiap kegiatan kegiatan baik itu kegiatan operasional maupun kegiatan manajerial

Madrasah ini sesuai dengan Standart Nasional Pendidikan yang terdiri dari 8 komponen yaitu: kompetensi lulusan, isi, proses, pengelolaan, sarana dan prasarana, pendidikan dan tenaga kependidikan, pembiayaan dan penilaian, komponen itu terintegrasi menjadi sistem pendidikan.³⁹

Pada penelitian ini memfokuskan pada komponen pengelolaan terkait penggunaan sistem manajemen dan informasi yang merupakan perpaduan dari sumber daya manusia, *hardware*, *software*, jaringan komunikasi dan sumber data dengan mengaitkan pada sistem pembelajaran, perpustakaan serta sistem informasi akademik.

d. Manajemen Mutu dalam Pengembangan Madrasah Berbasis Digital

Pengembangan madrasah memperhatikan pada tingkat kualitas atau mutu untuk meningkatkan mutu suatu lembaga dengan pengelolaan dan kolaborasi yang baik. Sehingga manajemen yang baik adalah manajemen yang dapat meningkatkan instansi atau lembaga. Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang pengelolaanya otonomi diatur oleh kepala madrasah sesuai dengan standar

³⁹ Kemdikbud. Standar Isi. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 37 Tahun 2018 Tentang Kompetensi Inti dan Kompetensi dasar Pelajaran Pada Kurikulum 2013 Pada Pendidikan Dasar dan Menengah. Kemdikbud 2018.

pelayanan mutu yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, provinsi maupun kabupaten/kotamadya.

Menurut Deming pada manajemen yang menjadi acuan dalam kegiatan penjaminan mutu dengan siklus *plan, do, check, action* (PDCA). Tahapan ini diawali dengan *plan* dengan membuat perencanaan, *do* proses kegiatan melaksanakan yang telah direncanakan, *check* merupakan kegiatan evaluasi semua aktivitas yang dilaksanakan serta *action* atau tindak lanjut.⁴⁰

Siklus ini merupakan siklus yang berkesinambungan yang dapat digunakan secara efektif dan efisien penggunaan untuk pengembangan mutu madrasah terutama pada pendidikan menengah Madrasah Aliyah yang tingkat kemampuan muridnya yang sedang meningkatnya kemampuan teknologi dengan *smartphone* yang selalu didalam genggamannya.

Konsep PDCA diperkenalkan oleh DR.William Edward pada tahun 1986 yang merupakan hasil modifikasi yang merujuk pada metode Walter A Shewart yang dijuluki sebagai bapak penengendali kualitas statis. Berikut ini gambar siklus PDCA.⁴¹

⁴⁰ Mardan, Feiby Ismail, Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam, Islam Iqra Jurnal pendidikan Vol. 11 No 2 fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan IAIN Manado, tahun 2017, h. 18.

⁴¹ Wilda Susanti dkk, Manajemen Pendidikan dan Tehnologi Pembelajaran, Penerbit CV. Media Sains Indonesia, Mei 2022, h.16.



Gambar 2.2. Siklus PDCA William Edwards Deming & Walter Andrew Shewhart⁴²

1) Perencanaan (*Planning*).

Acuan perencanaan dalam pendidikan Islam telah diatur didalam Alquran pada firman Allah SWT.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلِنَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمْتُمْ لِعَدِطٍ وَأَتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. Al Hasyr:18)⁴³

Dari ayat diatas menjelaskan merenungkan dan melihat kembali apa yang telah di kerjakan agar dapat *prepare* untuk masa depan, perencanaan yang baik menghasilkan manajemen yang baik pula, langkah yang telah ditentukan arahnya dan metode yang tepat dapat meningkat pesat dari sisi kualitas yaitu mutu.

⁴² Wilda Susanti dkk, Manajemen Pendidikan dan Tehnologi Pembelajaran, Penerbit CV. Media Sains Indonesia, Mei 2022, h.16.

⁴³ <https://tafsirweb.com/10816-surat-al-hasyr-ayat-18.html>, diakses 20 maret 2023.

Perencanaan (*planning*) Robert L Mathius dalam buku muhammad priyatno menyatakan ada dua klasifikasi perencanaan pengembangan sumber daya manusia, pertama merupakan hasil dari penilaian kebutuhan ini organisasi dan individual. Selanjutnya keberhasilan proses pengembangan harus dievaluasi dan dilakukan perubahan sesuai kebutuhan.⁴⁴

Terkait pendapat tersebut maka perencanaan sumber daya manusia manajemen dapat merancang dengan jangka panjang dan jangka pendek secara *konfrehensif*, perencanaan itu di antaranya Jangka panjang dengan di atas 5 tahun seperti pensiunan, rentang menengah 3-5 tahun rencana promosi dan demosi serta kegiatan lainnya yang setara. Jangka pendek di bawah 3 tahun seperti seleksi dan lainnya.

Berdasarkan pembahasan itu ada tahapan-tahapan untuk mencapai perencanaan perspektif dari segi waktu tersebut. Menurut Buford dan Bedien dalam Asnik Khuroidah mencetuskan bahwa proses perencanaan ada lima tahapan, yaitu penetapan tujuan, penyusunan premis-premis, pengambilan keputusan, penetapan serangkaian tindakan, evaluasi hasil.⁴⁵

Maka tahapan yang perlu direncanakan manajemen dalam pengembangan madrasah berbasis digital yaitu perumusan visi digital madrasah yaitu dengan

⁴⁴ Muhammad Priyatno ‘‘ manajemen pengembangan sumber daya manusia’’Jurnal Administrasi Pendidikan Volume, 04, Number 02, September 2022 h. 159.

⁴⁵ Asnik Khuroidah1, Binti Maunah ‘‘Manajemen SDM dalam Meningkatkan *Competitive Advanctage* (Keunggulan Bersaing) Pada LPI’’ Jurnal Administrasi Pendidikan Volume, 04, Number 02, September 2022 h.158.

mengidentifikasi tingkatan madrasah *emerging, applying, integrating dan transforming*,⁴⁶

UNESCO menguraikan 4 tahapan pengembangan implementasi teknologi di sekolah maupun madrasah seperti yang telah disebutkan di atas, *Emerging* yaitu madrasah dalam langkah menyediakan peralatan dan beberapa perangkat lunak, dengan memulai pengkajian berbagai kemungkinan dikarenakan madrasah masih memegang sistem *teacher-centered*. *Applying* yaitu aspek pembelajaran yang sudah berkembang dengan tahapan guru telah menggunakan teknologi yaitu menggunakan laboratorium komputer memakai laptop dikelas dengan program presentasi dan *word-process*. *Integrating* pendekatan dengan kelengkapan teknologi yang telah tersedia dan mengembangkan cara baru yang profesional dengan tersedianya internet dengan berbagai sumber belajar yang dapat di akses melalui teknologi. Pendekatan *transforming* yaitu madrasah sudah membebaskan murid mengakses teknologi tidak terbatas akan tetapi dapat bertanggung jawab terhadap penilaian belajarnya sendiri, fokus kurikulum adalah *learnercentred*.⁴⁷

Sumber daya manusia yang sadar dan terampil tingkat pengelolaan dan melaksanakan madrasah, pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, pengadaan peningkatan mutu staf pengajar, pengadaan dan peningkatan mutu staf

⁴⁶ Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta “Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital,” Kementerian Agama Republik Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta Tahun 2019. h.33.

⁴⁷ Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta “Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital,” Kementerian Agama Republik Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta Tahun 201, h.21-23.

dan tata usaha. Dengan memperhatikan tahapan manajemen merupakan usaha yang untuk ketercapaian proses pelaksanaan dalam mengembangkan madrasah.

2). Pelaksanaan (*Do*)

Implementasi setelah melakukan perencanaan adalah menjalankan program tersebut sesuai dengan rencana yang membutuhkan dukungan berbagai pihak dengan melakukan koordinasi. Pelaksanaan yang dilakukan mengarah pada pengembangan madrasah dengan mempersiapkan sumber daya manusia menghadapi tantangan di era digital sesuai dengan posisinya.

Menurut Sagala dan Rivai dalam Pusparani mengungkapkan ada 3 hal yang mendasari manajemen membuat keputusan dalam penempatan sumber daya manusia, yaitu efektifitas, tuntutan hukum, pencegahan separasi (PHK). pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.⁴⁸

Pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia pada madrasah berfokus pada mempertahankan dan meningkatkan eksistensi lembaga sebagai usaha mengantisipasi tuntutan kemajuan zaman.

Menurut Wursanto dalam buku Asnik Khuroidah, sehubungan dengan peningkatan kompetensi pendidik dapat dilakukan melalui berbagai bentuk pelatihan antara lain seperti berikut ini.

1) Pengrekrutan pegawai

⁴⁸ Asnik Khuroidah1, Binti Maunah “Manajemen SDM Dalam Meningkatkan *Competitive Advanctage* (Keunggulan Bersaing) Pada LPI” Jurnal Administrasi Pendidikan Volume, 04, Number 02, September 2022 h.161.

- 2) *In House Training* (IHT).
- 3) Program magang.
- 4) Belajar jarak jauh.
- 5) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus.
- 6) Diklat teknis berbasis kompetensi.
- 7) Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya.
- 8) Pembinaan internal oleh sekolah.⁴⁹

Pelatihan di luar jabatan *off the job training* dilaksanakan secara formal misalnya melalui pendidikan dan pelatihan maupun kursus-kursus dan ada pula model pelatihan berdasarkan pengalaman atau jenis pekerjaan/jabatan yang ditangani dengan tujuan mengembangkan stafnya disebut *in on the job training*.

Mengikuti berbagai macam kegiatan merupakan suatu strategi pelaksanaan dalam pengembangan sumber daya manusia dengan metode meliputi penetapan *trainer*, penentuan metode pelatihan, pelaksanaan program pelatihan, pengevaluasian program pelatihan.⁵⁰ Setiap fase yang di lalui dalam konteks pengembangan madrasah layaknya dengan semangat, wawasan dan kemampuan para warga sekolah menyeluruh harus senantiasa ditingkatkan dan berkontribusi terhadap kesuksesan program pengembangan sekolah.

⁴⁹ Asnik Khuroidah1, Binti Maunah “Manajemen SDM Dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* (Keunggulan Bersaing) Pada LPI” Jurnal Administrasi Pendidikan Volume, 04, Number 02, September 2022 h.162.

⁵⁰ Baiquni Rahmat dan Wuraji, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Sekolah Riset di SMA Negeri 6 Yogyakarta” Tesis, Tahun 2019, h.7.

3). Evaluasi (*Check*)

Evaluasi adalah kegiatan/tindakan yang sistematis dalam upaya memfilter informasi yang relevan dengan metode tertentu untuk membuat keputusan dengan menggunakan seperangkat alat pengukuran sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai yang bertujuan dilaksanakan penilaian secara universal bagi madrasah untuk *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja dan upaya meningkatkan kinerja produktivitas madrasah.

Gibson mengatakan penilaian dedikasi memiliki dua tujuan urgensi yaitu pertimbangan dan pengembangan. Pertimbangan pada umumnya dengan proses menilai, menyimpulkan dan memberikan imbalan sedangkan pengembangan dengan proses menilai, mengumpulkan dan mengantisipasi hambatan yang dihadapi selama bekerja.⁵¹

Madrasah berbasis digital melakukan evaluasi berupa pengawasan disosialisasikan ke seluruh pendidik dan tenaga kependidikan, pemantauan pengelolaan madrasah dilakukan oleh komite atau pihak yang berkepentingan untuk menilai, efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas pengelolaan. Guru melaporkan hasil evaluasi dan penilaian dengan penilaian proses dan hasil belajar secara terintegrasi setiap akhir semester yang ditujukan kepada kepala madrasah dan orang tua/wali murid.⁵²

⁵¹ Shilphy Afiattresna Octavia, Sikap dan Kinerja Guru Profesional, CV Budu Utama Deepublish-Yogyakarta, Agustus 2019, h.43.

⁵² Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta “Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital, “Kementerian Agama Republik Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta Tahun 2019. h.36.

4). Tindak Lanjut (*Action*)

Tindak lanjut merupakan proses yang dilakukan selama tahap pengecekan yang melalui proses lanjutan dari tahap perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi. proses tindak lanjut ini dapat berupa kegiatan pengawasan yang dilakukan melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan. Pengawasan proses pembelajaran dilakukan oleh kepala satuan pendidikan dan pengawas.

Penerapan tindak lanjut yang terdapat pada madrasah digital yaitu dengan menerima laporan hasil pengawasan dan menindak lanjuti laporan hasil pengawasan dengan tujuan meningkatkan mutu madrasah digital dengan tindakan memberikan sanksi atas penyimpangan yang ditemukan.

Kegiatan lainnya mendokumentasikan dan memanfaatkan hasil pemantauan, supervisi, evaluasi, dan pelaporan serta catatan tindak lanjut untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia, dalam pengelolaan pembelajaran dan pengelolaan secara keseluruhan. Konsep W. Edward Deming merupakan konsep terbaru yang membahas tentang mutu, pelaksanaanya dilakakukan secara berkoneksi dan berkelanjutan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian dalam bahasa Inggris adalah *research* artinya riset yang berarti mencari atau meneliti. Menurut David H Penny penelitian merupakan suatu pemikiran sistematis tentang jenis-jenis masalah yang solusinya membutuhkan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta.⁵³

Maka penelitian merupakan suatu aktivitas objektif dalam mengupayakan juga mengembangkan dan menguji pengetahuan berlandaskan pada prinsip, teori yang disusun teratur dengan proses yang intensif.

Pendekatan yang dipakai ada penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif, Denzin Lincoln dalam buku Michfctahul Choiri menyatakan penelitian kualitatif menggunakan latar belakang alamiah dan menafsirkan fenomena yang ada dengan melibatkan berbagai cara.⁵⁴ Adapun cara atau metode yang dimaksud yaitu adanya wawancara, pengamatan dan dokumentasi.

Pendekatan kualitatif ini bersifat deskriptif yaitu terkait pada investigasi menjelaskan permasalahan berupa populasi, situasi fenomena secara akurat tentang sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan digital dan sistematis

⁵³ Umar Sidiq dkk., "Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan", CV. Nata Karya, Cetakan pertama, tahun 2019, h.2.

⁵⁴ Umar Sidiq dkk., "Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan", CV. Nata Karya, Cetakan pertama, tahun 2019. h. 4.

yang bermuara pada studi kasus dengan menggunakan program, kegiatan, peristiwa dalam unit atau lembaga pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lhokseumawe.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) kota Lhokseumawe ini adalah satu satunya yang ada di Lhokseumawe sehingga ditetapkan sebagai MAN Inovasi yang sudah berkontribusi menghasilkan lulusan putra putri yang terbaik. Transformasi digital yang digalakkan Kemendagri kepada seluruh madrasah yang ada di Indonesia, maka penelitian di MAN Lhokseumawe dengan layanan yang sudah berbasis digital di antaranya ada jaringan online *Website* dan *LAN* yaitu aplikasi JIBAS dan aplikasi AKSIMAPEL yang membuat ketertarikan penulis untuk melihat perkembangan secara menyeluruh apakah sudah berjalan sebagaimana mestinya dari segi sumber daya manusia.

Madrasah ini beralamatkan di Kp Jawa Lama, Kecamatan Banda Sakti, Kota Lhokseumawe, Madrasah ini berdekatan dengan sekolah-sekolah Negeri di antaran SMP Negeri 2 Lhokseumawe, SMA Negeri 1 Lhokseumawe dan SMK Negeri 2 Lhokseumawe yang merupakan sekolah sekolah yang banyak diminati.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan orang yang dapat memberikan informasi mengenai data yang diinginkan oleh peneliti. Di antaranya kepala madrasah, 3 tenaga kependidikan, 2 wakamad, dan 2 guru mata pelajaran.

D. Sumber data

Pengumpulan data pada penelitian ini mempergunakan sumber data primer dan skunder.

1. Data Primer

Sumber data primer adalah yang langsung memberikan data pada peneliti.⁵⁵ Data pertama yang diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan dari peneliti melalui wawancara baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Pada penelitian data primer tersebut di peroleh dari hasil wawancara dan observasi Adapun narasumber yaitu pihak MAN Lhokseumawe diantaranya kepala madrasah, tenaga kependidikan (tendik), wakil kepala madrasah (wakamad), guru madrasah.

2. Data Sekunder

Sumber data skunder yaitu data diperoleh secara tidak langsung atau diperoleh dari orang lain.⁵⁶ Data berupa laporan, buku dan media lainnya. Sumber data skunder yang digunakan pada penelitian ini dari *website* MAN Lhokseumawe, artikel atau *website* serta sumber lainnya seperti buku, literatur terkait manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital.

⁵⁵ Hardani dkk., ‘Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif’, CV. Pustaka ilmu group-Yogyakarta, tahun 2020, h.121.

⁵⁶ Hardani dkk., ‘Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif’, CV. Pustaka ilmu group-Yogyakarta, tahun 2020, h.121.

E. Teknik Pengumpulan data

Menurut Catherine Marshall dan buku Hardani, teknik pengumpulan data merupakan metode fundamental yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan informasi pada partisipasi dalam pengaturan, pengamatan langsung, wawancara mendalam, tinjauan dokumen.⁵⁷

1. Observasi

Observasi menurut Usman dan Purnomo (2004) dan buku Hardani merupakan pengamatan melalui pencatatan yang teratur pada gejala-gejala yang diteliti.⁵⁸ Observasi dapat dilakukan dengan dua cara observasi partisipasi dan non partisipasi. Peneliti melakukan observasi nonpartisipasi yaitu mengamati peristiwa yang berlangsung akan tetapi tidak ikut dalam kegiatan.

Tabel 3.1. Pedoman Observasi

No	Nama Pengamatan	Hasil Pengamatan
1	Mengamati Perencanaan manajemen sumbera manusia	Notulen rapat tendik dan pendidik dan undangan rapat.
2	Mengamati pelaksanaan digital yang berlangsung JIBAS di perpustakaan.	<i>e-library</i> berjalan lancar dan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh kepala

⁵⁷ Hardani dkk, "Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif", CV. Pustaka ilmu group-Yogyakarta, tahun 2020 h.122.

⁵⁸ Hardani dkk, "Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif", CV. Pustaka ilmu group-Yogyakarta, tahun 2020 h.123.

		perpustakaan dan dua orang staffnya.
3	Mengamati aplikasi digital AKSIMAPEL yang digunakan.	Setiap guru memiliki akses untuk AKSIMAPEL dan dapat mengolah nilai sikap, pengetahuan, keterampilan pada aplikasi tersebut, yang sedang berjalan pengolahan nilai harian.
4	Mengamati instrumen evaluasi supervisi dan penilaian kinerja Guru karyawan	Mengamati supervisi, PKG dan SKP dan laporan perpustakaan
5	Mengamati lingkungan sekolah/Sapras yang berbasis digital	Tersedianya laboratorium komputer dan ruang podcast serta <i>website</i> yang aktif, <i>scanner</i> , <i>absen fingerprint</i>
6	Mengamati proses penggunaa aplikasi JIBAS diruang tendik (operator dan tata usaha)	Mengamati penggunaan JIBAS pada saat PPDB dan <i>database</i> murid guru dan tendik dan mengamati proses sirkulasi (peminjaman dan pengembalian buku) perpustakaan.

2. Wawancara

Licon dan Guba dalam buku Hardani mengatakan tujuan diadakan wawancara untuk mengkonstruksi orang, peristiwa, aktivitas lembaga, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lainnya.⁵⁹

Selain itu Hardani berpendapat wawancara merupakan proses mendapatkan penjelasan untuk tujuan riset melalui tanya jawab langsung dengan instrument wawancara.⁶⁰

Peneliti melakukan wawancara terstruktur dengan menyiapkan instrument wawancara dengan tujuan untuk mendapatkan data primer yang selanjutnya untuk menguji hasil. Proses ini dilakukan dengan pencatatan dan perekaman.

Tabel 3.2. Pedoman Wawancara

No	Instrumen Pertanyaan	Indikator	Keterangan
1	Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga pendidik	Kepala madrasah berbasis digital	Kepala madrasah, Tendik, Wakil, Guru
2	Apa saja aplikasi yang sudah pernah bapak/ ibu /murid gunakan	Pengetahuan dan kecakapan tehnologi	Kepala madrasah, Tendik, Wakil, Guru, murid

⁵⁹ Hardani dkk., "Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif", CV. Pustaka ilmu group-Yogyakarta, tahun 2020, h.138.

⁶⁰ Hardani dkk., "Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif", CV. Pustaka ilmu group-Yogyakarta, tahun 2020, h.138.

3	Apakah ada dilakukan perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia di MAN Lhokseumawe berbasis digital	MSDM	Kepala madrasah, Tendik, Wakil, Guru, murid
4.	Apakah ada dilakukan pelaksanaan dalam pengembangan sumber daya manusia di MAN Lhokseumawe berbasis digital	MSDM	Kepala madrasah, Tendik, Wakil, Guru, murid
5	Apakah ada dilakukan evaluasi dalam pengembangan sumber daya manusia di MAN Lhokseumawe berbasis digital	MSDM	Kepala madrasah, Tendik, Wakil, Guru
6.	Apakah ada dilakukan tindak lanjut dalam pengembangan sumber daya manusia di MAN Lhokseumawe berbasis digital	Pengetahuan dan kecakapan teknologi	Kepala madrasah, Tendik, Wakil, Guru.
7.	Adakah kendala kendala yang dihadapi dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis digital	MSDM	Kepala madrasah, Tendik, Wakil, Guru.

3. Dokumentasi

Pencatatan kejadian yang berlalu merupakan pengertian dari dokumentasi yang diungkapkan Sugiyono dalam buku Hardani.⁶¹ Dokumentasi ini merupakan pengumpulan data data yang juga menjadi bagian pelengkap observasi dan wawancara.

Dokumen dapat berbentuk tulisan (catatan harian, sejarah, biografi, peraturan, kebijakan), gambar (foto karya karya monumental, sketsa) dan lainnya.

Tabel 3.3. Pedoman Dokumentasi

No	Dokumentasi Penelitian	Hasil Dokumentasi	Keterangan
1	Profil Madrasah.	Foto Bangunan.	
2	VISI Sekolah.	<i>Website</i> dan banner visi dan misi MAN Lhokseumawe.	
3	Data Pendidik.	Di data base operator dan <i>website</i> .	
4	Aplikasi JIBAS dan AKSIMAPEL.	Foto dan print out format penilaian	

⁶¹ Hardani dkk, "Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif", CV. Pustaka ilmu group-Yogyakarta, tahun 2020 h.153.

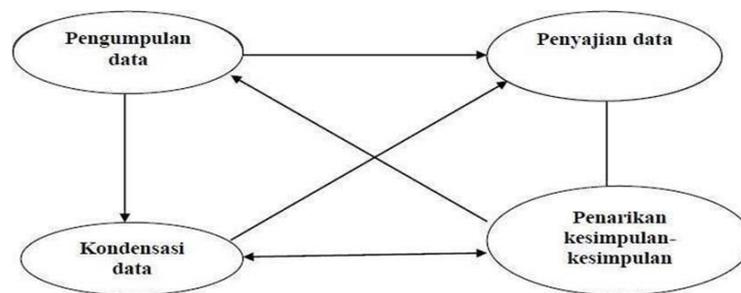
5	Laporan dan penilaian.	Laporan dan supervisi, sertifikat.
6.	Perencanaan MSDM.	Notulen rapat dan daftar hadir
7.	Ruang dan fasilitas mendukung digital	Laboratorium komputer, scanner, barcode Gedung perpustakaan, ruang podcast, dan aplikasi JIBAS

F. Teknik Analisis Data

Pada ulasan analisis data Mathew B. Miles, psikologis perkembangan dan Michael Huberman ahli pendidikan dalam buku *Qualitatif Data Analisis* penelitian berdasarkan hasil data di lapangan apakah satu atau dua situs tergantung kebutuhan peneliti, pada hasilnya peneliti dapat mendeskripsikan atau memetakan dengan menggunakan matriks dan analisis data ini dibuat dalam tiga alur kegiatan yaitu reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.⁶²

Maka analisis data yang muncul bukanlah berupa angka akan tetapi serangkaian kata kata yang dikumpulkan melalui berbagai cara perekaman, pencatatan dan pengetikkan yang kemudian diperluas dengan teks.

⁶² Matthew B. Milles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana, Analisis Data Kualitatif Jakarta: UI Press, 2014, h. 31-33.



Gambar 3.1 Components of Interactive Model Data Analysis Source
Sumber: (Miles, Huberman, & Saldana, 2014)⁶³

Sebagai penjelasan lebih lanjut dalam memahami langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana yang dilihat pada bagan di atas.

1. Kondensasi data (*Data Reduktion*)

Kondensasi data merujuk pada proses pemeliharaan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), peringkasan (*abstracting*), dan tranformasi data (*transforming*). Maka tahap ini berarti merangkum atau pemilihan hal-hal pokok yang diperoleh dari penemuan atau catatan yang di lapangan yang sangat banyak yang melalui wawancara, observasi maupun studi dokumen di MAN Lhokseumawe.

Kondensasi ini adalah kegiatan dilakukan dengan mengumpulkan data dilakukan dengan membuat catatan penting, membuat ringkasan, menelusuri catatan dengan tujuan mengklarifikasi informasi yang diperoleh agar menghasilkan ringkasan data yang representatif untuk menjawab tujuan penelitian.

⁶³ Matthew B. Milles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana, Analisis Data Kualitatif Jakarta: UI Press, 2014, h. 34.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam bentuk naratif, bagan, hubungan, *flowchart* dan sejenisnya. Peneliti harus selalu menguji hasil temuannya di lapangan dan harus didukung dengan data dan hipotesis yang dilakukan terbukti maka akan menjadi teori *grounded* dalam artian teori induktif telah membentuk pola yang baku.⁶⁴

Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan informasi yang kemungkinan adanya tindakan observasi yang dibarengi wawancara, serta studi dokumentasi ketika berada di MAN Lhokseumawe.

3. Penarikan simpulan atau verifikasi data (*Conclusion Drawing/Data Verification*)

Penarikan simpulan merupakan temuan yang baru yang dapat menjawab rumusan masalah yang berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang kemudian dalam pembuat simpulan menarik benang merah apa yang dilakukan (*what*), bagaimana melakukan (*how*), mengapa dilakukan (*why*), dan bagaimana hasilnya (*how is the effect*).

⁶⁴ Umar Sidiq, Moh. Miftachul Choiri, "Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan, " Penerbit : CV Nata Karya, Tahun 2019, h.83.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah dan Profil Daerah penelitian

Madrasah Aliyah Negeri Kota Lhokseumawe adalah leluhur lembaga pendidikan agama pada kota Lhokseumawe yang sebelumnya dinamai Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Lhokseumawe. Berdasarkan SK Menteri Agama RI No.42 Pada tahun 1992 menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lhokseumawe.

Awal mula berdirinya madrasah ini merupakan hasil swadaya masyarakat. Ini dapat dilihat dari adanya gedung yang sebelumnya dibangun. Pada tahun 1995 tanah seluas 10,275 m² kemudian disertifikasi atas nama Departemen Agama Republik Indonesia. Begitu juga dengan bangunanya dibangun dari swadaya masyarakat, termasuk gedung yang diperuntukan untuk kantor dan ruang guru.⁶⁵

Peranan masyarakat atas madrasah ini dari sejak berdiri sampai sekarang sangat besar yang merupakan urgensi dilihat dari modal yang harus di jaga untuk menjadikan madrasah ini lebih besar lagi sehingga mengakses peranan utamanya untuk mendidik generasi bangsa.

⁶⁵ Website resmi MAN Lhokseumawe yang diakses tanggal 20 maret 2023.



Gambar 4.1 Gerbang depan MAN Kota Lhokseumawe

Tabel 4.1
Identitas MAN Lhokseumawe⁶⁶

Identitas Sekolah	
Nama Madrasah	: MAN Kota Lhokseumawe
NSM	: 131111730001
NPSN	: 10113781
Status Madrasah	: Negeri
Status Akreditasi	: A/ no.Ma.013980/Tgl.20 November 2012/Ketua BAN-SM Prov.Aceh Drs.H.M Hasan Usman
Nama Kepala Madrasah	: Abdul Razak, S.Ag
Alamat	: Jalan Pelangi No.8 Kp. Jawa Lama
Kecamatan	: Banda Sakti
Kode Pos	: 24351
Kabupaten/Kota	: Kota Lhokseumawe
Provinsi	: Aceh
Telepon	: (0645) – 43550
Email	: man1lsm@yahoo.co.id
Peringkat Penerimaan	: A (Amat Baik)

Sumber: website resmi MAN Lhokseumawe

MAN kota Lhokseumawe memiliki tujuan dalam peningkat kompetensi dan profesionalisme guru, administrator dan tenaga administrasi dalam mata pelajaran, mengelola data, administrasi dan keuangan dan juga meningkatkan pengetahuan siswa untuk mengembangkan diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tertera dalam visi misi MAN Lhokseumawe.

⁶⁶ Website resmi MAN Lhokseumawe yang diakses tanggal 20 maret 2023.

2. Visi dan Misi MAN Lhokseumawe

Adapun Bunyi dari visi dan misi MAN Lhokseumawe sebagai berikut:

Visi MAN Lhokseumawe. Mewujudkan peserta didik sebagai manusia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, berilmu, bertanggung jawab, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis.

Misi MAN Lhokseumawe

- 1) Mempersiapkan peserta didik yang memiliki kompetensi dalam sikap spiritual, sikap social, ilmu pengetahuan dan keterampilan.
- 2) Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan dan kependidikan.
- 3) Meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana untuk kepentingan manajemen dan proses pembelajaran.
- 4) Meningkatkan kemampuan manajemen madrasah, pengelolaan data, administrasi dan pengelolaan keuangan.
- 5) Meningkatkan penyelenggaraan pendidikan yang bersih, berwibawa dan mandiri
- 6) Memperkokoh kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan.

Berdasarkan pada misi diatas peneliti melakukan observasi perkembangan MAN Lhokseumawe pada digitalisasi dibidang kemajuan tehnologi serta informasi yang digunakan tertera didalam misi yaitu pada poin 2 dan 3 dan 4 menjadikan landasan bagi madrasah untuk melakukan apa yang sudah direncanakan terutama pada sumber daya manusia dan sumber daya alat yang menjadi aset terpenting dalam mengembangkan madrasah berbasis digital.

3. Struktur Organisasi MAN Lhokseumawe

Kepala Madrasah	: Abdul Razak, S.Ag, M.Pd
Kepala Urusan Tata Usaha	: Fauzi, S.Ag
Wakil Kepala Madrasah	
a) Kurikulum dan pengajaran	: Siscori Sriningsih Mulyati, S.T
b) Kesiswaan	: Fadhlullah, S.Pd
c) Bidang sarana dan prasaaran	: Bakat Rahyati, S.Pd
d) Bidang Hubungan Masyarakat	: Yusrina, S.Pd
Bendahara Madrasah	: Nuraidah, S.Ag
Ketua Komite	: Drs. Tgk. H. Hamzah M.Ali
Kepala Lab. Komputer	: Eny Sahara S.Pd., M.Pd
Kepala Perpustakaan	: Fuadi.T, S.Pd.I., M.Pd
Kepala Ruang Tata Busana	: Syamsiah, S.Pd dan Rita Marlin, S.Pd
Pembina Ekstrakurikuler	:
a) Jurnalistik	: Fitria Winanda, S.Pd
b) PMR	: Hermansyah, S.Pd
c) Pramuka	: Muzakir, S.Ag
d) Tahfiz	: Muhammad Yusuf, S.Pd.I., M.Pd
e) Taekwondo	: Subki Akbar, S.Pd
f) Basket	: Agus Salem, S.Pd
g) Paskibra	: Subki Akbar, S.Pd
h) Youth Thinker	: Zia Muntazar S.sos
i) Rohis	: Misbahuddin, S.Ag

j) Badminton : Rahmat Hidayat, S.Pd.

k) Podcast : Eny Sahara S.Pd., M.Pd.I

5. Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan MAN Lhokseumawe

Melalui observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan peneliti di MAN Lhokseumawe sumber daya manusia yang ada terdiri dari 1 kepala madrasah, 4 wakil kepala madrasah (wakamad) yang terdiri dari, wakamad bidang kurikulum dan pengajaran, wakamad bidang kesiswaan, wakamad bidang hubungan masyarakat, wakamad bidang sarana dan prasarana, selain itu juga ada guru dan tenaga kependidikan

Tabel 4.2
Data keadaan Guru di MAN Lhokseumawe⁶⁷

N0	Nama	Jabatan/Golongan	Pendidikan
1	Abdul Razak, S.Ag.,M.Pd	Pembina, IV/a	S1
2	Bakat Rahyatin S.Pd	Pembina, IV/a	S1
3	Wanti Deli, S.Ag	Pembina, IV/a	S1
4	Ahyani S.Sos	Pembina, IV/a	S1
5	Cut Isranur S.Pd	Pembina, IV/a	S1
6	Dewiana S.Pd	Pembina, IV/a	S1
7	Syamsiah, S.Pd	Pembina, IV/a	S1
8	Fadly Rita S.Pd	Pembina, IV/a	S1
9	Yusrina S.Pd	Pembina, IV/a	S1
10	Sumarni, S.Pd.I	Pembina, IV/a	S1
11	Dra.Zuryani	Pembina, IV/a	S1
12	Yuniar S.Pd	Pembina, IV/a	S1
13	Nilawati, S.Pd	Pembina, IV/a	S1

⁶⁷ Database tahun 2023

14	Maizatul Akmal, S.Pd	Pembina, IV/a	S1
15	Fadhli Cut Ahmad, S.Ag	Pembina, IV/a	S1
16	Misbahuddin, S.Ag	Pembina, IV/a	S1
17	Siscori Sriningsih Mulyati, S.T	Pembina, IV/a	S1
18	Marlina, S.Pd.I	Pembina, IV/a	S1
19	Fitriana, S.Ag	Pembina, IV/a	S1
20	Fathimah, S.Pd	Pembina, IV/a	S1
21	Nuraida, S.Ag	Pembina, IV/a	S1
22	Fadhilah, S.Pd	Penata Tk.I. III/d	S1
23	Saudah, S.Pd	Penata Tk I, III/d	S1
24	Muzakir, S.Ag	Penata Tk. I, III/d	S1
25	Fauziah, S.Pd.I	Penata Tk. I, III/d	S1
26	Nurul Fajri, S.Pd	Penata Tk. I III/d	S1
27	Cut Asmizar, S.Pd	Penata Tk. I. III/d	S1
28	Cut Zahara, S.Pd	Penata Tk. I. III/d	S1
29	Husnalita, SE	Penata Tk. I. III/d	S1
30	Rita Marlin Harahap, S.Pd	Penata Tk I, III/d	S2
31	Delfiani, S.Pd	Penata Tk I, III/d	S1
32	Fadlullah, S.Pd	Penata Tk I, III/d	S2
33	Hendri Sukaria Lubis, S.Ag	Penata Tk I, III/d	S1
34	Agus Salem, S.Pd	Penata III/c	S1
35	Idayati, S.Ag	Penata, III/c	S1
36	Fuadi.T, S.Pd.I.,M.Pd	Penata, III/c	S1
37	Cut Sophia Zohra Moely, SH	Penata Muda, III/a	S1
38	Eny Sahara, S.Pd.,M.Pd	Penata Muda, III/a	S2
39	Fitria Winanda, S.Pd	Penata Muda, III/a	S2
40	Hermansyah, S.Pd	Penata Muda, III/a	S1
41	Laela Fitri, S.Pd	Penata Muda, III/a	S2
42	Lia Meutia, S.Pd	Penata Muda, III/a	S1

43	Miranda, S.Sos	Penata Muda, III/a	S1
44	Muhammad Yusuf, S.Pd.I.,M.Pd	Penata Muda, III/a	S1
45	Nanda Masna, S.Pd	Penata Muda, III/a	S1
46	Rahmat Hidayat, S.Pd.I	Penata Muda, III/a	S1
47	Reza Maulana, S.Pd	Penata Muda, III/a	S1
48	Subki Akbar, S.Pd	Penata Muda, III/a	S1
49	Try Dony Pramana Putra, S.Pd	Penata Muda, III/a	S1
50	Yuslia Dewi, S.Pd	Penata Muda, III/a	S1
51	Zia Muntazar, S.Sos	Penata Muda, III/a	S1
52	Ida Nelita, SE		S1
53	Evi Aflida, SE		S1
54	Sri Muliana, S.Pd.I	-	S1
55	Ratna Sari, S.Pd.I		S1
56	Elli Yana, S.Pd	-	S1
57	Marhanum	-	S1
58	Rohaya, S.Pd.I	-	S1
59	Muhammad Fauzan, S.Pd.I	-	S1
60	Indah Pratiwi, S.Pd	-	S1
61	Ulya Rahmi, S.Pd		S1
62	Cut Irda Puspitasari, S.Sos.I		S1
63	Ti Bahagia, S.Pd		S1

Sumber: database tahun ajaran 2022/2023.

Tabel 4.2
Daftar Nama Tenaga Kependidikan⁶⁸

N0	Nama	Jabatan/Golongan	Pendidikan
1	Fauzi, S.Ag	Penata Tk. I, III/d	S1
2	Nur 'Asyiah, S.Ag	Penata Tk. I, III/d	S1
3	Muhammad Jailani, S.Pd	Penata Muda, III/a	MAN Lhokseumawe
4	Nuraida, SM	Penata Muda, III/a	SMUN 4 Lhokseumawe
5	Murliani Misa	Pengatur, II/C	SMA
6	Rusli	Juru Tk.I (I/d)	SMP
7	Rahmatillah, ST	-	S1
8	Jasmadi, S.Sosio	-	SMA
9	Dedi Satria, SST	-	D4
10	Nurmalawati	-	SMA
11	Cut Dinda Sari, SE	-	S1
12	Fitriana Rahimi, S.T	-	S1
13	Fitriani, S. Hum		S1
14	Muhd. Akil Munanzar, S. A. P		S1
15	Dinda Fathira, S.T		S1

Sumber: database tahun ajaran 2022/2023

Hasil dokumentasi yang diperoleh melalui *database* tahun 2023 jumlah keseluruhan tenaga pendidikan ada 78 sumber daya manusia yang ada di MAN Lhokseumawe ini 63 yang terdiri kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru

⁶⁸ Database MAN Lhokseumawe 2023.

bimbingan konseling dan guru mata pelajaran pendidik dan 15 tenaga kependidikan yang terdiri dari kepala tata usaha dan staff, staf perpustakaan, kebersihan dan keaman serta pengurus barang dan operator.

Bila dilihat dari pendidikan tahun 2022 dan 2023 sudah mengalami peningkatan pada pengembangan sumber daya pendidik yaitu peningkatan dari jenjang S1 menjadi S2, hal ini menunjukkan pengembangan diri dalam melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

B. Hasil Penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan MAN

Lhokseumawe

a. Perencanaan (*Planning*)

Madrasah harus senantiasa mengikuti perkembangan zaman, seperti sekarang ini sudah pada posisi era digital dengan berbagai aplikasi yang sudah bermunculan dengan menjanjikan efektivitas dan efisiensi lembaga dalam mengembangkan madrasah nya. MAN Lhokseumawe yang merupakan MAN transformasi terus melakukan berbagai inovasi dalam pengembangan madrasah terutama pada sumber daya manusia yang ada di dalam MAN Lhokseumawe.

Perencanaan merupakan kegiatan awal sebagai pertimbangan perubahan kinerja dan produktivitas kerja terkait pengembangan madrasah digital juga pertimbangan perubahan teknologi yang berdampak pada madrasah. Terkait perencanaan dalam pengembangan MSDM ini kepala madrasah menyampaikan:

“perencanaan dengan membuat rapat, Ketika membahas tentang teknologi dan program sekolah yang berbasis digital juga melibatkan beberapa guru TIK, KTU dan Operator. Maka setelah awal tahun ajaran kami membuat rapat besar dengan memaparkan program yang telah direncanakan diantaranya penetapan tujuan yang terdapat dalam visi dan misi sekolah, membuat program program unggulan seperti AKSIMAPEL yang sampai saat ini kami pakai yang beberapa kali terus terjadi pembaharuan aplikasi dan untuk guru. JIBAS dimanfaatkan untuk tendik. Perencanaan membuat ruang podcast dan beberapa dilibatkan dalam pelatihan untuk aplikasi yang dipakai, JIBAS dua orang tendik diikutkan dalam pelatihan sehingga dapat menguasai aplikasi dan mengimbaskan untuk perkembangan madrasah. Tidak hanya itu saja kami juga memprogramkan hari rabu untuk MGMP yang sudah berjalan selama saya menjadi kepala sekolah.”⁶⁹

Hal senada juga disampaikan oleh wakil kepala madrasah bidang kesiswaan:

“Kepala madrasah bermufakat dalam merencanakan program program pengembangan guru dengan mengadakan rapat yang melibatkan wakil kurikulum, bendahara dan saya serta kepala tata usaha dan terkadang memanggil beberapa guru yang berkompeten di bidang yang akan dirancang seperti program AKSIMAPEL maupun JIBAS yang ada di MAN Lhokseumawe. Perencanaan dilakukan diakhir tahun untuk kedepannya dan terus mengadakan perbaikan apabila diperlukan.”⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan diatas teridentifikasi bahwa dalam meningkatkan kapasitas guru dengan musyawarah kemudian mengadakan rapat yang membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dengan perkembangan teknologi baik dalam penggunaan aplikasi dengan program unggulan. untuk penggunaan JIBAS ini kepala madrasah juga mengirimkan dua orang tenaga kependidikan yaitu kepala tata usaha dan operator untuk memperdalam ilmu tentang aplikasi JIBAS ini di luar daerah, sehingga setibanya

⁶⁹ Wawancara Kepala Madrasah di ruang kepala madrasah 23 mei 2023.

⁷⁰ Wawancara wakil kepala madrasa kesiswaan, di ruang kepala madrasah 15 maret 2023.

mereka kembali dapat memberikan pengimbasan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di madrasah ini.

Dari wawancara kepala madrasah dan wakamad tersebut, kepala tata usaha juga menyampaikan makna yang sama, beliau juga menyampaikan:

“Perencanaan ini dilakukan kepala madrasah, mengikut sertakan saya, bendahara, operator dan wakamad. Perencanaan yang berbasis digital yaitu merencanakan pemakaian aplikasi JIBAS dan mempelajari program program khusus dari kementerian yang dilakukan operator dan saya, sampai sekarang ada sekitar 20an aplikasi digital yang sudah pernah ada. Kepala madrasah perencanaan khususnya digital sebelum penggunaan atau mengoperasikannya biasanya setahun sebelumnya, seperti aplikasi JIBAS sekitar tahun 2017 sudah saya pelajari, tetapi baru terealisasi pada tahun 2020. *e-library* pada tahun 2022 baru terealisasi, dengan penggunaan aplikasi JIBAS ini.

Hasil observasi dan dokumentasi yang didapat adanya undangan rapat, adanya notulen rapat yang didalamnya terdapat hasil rapt yang diantaranya adanya pembagian tugas pokok dan tugas tambahan serta penentuan jadwal supervisi serta perencanaan supervisi dan penetapan supervisor.

Kepala madrasah juga mengatakan untuk aplikasi JIBAS (jaringan informasi bersama sekolah) dan AKSIMAPEL (aplikasi deskripsi mata pelajaran) yang telah berjalan, adanya pembagian tugas dalam penggunaan aplikasi JIBAS dan AKSIMAPEL untuk sosialisasi dan penggunaan aplikasi ini serta pengembangan penggunaanya kepada seluruh sumber daya manusia di madrasah aplikasi JIBAS diberikan tanggung jawab pengolahan kepada kepala tata usaha, untuk AKSIMAPEL menjadi bagian dari tugas kurikulum karena penggunaan AKSIMAPEL ini memang dikhususkan untuk kegiatan guru dan mengolah administrasi khususnya penilaian.

Perencanaan program ini telah diatur sedemikian rupa oleh kepala tata usaha dan mensosialisasikan beberapa kegiatan yang mungkin dapat dijalankan pada beberapa kegiatan yang harus didukung oleh sarana dan prasarana serta daya dukung warga di MAN Lhokseumawe. Kepala tata usaha juga menyampaikan bahwasan kepala madrasah juga melakukan perencanaan kegiatan untuk kebutuhan setahun sebelum program itu dijalankan untuk mengantisipasi segala kebutuhan terutama pada kesiapan sumber daya manusia maupun sumber daya alat.

Pada tahapan perencanaan JIBAS ini kepala tata usaha melakukan langkah awalnya pada bagian yang sistem pengoperasian akan dijalankan langkah dengan sosialisasi yang dilakukan oleh kepala tata usaha sebagai penanggung jawab yang dibantu dengan operator sekolah memberikan pengarahan pelatihan khusus perindividu sesuai kebutuhan dan tuntutan pekerjaannya.

Hal senada juga disampaikan oleh guru MAN Lhokseumawe ketika peneliti mewawancarai tentang perencanaan pengembangan madrasah berbasis digital.

‘Kepala madrasah merencanakan kegiatan yang biasanya bila berhubungan dengan digital merencanakan kegiatan itu setahun sebelumnya, agar dapat mengidentifikasi kebutuhan terutama pada keuangan dan sarana dan prasarana seperti podcast yang saya kelola perencanaanya sudah pada tahun 2021 kemudian baru dapat terealisasi pada 27 september 2022 dan ada lagi perencanaan kelas digital, tapi hal ini masih dalam pertimbangan karena masih menganalisa kekurangan dan kelebihan dari perencanaan ini.’⁷¹

Hasil dokumentasi menunjukkan kepala madrasah melakukan perencanaan dalam setiap kegiatan dan programnya dengan mengidentifikasi kebutuhan (anggaran dan sumber daya alat), juga dalam rapat tersebut kelebihan dan

⁷¹ Wawancara dengan guru pada tanggal 23 mei 2023 di laboratorium komputer.

kekurangan sumber daya yang ada, baik itu perencanaan secara menyeluruh maupun perencanaan jangka panjang terutama pada perubahan teknologi perlu diperhitungkan perencanaan khususnya SDM dan pengadaan sumber daya alat, untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah.

Hasil observasi sudah tersedianya ruang PODCAST dengan berbagai perlatannya yang dikoordinir oleh guru TIK dan dijalankan fasilitas dan penggunaannya oleh siswa untuk mengembangkan bakat dan kemampuan dalam penggunaan teknologi yang *trend* sekarang ini.

Wakamad kesiswaan juga mengatakan pada MAN Lhokseumawe banyak pelatihan yang langsung ditunjuk langsung dari Kementerian Agama, dan beberapa program program yang sudah ada dari kementerian sehingga pelatihan dan workshop di MAN Lhokseumawe berjalan bersifat kondisional mengikuti peraturan dan kebijakan dari pusat yang sudah ditetapkan, menghadiri rapat diputuskan oleh kepala madrasah dan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan guru dan sasaran dari pelatihan tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, studi dokumentasi dan observasi maka peneliti menyimpulkan bahwasannya perencanaan manajemen dalam pengembangan MAN Lhokseumawe ini yang dilakukan kepala madrasah dengan menetapkan tujuan yang tertera dalam misi dan visi madrasah dengan merancang program program unggulan.

AKSIMAPEL dan JIBAS merupakan bagian dari menetapkan keputusan untuk AKSIMAPEL yang diperuntukkan pada guru mata pelajaran sebagai

administrasi guru dan menganalisis penilaian yang kemudian dapat diinput dengan efektif pada RDM (raport digital madrasah). JIBAS (jaringan internet berbasis sekolah) yang diutamakan untuk tenaga pendidikan diantara penggunaan sebagai penyimpanan *database* dan perpustakaan digital serta test penerimaan siswa baru dengan CBT (*computer based test*).

Selain itu kepala madrasah juga mengidentifikasi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan sesuai teknologi serta penyediaan anggaran maupun sarana dan prasarana, serta adanya perencanaan pelatihan untuk mengimbangi kebutuhan teknologi digital yang bersifat segera dan bersifat jangka panjang.

Kepala madrasah juga merencanakan manajemen kinerja dengan meninjau aktifitas kerja, hubungan kerja, tanggung jawab serta kualitas ketercapaian target dengan memberikan SK tugas pokok dan tugas tambahan lainnya untuk penunjang pengembangan madrasah.

b. Pelaksanaan (*Doing*)

Perencanaan yang ditetapkan dilanjutkan pada tahap pelaksanaan dalam pengembangan SDM agar dapat mengusai program aplikasi direncanakan diantaranya ada aplikasi AKSIMAPEL yang dikhususkan kepada tenaga pendidik atau guru dari proses administrasi sampai pada analisis penilaian hasil belajar.

Program lainnya dalam pelaksanaan di MAN Lhokseumawe yang sudah berjalan yaitu penggunaan aplikasi JIBAS yang terdapat fitur untuk mempermudah kerja dan pencarian informasi dalam aktivitas madrasah ini.

Penerapan digitalisasi membutuhkan kemampuan sumber daya manusia untuk menjalankannya. Kepala madrasah dalam melakukan pengembangan berbasis digital terutama JIBAS telah mengirim dua orang tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan di luar daerah.

Terkait ini kepala tata usaha juga mengatakan;

“Saya pernah mendaftarkan diri untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan mengajukan kepada bapak kepala madrasah sekitar tahun 2020 sebelum covid, dan sangat disetujui dan juga memberikan kesempatan pak dedi satria juga untuk mengikuti pelatihan ke bogor bersama saya maka kembalinya kami dari pelatihan kami mulai melakukan sosialisasi dan membuat pelatihan serta mulai mengaktifkan beberapa fitur yang ada di JIBAS seperti fitur, karena kebutuhan aktifitas dijalankan warga MAN Lhokseumawe tidak lepas dari penggunaan digital terbukti dengan berbagai aplikasi, dengan adanya JIBAS ini saya rasa sangat membantu menyatukan beberapa aplikasi kedalam satu aplikasi ini.”⁷²

Hal senada tentang penggunaan JIBAS ini juga disampaikan oleh operator

“Seperti sekarang ini raport sudah digital, absen juga digital, perpustakaan digital dan tes penerimaan siswa baru juga secara online, oleh karenanya kami mencoba menerapkan JIBAS ini ke beberapa bagian, seperti perpustakaan sekarang sudah menjalankan perpustakaan digital melalui aplikasi JIBAS, saya dan pak mengikuti training JIBAS di bogor untuk mempertajam pemahaman saya mengenai JIBAS karena selama ini sebelum pelatihan saya dan pak Fauzi sudah memakai JIBAS terdahulu, dan sudah mempelajarinya semampu kami dengan diberi izin mengikuti pelatihan tersebut oleh kepala madrasah kami semakin yakin dan akan terus mengembangkan penggunaan JIBAS ke seluruh bagian dan akan mengajarkan team team tertentu untuk mempermudah kegiatan mereka pada bidangnya.”⁷³

Peneliti juga melakukan observasi dengan mengamati staff tata usaha yang pada saat itu sedang melakukan pekerjaannya mengambil data murid yang akan mutasi, dalam penggunaan aplikasi peneliti melihat beberapa fitur yang ada di

⁷² Wawancara Fauzi, S.Ag, di ruang tata usaha, 14 maret 2023.

⁷³ Wawancara Dedi Satria, S.ST, di selasar MAN Lhokseumawe, 10 April 2023.

dalamnya, aplikasi ini juga telah terinstal di perangkat komputer kepala tata usaha dan operator serta staff tata usaha bagian pendataan.⁷⁴



Gambar 4.2 Tampilan Layar Utama Aplikasi JIBAS

Hasil dokumentasi diperoleh peneliti pada setiap fitur-fitur yang telah ditunjukkan penggunaannya pada madrasah diantaranya pengelolaan kepegawaian, keuangan, akademik, pelaporan, perpustakaan, CBT (*Computer Based Test*), info guru, *school tube*, info siswa *school pay*, *SMS Gateway*, anjungan, *auto response*, *photo take*, *card maker*, *letter store*, *SPT fingerprint*, *email gateway*, *telegram gateway*, forum diskusi, jendela sekolah, *backup store*, *support center*, dan *sinkronisasi data*.⁷⁵

Terkait itu pemanfaatan JIBAS yang dapat terintegrasi ke seluruh kegiatan yang ada didalam madrasah operator tata usaha mengatakan:

“Selama saya bekerja disekolah MAN Lhokseumawe menurut saya JIBAS sangat bermanfaat terutama pada data guru dan murid dapat disinkronkan ke bagian aplikasi lainnya yang ada di madrasah ini setelah saya melakukan penginputan di JIBAS menurut saya JIBAS ini dapat dikategori fungsinya sebagai buku induk madrasah kapan saja dan apa saja data yang dibutuhkan

⁷⁴ Observasi, tanggal 11 maret 2023 jam 11.00 wib di ruang tata usaha.

⁷⁵ Dokumentasi fitur aplikasi JIBAS pada PC di ruang Operator, 16 maret 2023.

terutama data murid, guru dan tendik dapat langsung saya akses ke bagian yang membutuhkan seperti kurikulum maupun kesiswaaan tinggal saya membagikan *link* atau memang *IP* nya saja. Lebih cepat dan mudah dan untuk penerimaan murid baru tahun ini kami menggunakan CBT⁷⁶

Hasil observasi penelitian lakukan dalam hal ini pada pemanfaatan JIBAS di ruang lingkup internal sangat membantu tugas tata usaha karena layanan JIBAS ini juga digunakan untuk menghubungkan data madrasah ke layanan kementerian pusat seperti layanan SIMPEG (sistem informasi kepegawaian), SAKTI (sistem aplikasi keuangan tingkat instansi), SIMPATIKA (sistem informasi manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan kementerian agama) dan EMIS (*Education management information sistem*).⁷⁷

Peneliti juga melakukan observasi ke perpustakaan MAN Lhokseumawe yang juga memanfaatkan aplikasi JIBAS dalam penerapannya dan sudah berjalan dari tahun 2022 berdasarkan pemaparan dari kepala perpustakaan.

“JIBAS telah digunakan secara aktif dari tahun 2022 dalam sistem sirkulasi dan sistem tehnis, siswa menggunakan kartu siswa dengan menggunakan barcode juga seluruh buku juga sudah tertera *bar code* yang bisa langsung dapat di *scanner*, dan JIBAS ini sangat simpel digunakan oleh saya dan dua orang staff saya, kami dapat dengan mudah mempelajarinya dan menerapkan langsung pada aktifitas perpustakaan. Sebelumnya telah dilatih oleh pak Fauzi dan pak Dedi yang sudah pernah mengikuti pelatihan JIBAS dalam penggunaanya juga kami dapat membagikan beberapa *link e-book* sebagai informasi kepada seluruh guru yang ada di MAN Lhokseumawe.”⁷⁸

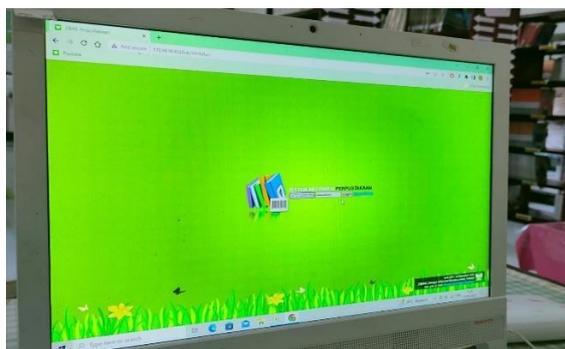
Fitur yang ada JIBAS pada perpuskakaan disebut dengan SIMPTAKA yang diakses oleh kedua staff perpustakaan pada MAN Lhokseumawe selama ini.

Observasi dan wawancara itu juga dilengkapi dengan dokumentasi berikut ini:

⁷⁶ Wawancara dengan operator diruang tata usaha pada 16 maret 2023.

⁷⁷ Observasi di ruang Perpustakaan MAN Lhokseumawe, 10 April 2023 pukul 10.00 wib.

⁷⁸ Wawancara dengan Fuadi, M.Pd.I diruang kepala perpustakaan 10 april 2023, pukul 10.00 wib.



Gambar 4.3 Tampilan layar SIMPTAKA pada JIBAS

Dokumentasi yang diperoleh peneliti didalam aplikasi ini terdapat menu referensi, peminjaman, pengembalian sangat mudah digunakan namun memiliki kelemahan tidak dapat diinput secara otomatis dari *excell* tidak adanya menu ekspor pada pengaturan JIBAS ini

Peneliti melakukan observasi dan menemukan peralatan pada pustaka digital di MAN Lhokseumawe peralatan sudah tersedianya didalam perpustakaan ini terdapat peralatan digital berupa *printer*, Alat *scanner* serta komputer yang sudah terinstalasi dengan JIBAS juga adanya jaringan internet, buku dan kartu yang sudah memiliki *barcode*⁷⁹



Gambar. 4.4. peralatan dan kelengkapan penggunaan JIBAS Pustaka

⁷⁹ Observasi, 14 maret 2023 pukul 12.00 di perpustakaan MAN Lhokseumawe.

Selain itu hasil observasi lainnya terkait ini peneliti juga mengamati akses teknis sirkulasi yaitu proses pengembalian dan peminjaman buku berjalan lancar dengan penggunaan alat *scanner* yang langsung terinput di komputer sehingga pendataan buku berjalan otomatis dengan menggunakan jaringan internet, pada wawancara memang beberapa. Peneliti juga melihat kemampuan staf dalam mempergunakan peratan dan kegiatan tersebut berjalan lancar dan sangat terampil dalam menjalankan pekerjaan.⁸⁰

Adapun wawancara yang dilakukan peneliti tentang pemanfaatan JIBAS pada staff perpustakaan.

“Setiap siswa memegang kartu yang sudah memiliki *barcode* dan kami juga telah menyiapkan buku yang memiliki *barcode*, setiap buku tersebut telah kami input pada komputer sehingga proses *scan barcode* sinkron dan mempercepat kerja kami sebagai petugas perpustakaan, JIBAS ini sangat mudah digunakan setiap menu tersaji, sehingga tidak bingung untuk melakukan teknis dan sirkulasi pada kegiatan di perpustakaan ini, akan tetapi kegiatan ini akan lancar bila tidak ada kendala dari jaringan internet karena semua ini penggunaan bertumpu pada internet, kendala lain JIBAS adalah aplikasi yang terintegrasi apabila terkendala pada admin atau server maka pada kami juga akan bermasalah *error system*.”⁸¹

Dari hasil observasi langsung perpustakaan memang sangat tertata dengan rapi penggunaan dan sistem kerja yang sangat baik, sehingga setiap peminjaman dan pengembalian buku (sirkulasi) dapat berjalan dengan lancar dan terdata dengan apik, suasana perpustakaan juga sangat nyaman dan bersih sehingga murid dapat menggunakannya dengan nyaman.

⁸⁰ Observasi, 14 maret 2023 pukul 12.00 di perpustakaan MAN Lhokseumawe.

⁸¹ Wawancara dengan Staff Perpustakaan MAN Lhokseumawe, pada 10 April 2023.

Peneliti juga melihat dedikasi kinerja pada pihak perpustakaan MAN Lhokseumawe juga melakukan inovasi dengan memberikan pelayanan *e-book* untuk beberapa judul buku sehingga mudah diakses serta dibaca oleh siswa dan guru dan juga tendik.

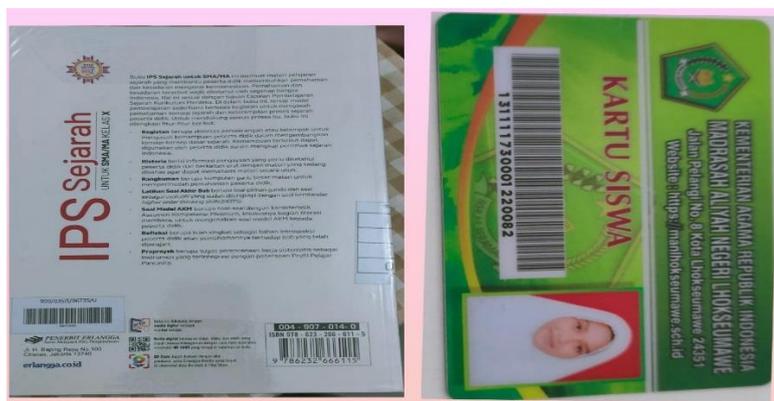
Hasil dokumentasi *e-book* ini dapat diakses lewat gadgetnya dengan penggunaan *Google Sites* sebagai wadahnya dan untuk menggunggah *e-book* petugas perpustakaan mempergunakan *link* didalamnya terdapat *e-book* keagamaan, *e-book* fiksi, *e-book* karya umum.⁸²

Peneliti juga mengamati kegiatan petugas perpustakaan di MAN Kota Lhokseumawe sudah berjalan cukup baik dan kesigapan petugas dalam pelayanan walaupun mereka bukan dari disiplin ilmu pustakawan namun mereka telah dibekali dengan berbagai pelatihan. Terbukti dengan adanya beberapa sertifikat pelatihan pustawan yang terpajang di perpustakaan.⁸³

Hasil dokumentasi didapat bahwasannya penggunaan kartu siswa yang memiliki *barcode* tersebut dapat digunakan untuk transaksi jual beli atau jajan murid ini jadi murid tidak perlu lagi membawa uang untuk membeli disekolah cukup menggunakan kartu tersebut jadi penggunaan kartu ini sebagai ATM milik murid dan petugas kantin atau koperasi dapat menggunakan *smartphone* sebagai *scan barcode* ini terdapat pada layanan JIBAS pada *School Pay*.

⁸² Dokumentasi *e-book* dengan menggunakan gadget.

⁸³ Observasi di ruang Perpustakaan MAN Lhokseumawe, 14 Maret 2023.



Gambar. 4.5 Kartu dan buku yang memakai *barcode*

Kartu tersebut belum dapat dijalankan sebagaimana fungsi dikarenakan belum siapnya dari segi alat dan petugas kantin ini masih dari bagian perencanaan kedepannya, kartu itu hanya di pgunakan untuk peminjaman dan pengembalian buku.

Hasil observasi peneliti mengamati dan bahwasannya pelatihan penerapan JIBAS selain SIMTAKA juga telah dilakukan pelatihan individu pada guru yaitu satu orang guru bimbingan konseling menggunakan JIBAS dengan menerapkan beberapa pencatatan penanganan murid dan bisa diakses langsung walikelas bila membutuhkan informasi, guru bimbingan konseling dapat *share link*.⁸⁴

Peneliti melakukan observasi penggunaanya pada setiap bagian-bagian yaitu bagian tata usaha, operator sekolah, wakil kepala sekolah dan guru, dikarenakan layanan pada JIBAS tersebut sudah terintegrasi pada setiap aktifitas yang dilakukan oleh tata usaha, operator sekolah, wakil kepala sekolah dan guru.

⁸⁴Observasi MAN Lhokseumawe, 15 Maret 2023.

Pada wawancara dengan wakil kesiswaan tentang pemanfaat JIBAS pada menyampaikan:

“Selama ini saya kurang paham pemanfatan JIBAS karena menurut saya kurang optimal kurang optimal untuk dipakai dikarenakan terlalu banyak kendala disekolah ini yang sangat paham sekali pemakaian JIBAS ini adalah K. TU dan operator, penggunaan JIBAS paling yang pernah saya pakai ketika operator menyuruh mengisi link untuk penginputan data informasi guru dan murid dan pemberitahuan link buku-buku terbaru dari perpustakaan itu saja yang saya pakai. Kalau untuk bagian saya, saya lebih suka memakai manual atau dengan aplikasi excel yang pada inti saya lebih nyaman dengan yang lama yang penting tujuan yang saya inginkan tercapai tanpa harus terkendala dengan *error system* data tidak masuk dan lain sebagainya.”⁸⁵

Terkait ini kepala tata usaha mengatakan

“Hal baru terkadang sangat sulit untuk diterima di komunitas sekolah apalagi ini adalah aplikasi yang baru yang belum familiar. Aplikasi ini masih terus dalam pengembangan dari testimoni rekan kerja saya malah sangat terbantu dengan adanya aplikasi ini disaat pengumpulan data mungkin untuk guru belum membutuhkan dan dalam pelaksanaan pengembangannya mengikuti perlombaan madrasah digital dan kami dalam perlombaan madrasah digital yang kanwil kanwil dalam ajang award 2023 mendapat juara 3 madrasah digital se-Aceh dan disini kami mempergunakan aplikasi JIBAS sebagai salah satu aplikasi pendukungnya.”⁸⁶

Kepala madrasah juga mengatakan penggunaan JIBAS yang dirasakan pada proses penyimpanan dan pengolahan data

“Buku besar yang awalnya ditulis secara manual sekarang sudah dilakukan dengan memanfaatkan digital yaitu menggunakan aplikasi JIBAS ini, mengolah dan menyimpan data secara internal, Ketika akan melengkapi data untuk EMIS tinggal mengambil pada aplikasi JIBAS, hal ini sangat mempercepat proses pendataan yang sewaktu waktu diminta kelengkapannya oleh kementerian dengan program EMIS yang sifatnya dinamis berubah-ubah.”⁸⁷

⁸⁵ Wawancara dengan wakil kesiswaan MAN Lhokseumawe, 15 maret 2023.

⁸⁶ Wawancara dengan Kepala tat usaha MAN Lhokseumawe, 14 maret 2023.

⁸⁷ Wawancara dengan Kepala tat usaha MAN Lhokseumawe 14 maret 2023.

Layanan lainnya pada Aplikasi JIBAS ini digunakan oleh operator sekolah berdasarkan hasil observasi adalah *finger print* penggunaan pada absen murid sudah menggunakan *finger print* yang posisi alatnya berada didekat perpustakaan.⁸⁸

Operator sekolah mengatakan ini masih dalam proses uji coba pada pertengahan tahun 2022 karena belum dapat dilakukan dengan maksimal dikarenakan terkendala alat dalam pengoperasian sistem otomatisnya.

Sementara pada AKSIMAPEL merupakan tuntutan dan keharusan yang setiap guru harus dapat berselancar di aplikasi ini dikarenakan didalam AKSIMAPEL ini terdapat format penilaian yang menjadi penyatuan konsep pemahaman saat diadakannya evaluasi dan awal permulaan pengolahan nilai sebelum diinput kedalam RDM yang merupakan aplikasi yang diharuskan pemakaian dari KEMENAG.

Pemakaian aplikasi AKSIMAPEL ini awalnya disosialisasikan pada rapat awal tahun ajaran yang kemudian dilanjutkan dengan pelatihan khusus, hal ini disampaikan oleh wakamad bidang kurikulum dan pengajaran:

“Aplikasi AKSIMAPEL ini memiliki fitur yang dapat membantu guru mapel dalam menyiapkan perangkatnya, jadi fitur-fitur yang ada di aplikasi ini sudah sesuai dengan kebutuhan guru madrasah terutama dalam menyiapkan perangkat pembelajaran yang sesuai dengan apa yang akan dinilai pada saat diminta oleh pengawas. Fitur utama itu ialah fitur .

Administrasi Guru. Itu kalau kita klik, akan muncul beberapa fitur lain, yakni mulai dari Cover Administrasi Guru, Kalender Pendidikan, Analisis Hari Efektif, Program Tahunan, Program Alokasi Waktu, Program Semester, Rubrik KKM, buku kerja guru. Terus ada fitur Administrasi lainnya yang kalau kita klik itu dia memberikan fitur tambahan lain yang juga dibutuhkan oleh guru, yakni biodata guru, remedial dan pengayaan, tugas terstruktur dan tidak terstruktur, Analisis Butir Soal dan Absen siswa. Itu tadi kan untuk administrasi guru ya. Nah di aplikasi ini juga guru mapel bisa sekaligus mengolah nilai siswa Jadi biasanya guru kita menggunakan satu aplikasi ini

⁸⁸ Observasi *finger print* siswa 14 maret 2023.

untuk 1 kelas. Nanti untuk kelas yang lain, filenya akan di *copy* lagi dan di isi absen sesuai nama siswa di kelas tersebut,”⁸⁹

Hal senada juga disampaikan oleh guru mapel (mata pelajaran):

“Awalnya kami mendapatkan pelatihan dan sosialisasi aplikasi yaitu dengan memanggil tutor dari luar untuk memperkenalkan aplikasi AKSI MAPEL dan penggunaan aplikasi ini kegiatan ini dihadiri oleh seluruh tenaga pendidik di MAN Lhokseumawe, dan pelatihannya dilaksanakan pada hari MGMP yaitu pada hari rabu pukul 15.00 wib, setelah murid pulang sekolah, AKSIMAPEL ini menjadi keharusan bagi kami untuk dapat menguasainya karena nilai murid dari AKSIMAPEL setelah itu Didi di RDM, dan RDM itu merupakan raport digital dari pusat”⁹⁰

Hal ini senada dengan seperti yang dikatakan waka kesiswaan yang dulu pada awal aplikasi ini ada menjabat sebagai wakil kurikulum beliau mengatakan.

“Aplikasi ini dibuat oleh Pak Samsul Bahri, S.Pd.I., M.Pd dari MIN 3 Kota Lhokseumawe. Penggunaannya untuk bidang studi menggunakan aplikasi yang namanya AKSIMAPEL (Aplikasi Deskripsi Mata Pelajaran), aplikasi ini telah ada pada tahun kira kira pada tahun 2016, dan pada pengenalan aplikasi ini kami mengadakan pelatihan pada rabu yang merupakan hari MGMP, pada waktu kami mulai diperkenalkan pak Samsul fitur-fitur yang ada di aplikasi ini sudah dibuat sesuai dengan kebutuhan guru terutama dalam menyiapkan perangkat pembelajaran yang sesuai dengan apa yang akan dinilai pada saat diminta oleh pengawas, Fitur yang utama itu adalah fitur Administrasi Guru. Itu kalau kita klik, akan muncul beberapa fitur lain, yakni mulai dari Cover Administrasi Guru, Kalender Pendidikan, Analisis Hari Efektif, Program Tahunan, Program Alokasi Waktu, Program Semester, Rubrik KKM, Buku Kerja Guru. Terus ada fitur Administrasi lainnya yang kalau kita klik itu dia memberikan fitur tambahan lain yang juga dibutuhkan oleh guru, yakni Biodata Guru, Remedial dan Pengayaan, Tugas Terstruktur dan Tidak Terstruktur, Analisis Butir Soal dan Absen Siswa. Itu tadi kan untuk administrasi guru dan aplikasi ini juga guru mapel bisa sekaligus mengolah nilai siswa. Dulu sebelum adanya RDM dari situ kami print Raport murid”⁹¹

⁸⁹ Wawancara wakamad kurikulum, di ruang wakamad MAN Lhokseumawe, 23 mei 2023.

⁹⁰ Wawancara guru, di ruang wakamad MAN Lhokseumawe, 23 mei 2023.

⁹¹ Wawancara wakamad kurikulum, di ruang wakamad, 23 mei 2023.

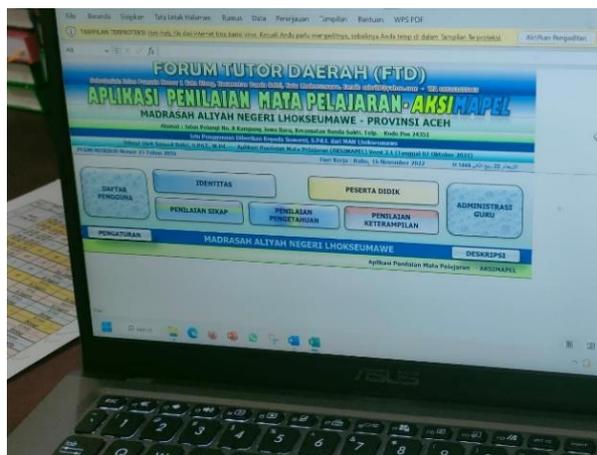
Berdasarkan hasil observasi guru sedang melakukan penginputan nilai harian, adanya administrasi penilaian yang sedang dikerjakan oleh beberapa guru. Penggunaan aplikasi ini sangat bermanfaat dan dapat membantu kegiatan guru mata pelajaran dalam membuat administrasi dan evaluasinya.

Pelatihan untuk AKSIMAPEL ini juga tersedia video tutorial yang dibuat oleh pencipta aplikasi ini yang kemudian oleh wakamad dibagikan di grup *whatsapp* sekolah sehingga aplikasi dapat dengan mudah dipelajari lebih lanjut apabila masih kurang paham akan penggunaan aplikasi AKSIMAPEL ini.

Hasil studi dokumentasi didalam AKSIMAPEL tersebut terdapat format pengolahan nilai yang telah di sesuaikan dengan kebijakkan atau aturan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Agama melakukan penginputan nilai sikap, pengetahuan serta keterampilan. AKSIMAPEL merupakan aplikasi berbasis *microsoft excel Binary Worksheet* eksistensi yang disediakan oleh aplikasi *microsoft excel* yang dapat digunakan untuk menyimpan dokumen *excell* yang berisi ribuan baris dan kolom yang dikodekan dalam bentuk biner sehingga lebih cepat dan ukuran file menjadi lebih kecil, cara mendapatkan AKSIMAPEL ini setiap guru mendapat satu akun dibuat *Id* khusus yang berupa nama dan NIP/NUPTK.⁹²

Adapun bukti atau format AKSIMAPEL yang terlihat dilayar laptop guru MAN Lhokseumawe.

⁹² Dokumentasi AKSIMAPEL di ruang Pengajaran MAN Lhokseumawe.



Gambar. 4.5 Tampilan layar AKSIMAPEL

Dari hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang telah dilakukan pada pelaksanaan MSDM dalam pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis digital. Kepala madrasah telah mengutus karyawannya untuk mengikuti pelatihan terkait aplikasi JIBAS, pelatihan keluar daerah yang sekembalinya mereka dari pelatihan mereka wajib membuat pengimbasan dan menjalankan JIBAS tersebut terutama pada *database*, perpustakaan, test PPDB dengan penggunaan CBT. Kepala madrasah juga telah melakukan IHT dengan program aplikasi JIBAS instrukturinya dari dalam dan AKSIMAPEL instrukturinya diundang dari luar.

Selain dari pada itu kepala madrasah juga merekomendasi dan memberikan kesempatan bagi tenaga pendidikan maupun guru untuk mengikuti pendidikan kejenjang lebih tinggi lagi dan juga mengikuti pelatihan atau sekolah dalam rangka memperdalam pengetahuan dan keterampilannya pada bidang ditugaskan seperti pada bagian perpustakaan dapat dilakukan secara mandiri melalui daring atau luring.

Pelaksanaan lainnya untuk pengembangan yang dilakukan kepala madrasah yaitu dengan mempersiapkan karyawan untuk mengikuti pelatihan maupun kompetensi yang diadakan dinas pendidikan agama maupun Kementerian agama sebagai wujud studi banding dalam mengembangkan SDM di MAN Lhokseumawe.

c. Evaluasi (*Checking*)

Terkait dari pelaksanaan penggunaan JIBAS dan AKSIMAPEL yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di madrasah yang penggunaannya memiliki tujuan untuk pengembangan MAN Lhokseumawe dengan digitalisasi, maka akan dilanjutkan pada tahapan evaluasi.

Pada tahap evaluasi terutama pada sumber daya manusia yang ada di MAN Lhokseumawe dilakukan bisa dengan pimpinan langsung dan dapat pula dilakukan oleh wakamad atau guru-guru yang telah senior yang dinilai memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih baik

Hal ini disampaikan oleh wakamad bagian kesiswaan:

“Untuk penilaian yang dilakukan terhadap guru-guru tertera pada dokumen 4, yang didalam berisi penilaian supervisi baik dikelas maupaun penilaian administrasi yang intrumennya disesuaikan dari Dirjen, yang didalamnya terdapat pencatatan kekurangan yang akan menadi bahan refleksi guru yang dinilai tersebut kedepannya, bila untuk penggunaan AKSIMAPEL atau digital ini tidak ada penilaian khusus karena ini sudah termasuk kedalam penilaian kinerja supervisi, dan untuk pengecekan mampu tidaknya dalam penggunaan AKSIMAPEL ini cukup ditangani oleh wakamad kurikulum atau MGMP saja”⁹³

⁹³ Wawancara dengan fadhlan di lobi madrasah tanggal 26 mei 2023.

Hal ini juga senada dengan yang disampaikan oleh guru mata pelajaran matematika:

‘‘Penilaian ada dilaksanakan oleh kepala madrasah dengan mengumpulkan administrasi rentang nilai, pengumpulan RPP, yang menjadi bahan penilaian pengawasannya nantinya pada dokumen 1, dokumen 2, dokumen 3 dan dokumen 4 yang ada diruang kurikulum. Untuk yang dokumen 4 ini terdapat instrument supervisi yang dilakukan kepala madrasah ataupun yang diwakilkan sebagai supervisor oleh bapak kepala’’⁹⁴

Pernyataan di atas sejalan dengan dokumentasi yang peneliti lakukan terkait penilaian ini adanya format penilaian supervisi kegiatan pembelajaran yang dilakukan di MAN Lhokseumawe, kegiatan yang dilakukan tenaga pendidik yang didalam terdapat sub komponen dan butir komponen dari tatap muka, dilihat dari proses pembelajaran dengan media media digital yang digunakan sebagai penunjang proses belajar menarik yang menjadi strategi dalam pembelajaran yang dilakukan guru didalam kelas, dan tindak lanjut apa yang harus diperbaiki guru kedepannya sebagai refleksi bagi guru yang di supervisi terdapat berita acara yang terdapat waktu penilaian tersebut berlangsung yang tertuang dalam catatan akhir format penilaia supervisi kegiatan pembelajaran.⁹⁵

Berdasarkan observasi kepala madrasah dan para wakil kepala melakukan penilaian secara menyeluruh pada setiap kegiatan yang dilakukan guru dengan melakukan supervisi baik dari perencanaan pembelajaran hingga pada proses penilaian yang didalamnya sudah termasuk penilaian digital, jadi tidak ada

⁹⁴ Wawancara dengan guru, sumarni tanggal 26 mei 2023 di ruang guru.

⁹⁵ Dokumentasi Format Supervisi Pembelajaran.

penilaian khusus pada digital semuanya sudah tertera dalam supervisi. Menggunakan aplikasi *Microsoft office* yaitu *word* dan *excel* yang didalam RPP. Selain itu juga penyajian media ajar digital seperti *quiz*, *google classrrom*, *kahoot*. Maka untuk analisis nilai melakukan dengan AKSIMAPEL yang kemudian diinput hasil analisis penilaian melalui RDM, yang semua kegiatan itu menjadi hasil dan bagian dari instrument evaluasi yang dilakukan kepala madrasah yang dibantu oleh wakil-wakilnya.⁹⁶

Evaluasi penggunaan AKSIMAPEL pada guru terkendala pada guru yang sudah hampir pensiun, hal ini disampaikan oleh wakamad bidang kesiswaan

“Guru yang senior atau yang sudah sepuh yang belum terbiasa dengan penggunaan digital mengalami kesulitan dalam penggunaan aplikasi AKSIMAPEL ini, karena ini adalah kenadla internal. Akan tetapi mereka tetap mengikuti format penilaian dengan cara penggunaan hardcopy mengisi pengolahan nilai secara manual dan menginput ke RDM dengan bantuan guru guru yang lancer dalam penggunaan komputer.”⁹⁷

Terkait hal lainnya wakil kurikulum juga mengatakan:

“Aplikasi ini sudah lama ada dan terus kami pakai karena terus diupdate oleh pak samsul disesuaikan dengan format yang ditetapkan oleh kementerian. Penggunaannya guru-guru tidak mengalami kesulitan akan tetapi mungkin ada berapa guru yang kurang mampu dalam pengoperasiannya dikarenakan faktor usianya dan masa kerja yang sudah mendekati pensiun sekitar 1- 2 tahun lagi dan hal ini dapat kami atasi dengan memberdayakan guru lainnya dan MGMP.”⁹⁸

Dari hasil data wawancara diatas peneliti menganalisis bahwa hal ini merupakan permasalahan umum pada setiap lembaga pendidikan pada madrasah dan ini dapat teratasi dengan adanya kolaborasi yang dilakukan oleh guru yang

⁹⁶ Observasi dari RPP guru dan buku penilaian guru, 26 Mei 2023.

⁹⁷ Wawancara dengan wakamad kesiswaan di lobi MAN Lhokseumawe, 26 Mei 2023.

⁹⁸ Wawancara dengan wakil MAN Lhokseumawe, 15 Maret 2023.

lainnya seperti staff pengajaran, MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) atau guru honor yang dimintai bantuan oleh guru yang sepuh tersebut.

Pada aplikasi JIBAS yang pemanfaatanya dilakukan oleh tenaga kependidikan diantaranya tata usaha dan perpustakaan, kepala madrasah sering melakukan pengecekan sebulan sekali hal ini yang dikatakan oleh staff perpustakaan.

“Bapak kepala setiap sebulan sekali akan menanyakan pengecekan dengan menanyakan adakah kendala dalam penggunaan aplikasi JIBAS, dan menuliskan kendalanya dalam laporan agar dapat dianalisa hambatan terjadi dan dicari jalan keluar, Kepala tata usaha akan membuat laporan yang akan disampaikan kepada bapak kepala madrasah setahun sekali, untuk perpustakaan kami tidak mengalami kesulitan dalam penggunaan aplikasi ini, akan tetapi aplikasi ini belumm menyediakan eksport *excel* dalam penginputan buku kami harus menginput buku secara manual satu persatu sementara ada beberapa buku yang sudah kami data di aplikasi *excel*, kendala lainnya pada jaringan *wifi* yang lambat dan pada saat dibulan januari kami mengalami eror sistem JIBAS sehingga banyak data proses peminjaman yang hilang dan data tersebut belum *backup*, saya tidak tau permasalahan dimana karena dari pihak kami berdua tidak melakukan kesalahan pun dalam pengoperasian JIBAS ini.”⁹⁹

Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh kepala perpustakaan beliau menyampaikan:

“Karena aplikasi ini terintegrasi oleh keseluruhan layanan maka apabila satu layanan saja yang memiliki masalah maka akan berpengaruh pada layanan kami, dan kami telah kehilangan data peminjaman dan pengembalian buku karena ada hal yang eror yang saya tidak tau persis salahnya dimana apakah *human error* atau aplikasi yang *error* yang sedang dalam pengembangan, akan tetapi saya sudah mencoba membuat pengaduan pada pihak JIBAS langsung, untuk sekarang belum ada solusi, dikarenakan kejadian ini saya *pending* penggunaan aplikasi ini untuk perpustakaan di awal february 2023, dan kendala ini sudah sampaikan Ketika kepala madrasah datang

⁹⁹ Wawancara dengan staff perpustakaan, 20 mei 2023.

mengecheck, dan saya berencana untuk mengajukan perpustakaan digital sifatnya *independent* saja”¹⁰⁰

Dari hasil wawancara tersebut manajerial telah melakukan evaluasi dengan meninjau langsung penggunaan aplikasi dari segi kemampuan SDM apakah sudah berjalan dengan maksimal, dan melakukan pengecekan hambatan pada aplikasi dan peralatan yang digunakan, kendala aplikasi JIBAS yang terintegrasi dengan bidang tata usaha seperti penggunaan *database* (pendataan murid, tenaga kependidikan dan guru, di bagian TU) serta absensi *finger print* siswa yang masih dalam uji coba pada saat itu, maka peneliti melihat penggunaan aplikasi JIBAS ini dapat ditinjau ulang.

Selain aplikasi JIBAS ini Adapun evaluasi pengembangan madrasah yang berbasis digital lain yang peneliti temukan pada saat observasi yaitu adanya pengelola PODCAST. Pada kegiatan podcast ini merupakan kegiatan digitalisasi yang dapat diacungkan jempol karena ini mengikuti perkembangan zaman dengan teknologi yang sedang trend saat ini.¹⁰¹

Kegiatan ini juga terus dimonitoring oleh manajerial untuk dapat mengetahui kendala kendala yang dihadapi, podcast ini dibuka pada 27 september 2022 yang dikoordinir oleh guru yang sekaligus laporan podcast ini masuk kedalam pengelolaan laboratorium komputer.¹⁰²

¹⁰⁰ Wawancara kepala perpustakaan, di ruangantor perpustakaan, 20 Mei 2023.

¹⁰¹ Observasi, pada tanggal 20 MEI 2023.

¹⁰² Dokumentasi di ruang PODCAST MAN Lhokseumawe, 25 Mei 2023.

Data ini diperoleh dari hasil wawancara dengan guru yang menyampaikan bahwa:

‘‘Evaluasi yang dilakukan bapak kepala dengan meninjau langsung ke laboratorium dan juga ruang *podcast* dalam sebulan atau dua bulan sekali, mengecek dari segi aplikasi target-target apa yang telah dilakukan dalam kegiatan yang saya Kelola serta kendala apa yang dihadapi, selain itu pada setiap setahun sekali saya membuat laporan penggunaan labkom dan *podcast* dengan format dan indicator yang telah tersedia dan menambahkan catatan penting yang mau saya sampaikan.’’¹⁰³

Observasi yang dilakukan peneliti dengan melihat langsung laboratorium komputer dan ruang *podcast* tersebut yang didalamnya sudah memadai dalam mendukung perkembangan madrasah digital, dan untuk pengelolaan ini peneliti melihat kecakapan pengelola dalam menjalankan *podcast* dan sudah diupload ke youtube..

Hasil dokumentasi peneliti kegiatan PODCAST ini dapat dilihat pada *link* ini <https://www.youtube.com/channel/UCXbjBtBj1UmJcqZmevl4sFg> program konten yang menyajikan kemampuan siswa yang mampu melakukan percakapan dengan mengundang bintang tamu dari berbagai kalangan disesuaikan dengan tema tertentu yang berupa tontonan yang dapat di lihat melalui media sosial di *youtube chanel* yang implementasinya secara fleksibel.¹⁰⁴ Kegiatan ini melatih keterampilan siswa dalam berbicara dan membuka wawasan dari informasi yang diberikan narasumber.

¹⁰³ Wawancara dengan Eni Saharni di ruang aboratorium 24 mei 2023.

¹⁰⁴ Dokumentasi link youtube MAN Lhokseumawe diakses pada 20 Mei 2023.



Gambar 4.6 Ruang podcast

Pada kegiatan PODCAST ini guru ini juga mengatakan kendala yang dirasakan ketika menjalankan tugasnya dalam pengelolaan PODCAST ini pada masalah jaringan internet.

Observasi dilakukan peneliti juga memang kurang keakutanan jaringan internet sehingga menghambat pekerjaan yang justru dengan teknologi yang ada dapat mempermudah pekerjaan,

Pada program penggunaan AKSIMAPEL yang dimanfaatkan oleh guru, peneliti melihat sudah cukup efektif penggunaannya dan untuk aplikasi itu juga tidak sulit dan juga merupakan bagian yang terpenting menjadi kebutuhan guru.

Selain dengan kelengkapan administrasi yang dilakukan pengecekan oleh wakil kepala madrasah bidang kurikulum, juga guru dilakukan kegiatan supervisi yang diadakan satu semester sekali untuk meningkatkan kapasitas pengembangan guru MAN Lhokseumawe, hal ini dari perkataan guru MAN. Beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah dan beberapa wakil serta guru guru yang ditunjuk oleh kepala sekolah melakukan supervisi didalam dan diluar kelas, didalam kelas dengan melihat model dan media pembelajaran yang dipakai guru dalam mengajar, serta disesuaikan dengan RPP yang telah direncanakan pada hari itu dan terdapat penilaian lainnya seperti SKP dan PAK”¹⁰⁵

Hasil studi dokumentasi peneliti terdapat instrument supervisi akademik yang didalam terdapat indikator penilaian kelengkapan administrasi serta perencanaan dan tujuan pembelajaran yang didalamnya juga memuat media yang merupakan sasaran program pengembang digital di MAN Lhokseumawe ini yang secara keseluruhan guru MAN Lhokseumawe menggunakan beberapa aplikasi pendukung pembelajaran seperti *google classroom, quiziz, kahoot* serta penggunaan materi dengan *powerpoint*. Terutama semasa pandemi covid tuntutan guru memakai aplikasi digital menjadi suatu keharusan yang pembelajaran jarak jauh dilakukan dengan sistem daring. Penggunaan *Gmeet, Zoom* sebagai sarana PJJ (pembelajaran jarak jauh) dalam penyampaian presentasi. Pada dokumen PAK terdapat indikator penilaian program pengembangan penilaian pembelajaran dan tindak lanjut, serta adanya pemanfaatan TIK dalam pelaksanaan pembelajaran.¹⁰⁶

Pada proses evaluasi ini telah ditetapkan tim penilaian untuk meninjau perkembangan guru dan tenaga pendidikan, kepala menetapkan SK penugasan sehingga proses evaluasi dapat dengan mudah dilaksanakan dan tepat sasaran dalam proses RTL (rencana tindak lanjut).¹⁰⁷

¹⁰⁵ Wawancara dengan guru mata pelajaran, tanggal 23 mei 2023.

¹⁰⁶ Dokumentasi K.14 Penguasaan materi struktur konsep dan keilmuwan yang mendorong hasil yang diampu.

¹⁰⁷ SK tugas tambahan.

Fuadi juga menyampaikan setiap kegiatan akan dilaporkan kepada kepala madrasah dan kegiatan ini akan di evaluasi langsung oleh kepala madrasah yang berkaitan digital biasanya pada etos kerja karyawan dalam melakukan prosedur kerja dan pengupayaan hasil kerja terbaik.¹⁰⁸

Hasil studi dokumentasi teradapat program kerja perpustakaan yang didalamnya ada komponen dan kriteria yang dinilai serta adanya indikator pencapaian dengan alokasi yang dibutuhkan perbulannya.¹⁰⁹

Dari data yang peneliti peroleh melalui wawancara dan dokumentasi kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis digital dengan evaluasi guru melalui instrument supervisi dan PKG (penilaian kinerja guru) yang formatnya telah ditetapkan dari kementerian agama RI dan ini merupakan evaluasi yang lebih spesifik, sementara untuk tenaga kependidikan penilaian kinerja yang dilakukan melalui laporan kerja, seperti perpustakaan memberikan laporan pencapaian target indikator yang telah ditetapkan yang dilaporkan satu semester sekali yang secara keseluruhan penilaian terdapat dapam sasaran kinerja pegawai (SKP), setiap laporan maupun hasil supervisi dilakukan tindak lanjut,

Penilaian itu dilakukan oleh kepala madrasah dan tim penilai yang telah ditugaskan. Evaluasi keseluruhan guru selain kemampuan akademik juga penilaian kepribadian, sosial dan emosional ini dapat dilihat dari indikator penilaian yang

¹⁰⁸ Wawancara dengan kepala perpustakaan di ruang perputakaan MAN Lhokseumawe, pada 20 Mei 2023.

¹⁰⁹ Program kerja Perpustakaan Semesteer Ganjil 2022/2023.

terdapat di dalam PKG (penilaian kinerja guru) dan untuk keseluruhan evaluasi dilakukan oleh kepala madrasah dengan pencapaian target yang telah dilaksanakan tenaga kependidikan dan guru juga tertera didalam SKP (sasaran kinerja Pegawai).

d. Tindak Lanjut (Action)

Berberapa kendala yang dihadapi maka kepala madrasah menindak lanjutinya setelah meninjau dengan berbagai cara sesuai dengan permasalahan yang dihadapi.

Kepala Madrasah menyampaikan bentuk tindak lanjut dalam pengembangan SDM yang sudah pernah dilakukan yaitu:

“Bagi para guru setelah dievaluasi kemudian diberikan masukan dan pendekatan dari hasil temuan yang didapat dari supervisi, apabila dalam bentuk media ajar yang mengalami kekurangan maka kami akan melakukan pelatihan baik itu yang diadakan kemenag maupun yang diadakan di sekolah sesuai kebutuhan guru dan disesuaikan dengan pembiayaan, kemudian untuk tindak berdasarkan laporan dan pengecekan kondisi yang ada yang terjadi lapangan maka diadakan rapat khusus untuk membahas kebutuhan hardware maupun software dan kinerja serta target yang dicapai oleh tindak.”¹¹⁰

Hal senada juga disampaikan oleh kepala perpustakaan yang saat ini sedang mengalami kendala dalam pemanfaatan JIBAS pada *e-library*.

“Kepala madrasah melakukan pengecekan langsung ke perpustakaan dan menghubungi pak Fauzi untuk penanganan hal ini mencari solusinya, bila dirasa tidak menemukan solusi yang tepat dari dalam lingkungan maka akan melakukan hubungan komunikasi pihak luar, akan tetapi untuk permasalahan perpustakaan yang kami hadapai ini kami mengusulkan melakukan kepada kepala madrasah untuk yang bersifat independent saja, sehingga mengusulkan program pustaka digital yang lain, dan saat ini staf perpustakaan kami sedang

¹¹⁰ Wawancara dengan kepala madrasah di kantor, 19 Mei 2023.

mengikuti pelatihan INLISLITE untuk pembekalan penggunaan aplikasi tersebut.¹¹¹

Permasalahan atau kendala yang dihadapi oleh tenaga kependidikan dilakukan dengan musyawarah terlebih dahulu untuk mencari solusi terbaik terutama untuk program pengembangan madrasah yang berbasis digital butuh perencanaan yang matang, sehingga dapat ditindak lanjuti sesuai kebutuhan terutama dibidang pembiayaan atau kelengkapan peralatan dan kesiapan keterampilan tenaga pendidik.

Kendala yang dihadapi oleh guru tindak lanjut yang dilakukan kepala madrasah yang disampaikan wakil kepala madrasah yaitu:

“Bagi supervisor yang ditunjuk memberikan masukan dari hasil supervisinya kepada guru, lalu kepala madrasah akan menindak lanjuti sesuai dengan kekurangan dan kebutuhan guru tersebut, biasanya untuk digitalisasi pada guru dalam bentuk media ajar yang kreatif, disini aktifnya MGMP memberikan peluang yang besar bagi guru untuk berkembang. Biasanya ada pelatihan yang diundang oleh pusat maka kepala madrasah akan menunjuk guru yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya berdasarkan dari hasil evaluasi. Supervisor Itu adalah orang yang terpilih dilihat dari kemampuan dan telah di supervisi langsung oleh kepala madrasah.”

Hal senada juga disampaikan oleh guru untuk tindak lanjut dalam kendala penggunaan digital

“Kami setiap rabu ditetpakan oleh kepala madrasah untuk mengadakan pertemuan MGMP untuk saling berkolaborasi dalam berbagi ilmu, sehingga permasalahan administrasi, pembuatan soal pemahaman pedagogik dan keprofesionalan yang menjadi kompetensi guru yang terkendala dengan forum ini diharapkan dapat terselesaikan.”¹¹²

¹¹¹ Wawancara dengan Kepala perpustakaan di perpustakaan, 20 Mei 2023.

¹¹² Wawancara dengan guru di meja piket, 19 Mei 2023.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada hari rabu siang kegiatan MGMP memang ada dilaksanakan dan diprogramkan akan tetapi tidak berjalan lancar karena guru banyak yang tidak hadir dikarenakan kesibukannya pada hari tersebut dan bahkan ada MGMP yang tidak hadir satu orang pun, kegiatan ini belum terkontrol dengan baik.¹¹³

Dari pernyataan staff perpustakaan tersebut peneliti melihat bahwa tindak lanjut menejerial dalam menghadapi permasalahan pada penggunaan aplikasi JIBAS dengan mengadakan musyawarah dengan tim perpustakaan terlebih dahulu untuk mencari solusi terbaik dalam keberlangsungan pustaka digital yang merupakan bagian pengembangan madrasah yang berbasis digital. Kepala madrasah mengatakan:

“Melakukan kebijakan pemberdayaan SDM yang ada terlebih dahulu untuk mengatasi permasalahan ini dan bersama seluruh petugas perpustakaan berdasarkan laporan dan pengecekan kondisi yang ada maka diadakan rapat khusus untuk membahas kebutuhan *hardware* maupun *software* dan kinerja serta target yang dicapai oleh tendik.”¹¹⁴

Hal senada juga di sampaikan kepala tata usaha:

“Laporan yang telah kami ajukan persatu semester sekali kepada kepala madrasah diantaranya masalah jaringan dan *error* sistem dan bapak kepala madrasah sudah mengajak kami untuk bermusyawarah, sehingga untuk tindak lanjut masalah *wifi* sudah teratasi masih dalam pengajuan penambahan jaringan sehingga kami dapat mengakses internet dengan cepat. Akan tetapi untuk masalah *upgrading* JIBAS masih dalam proses dan terus melakukan perkembangan disesuaikan dengan kebutuhan dan peralatan yang ada.”¹¹⁵

Observasi yang penelitian lakukan dua orang staff petugas perpustakaan dapat menjalankan aktivitas selagi menunggu keputusan tentang aplikasi yang baru

¹¹³ Observasi di MAN Lhokseumae, 10 Mei 2023.

¹¹⁴ Wawancara dengan kepala madrasah di kantor Kepala tanggal 20 mei 2023.

¹¹⁵ Wawancara dengan kepala perpustakaan. 20 Mei 2023.

untuk perpustakaan digital, staff masih menggunakan JIBAS untuk sementara kepala tata usaha sedang melakukan *upgrading* aplikasi JIBAS dan terus melakukan komunikasi yang intens terhadap operator JIBAS di pusat.¹¹⁶

Sementara untuk tindak lanjut dalam penggunaan AKSIMAPEL yang digunakan oleh guru, kepala madrasah mengatakan:

“Bila pada penggunaan aplikasi AKSIMAPEL saya hanya memberikan penguatan untuk pemakaian aplikasi ini, adapun hal pembinaan yang saya lakukan dalam mengikut sertakan guru dalam kegiatan pelatihan yang selama ini sering mendapat undangan dari kementerian, dan saya menunjuk siapa yang diikuti pelatihan sesuai kebutuhan dan pemerataan, melibatkan guru dalam kegiatan *workshop*, dan kegiatan MGMP, dan ada beberapa guru yang saya berikan rekomendasi untuk izin melanjutkan studinya.”¹¹⁷

Hal senada juga dikata oleh wakamad kurikulum

“Dari hasil supervisi akademik maka kami menganalisis apa yang dibutuhkan guru, berdasarkan hasil analisis tersebut maka diadakan pendekatan, penunjukkan guru untuk mengikuti pengembang diri pelatihan dan *workshop*, akan tetapi untuk kegiatan MGMP bapak kepala selalu menghimbau dan memberikan penguatan untuk menjalankan kegiatan itu dan telah disepakati adanya hari MGMP di setiap Rabu siang.”¹¹⁸

Hasil dokumentasi yang peneliti dapatkan adanya bentuk laporan tertulis yang dilakukan supervisor dalam instrument supervisi akademik, sehingga pencatatan ini dapat menjadi rekomendasi perbaikan kedepannya bagi guru yang dievaluasi.¹¹⁹

¹¹⁶ Observasi di perpustakaan tanggal 25 Mei 2023.

¹¹⁷ Wawancara kepala madrasah 20 mei 2023.

¹¹⁸ Wawancara dengan wakamad kurikulum, 15 Maret 2023.

¹¹⁹ Dokumentasi Supervisi pembelajaran.

Selain daripada itu untuk pengembangan madrasah wakamad kesiswaan juga mengatakan

“Kepala madrasah berencana akan membuka dua kelas digital, untuk itu kami sedang merencanakan tindak lanjut dari kendala yang dirasakan sekarang seperti lemah nya jaringan *wifi*, maka akan diupayakan melakukan penambahan jaringan, fasilitas pendukung kelas digital seperti AC dan proyektor yang harus tetap tersedia dikelas, dan pengawasan penggunaan *gadget* serta tempat penyimpananya.”¹²⁰

Dari hasil wawancara diatas kepala sekolah sedang melakukan perencanaan membuka kelas digital untuk perencanaan kedepannya untuk itu masih diperlukan persiapan perencanaan yang matang sarana dan prasarannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan tindak lanjut manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan MAN Lhokseumawe terkait berbasis digital kepala madrasah menghadapi permasalahan dan kendala yang terjadi dilapangan dengan mengadakan musyawarah dengan beberapa tim ahlinya untuk tindak lanjut pemanfaatan digital CBT, RDM, pengembangan bahan ajar maka kebijakan kepala madrasah dengan menetapkan hari untuk MGMP sehingga guru dan memecahkan masalahnya bersama didalam forum itu, kepala madrasah juga memberikan bimbingan baik dari segi motivasi maupun pelatihan yang sesuai kebutuhan guru tersebut. Tindak lanjut pengembangan yang juga dilakukan kepala madrasah pada permasalahan tendik melakukan rapat kecil perbagian untuk menganalisis permasalahan biasanya

¹²⁰ Wawancara dengan wakamad kesiswaan, 15 Maret 2023.

permasalahan itu meliputi sarana dan prarana yang dibutuhkan seperti *wifi*, *upgrading* aplikasi dan alat penunjang digital serta pembiayaan lainnya.

2. Kendala Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis

Madrasah digital mempergunakan sistem manajemen dan informasi yang merupakan bagian dari perpaduan antara sumber daya manusia dan sumber daya alat yaitu *hardware* dan *software*, sehingga dalam proses tentunya terdapat beberapa kendala-kendala yang dihadapi di MAN Lhokseumawe. Dari hasil wawancara dengan kepala tata usaha mengatakan:

“Kendala yang terjadi saat pemakaian JIBAS adanya *server error* dan ini apabila lupa disimpan di *database* maka sebahagian data akan hilang, kendala lainnya yang saya rasakan setelah saya mensosialisasikan dan menjalankan aplikasi JIBAS ini ke seluruh SDM, tapi mengambang guru kurang antusias dalam mempelajari JIBAS sehingga JIBAS ini penggunaannya terbatas saja, padahal saya sudah menyiapkan akun untuk setiap guru, selain daripada itu kendala lainnya adalah kekurangan pada biaya untuk pengadaan peralatan dalam mengembangkan madrasah pada informasi berbasis digital.”¹²¹

Selain kendala yang dirasakan oleh kepala tata usaha, hal senada juga yang sampaikan oleh wakamad bagian kesiswaan:

“Kami sudah merencanakan membuka kelas digital akan tetapi masih terkendala dengan anggaran untuk perlengkapan dan jaringan internet yang tidak lancar, karena adanya kelas tersebut murid akan mempergunakan internet, gadget dan laptop, selain itu butuhnya pembinaan khusus bagi guru guru untuk memiliki *skill* dalam berinovatif menggunakan media pembelajaran, saya rasa itu kendala yang dihadapi madrasah.”¹²²

¹²¹ Wawancara kepala tata usaha di ruang tata usaha tanggal 14 maret 2023.

¹²² Wawancara dengan wakamad kesiswaan, 15 Maret 2023.

Hasil wawancara tersebut masih terkendalaanya jaringan internet pada madrasah ini, sehingga akses yang dibutuhkan menjadi lambat disaat saat tertentu terutama pada pagi hari, sehingga bila ditambah penggunaan internet bagi murid dikelas butuh penambahan jaringan.

Selain kendala tersebut wakamad kesiswaan juga mengatakan

“Terkendala dengan waktu, karena belum selesai mempelajari dengan sempurna satu aplikasi sudah muncul satu aplikasi lainnya, banyaknya SIM (sistem informasi manajemen) yang harus dipelajari, banyak program digital sekarang guru terkadang mengeluh untuk mempelajarinya yang saya belum tau juga apa penyebabnya, kalau saya pribadi untuk kegiatan kesiswaan saya lebih nyaman dengan penggunaan word dan excel lebih cepat dalam pendataannya, dibandingkan program seperti JIBAS, karena sering eror.”¹²³

Hasil studi dokumentasi terkait hambatan yang dipaparkan tentang banyak aplikasi bila ditinjau dari aplikasi pusat diantaranya ada aplikasi SIMPATIKA (sistem informasi pendidik dan tenaga kependidikan) yang awal mulanya adalah aplikasi padamu negeri yang dirilis menjadi SIMPATIKA yang merupakan aplikasi milik Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama. SIMPEG (sistem informasi manajemen kepegawaian) juga milik Kemenag. Aplikasi SAKTI (sistem aplikasi tingkat instansi). APWK (aplikasi wali kelas) dan adanya DAPODIK (data pokok pendidik) serta EMIS (Education Manajemen Information System), RDM (Raport Digital Madrasah).¹²⁴

Wawancara yang peneliti lakukan oleh salah seorang guru yang memiliki kecakapan dibidang IT

¹²³ Wawancara dengan Wakamad Kesiswaan, 15 maret 2023.

¹²⁴ Dokumentasi SIM dan RDM

“Mereka sangat kesulitan dalam membimbing guru-guru terutama guru yang sudah mendekati masa pensiun, mereka sudah enggan untuk mengikuti pelatihan digital karena merasa hal yang mereka lakukan selama ini juga sudah memadai dan menganggap tujuan pembelajaran tercapai.”¹²⁵

Hal senada juga disampaikan guru lainnya

“Saya pernah menggunakan aplikasi JIBAS dan memanfaatkannya untuk membuat data murid yang pernah konseling, nama orang tua dan alamatnya sehingga dapat mempermudah walikelas dalam membutuhkan data *history* siswa tersebut maka akan saya bagikan *link* bila dibutuhkan, akan tetapi tidak berlangsung lama karena wali kelas lebih senang menjumpai saya langsung dan bertanya langsung, jadi sistem kerja ini jadi malas untuk saya lakukan lag, akan tetapi untuk AKSIMAPEL saya mempergunakan untuk melakukan penolahan nilai lebih cepat cara kerjanya.”¹²⁶

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dari luar ruang kelas masih ada beberapa guru yang masih mengajar dengan metode lama dan tidak mempergunakan digital dalam proses pembelajaran dikelas, proses pengolahan nilai juga masih ada yang tidak mempergunakan AKSIMAPEL masih manual dengan membawa buku penilaian kedalam kelas.

Dari data wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang telah dipaparkan maka kendala yang dihadapi pengembang MAN Lhokseumawe berbasis digital dapat disimpulkan masih kurangnya motivasi kerja untuk menerima dan memanfaatkan digital, terdapat masih kurangnya sarana pendukung yaitu belum tersedianya jaringan *wifi* yang memadai, pengadaan peralatan yang berhubungan dengan pembiayaan atau pembelian peralatan. Banyaknya program baru yang dalam kebijakan pemerintah maka dibutuhkan waktu yang cukup untuk mempelajarinya terutama dibidang teknologi dan informasi.

¹²⁵ Wawancara wakamad kesiswaan 15 maret 2023.

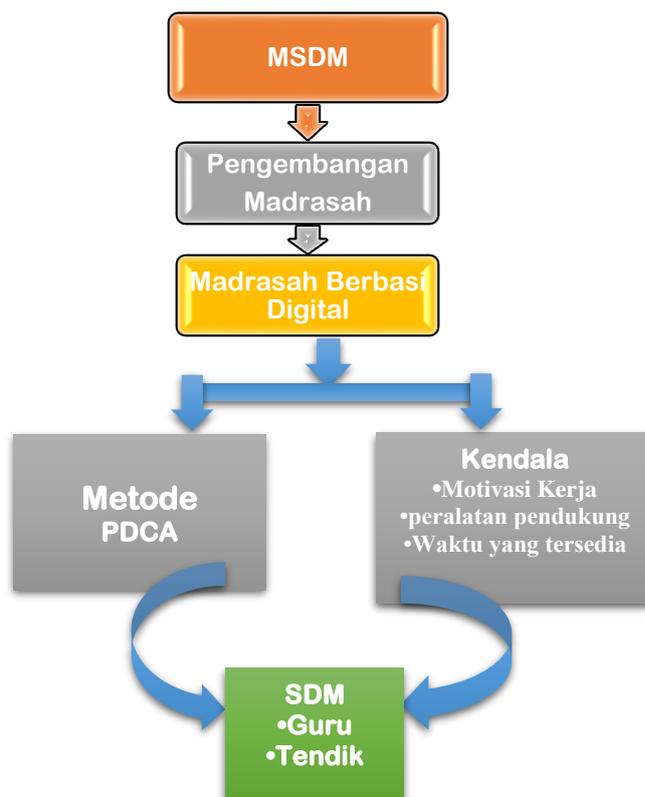
¹²⁶ Wawancara dengan guru Mapel dan sekaligus guru BK MAN Lhokseumawe, di lobi, 15 Maret 2023.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan MAN Lhokseumawe

Pada pembahasan ini menjawab permasalahan penelitian tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan MAN Lhokseumawe dengan merujuk pada teori William Edward Deming dengan langkah PDCA (*plan, do, check, action*).

Selain dari permasalahan metode MSDM peneliti juga mendapat telah melakukan penelitian terhadap kendala yang dihadapi MAN Lhokseumawe dalam pengembangan madrasah berbasis digital.



Gambar 4.8 Kerangka berpikir hasil penelitian dan pembahasan

a. Perencanaan (*Planning*)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, studi dokumentasi dan observasi maka peneliti menyimpulkan bahwasannya perencanaan manajemen dalam pengembangan MAN Lhokseumawe ini yang dilakukan kepala madrasah dengan menetapkan tujuan yang tertera dalam misi dan visi madrasah dengan merancang program program unggulan AKSIMAPEL, JIBAS dan juga PODCAST merupakan bagian dari menetapkan keputusan untuk AKSIMAPEL yang diperuntukkan pada guru mata pelajaran sebagai administrasi guru dan menganalisis penilaian yang kemudian dapat di input dengan efektif pada RDM (raport digital madrasah). JIBAS yang diutamakan untuk tenaga pendidikan diantara penggunaan sebagai penyimpanan *database* dan perpustakaan digital serta test penerimaan siswa baru dengan CBT (*computer based test*).

Selain itu kepala madrasah juga mengidentifikasi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan sesuai teknologi serta penyediaan anggaran maupun sarana dan prasarana, serta adanya perencanaan pelatihan untuk mengimbangi kebutuhan teknologi digital yang bersifat segera dan bersifat jangka panjang dan juga kepala madrasah juga merencanakan manajemen kinerja dengan meninjau aktifitas kerja, hubungan kerja, tanggung jawab serta kualitas ketercapaian target dengan memberikan SK tugas pokok dan tugas tambahan lainnya untuk penunjang pengembangan madrasah.

Pada hasil penelitian perencanaan ini maka madrasah bila ditinjau dari teori UNIESCO menguraikan 4 tahapan pengembangan implementasi teknologi di sekolah maupun madrasah madrasah yaitu dengan mengidentifikasi tingkatan madrasah *emerging, applying, integrating dan transforming*,¹²⁷ Maka MAN Lhokseumawe berdiri pada posisi *Integrating* yaitu pendekatan dengan kelengkapan teknologi yang telah tersedia dan mengembangkan cara baru yang professional dengan tersedianya internet dengan berbagai sumber belajar yang dapat di akses melalui teknologi.

Perencanaan program yang berjalan yaitu adanya pelatihan untuk menunjang program dan menetapkan program program efektif dan efisien dengan teknologi Hal ini sesuai dengan teori menurut Buford dan Bedien dalam Asnik Khuroidah mencetuskan bahwa proses perencanaan ada lima tahapan, yaitu penetapan tujuan, penyusunan premis-premis, pengambilan keputusan, penetapan serangkaian tindakan, evaluasi hasil.¹²⁸

Pada penetapan tujuan yang telah dilakukan pada MAN Lhokseumawe ini telah dirumuskan didalam misi madrasah yang melalui proses mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pada MAN Lhokseumawe yang terurai dalam misi pada poin kedua meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan dan kependidikan dan

¹²⁷ Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta ‘‘Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital,’’ Kementerian Agama Republik Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta Tahun 2019. h.33.

¹²⁸ Asnik Khuroidah1, Binti Maunah ‘‘Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Competitive Advanctage (Keunggulan Bersaing) Pada LPI’’ Jurnal Administrasi Pendidikan Volume, 04, Number 02, September 2022 h.158.

terdapat pada misi poin ketiga meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana untuk kepentingan manajemen dan proses pembelajaran.

Pada penyusunan premis disini mengambil langkah atau dasar pemikiran yang dilakukan kepala madrasah dengan *teamwork* yaitu dengan bermusyawarah, menyusun rencana program unggulan, melakukan evaluasi dan melakukan perbaikan dan pembinaan dari hasil evaluasi dari kinerja tenaga pendidik dengan melakukan rapat kecil dilanjutkan dengan rapat besar oleh seluruh SDM sehingga adanya perencanaan pelatihan, memberikan kesempatan dalam pengembangan diri dengan melanjutkan pendidikan, memberdayakan SDM dalam pengimbasan pengetahuan dan keterampilan pada seluruh warga madrasah. Kegiatan perencanaan dilakukan dalam rapat kecil dan kemudian dilakukan dalam forum besar yang sewaktu waktu dapat dihadiri oleh komite, wali siswa dan bahkan siswa.

Setelah menjalankan program tersebut berbagai tahapan evaluasi juga direncanakan oleh kepala madrasah yaitu dengan melakukan supervisi akademik dari segi administrasi maupun proses pembelajaran, untuk tenaga pendidikan evaluasi dari indikator ketercapaian atau target yang telah dicapai melalui laporan yang dibuat oleh tenaga kependidikan.

b. Pelaksanaan (Doing)

Dari hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang telah dilakukan pada pelaksanaan MSDM dalam pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis digital. Kepala madrasah telah mengutus tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan terkait aplikasi JIBAS, pelatihan keluar daerah yang kembalinya

mereka dari pelatihan mereka wajib membuat pengimbasan dan menjalankan JIBAS tersebut terutama pada *database*, perpustakaan, test PPDB dengan penggunaan CBT. Kepala madrasah juga telah melakukan IHT dengan program aplikasi JIBAS instruktur nya dari dalam dan AKSIMAPEL instruktur nya memanggil dari luar.

Selain dari pada itu kepala madrasah juga merekomendasi dan memberikan kesempatan bagi tenaga pendidikan maupun guru untuk mengikuti pendidikan kejenjang lebih tinggi lagi dan juga mengikuti pelatihan atau sekolah dalam rangka memperdalam pengetahuan dan keterampilannya pada bidang ditugaskan seperti pada bagian perpustakaan dapat dilakukan secara mandiri melalui daring atau luring.

Pelaksanaan lainnya untuk pengembangan yang dilakukan kepala madrasah yaitu dengan mempersiapkan karyawan untuk mengikuti pelatihan maupun kompetensi yang diadakan Kementerian agama sebagai wujud studi banding dalam mengembangkan sumber daya manusia di MAN Lhokseumawe. Pada pelaksanaan digital tersebut dalam mengembangkan SDM di MAN Lhokseumawe yang baru ini mengikuti perlombaan madrasah tingkat provinsi mendapat juara 3.

Pelatihan yang dimaksud dari hasil penelitian ini menurut Wursanto dalam Rusdin pelatihan *In House Training*, pelatihan jarak jauh dan yang dilanjutkan pembinaan internal oleh sekolah.¹²⁹ Pada pelatihan ini telah dilakukan MAN

¹²⁹ Asnik Khuroidah1, Binti Maunah ‘’ Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Competitive Advanctage (Keunggulan Bersaing) Pada LPI’’ Jurnal Administrasi Pendidikan Volume, 04, Number 02, September 2022 h.162

Lhokseumawe mengutus guru dan tenaga kependidikan untuk melakukan pengembangan diri secara mandiri maupun terstruktur sehingga mereka dapat memberikan pengimbasan pada yang lainnya.

Dari hasil penelitian ini sependapat dengan Donni yaitu dengan pelaksanaan pelatihan langkah awalnya melakukan persiapan, kemudian menyajikan dan memberi kesempatan untuk mencoba dan membiarkan SDM untuk melakukan pekerjaannya, indikator suksesnya pelatihan dilihat dari target yang dicapai.¹³⁰ Pelatihan juga merupakan bagian dari usaha *up great* pengetahuan sehingga memudahkan untuk melaksanakan aktifitas pekerjaannya karena pengetahuan dan teknologi akan berkembang secara terus menerus maka dibutuhkan pengembangan ilmu pengetahuan.

Flippo dalam buku Hamdan Firmansyah, mengatakan manajemen memiliki fungsi operatif yaitu pengembangan tenaga kerja yang meliputi pendidikan dan pelatihan, pengembangan, penilaian prestasi kerja¹³¹ kegiatan pengembangan pada MAN Lhokseumawe sudah menerapkan diantaranya merekomendasi pegawai dalam menuntut ilmu kejenjang lebih tinggi, mengadakan *upgrading* ilmu dengan pelatihan, IHT, *workshop*, dan indikator pencapaian MSDM adanya perpustakaan *e-library*, PODCAST, AKSIMAPEL, JIBAS, tes dengan CBT dan melaksanakan pengisian RDM.

¹³⁰ Donni Juni Piansa, ‘Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia’, Cv Alfabeta Bandung, Juli 2021, h.190

¹³¹ Hamdan Firmansyah dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Insania- Cirebon, cetakan ke-1, 30 des 2021, h.20.

c. Evaluasi (*Checking*)

Dari data yang peneliti peroleh melalui wawancara dan dokumentasi kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap MSDM dalam pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis digital dengan melakukan supervisi melalui instrument supervisi dan PKG (penilaian kinerja guru) yang formatnya telah ditetapkan dari kementerian agama RI dan ini merupakan evaluasi yang lebih spesifik, sementara untuk tenaga kependidikan penilaian kinerja yang dilakukan melalui laporan kerja, seperti perpustakaan memberikan laporan pencapaian target indikator yang telah ditetapkan yang dilaporkan satu semester sekali yang secara keseluruhan penilaian terdapat dalam sasaran kinerja pegawai (SKP), setiap laporan maupun hasil supervisi dilakukan tindak lanjut,

Penilaian itu dilakukan oleh kepala madrasah dan tim penilai yang telah ditugaskan. Evaluasi keseluruhan guru selain kemampuan akademik juga penilaian kepribadian, sosial dan emosional ini dapat dilihat dari indikator penilaian yang terdapat di dalam PKG (penilaian kinerja guru) dan untuk keseluruhan evaluasi dilakukan oleh kepala madrasah dengan pencapaian target yang telah dilaksanakan tenaga kependidikan dan guru juga tertera didalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).

Pada penelitian yang telah dilakukan, kepala MAN Lhokseumawe dalam memberikan evaluasi disertai oleh tindak lanjut atau proses perbaikan SDM, dan tidak hanya SDM saja yang dilakukan evaluasi pengembangan, Gibson mengatakan penilaian dedikasi dengan tujuan pengembangan yaitu dengan proses menilai, mengumpulkan dan mengantisipasi hambatan yang dihadapi selama bekerja.

Selain proses evaluasi dengan menilai dan mengumpulkan hambatan apa yang didapat serta mengantisipasi hambatan dalam penggunaan alat merupakan faktor menjadi pendukungnya pengembangan tersebut. Dari hasil penelitian, Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta, Guru melaporkan hasil evaluasi dan penilaian dengan penilaian proses dan hasil belajar secara terintegrasi setiap akhir semester yang ditujukan kepada kepala madrasah dan orang tua/wali murid.¹³²

Hal ini menjadi tinjauan yang harus dijalankan kepala madrasah yang merupakan target evaluasi yang dapat termasuk didalamnya pengembangan keprofesian dalam penggunaan TIK.

d. Tindak Lanjut (*Action*)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan tindak lanjut manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan MAN Lhokseumawe terkait berbasis digital kepala madrasah menghadapi permasalahan dan kendala yang terjadi dilapangan dengan mengadakan musyawarah dengan beberapa tim ahlinya untuk tindak lanjut pemanfaatan digital CBT, RDM, pengembangan bahan ajar maka kebijakan kepala madrasah dengan menetapkan hari untuk MGMP sehingga guru dan memecahkan masalahnya bersama didalam forum itu, kepala madrasah juga memberikan bimbingan baik dari

¹³² Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta “Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital,” Kementerian Agama Republik Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta Tahun 2019. h.36.

segi motivasi maupun pelatihan yang sesuai kebutuhan guru tersebut. Tindak lanjut pengembangan yang juga dilakukan kepala madrasah pada permasalahan tendik melakukan rapat kecil perbagian untuk menganalisis permasalahan biasanya permasalahan itu meliputi sarana dan prasarana yang dibutuhkan seperti *wifi*, *upgrading* aplikasi dan alat penunjang digital serta pembiayaan lainnya.

Penelitian yang didapat pada MAN Lhokseumawe sesuai dengan panduan yang dibuat oleh tim peneliti pendidikan agama yaitu mendokumentasikan dan memanfaatkan hasil pemantauan, supervisi, evaluasi, dan pelaporan serta catatan tindak lanjut untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia, dalam pengelolaan pembelajaran dan pengelolaan secara keseluruhan.¹³³

Pada kegiatan yang dilakukan kepala MAN Lhokseumawe dalam pengembangan potensi SDM sudah sesuai alur yang ditetapkan dengan melihat dan meninjau dari hasil supervisi pembelajaran dan indikator pencapaian target yang telah dilakukan tenaga kependidikan menjadi pedoman untuk memberikan tindak lanjut atau solusi perbaikan kedepan (*feedback*).

Penelitian terdahulu yang menyatakan peran guru dalam pengembangan peserta didik di era digital merupakan tanggung jawab besar terhadap peserta didik dalam perancangan, pelaksanaan hasil belajar, maka guru harus mahir, pandai,

¹³³ Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta "Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital," Kementerian Agama Republik Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta Tahun 2019. h.37-39.

cermat, dan cerdas dalam menjalankan pekerjaan sebagai guru, sehingga guru dituntut mampu mengaktualisasikan kompetensi pedagogik, serta mampu mengimplementasikan pendidikan yang holistik.¹³⁴

Manajemen pada MAN Lhokseumawe telah memberikan kebebasan dalam pengembangan diri pada setiap sumber daya manusia terutama bagi guru dan tenaga kependidikan diantaranya pelatihan dan melanjutkan pendidikan. Pemanfaatan dan keefektifitas teknologi menjadi fokus utama yang harus dijalankan lembaga pendidikan di era digital ini yang menjadi penting dengan dalam mengemban tugas mengajar maka untuk itu bimbingan dan arahan serta motivasi yang harus diberikan manajemen dan peningkatan mutu layanan pendidikan.

Memberikan layanan pendidikan lainnya juga dapat dilakukan oleh tenaga kependidikan dengan memanfaatkan SIM (Sistem Informasi Pendidikan) dan MAN Lhokseumawe membuat layanan *e-book* yang dapat diakses melalui *android* merupakan tindak lanjut dari mengoptimalkan kebutuhan tenaga kependidikan. Ini juga terdapat dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Mardiana Padupai Pengembangan SIM dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan dan android di era digital. Pada penelitiannya yang menjelaskan SIM sebagai sarana yang tepat dapat mengantarkan organisasi informasi.¹³⁵

¹³⁴ Ezra Tari, Rinto Hutapea *Peran Guru dalam Pengembangan peserta didik di eradigital*, KHARISMA: Jurnal Teologi Tahun 2020, ISSN: 2722-6441 hal 25.

¹³⁵ Andi Mardiana Padupai, ‘‘Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Layanan Pendidikan dan Android di Era Revolusi Digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0)’’ Pascasarjana Universitas Negeri Semarang (UNNES). Tahun 2019. ISSN 2686-6404.

Administrasi dalam pendataan sumber daya manusia, siswa juga pada penilaian sumber daya manusia dapat diakses serta adanya *input* maupun *ouput* secara praktis yang telah difasilitasi oleh beberapa aplikasi dari Kementerian Agama atau pusat maupun dari lingkungan sekolah yang dapat diakses dengan aplikasi batuan *smartphone* atau PC yang terhubung pada internet

2. Kendala Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan

MAN Lhokseumawe berbasis

Dari data wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang telah dipaparkan maka kendala yang dihadapi pengembang MAN Lhokseumawe berbasis digital dapat disimpulkan masih kurangnya motivasi kerja untuk menerima dan memanfaatkan digital, terdapat masih kurangnya sarana pendukung yaitu belum tersedianya jaringan *wifi* yang memadai, pengadaan peralatan yang berhubungan dengan pembiayaan atau pembelian peralatan. Banyaknya program baru yang dalam kebijakan pemerintah maka dibutuhkan waktu yang cukup untuk mempelajarinya terutama dibidang teknologi dan informasi.

Kendala yang dihadapi ini juga terkait dengan kendala dan tantangan dalam perencanaan SDM yang dikemukakan oleh Donni Junni yaitu manusia adalah makhluk hidup maka tidak dapat dikuasai seperti mesin jadi sulit diprediksi dalam suatu perencanaan dan kendala mengakomodasi perubahan dikarenakan dinamika zaman yang pesat perlunya timbul rasa peka dan fleksibel dalam merealisasikan upaya

pelatihan dan kemauan dalam diri untuk terus belajar dan mengembangkan ilmu pengetahuan.¹³⁶

Motivasi merupakan bagian yang terpenting dalam melakukan kegiatan sehingga munculnya inovasi dan kreatifitas, hal ini akan ada bila seseorang dapat memberikan keterbukaan mindset dalam menerima kebaruan. Pikiran yang positif dalam wujud menumbuhkan rasa ingin tahu mau dan siap untuk menerima pengetahuan yang baru terutama dalam teknologi dan informasi.. Melalui pendekatan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Terkait dengan kendala madrasah dalam perlunya peningkatan motivasi kerja menurut teori Abraham Maslow dalam buku Donni mengatakan manusia merupakan makhluk yang memiliki keinginan dalam bekerja dengan tingkatan motivasi karena kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial dan kebutuhan harga diri dan pengakuan serta aktualisasi diri.¹³⁷

Seorang pimpinan harus memiliki jiwa kepemimpinan yang mengayomi serta bijaksana dalam bertindak, sehingga dapat memberikan motivasi kepada timnya dalam bekerja dengan memahami karakteristik kebutuhan SDM.

¹³⁶ Donni Juni Piansa, "Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia," Cv Alfabeta Bandung, Juli 2021, h.195.

¹³⁷ Donni Juni Piansa, "Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia," Cv Alfabeta Bandung, Juli 2021, h.200.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian yang diperoleh dari pada MAN Lhokseumawe telah diuraikan pada BAB IV, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital melakukan dengan tahapan :
 - a. *Plan* (perencanaan) kepala madrasah melaksanakan rapat kecil dan rapat rapat forum besar untuk menetapkan tujuan dan merancang program program pendukung digital, mengidentifikasi kebutuhan guru dan tendik sesuai teknologi serta melakukan perencanaan, pelatihan untuk mengimbangi kebutuhan teknologi dan juga merencanakan manajemen kinerja dengan meninjau aktifitas kerja, hubungan kerja, tanggung jawab serta kualitas ketercapaian target.
 - b. *Do* (pelaksanaan) kepala madrasah telah mengutus karyawannya untuk mengikuti guru dan tendik dalam pelatihan terstruktur dan mandiri terkait aplikasi yang bagian dari program unggulannya, mengadakan IHT, merekomendasi dan memotivasi guru dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan kejenjang lebih tinggi lagi.

- c. *Check* (evaluasi) dengan melakukan supervisi melalui instrument supervisi dan PKG (penilaian kinerja guru) yang formatnya telah ditetapkan dari kementerian agama RI. Sementara untuk tenaga kependidikan penilaian kinerja yang dilakukan melalui laporan kerja yang dilaporkan satu semester sekali untuk secara keseluruhan penilaian terdapat dalam sasaran kinerja pegawai (SKP)
- d. *Action* (tindak lanjut) mengadakan musyawarah dengan beberapa tim ahlinya dengan melakukan rapat kecil yaitu menganalisis permasalahan alat penunjang dan perlengkapan digital. untuk tindak lanjut pemanfaatan digital CBT, RDM, pengembangan bahan ajar maka kebijakan kepala madrasah dengan menetapkan hari untuk MGMP (musyawarah guru mata pelajaran). Memberikan bimbingan baik dari segi motivasi maupun pelatihan yang sesuai kebutuhan guru.
2. Kendala yang dihadapi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan MAN Lhokseumawe berbasis digital masih kurangnya motivasi kerja untuk menerima dan memanfaatkan digital, terdapat masih kurangnya sarana pendukung yaitu belum tersedianya jaringan *wifi* yang memadai, pengadaan peralatan yang berhubungan dengan pembiayaan atau pembelian peralatan. Banyaknya program baru yang dalam kebijakan pemerintah maka dibutuhkan waktu yang cukup untuk mempelajarinya terutama dibidang teknologi dan informasi.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di MAN Lhokseumawe tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis maka diberi masukan sebagai berikut:

- 1 Pihak MAN Lhokseumawe diharapkan dapat melakukan peningkatan secara berkesinambungan dalam mengembangkan sumber daya manusia dan pengembangan madrasah terutama didalam mengoptimalkan teknologi digital dan sumber daya manusia yang telah ada yaitu JIBAS, AKSIMAPEL serta PODCAST secara efisien dan efektif.
2. Pihak Manajemen MAN Lhokseumawe kiranya dapat memfasilitasi guru dan tenaga kependidikan dengan memberikan pelatihan, seminar terkait dalam pengembangan sumber daya manusia menghadapi tantang teknologi digital
3. Memberdayakan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) merupakan wadah untuk berkolaborasi meningkatkan motivasi kinerja guru dalam pengembangan madrasah khususnya untuk kompetensi berkelanjutan yang perlu diefektifkan lagi kegiatannya.
4. Bagi lembaga pendidikan Islam sudi kiranya dapat mengaplikasikan dan mengelola sistemnya dengan lebih efektif dan efisien sebagai tuntutan bagi madrasah terutama di era globalisasi teknologi digital seperti sekarang ini.
5. Bagi peneliti yang akan datang dapat melaksanakan penelitian lanjutan dari tesis ini. Tesis ini memberikan temuan hasil terkait manajemen sumber daya

manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital di MAN Lhokseumawe. Penelitian selanjutnya dapat mengambil tema penelitian yang lebih spesifik dengan memilih beberapa strategi dalam pengembangan madrasah, misalnya terkait berbagai bentuk kegiatan yang menjadi program unggulan serta strategi manajemen dalam meningkatkan motivasi kinerja sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Erni, ‘*Merancang Pengembangan Madrasah Unggulan,*’ Journal Of Islamic Education Policy 2016
- Andi Mardiana Paduppai, Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Layanan Pendidikan dan Android di Era Revolusi Digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0), *Tesis*, Semarang, Pascasarjana Universitas Negeri Semarang (UNNES). Tahun 2019
- Asnik Khuroidah, Binti Maunah ‘*Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada LPI*’ Jurnal Administrasi Pendidikan Volume, 04, Number 02, September 2022
- Aminatul Zahroh, ‘*Total Quality Management*’ Jakarta, Ar-Ruzz Media, tahun 2021
- Baiquni Rahmat dan Wuraji, ‘*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Sekolah Riset Di SMA Negeri 6 Yogyakarta*’ *laporan penelitian*, Yogyakarta, 2020
- Database MAN Lhokseumawe Tahun Ajaran 2022/2023*
- Dita Handayani dkk, ‘*Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Berbasis ICT di Madrasah Aliyah Babussalam Kota Bandung*’, JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, Vol. 2, No. 6, Januari 2022
- Donni Juni Priansa, ‘*Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya manusia*’ Cetakan Ke-4, Bandung, Penerbit Alfabeta, Juli 2021
- Eri Susan, ‘*Manajemen Pendidikan Islam,*’ ADAARA; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, volume 9 Volume. 9, No. 2 Agustus 2019
- Ezra Tari, Rinto Hutapea ‘*Peran Guru dalam Pengembangan peserta didik di era digital,*’ KHARISMA: Jurnal Teologi Tahun 2020.
- Hamdan Firmansyah dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Cirebon Penerbit Insania, 30 des 2021
- Hardani dkk, ‘*Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*’, Yogyakarta, CV. Pustaka ilmu group, tahun 2020

Membangun madrasah sebagai wajah peradaban Indonesia, <https://kemenag.go.id/read/transformasi-digital-dan-ikhtiar-membangun-madrasah-sebagai-wajah-peradaban-indonesia>.

Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta Tahun 2019

Informasi website, <https://www.niagahoster.co.id/blog/pengertian-website> diakses 25 Januari 2023

Kemdikbud. Standar Isi. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 37 Tahun 2018 Tentang Kompetensi Inti dan Kompetensi dasar Pelajaran Pada Kurikulum 2013 Pada Pendidikan Dasar dan Menengah. Kemdikbud 2018

Litequran. 2022, ‘*Surat As-sajadah ayat 5*’, <https://litequran.net/as-sajadah>, diakses pada 10 oktober 2022

Matthew B. Milles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana, Analisis Data Kualitatif Jakarta: UI Press, 2014

Mardan, Feiby Ismail, ‘*Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*,’ Islam Iqra Jurnal pendidikan Vol. 11 No 2 fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan IAIN Manado, tahun 2017

Mufizar dkk, *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*, Kota Bandung-Jawa Barat CV. Media sains Indonesia, Juli 2021

Muhammad Priyatno ‘*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*’ Jurnal Administrasi Pendidikan Volume, 04, Number 02, September 2022.

Muhammad Danuri, ‘*Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital*’ INFOKAM Nomor II Th.XV, September 2019

Nudyansyah, Andiek Widodo ‘*Manajemen Sekolah Berbasis ICT*’ Sidoarjo, Penerbit Nizamia Learning Center, tahun 2018

Nuriman, ‘*Memahami Metodologi Studi Kasus, Grounded Theory dan Mixed-Method*’ Jakarta, Kencana tahun 2021

Rataman, ‘*Manajemen Pengembangan Kurikulum Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Suku Alas*’ Tesis, Pada Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Lhokseumawe, 2018

Surat-al-hasyr, <https://tafsirweb.com/10816-surat-al-hasyr-ayat-18.html> diakses 10 maret 2023.

- Siti Rohmah, ‘‘Manajemen Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Sampang Di Era Milenial’’, Tesis Program Pascasarjana (UIN) Maulana Malik Ibrahim-Malang tahun 2018
- Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1, Yogyakarta, Deepublish Publisher, 25 Juni 2018
- Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, CV Budu Utama Deepublish-Yogyakarta, Agustus 2019
- Sistem informasi dapodik, <https://dapo.kemdikbud.go.id> diakses 24 Januari 2023
- Sistem informasi emis, <https://EMIS.4.0.kemenag.go.id> diakses 24 Januari 2023
- Layanan SMPATIKA, <https://simpatika.kemenag.go.id/madrasah> diakses 24 Januari 2023
- Siti Zakiatul Amalia, ‘‘Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di MTS Nurul Jadid’’ Al Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol 9 No. 1 tahun 2019.
- S. Nasution, M. Thomas, ‘‘Buku Penuntun Menbuat Skripsi Tesis Disertasi dan Makalah’’ Jakarta, PT Bumi Aksara, Cetakan ketujuh belas, 2014
- Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta ‘‘Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital,’’ Kementerian Agama Republik Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta Tahun 2019
- Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah*, Cetakan 1, Penerbit CV. Nata Karya-Ponorogo tahun 2018
- UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB IV pasal 7 dan BAB VI pasal 13
- Verdinandus Lelu Ngongo, Taufiq Hidayat, dan Wiyanto, ‘‘Pendidikan Era Digital’’, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana, Universitas PGRI Palembang, 2019
- Wilda Susanti dkk, *Manajemen Pendidikan dan Tehnologi Pembelajaran*, Penerbit CV. Media Sains Indonesia, Mei 2022
- Wawancara dengan guru TIK MAN Kota Lhokseumawe, di meja piket, tanggal 23 Mei 2023
- Wawancara dengan guru Matematika, MAN Kota Lhokseumawe, di meja piket, tanggal 15 Maret 2023

Wawancara dengan Kepala MAN Lhokseumawe, diruang Kepala Madrasah, tanggal 19 mei 2023

Wawancara dengan kepala Tata Usaha MAN Kota Lhokseumawe, diruang Tata Usaha, tanggal, 19mei 2023

Wawancara dengan Kepala perpustakaan MAN Kota Lhokseumawe, Diruang Perpustakaan, tanggal, 20 mei 2023

Wawancara dengan oprator Diruang Tata Usaha MAN Kota Lhokseumawe, tanggal16 maret 2023

Wawancara dengan Staff perpustakaan MAN Kota Lhokseumawe, diruang Perpustakaan, tanggal 16 maret 2023

Wawancara dengan wakil Kesiswaan MAN Kota Lhokseumawe, diruang Pengajaran, tanggal 15 maret 2023

Wawancara dengan wakil kepala madrasah kurikulum MAN Kota Lhokseumawe, di loby, tanggal 25 mei 2023

Observasi Ruang perpustakaan, 14 Maret 2023

Observasi lingkungan sekolah serta visi dan misi sekolah, 15 Maret 2023

Observasi ruang laboratorium dan PODCAST, 20 Mei 2023

Observasi program unggulan AKSIMAPEL dan JIBAS, 25 Maret 2023

Observasi, tanggal 11 maret 2023 jam 11.00 wib di ruang tata usaha

Observasi, 14 maret 2023 pukul 12.00 di perpustakaan MAN Lhokseumawe



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA LHOKSEUMAWE
MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA LHOKSEUMAWE
JALAN PELANGI NOMOR 8 KOTA LHOKSEUMAWE
TELEPON (0645) 43550, FAKSIMILI (0645) 43550
Website : <https://manlhokseumawe.sch.id>

SURAT KETERANGAN

NOMOR : B.0490/Ma.01.03/PP.00.6/05/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdul Razak, S.Ag.,M.Pd
N I P : 196605061998031001
J a b a t a n : Kepala MAN Kota Lhokseumawe

Dengan ini menerangkan bahwa :

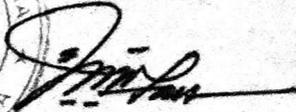
N a m a : Ira Gusriani
Nim : 2021530081
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Telah melaksanakan Penelitian di MAN Kota Lhokseumawe pada tanggal 15 Maret s.d 27 Mei 2023 dengan judul Tesis "*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Madrasah Berbasis Digital (Studi pada MAN Lhokseumawe)*".

Demikianlah surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya



Lhokseumawe, 29 Mei 2023
Pejabat Pembuat Keterangan


Abdul Razak

TABEL WAWANCARA GURU

JUDUL TESIS: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN MADRASAH BERBASIS DIGITAL (STUDI KASUS MAN LHOKSEUMAWE)

A. Identitas Informan

Nama : Fauzi, S.Ag
Jabatan : Kepala Tata Usaha
Tanggal wawancara : 19 Mei 2023

B. Daftar Wawancara

No	Pertanyaan Penelitian	Daftar Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Upaya apa yang kepala madrasah lakukan dalam meningkatkan kapasitas tenaga pendidikan pada MAN Lhokseumawe		Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga Pendidikan dengan mengikuti beberapa pelatihan baik secara daring maupun luring, dan memotivasi karyawan untuk mengikuti ajang perlombaan
2	Apakah ada perencanaan yang dilakukan dalam pengembangan tenaga kependidikan MAN Lhokseumawe berbasis digital.	Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan berbasis digital	Perencanaan ini dilakukan kepala madrasah, mengikut sertakan saya, bendahara , operator dan wakamad
		Bagaimana bentuk perencanaan nya.	Perencanaan yang berbasis digital yaitu merencanakan pemakaian aplikasi JIBAS dan mempelajari program program khusus dari kementerian yang dilakukan operator dan say, sampai sekarang ada sekitar 20an aplikasi digital yang sudah pernah ada
		Kapan perencanaan dilakukan	Kepala madrasah perencanaan khususnya digital sebelum penggunaan atau mengoperasikannya biasanya setahun sebelumnya, seperti aplikasi JIBAS sekitar tahun 2017 sudah saya pelajari, tetapi baru terealisasi pada tahun 2020. <i>e-library</i> pada tahun 2022 baru terealisasi, dengan

			penggunaan aplikasi JIBAS ini.
3	Apakah pelaksanaan yang telah dilakukan dalam pengembangan SDM pada MAN Lhokseumawe berbasis digital pada aplikasi JIBAS dan AKSIMAPEL	Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan berbasis digital	Semua tenaga kependidikan menjalankan program digital yang telah direncanakan kepala madrasah, diantaranya bendahara, kepala perpustakaan, kepala labkom, operator dan staff TU.
		Kapan dan bagaimana pelaksanaan dilakukan yang berbasis digital	Untuk JIBAS sekitar tahun 2020 setelah saya dan operator mengikuti pelatihan dan kami melakukan pengimbasan ke beberapa tenaga pendidikan seperti putakawan, BK dan keuangan, bagian pembukuan atau database madrasah, absen digital siswa, tes penerimaan siswa baru.
4	Bagaimana bentuk evaluasi yang dilakukan dalam menjalankan pelaksanaan pengembangan pada MAN Lhokseumawe berbasis digital	Siapa yang melakukan evaluasi berbasis digital	Kepala madrasah langsung melakukan pengecekan
		Bagaimana bentuk evaluasi berbasis digital	Meninjau dari segi kelancaraan peralatan langsung sarana dan prasarana juga jaringan wi-fi, serta melihat dari hasil laporan yang kami berikan yang didalam terdapat indikator-indikator pencapaian
		Kapan evaluasi berbasis digital dilakukan	Laporan diserahkan satu semester sekali.
5	Apakah tindak lanjut yang dilakukan kepala madrasah dalam pengembangan tenaga pendidikan berbasis digital.	Bagaimana bentuk tindak lanjut yang dilakukan kepala madrasah	Melakukan pengadaan peralatan seperti scanner, barcode, printer, dan penambahan jaringan wi-fi. Dan melakukan perencanaan lain yang mendukung
		Kapan dilakukan tindak lanjut	Diawal dan akhir semester
6	Apakah ada kendala dalam pengembangan SDM madrasah berbasis digital		Kendala dalam penggunaan JIBAS sangat banyak terkadang guru belum berminat untuk mempelajari aplikasi JIBAS ini, jaringan internet kurang memadai, semangat karyawan dalam mengikuti digital untuk pengembangan madrasah masih kurang.

TABEL WAWANCARA TENDIK

JUDUL TESIS: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN MADRASAH BERBASIS DIGITAL (STUDI KASUS MAN LHOKSEUMAWE)

A. Identitas Informan

Nama : Fadhlullah, S.Pd
Jabatan : Wakil Kesiswaaan
Tanggal wawancara : 15 Maret 2023

B. Daftar Wawancara

No	Pertanyaan Penelitian	Daftar Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Upaya apa yang kepala madrasah lakukan dalam meningkatkan kapasitas guru pada MAN Lhokseumawe yang berbasis digital		Melihat kebutuhan sekolah dan memanggil instruktur dengan memufakat terlebih dahulu atau mengadakan rapat dan kepala madrasah juga meneruskan informasi pelatihan yang telah dirancang oleh kemenag, mengaktifkan MGMP sekolah yang dikoordinir kurikulum, terkadang kepala madrasah juga memberikan kesempatan kepada beberapa guru yang berkompeten untuk menjadi tutor local atau tutor sendiri.
2	Apakah ada perencanaan yang dilakukan dalam pengembangan SDM MAN Lhokseumawe berbasis digital	Bagaimana perencanaan Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan berbasis digital Kapan perencanaan dilakukan	Kepala madrasah bermufakat dalam merencanakan program pengembangan guru dengan mengadakan rapat yang melibatkan wakil kurikulum, bendahara dan saya serta kepala tata usaha dan terkadang memanggil beberapa guru yang berkompeten di bidang yang akan dirancang seperti program AKSIMAPEL maupun JIBAS yang ada di MAN Lhokseumawe Perencanaan dilakukan diakhir tahun untuk kedepannya dan terus mengadakan perbaikan apabila diperlukan.

3	Apakah pelaksanaan yang telah dilakukan dalam pengembangan SDM pada MAN Lhokseumawe berbasis digital	Bagaimana bentuk pelaksanaan berbasis digital Siapa saja yang terlibat	Pelaksanaan berbasis digital yang sedang berjalan yang dikhususkan untuk guru yaitu adanya AKSIMAPEL yang sudah berjalan dari tahun 2016 ketika saya masih menjabat sebagai wakur dan sampai sekarang juga memakai aplikasi tersebut dan terus di uofrade disesuaikan dengan administrasi yang ditugaskan kepada guru baik itu format RPP maupun bentuk penilaian yang disesuaikan dengan RDM. melibatkan guru serta MGMP berperan dalam digitalisasi.
		Kapan pelaksanaan dilakukan	Untuk AKSIMAPEL ini sudah lama sekali sekitar tahun 2016, yang waktu itu wakamadnya adalah saya sendiri.
4	Bagaimana evaluasi dalam pengembangan pada MAN Lhokseumawe berbasis digital.	Bagaimana bentuk evaluasi	Evaluasi yang dilakukan kepala madrasah untuk guru biasanya sesuai dengan instrument supervisi dan juga instrument penilaian kinerja guru seperti PKG
		Kapan di evaluasi	biasanya dilakukan diakhir semester dan diakhir tahun atau dipertengahan tahun
		Siapa yang terlibat	supervisi biasanya tidak langsung kepala madrasah tetapi ada beberapa guru dan wakil yang ditunjuk kepala madrasah untuk melkukan supervise, misalnya saya, ibu siscori dan bebrpa teman guru yang dianggap cocok.
5	Apakah ada Tindak Lanjut yang dilakukan kepala madrasah dari hasil evaluasi pengembangan guru MAN Lhokseumawe berbasis digital	Bagaimana bentuk tindak lanjut	Wakil kurikulum memberikan pengarahan dan menyelesaikan permasalahan yang di hadapi guru tersebut, dan bapak kepala madrasah juga memberikan pelatihan yang dibutuhkan oleh guru secara menyeluruh dengan memanggil fasilitator dari luar.
		Siapa yang terlibat dalam tindak lanjut	Supervisor yang diberi SK, MGMP dan kepala madrasah

6	Apakah ada kendala kendala dalam pengembangan guru madrasah berbasis digital	Kendala yang saya rasakan dihadapi paling besar adalah waktu karena belum lagi saya mahir untuk satu aplikasi sudah dihadapkan oleh aplikasi lainnya dan saya melihat ada beberapa guru yang sudah sepuh sudah enggan untuk menggunakan tehnologi. Akan tetapi kendala lainnya tidak ada.
---	--	---

TABEL WAWANCARA TENDIK

**JUDUL TESIS: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENGEMBANGAN MADRASAH BERBASIS DIGITAL
(STUDI KASUS MAN LHOKSEUMAWE)**

A. Identitas Informan

Nama : Fuadi, M.Pd.I,
 Jabatan : Kepala Perpustakaan
 Tanggal wawancara : 20 Mei 2023

B. Daftar Wawancara

No	Pertanyaan Penelitian	Daftar Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Upaya apa yang kepala madrasah lakukan dalam meningkatkan kapasitas tenaga pendidikan pada MAN Lhokseumawe		Kepala madrasah memotivasi karyawan untuk mengikuti ajang perlombaan dan untuk saya dan seluruh staff perpustakaan semuanya telah mengikuti pelatihan karena kami juga didiplin ilmunya bukan pada perpustakaan
2	Apakah ada perencanaan yang dilakukan dalam pengembangan tenaga kependidikan MAN Lhokseumawe berbasis digital.	Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan berbasis digital	Perencanaan ini dilakukan kepala madrasah, mengikut sertakan beberap level manajemen, bendahara, dan operator
		Bagaimana bentuk perencanaan nya.	Perencanaan yang berbasis digital yaitu merencanakan perpustakaan digital dengan memberikan pelatihan untuk penggunaan aplikasi JIBAS pada tahun 2021, membuat rapat dengan mengidentifikasi kebutuhan yang diperlukan dalam perpustakaan digital
		Kapan perencanaan dilakukan	perencanaan dilakukan pada tahun 2020, setahun sebelum pengoperasian <i>e-library</i>
3	Apakah pelaksanaan yang telah dilakukan dalam pengembangan SDM pada MAN Lhokseumawe berbasis digital	Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan berbasis digital	Semua tenaga kependidikan menjalankan program digital yang telah direncanakan kepala madrasah, diantaranya bendahara, kepala perpus, kepala labkom, oprator dan staff TU.

			<p>Untuk perpustakaan digital saya dan kedua staff saya menjalankan JIBAS sebagai aplikasi perpustakaan digital sudah aktif dalam sistem sirkulasi buku dan kemudian teknis, kartu juga dipersiapkan dengan <i>barcode</i></p> <p>Kapan dan bagaimana pelaksanaan dilakukan yang berbasis digital</p> <p>Sejak tahun 2021 sudah aktif menggunakan JIBAS sebagai aplikasi <i>e-library</i> saya membagi <i>jobdesk</i> staff satu untuk bagian sirkulasi dan satunya lagi pada penggunaan teknis kartu, buku berbarcode dan kami juga menggunakan pelayanan <i>e-book</i> yang setiap hari akan di update sehingga guru guru dapat mengakses melalui <i>smartphone</i>.</p>
4	Bagaimana bentuk evaluasi yang dilakukan dalam menjalan pelaksanaan pengembangan pad MAN Lhokseumawe berbasis digital	<p>Siapa yang melakukan evaluasi berbasis digital</p> <p>Bagaimana bentuk evaluasi berbasis digital</p> <p>Kapan evaluasi berbasis digital dilakukan</p>	<p>Kepala madrasah langsung melakukan pengecekan rutin di awal penggunaan JIBAS ini</p> <p>Meninjau dari segi kelancaraan peralatan langsung sarana dan prasarana juga jaringan wi-fi, serta saya juga memberikan hasil laporan yang didalam terdapat indikator-indikator pencapaian</p> <p>Laporan diserahkan satu semester sekali.</p>
5	Apakah tindak lanjut yang dilakukan kepala madrasah dalam pengembangan tenaga pendidikan berbasis digital.	<p>Bagaimana bentuk tindak lanjut yang dilakukan kepala madrasah</p> <p>Kapan dilakukan tindak lanjut</p>	<p>Melakukan pengadaan peralatan seperti <i>scanner</i>, <i>barcode</i>, <i>printer</i>, dan penambahan jaringan <i>wi-fi</i> dan melakukan perencanaan lain yang mendukung</p> <p>Diawal dan akhir semester</p>
6	Apakah ada kendala kendala dalam pengembangan SDM madrasah berbasis digital		<p>Untuk penggunaan aplikasi JIBAS saya dan rekan kerja saya di perpustakaan tidak ada kendala dalam penggunaannya hanya saja terkendala pada aplikasinya saja karena terintegrasi system pada keseluruhan aktifitas karena fitur didalamnya banyak dapat</p>

CHECKLIST OBSERVASI

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN

MADRASAH BERBASISI DIGITAL

(STUDI KASUS MAN LHOKSEUMAWE)

No	Pertanyaan Penelitian	Aspek yang diamati	Ya	Tdk	Keterangan
1.	Upaya apa yang kepala madrasah lakukan dalam meningkatkan kapasitas SDM dalam pengembangan MAN	Adanya penerapan digital yang sesuai dengan visi dan misi serta tujuan madrasah	√		Observasi, tanggal 11 maret, 23 dan 25 mei 2023
		Adanya struktur organisasi madrasah	√		Observasi, 15 maret 2023
		Adanya Data keadaan guru di MAN Lhokseumawe yang melanjutkan pendidikan S2	√		Observasi, 23 mei 2023
		Adanya aplikasi digital JIBAS untuk tendik	√		Observasi, 19, 20 mei dan 16 maret 2023.
		Adanya aplikasi AKSIMAPEL	√		Observasi 15, 16 maret dan 23 dan 25 mei 2023
		Adanya Ruang Laboratorium computer	√		Observasi, 25 mei 2023.
		Adanya Ruang Podcast	√		Observasi, 25 mei 2023.
2.	Apakah ada perencanaan yang telah dilakukan dalam pengembangan SDM pada MAN Lhokseumawe	Adanya Undangan Rapat	√		Observasi, 15 maret 2023
		Adanya Notulen Rapat	√		Observasi, 15 maret 2023
		Adanya Daftar Hadir Rapat	√		Observasi, 15 maret 2023
3.	Apakah ada pelaksanaan yang telah dilakukan dalam pengembangan SDM pada MAN Lhokseumawe	Adanya Penggunaan aplikasi JIBAS pada <i>database</i> .	√		Observasi, 19, 20 mei dan 16 maret 2023.
		Adanya Pengguaann <i>e-library</i>	√		Observasi, 19, 20 mei dan 16 maret 2023.
		Adanya Penggunaan buku dan kartu <i>bar code</i>	√		Observasi, 19, 20 mei dan 16 maret 2023.
		Adanya Adanya mesin <i>scanner, printer</i> dan komputer di perpustakann	√		Observasi, 19, 20 mei dan 16 maret 2023.
		Adanya Penggunaan <i>e-book</i>	√		Observasi 23 mei 2023

		Adanya Prinsip-prinsip penilaian guru dengan AKSI/MAPEL	✓	Observasi Juni 2023	23
		Adanya Tim IPK/IB dengan menggunakan CBT aplikasi SPSS	✓	Observasi Maret 2023	24
4.	Kepercayaan	Adanya instrumen kepercayaan	✓	Observasi Maret 2023	25
	minat	Adanya instrumen minat	✓	Observasi Maret 2023	26
	kegiatan	Adanya instrumen kegiatan	✓	Observasi Maret 2023	27
	perkembangan	Adanya Laporan perkembangan	✓	Observasi Maret 2023	28
5.	Adaptasi	Adanya instrumen adaptasi	✓	Observasi Maret 2023	29
	kegiatan	Adanya instrumen kegiatan	✓	Observasi Maret 2023	30



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA LHOEKSEUMAWE
MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA LHOEKSEUMAWE
JALAN PELANGI NOMOR 6 KOTA LHOEKSEUMAWE
TELEPON (0645) 43550. FAKSIMILI (0645) 43550
Website : <https://manlhoekseumawe.sch.id>

Nomor : B- /Ma 09 03 199/HM 00379/2022
Sifat :
Lampiran :
Hal : Undangan

Lhoekseumawe, 10 September 2022

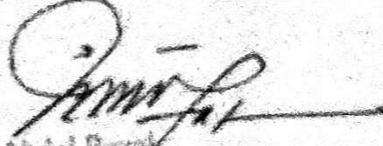
Kepada Yth.
Bapak /Ibu Waka, Guru dan Siswa
di -
Tempat

Assalamu'alaikum W/ Wb
Dengan ini kami mengundang Bapak /Ibu untuk dapat hadir

Pada hari/ tanggal	Senin / 12 September 2022
Waktu	Pukul 09.15 Wib s.d selesai
Tempat	Ruang Lab Infocom
Acara	Rapat Koordinasi Lanjutan Podcast

Demikian undangan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kehadiran tepat waktu, kami ucapkan terimakasih.

Kepala MAN Kota Lhoekseumawe


Abdul Razak

NOTULEN RAPAT
MAN KOTA LIDOKU/MAW

Rapat	Rapat Bulanan
Tarik Berakhir	Senin, 19 September 2022
Waktu	08.30 WIB s.d selesai
Tempat	Ruang Guru

Pimpinan Rapat	Namad
Notulen	Yusrina
Peserta Rapat	Waka dan Dewan Guru

Hasil Rapat

1. Dokumen yang berkaitan dengan SK Pembagian Tugas dan Tugas Tambahan / ekstra kurikuler, paling telat dikumpulkan hari Rabu tanggal 21 September 2022
2. Persiapan penilaian Akreditasi MAN Inovasi dikerjakan sesuai SK tugas masing-masing
3. Guru Pembina dan siswa Extra kurikuler melakukan kegiatan sore hari di ruang kelas dan tetap menjaga kebersihan dan ketertihan kelas tersebut
4. Waka, Kepala Perpustakaan dan Kepala Lab disupervisi langsung oleh Kepala Madrasah

Pimpinan Rapat

Ketua,



Abdul Razak

NOTULEN RAPAT
MAN KOTA LIHOKSEUMAWE

Rapat Penyusunan Anggaran Tahun 2023
Hari/Tanggal Senin, 07 Feb 2023
Waktu 09.00 s.d selesai
Tempat Ruang Kamad

Pimpinan Rapat Kamad

Notulen Nuraida
Peserta Rapat Kamad, Ka Tu, Keuangan
Waka dan Staf

Hasil Rapat Rencana Anggaran Tahun 2023
Sudah Tersusun



Pimpinan Rapat

Abdul Razak

NOTULEN RAPAT
MAN KOTA LHOEKSEUMAWE

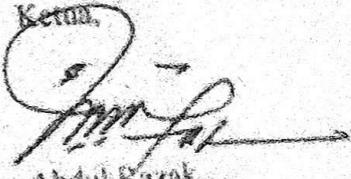
Rapat : Koordinasi Launcing Podcast
Hari Tanggal : Senin, 12 September 2022
Waktu : 09.15 s.d selesai
Tempat : Lab Infocom
Pimpinan Rapat : Kamad
Notulen : Siswory S
Peserta Rapat : Kamad, Waka, Guru Bidang Ekstra, Infokom, Podcast dan Siswa

Hasil Rapat

- Mengadakan Tarian Ratoeh Jaro Putri saat acara Hari Guru Nasional di MAN pada Bulan November
- Launcing Podcast dalam bulan September dan ruangannya dirapikan kembali
- Target utama podcast seluruh siswa dan guru di adakan seminggu sekali
- Kegiatan Podcast harus menggunakan HP dalam rangka memberikan subribe ke chanel Podcast dengan mengirimkan berbagai game edukasi.
- Kepala Madrasah mendukung kegiatan Podcast dengan semaksimal mungkin dan memberikan motivasi yang terbaik
- Podcast merupakan kegiatan tersendiri tidak ada kaitannya dengan OSIM
- Podcast akan di isi dengan edukasi para guru dan siswa atau yang lainnya dan tema yang dibicarakan harus sesuai dengan prosuder yang telah di tentukan.

Pimpinan Rapat

Ketua,



Abdul Razak

DAFTAR HADIR

Nama Rapat
Hari, Tanggal
Waktu
Tempat

Koordinasi Lanjutan Poldak
Senin, 12 September 22
09.15 s.d. selesai
Lab. Informatika

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Abdul Razak, S.H., M.P.	Kamad	
2	Fauzi Ismail	Ka Tu	
3	Fadlillah, S.Pd	wakasis	
4	Bakaz Rayntia, S.Pd	waka Saprasi	
5	Yusrina, S. Pd	waka humas	
6	SISCORI Srimingsih	waka kur	
7	Hurnida	Bendahara	
8	Tri Dumi Pratama		
9	M. Akil	Tugas lain	
10	ZIR Nurrahma		
11	Ayuh rania putri	Siswa (XI MIA-1)	
12	Naura Asyifa	(XI MIA 2)	
13	Alya Zahra Thurgana	(XII MIA 1)	
14	Shaniza	(XII MIA 1)	
15	Fauzi Nurrahma	(XII MIA 1)	
16	Nadira Salsabila Rizki	(XII MIA 1)	
17	Tasya Salsabila Rizki	(XII MIA 4)	
18	Asatul Ayya Nurra	(XII MIA 4)	
19	Haura Sapra	(XII MIA 4)	
20	M. Musayyar	(XII MIA 2)	
21	M. Arham	XII MIA 2	
22	MAL-GUFIARI	XII MIA 2	
23	Eny Sahara	Kalab. Komputer	
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			

Pimpinan Rapat

Abdul Razak





SUPERVISI KEGIATAN PEMBELAJARAN

No Sekolah
 No Guru
 Jenjang / Golongan
 Mata Pelajaran
 Kelas / Semester
 Materi Pokok
 Jumlah Jam Tatap Muka

MAN Kota Lhokseumawe
 Erika Winanda, S.Pd
 III/A
 Bahasa Indonesia
 XI / 1
 Teks Ekplanasi
 2 JP (2 x 45')

Sub Komponen dan Butir Komponen (Tatap Muka)	Kondisi		Skor Nilai			
	ya	tdk	4	3	2	1
Kegiatan Pendahuluan						
1 Pengolaan Kelas						
a Mengawali dengan salam, doa, kebersihan kelas, menyiapkan fisik dan psikis peserta didik dalam mengawali kegiatan pembelajaran			✓			
b Menumbuhkan nilai karakter bangsa dengan menyanyikan lagu Indonesia Raya (bagi guru pada jam pelajaran pertama)						
2 Melakukan apersepsi dan motivasi						
Apersepsi / Prasyarat						
Mengaitkan materi pembelajaran sekarang dengan pengalaman peserta didik dalam perjalanan menuju sekolah atau pembelajaran sebelumnya				✓		
Motivasi						
Mengajukan pertanyaan yang ada keterkaitan dengan materi yang akan dibelajarkan atau mendemonstrasikan sesuatu yang terkait dengan tema				✓		
3 Tujuan						
Menginformasikan tujuan pembelajaran hari ini sesuai dengan pasangan KD (sebaiknya guru menulis di papan tulis pasangan KD), Model Pembelajaran dengan metode yang digunakan				✓		
Kegiatan Inti						
1. Guru menguasai materi yang diajarkan						
4 Kemampuan mengkaitkan materi dengan pengetahuan lain yang diintergrasikan secara relevan dengan perkembangan IPTEK dan kehidupan nyata				✓		
5 Menyajikan materi secara sistematis dan gradual (dari yang mudah ke sulit, dari kongkrit ke abstrak) atau dari Lots - Mots - Hots Lots = Lower Order Thinking Skills Mots = Middle Order Thinking Skills Hots = Higher Order Thinking Skills				✓		

B. Guru menerapkan strategi pembelajaran yang mendidik						
6 Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual			✓			
7 Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif (Nururant effect) dengan PPK			✓			
C. Guru menerapkan model pembelajaran aktif						
8 Menyajikan topik atau materi sesuai model pembelajaran dan karakteristik peserta didik			✓			
9 Menancing peserta didik untuk bertanya						
10 Memfasilitasi kegiatan yang mendorong peserta didik melakukan kegiatan pembelajaran sesuai dengan langkah-langkah model pembelajaran			✓			
11 Menyajikan kegiatan yang mendorong peserta didik untuk mengolah informasi dari berbagai sumber			✓			
12 Menyajikan kegiatan yang mendorong peserta didik untuk terampil mengkomunikasikan hasil secara lisan maupun tertulis			✓			
D. Guru melaksanakan penilaian autentik						
13 Mengamati sikap dan perilaku peserta didik dalam mengikuti pelajaran			✓			
14 Melakukan penilaian pengetahuan peserta didik pada proses dan hasil pembelajaran				✓		
15 Melakukan penilaian keterampilan peserta didik dalam melakukan aktifitas individu / kelompok			✓			
16 Mencatat hasil pengamatan sikap peserta didik dalam jurnal selama kegiatan pembelajaran			✓			
E. Guru memanfaatkan sumber belajar / media dalam pembelajaran						
17 Menunjukkan keterampilan dalam pemanfaatan sumber belajar			✓			
18 Menunjukkan keterampilan dalam penggunaan media pembelajaran			✓			
19 Melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan sumber belajar			✓			
20 Melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media pembelajaran			✓			
F. Guru memicu dan / atau memelihara keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran			✓			
21 Menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik melalui interaksi guru, peserta didik, dalam pemanfaatan sumber belajar			✓			
22 Merespon positif partisipasi peserta didik			✓			
23 Menunjukkan sikap terbuka terhadap respon peserta didik			✓			
24 Menunjukkan hubungan antar pribadi yang kondusif			✓			
25 Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme peserta didik dalam belajar			✓			

26	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran						
26	Menggunakan bahasa lisan secara jelas dan lancar					✓	
27	Menggunakan bahasa tulis yang baik dan benar					✓	
28	Guru berpemampuan yang menarik dan sesuai sesuai norma					✓	
Kegiatan Penutup							
29	Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan peserta didik					✓	
30	Menyampaikan pesan yang bermanfaat bagi peserta didik sesuai dengan materi yang dikaitkan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam pedagogik					✓	
31	Menumbuhkan nilai religius dengan berdoa bersama diakhir pembelajaran					✓	
32	Menumbuhkan nilai karakter bangsa dengan menyanyikan lagu nasional / daerah (bagi guru yang mengajar jam pelajaran terakhir)					✓	
33	Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang telah direncanakan					✓	
SKOR YANG DIPEROLEH							

4 : Sangat Baik 3 : Baik 2 : Cukup 1 : Kurang

<p>RUMUS</p> $\text{Nilai} = \frac{\text{Skor Perolehan} (\quad)}{\text{Skor Maksimum} (132)} \times 100 \%$ <p>=</p>	<p>KRITERIA :</p> <p>a. 91 - 100 = Sangat Baik</p> <p>b. 81 - 90 = Baik</p> <p>c. 71 - 80 = Cukup</p> <p>d. < 70 = Kurang</p>
--	---

CATATAN:
 Telah melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan komponen = dan butir = penilaian dengan baik namun masih perlu peningkatan dalam aspek & motivasi untuk siswa.

Mengetahui,
 Supervisor

[Signature]
 Fadullah

NIP. 19840906200912001

Lhokseumawe, 2 - 9 - 2022
 Guru Bidang Studi

[Signature]
 Fitria Winanda, S.Pd.

Nip. 199204032019032020

PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/MAPEL

Guru Yang Dinilai : Yusrina S. Pd
 NIP : 19700101 199703 2 005
 Penilai : Wanti Deli S. Ag
 NIP : 19750109 199905 2 001

Kuesioner ini bertujuan untuk menghimpun data atau informasi kinerja guru dalam pelaksanaan jawablah setiap pertanyaan dibawah ini dengan jujur dengan memberikan tanda (x). Skor setiap

- 0 = Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)
 1 = Terpenuhi sebahagian
 2 = Seluruhnya terpenuhi

K 1 : Mengenal Karakteristik peserta didik

Indikator	Skor		
	0	1	2
1 Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya			X
2 Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran			X
3 Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda			X
4 Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya			X
5 Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik			X
6 Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisih, diolok olok, minder dll)			X
Total Skor Untuk Kompetensi 1			11
Skor Maksimum Untuk Kompetensi 1 = Jumlah indikator x 2			12
Persentase = (total skor/skor maksimum)x 100%			91,67
Nilai untuk kompetensi 1			4

K.2 Pengembangan Sekolah (PEWKS 2)

Indikator	Skor			
	1	2	3	4
1. Menetapkan standar dengan visi dan misi sekolah/madrasah			X	
2. Merencanakan tujuan yang mendasar di selanjutnya dan mengaitkan untuk mencapai standar yang tinggi				X
3. Menetapkan sekolah/madrasah menjadi organisasi pembelajaran berbasis kompetensi			X	
4. Menetapkan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran			X	
5. Menetapkan tujuan sekolah dengan menjadi standar dan bertumbuh sebagai pemimpin pembelajaran				X
6. Melakukan kepemimpinan yang inspiratif			X	
7. Membangun rasa saling percaya dan memfasilitasi kerjasama dalam rangka untuk menciptakan ketahanan yang kuat diantara warga sekolah/madrasah				X
8. Beraksi keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif			X	
9. Mengembangkan kontribusi dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah			X	
10. Mengelola peserta didik dalam rangka pengembangan kapasitasnya secara optimal			X	
Skor Untuk Kompetensi 2	11			
Skor rata-rata kompetensi 2	3,30			

K.3 Pengembangan Sekolah (PEWKS 3)

Indikator	Skor			
	1	2	3	4
1. Menyusun rencana pengembangan sekolah/madrasah jangka panjang menengah dan pendek dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan sekolah/madrasah			X	
2. Mengembangkan struktur organisasi sekolah/madrasah yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan				X
3. Melakukan pengembangan sekolah/madrasah sesuai dengan rencana jangka panjang, menengah dan jangka pendek sekolah menuju tercapainya misi visi dan tujuan sekolah			X	
4. Mewujudkan peningkatan kinerja sekolah yang signifikan sesuai dengan visi, misi tujuan sekolah dan standar nasional pendidikan			X	
5. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat			X	
6. Merencanakan dan menindaklanjuti hasil monitoring, evaluasi dan pelaporan			X	
7. Melakukan penelitian tindakan sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah/madrasah			X	
Skor Untuk Kompetensi 3	11			

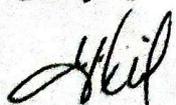
REKAP HASIL PENLAIAN KINERJA GURU MATA PELAJARAN

Nama : Yusrina S. Pd
 NIP : 19700101 199703 2 005
 KARPEG : H 003082
 NUPTK : 0433748651300082
 Tempat/Tanggal Lahir : Keude Krueng, 1 Januari 1970
 Pangkat/Jabatan/Golongan : Pembina, IV/a
 TMT Sebagai Guru : .1 Maret 1997
 TMT Mengajar Di Sekolah Ini : .1 Maret 1997
 Masa Kerja : 23 Tahun 10 bulan
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : S 1
 Mata Pelajaran yang Diampu : Fisika
 Nama Instansi/Sekolah : MAN LHOKSEUMAWE
 Telp/Fax : Jln. Sami
 Jalan : (0645) 43550
 Kelurahan : ##
 Kecamatan : Kampung Jawa
 Kabupaten : Banda Sakti
 Provinsi : Lhokseumawe

Periode Penilaian 2 Januari s/d 31 Desember 2020	Formatif		Tahun 2020
	Sumatif		
	Kemajuan		

NO	KOMPETENSI	NILAI
A. PEDAGOGIK		
		4
1	Menguasai karakteristik peserta didik	4
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3	Pengembangan kurikulum	4
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5	Pengembangan potensi peserta didik	3
6	Komunikasi dengan peserta didik	4
7	Penilaian dan evaluasi	
B. KEPERIBADIAN		
8	bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	4
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	3
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	3
C. SOSIAL		
11	Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif	4
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	4
D. PROFESIONAL		
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang refleksi	4
JUMLAH (HASIL PENILAIAN KINERJA GURU)		51
NILAI PK GURU SKALA 1 -100		91,07

Guru yang dinilai,



Yusrina S. Pd
Nip. 19700101 199703 2 005

Penilai,



Wanti Deli S. Ag
Nip .19750109 199905 2 001

Kepala Madrasah



Abdul Razak S. Ag M.
Nip 19670205 200701 1

REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA TUGAS TAMBAHAN

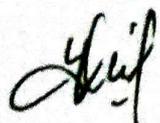
Nama : Yusrina S. Pd
 NIP : 19700101 199703 2 005
 KARPEG : 11 003082
 NUPTK : 0433748651300082
 Tempat/Tanggal Lahir : Keude Krueng, 1 Januari 1970
 Pangkat/Jabatan/Golongan : Pembina, IV/a
 TMT Sebagai Guru : 1 Maret 1997
 TMT Mengajar Di Sekolah Ini : 1 Maret 1997
 Masa Kerja : 23 Tahun 10 bulan
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pendidikan Terakhir/Specialisasi : S 1
 Mata Pelajaran yang Diampu : Fisika
 Nama Instansi/Sekolah : MAN LHOKSEUMAWE
 Telp/Fax : (0645) 42
 Jalan : Jln. Samudera Lr. Pelangi. Telp. 0645 - 43550
 Kelurahan : Kampung Jawa
 Kecamatan : Banda Sakti
 Kabupaten/Kota : Lhokseumawe
 Provinsi : Aceh

Periode Penilaian
2 Januari s/d 31 Desember 2020

NO	KOMPONEN PENILAIAN	KODE	NILAI
1	Kepribadian dan Sosial	PK WKS 1	3,29
2	Kepemimpinan	PK WKS 1	3,30
3	Pengembangan Kewirausahaan	PK WKS 1	3,14
4	Kewirausahaan	PK WKS 1	3,60
5	Kompetensi Bidang Tugas Wakil Kepala Sekolah Bidang HUMAS	PK WKS 1	3,33
Total			16,66

NILAI KINERJA KEPALA HUMAS	83,31
SEBUTAN	BAIK

Guru yang dinilai,



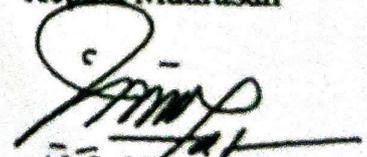
Yusrina S. Pd
Nip. 19700101 199703 2 005

Penilai,



Abdul Razak S. Ag M. Pd
Nip 19670205 200701 1 053

Kepala Madrasah



Abdul Razak S. Ag M. P
Nip 19670205 200701 1 0

K 9: Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan

Indikator	Skor		
	0	1	2
1 Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat			X
2 Guru mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan		X	
3 Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran		X	
4 Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran		X	
5 Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah		X	
Total Skor Untuk Kompetensi 9		6	
Skor Maksimum Untuk Kompetensi 9 = Jumlah indikator x 2		10	
Persentase = (total skor/skor maksimum)x 100%		60,00%	
Nilai untuk kompetensi 9		3	

K 10: Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru

Indikator	Skor		
	0	1	2
1 Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu. Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan Peserta didik dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas			X
2 Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah		X	
3 Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas		X	
4 Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan			x
5 Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya			X
6 Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah		X	
7 Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru		X	
Total Skor Untuk Kompetensi 10		10	
Skor Maksimum Untuk Kompetensi 10 = Jumlah indikator x 2		14	
Persentase = (total skor/skor maksimum)x 100%		71,43%	
Nilai untuk kompetensi 10		3	

K 2 Menguasai teori belajar dan prinsip prinsip pembelajaran yang mendidik

Indikator	Skor		
	0	1	2
1 Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi			X
2 Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut		X	
3 Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran			X
4 Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik			X
5 Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.		X	
6 Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahamai materi			x
Total Skor Untuk Kompetensi 2	10		
Skor Maksimum Untuk Kompetensi 2 = Jumlah indikator x 2	12		
Persentase = (total skor/skor maksimum)x 100%	83,33%		
Nilai untuk kompetensi 2	4		

K 3 Pengembangan kurikulum

Indikator	Skor		
	0	1	2
1 Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum			X
2 Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus dengan membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan			X
3 Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran		X	
4 Guru memilih materi pembelajaran yang : a) sesuai dengan tujuan pembelajaran b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, d) dapat dilaksanakan di kelas dan e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik		x	
Total Skor Untuk Kompetensi 3	6		
Skor Maksimum Untuk Kompetensi 3 = Jumlah indikator x 2	8		
Persentase = (total skor/skor maksimum)x 100%	75,00%		
Nilai untuk kompetensi 3	3		

K 11 : Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif

Indikator	Skor		
	0	1	2
1 Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal			X
2 Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya		X	
3 Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru)			x
Total Skor Untuk Kompetensi 11	5		
Skor Maksimum Untuk Kompetensi 11 = Jumlah indikator x 2	6		
Persentase = (total skor/skor maksimum)x 100%	83,33%		
Nilai untuk kompetensi 11	4		

K 12: Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, dan orang tua peserta didik

Indikator	Skor		
	0	1	2
1 Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya		X	
2 Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya			X
3 Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat			X
Total Skor Untuk Kompetensi 12	5		
Skor Maksimum Untuk Kompetensi 12 = Jumlah indikator x 2	6		
Persentase = (total skor/skor maksimum)x 100%	83,33%		
Nilai untuk kompetensi 12	4		

K 13: Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir

Indikator	Skor		
	0	1	2
1 Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan			X
2 Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran			x
3 Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran		X	
Total Skor Untuk Kompetensi 13	5		
Skor Maksimum Untuk Kompetensi 13 = Jumlah indikator x 2	6		
Persentase = (total skor/skor maksimum)x 100%	83,33%		
Nilai untuk kompetensi 13	4		

K 7 : Penilaian dan evaluasi

Indikator	Skor		
	0	1	2
1 Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP		x	
2 Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari		x	
3 Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan			X
4 Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya			X
5 Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya			X
Total Skor Untuk Kompetensi 7		8	
Skor Maksimum Untuk Kompetensi 7 = Jumlah indikator x 2		10	
Persentase = (total skor/skor maksimum)x 100%		80,00%	
Nilai untuk kompetensi 7		4	

K 8 : Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum dan sosial

Indikator	Skor		
	0	1	2
1 Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia			X
2 Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender)		X	
3 Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing			X
4 Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia			X
5 Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama)		X	
Total Skor Untuk Kompetensi 8		8	
Skor Maksimum Untuk Kompetensi 1 = Jumlah indikator x 2		10	
Persentase = (total skor/skor maksimum)x 100%		80,00%	
Nilai untuk kompetensi 8		4	

PROGRAM KERJA PERPUSTAKAAN SEMESTER GANJIL,
TAHUN PELAJARAN 2022 / 2023

NAMA SEKOLAH : MAN KOTA LIKSEFUMAWI
TUGAS JABATAN : Kepala Pustaka
TAHUN AJARAN : 2022- 2023

KOMPONEN	KRITERIA	INDIKATOR	Poin leg	Alokasi Waktu						Ket
				Juli	Agus	Sep	Ok	Nov	Des	
1. MERENCANAKAN PROGRAM PERPUSTAKAAN SEKOLAH/MADRASAH	Kriteria 1. Merencanakan program pengembangan koleksi	1. Rencana pengembangan koleksi tertulis jangka menengah dan panjang	✓							Terlampir
		2. Rencana pengembangan koleksi tahunan	✓							Terlampir
		3. Dokumen skala prioritas pengembangan koleksi pada tahun berjalan	✓							Terlampir
		4. Dokumen keterlibatan guru dan siswa dalam pengembangan koleksi perpustakaan	✓							Terlampir
		5. Jadwal kegiatan/pelaksanaan Panduan pengembangan koleksi	✓							Terlampir
Kriteria 2. Merencanakan pengembangan sarana dan prasarana	1. Program perencanaan pengembangan jangka panjang bidang sarana dan prasarana 2. Program tahunan pengembangan sarana dan prasarana 3. Dokumen skala prioritas perencanaan program 4. Jadwal kegiatan / pelaksanaan	1. Program perencanaan pengembangan jangka panjang bidang sarana dan prasarana	✓							Terlampir
		2. Program tahunan pengembangan sarana dan prasarana	✓							Terlampir
		3. Dokumen skala prioritas perencanaan program								
		4. Jadwal kegiatan / pelaksanaan								
Kriteria 3. Merencanakan pengembangan SDM tenaga perpustakaan	1. Program perencanaan pengembangan jangka panjang bidang SDM 2. Program tahunan pengembangan SDM 3. Dokumen skala prioritas perencanaan program 4. Jadwal kegiatan / pelaksanaan	1. Program perencanaan pengembangan jangka panjang bidang SDM	✓							Terlampir
		2. Program tahunan pengembangan SDM								
		3. Dokumen skala prioritas perencanaan program								
		4. Jadwal kegiatan / pelaksanaan								
Kriteria 4. Merencanakan anggaran	1. Program perencanaan anggaran perpustakaan 2. Dokumen sumber-sumber anggaran 3. Dokumen skala prioritas perencanaan program 4. Jadwal kegiatan / pelaksanaan	1. Program perencanaan anggaran perpustakaan	✓							Terlampir
		2. Dokumen sumber-sumber anggaran								
		3. Dokumen skala prioritas perencanaan program								
		4. Jadwal kegiatan / pelaksanaan								
Kriteria 5. Merencanakan program	1. Program rencana pengembangan jangka Panjang bidang promosi 2. program tahunan pengembangan promosi perpustakaan 3. Dokumen bentuk promosi	1. Program rencana pengembangan jangka Panjang bidang promosi	✓							Terlampir
		2. program tahunan pengembangan promosi perpustakaan								
		3. Dokumen bentuk promosi	✓							Terlampir

Kriteria 2. Mengevaluasi pengembangan sarana dan prasarana	1. program perencanaan pengembangan jangka panjang bidang sarana dan prasarana 2. Program tahunan pengembangan sarana dan prasarana 3. Hasil evaluasi pelaksanaan program tahun berjalan 4. Hasil analisis pelaksanaan program 5. Laporan Evaluasi pengembangan sarpras	✓							Terlampir
Kriteria 3. Mengevaluasi pengembangan SDM tenaga perpustakaan	1. Program perencanaan pengembangan jangka panjang bidang pengembangan SDM 2. Program tahunan pengembangan SDM 3. Hasil evaluasi pelaksanaan program tahun berjalan 4. Hasil analisis pelaksanaan program 5. Laporan Evaluasi pengembangan SDM								
Kriteria 4. Mengevaluasi anggaran sesuai dengan program	1. Program tahunan perencanaan penganggaran perpustakaan 2. Rencana kegiatan operasional berdasarkan jadwal dan nilai anggaran 3. laporan daya terap anggaran secara berkala (bisa bulanan, triwulan atau enam bulan) 4. Buku kas, buku besar dan lain lain 5. Hasil evaluasi pelaksanaan program tahun berjalan 6. laporan keuangan	✓							Terlampir
Kriteria 5. Mengevaluasi isi buku-buku perpustakaan	1. Program tahunan perencanaan evaluasi buku perpustakaan 2. Kriteria evaluasi buku 3. Jadwal kegiatan evaluasi buku 4. Berita acara penarikan buku yang tidak sesuai dengan kriteria evaluasi 5. Laporan Evaluasi buku-buku perpustakaan	✓							Terlampir
Kriteria 6. Mengevaluasi kelazimannya buku dari peminjam	1. Sistem sirkulasi peminjaman pengembangan buku perpustakaan 2. Rekamannya peminjam buku baik manual maupun elektronik 3. Rekamannya buku yang terlambat dikembalikan baik manual maupun elektronik 4. Surat penagihan bagi yang terlambat mengembalikan 5. Laporan statistik peminjaman	✓							Terlampir

WAWASAN
KEPEMBIDIAAN

WAWASAN KEPEMBIDIAAN	Menentukan visi dan misi perpustakaan sekolah berdasarkan tujuan	1 Rumusan misi perpustakaan sekolah/madrasah	✓																	Terealisasi		
		2 Rumusan tujuan perpustakaan sekolah/madrasah	✓																		Terealisasi	
		3 Rumusan fungsi sekolah/madrasah	✓																		Terealisasi	
	Kriteria	Menerapkan kegiatan perpustakaan sekolah dalam mendukung	1 Dokumen penyediaan koleksi yang sesuai kurikulum (buku teks, buku penunjang, koleksi referensi dan koleksi referensi guru)	✓																	Terealisasi	
			2 Jadwal kegiatan yang diselenggarakan di perpustakaan yang mendukung kurikulum (misalnya, diskusi buku, serbukan bulan bahasa atau bulan kungfu perpustakaan nasional)	✓																		Terealisasi
			3 Adanya buku-buku yang sesuai kurikulum	✓																		Terealisasi
			4 Adanya bahan pustaka non cetak yang sesuai kurikulum	✓																		Terealisasi
	Kriteria	Menerapkan perpustakaan sebagai pusat sumber belajar	1 Penataan ruangan yang kondusif untuk belajar	✓																	Terealisasi	
			2 Penyediaan berbagai petunjuk (poster, brosur, rambu-rambu) untuk memudahkan pengguna memanfaatkan perpustakaan	✓																		Terealisasi
			3 Memfasilitasi kegiatan belajar siswa berdasarkan tugas-tugas yang diberikan guru (menyediakan layanan cetak, menyediakan komputer, dan lain-lain)	✓																		Terealisasi
			4 Memfasilitasi sumber-sumber belajar yang memungkinkan siswa belajar di luar kurikulum	✓																		Terealisasi
			1 Tersedianya fasilitas untuk kegiatan belajar di luar kelas	✓																		Terealisasi
2 Tersedianya waktu layanan yang memadai untuk kegiatan belajar di luar kelas			✓																			Terealisasi
Kriteria	Mengembangkan perpustakaan sebagai sumber belajar mandiri	3 Tersedianya koleksi yang mendukung kegiatan belajar mandiri	✓																	Terealisasi		
		1 Menghadiri kegiatan tepat waktu																				
		2 Berpakaian bersih dan rapi																				
Kriteria	Memiliki integritas yang tinggi	3 Bersikap jujur dan adil																				
		4 Berperilaku sopan, sabar dan ramah																				
		1 Mengikuti prosedur kerja																				
		2 Ada evaluasi diri																				
Kriteria	1 Memiliki etos kerja yang tinggi	3 Fokus pada tugas yang diberikan																				
		4 Mengupayakan hasil kerja yang terbaik																				
		1 Duduk dalam salah satu kepanitiaan adhoc di sekolah																				
		2 Bekerjasama dengan guru																				
Kriteria	1 Membangun hubungan	3 Terlibat dalam kegiatan intra dan ekstra kulisuler sekolah																				

9 KEPERIBADIAN DAN
SOSIAL



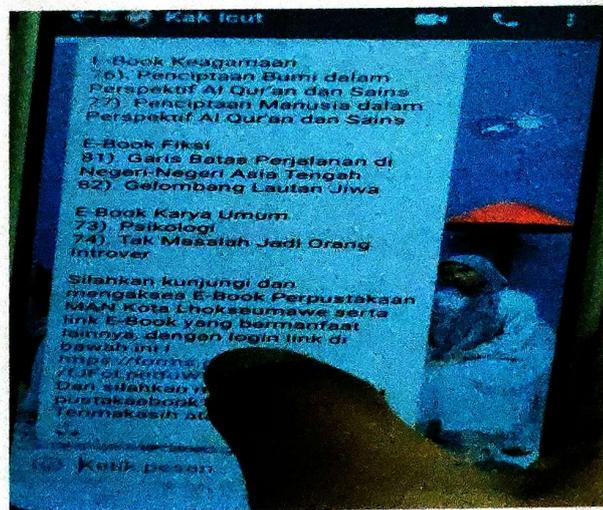
Piagam Penghargaan MAN Lhokseumawe sebagai Madrasah Digital



Sertifikat akreditasi MAN Lhokseumawe



Perpustakaan tampak depan



Pelayanan E-book dari perpustakaan dengan Gadget.





**KEPUTUSAN
KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA LHOKSEUMAWE
NOMOR : 11 TAHUN 2022**

**TENTANG
TIM PENILAI KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA LHOKSEUMAWE
TAHUN 2022**

KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA LHOKSEUMAWE

Menimbang : a. bahwa dalam rangka Penilaian Kinerja Guru Tahun 2022 maka perlu di persiapkan dengan sebaik-baiknya.
b. bahwa agar Penilaian Kinerja Guru memperoleh hasil yang maksimal maka perlu ditetapkan Tim Pelaksana Penilaian Kinerja Guru melalui Surat Keputusan.

Mengingat Nasional : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi nomor 19 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
6. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/V/PB/2010 dan Nomor 14 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
7. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

- Kesatu : Susunan Tim Pelaksana Penilaian Kinerja Guru (PKG) MAN Kota Lhokseumawe sebagaimana tertera pada lampiran keputusan ini.
- Kedua : Menugaskan kepada nama – nama yang tersebut dalam lampiran Keputusan ini untuk menyiapkan, menyusun dan melaksanakan Penilaian Kinerja Guru (PKG) MAN Kota Lhokseumawe Tahun 2022

- Ketiga : Apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Keempat : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 31 Desember 2022

Di tetapkan di : Lhokseumawe
Pada tanggal : 03 Januari 2022

KEPALA MAN KOTA LHOKSEUMAWE

ABDUL RAZAK

Lampiran I

Nomor : 11 TAHUN 2022

Tanggal : 03 Januari 2022

**TIM PENILAI KINERJA GURU (PKG)
MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA LHKSEUMAWE
TAHUN 2020**

NO	GURU YANG DI NILAI	NIP	PENILAI
1	Idayati, S.Ag	197707222007102002	Sumarni, S.Pd.I
2	Muhammad Fauzan, S.Ag	-	
3	Dra. Nuriah	196210051986032008	
4	Fadly Rita S.Pd	196902201999052001	
5	Muhammad Yusuf, S.Pd.I	198912232019031012	
6	Syamsiah, S.Pd	196403131999032002	
1	Habibah S.Ag	196204071999052001	Fitriana, S.Ag
2	Cut Isranur, S.Pd	196611151999052001	
3	Fauziah, S.Pd	196605122006042018	
4	Bakat Rahyatin, S.Pd	196605061998031001	
5	Fathimah, S.Pd	197503062006042023	
6	Fitria Winanda, S.Pd	199204032019032020	
1	Fuadi T, S.Pd.I	197905312007101001	Marlina, S.Pd.I
2	Misbahuddin S. Ag	197208192000121003	
3	Nuraida S. Ag	197411042005012001	
4	Rohaya, S.Pd.I	-	
5	Maizatul Akmal, S.Pd	197411051999052001	
6	Rahmat Hidayat, S.Pd.I	199208312019031015	
7	Indah Pratiwi S. Pd	-	
1	Fitriana, S.Ag	197511042007012003	Maizatul Akmal, S.Pd
2	Nurul Fajri, S.Pd	197409032006042002	
3	Yuslia Dewi, S.pd	198903232019032013	
4	Ahyani, S.Sos	197212221999052003	
5	Zia Muntazar, S.Pd	199108252019031009	
1	Husnalita, SE	197810052009122002	Ahyani S.Sos
2	Saudah, S.Pd	196912232005012003	
3	Cut Asmizar, S.Pd	197207312007012019	
4	Try Dony Pramana Putra, S.Pd	199110132019031012	
5	Yuniar, S.Pd	197012311999052007	
6	Fadhilah, S.Pd	197609162005012015	
1	Rindu Putri Andini, S.H	198804052019032007	Eny Sahara, S.Pd.,M.Pd
2	Cut Sophia Zohra Moely, SH	198808112019032012	
3	Reza Maulana, S.Pd.I	199508082019031014	
4	Nanda Masna, S.Pd.I	199401262019032021	
5	Laela Fitri, S.Pd	199403152019032026	
6	Miranda, S.Sos	199307122019032025	
7	Subki Akbar, S.Pd	199101212019031015	

NO	GURU YANG DI NILAI	NIP	PENILAI
1	Dewiana, S.Pd	196803011998042001	Idayati, S.Ag
2	Siscori SM, ST	196907122005012010	
3	Ulya Rahmi S. Pd. I	-	
4	Yusrina, S.Pd	197001011997032005	
5	Fadlullah, S.Pd	198404062009121001	
6	Muzakir, S.Ag	197410232005011003	
7	Rita Marlin H, S.Pd	197604022007102004	
8	Hermansyah, S.Pd	198708102019031011	
1	Sumarni S. Pd	197908012003122001	Yusrina S.Pd
2	Fadly Cut Ahmad, S.Ag	196903291996031001	
3	Marlina, S.Pd.I	197911102005012006	
4	Nilawati S. Pd	197111071998032007	
5	Eny Sahara, S. Pd	198805042019032016	
6	Lia Meutia, S.Pd	198611132019032013	
7	Ratna Sari S. Pd	-	
1	Wanti Deli. S. Ag	197501091999052001	Dewiana S.Pd
2	Dra. Zuryani	196511231999052001	
3	Cut Zahara, S.Pd	196912312006042017	
4	Sri Nofita Afrianty, S.Pd	198706052019032014	
5	Agus salem, S.Pd	198008172009011015	
6	Marhanum, S.Pd	-	
7	Elliyana, S.Pd	-	
PKKM			
1	Abdul Razak S.Ag.,M.Pd	196702052007011053	Muhammad, S.Ag
PKWKS			
1	Bakat Rahyatin, S.Pd	196605061998031001	Abdul Razak S.Ag.,M.Pd
2	Siscori SM, ST	196907122005012010	
3	Yusrina, S.Pd	197001011997032005	
4	Fadlullah, S.Pd	198404062009121001	
KEPALA LAB			
1	Rita Marlin Harahap, S.Pd	197604022007102004	Abdul Razak S.Ag.,M.Pd
2	Eny Sahara, S. Pd	198805042019032016	
3	Sari Muridawati, S.Si	-	

KEPALA MAN KOTA LHOKSEUMAWE

ABDUL RAZAK



Ruang PODCAST MAN

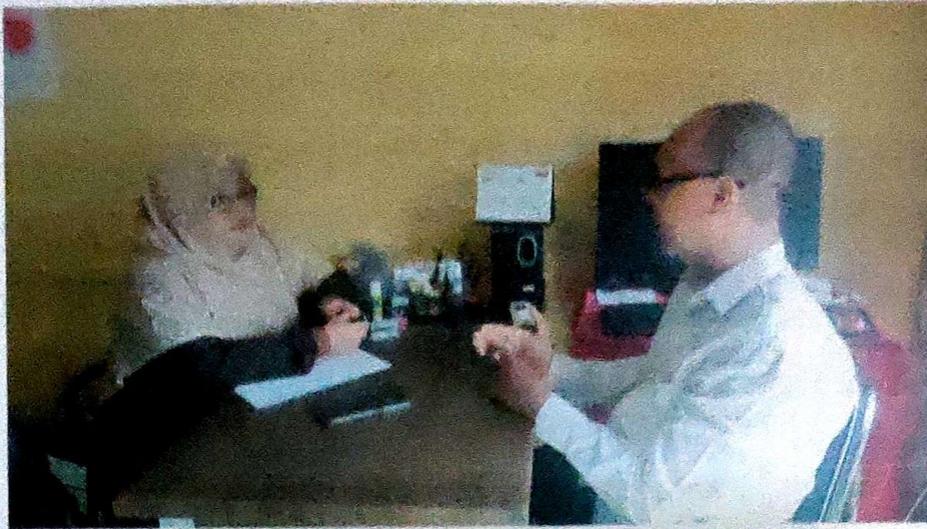


Ruang Perpustakaan



Ruang Laboratorium Komputer

Dokumentasi Penelitian



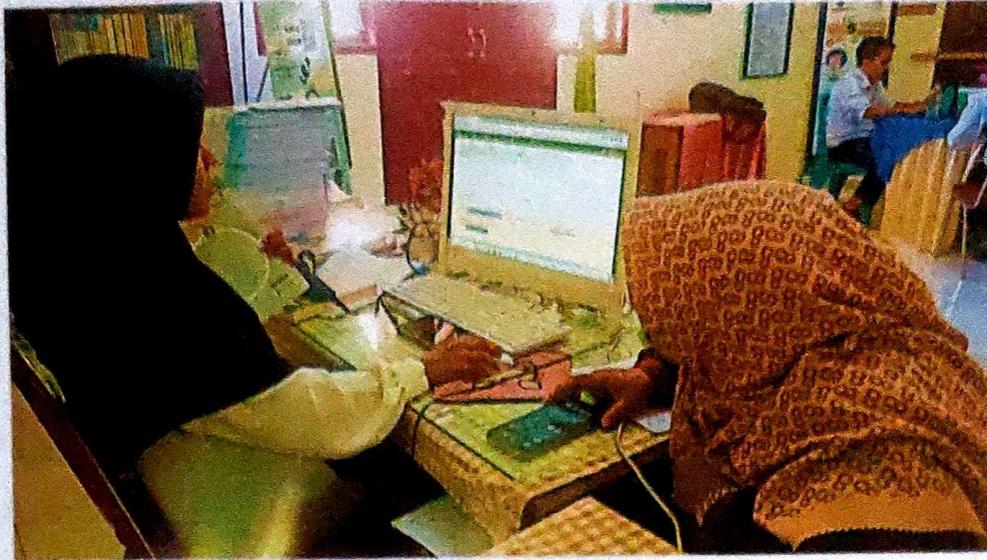
Wawancara dengan Kepala Tata Usaha MAN



Wawancara dengan Kepala Perpustakaan MAN



Wawancara dengan Wakil Kurikulum MAN



Wawancara dengan Staff Perpustakaan



Wawancara dengan Wakil Kesiswaan



Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I. Identitas Pribadi

Nama : Ira Gusriani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Banda Aceh, 6 Agustus 1982
Agama : Islam
Anak ke : 2 (dua) dari 4 bersaudara
No. Handphone : 081370403921
Email : irain8@gmail.com
Alamat : Jl. Meunasah Blang, Kandang,
Lhokseumawe, Provinsi Aceh.
Motto Hidup :

II. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Gelintar Ali
Pekerjaan Ayah : BUMN
Nama Ibu : Dra. Ratna Elidahanum
Pekerjaan Ibu : PNS
Alamat : Bener Meriah

III. Riwayat Pendidikan

1. TK Perwanida : Tahun 1987-1988
2. MIN Banda Aceh : Tahun 1988-1994
3. SMP Negeri 4 Banda Aceh : Tahun 1994-1997
4. SMA Negeri 2 Banda Aceh : Tahun 1997-2000

5. S1 FKIP Sendratasik Unsyiah: Tahun 2001 - 2006

IV. Riwayat Pekerjaan

1. Guru Seni Budaya di SMA Negeri 6 Banda Aceh : Tahun 2006-2007
2. Guru Seni Budaya di Sukma Bangsa Lhokseumawe : Tahun 2007-2010
3. Guru Seni Budaya di SMA Negeri 1 Lhokseumawe : Tahun 2010- sekarang