

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Sebagaimana yang telah peneliti jelaskan pada rumusan masalah, bahwa penelitian yang berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus” ini, bertujuan untuk mengetahui manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus.

Adapun untuk memperoleh data guna menjawab permasalahan tersebut, peneliti melakukan wawancara dan observasi kepada informan. Informan dalam penelitian ini adalah Bapak Syufa’at, selaku kepala Madin Al-Furqon, Ibu Siti Fadlilah selaku tenaga pendidik Madin Al-Furqon dan Ibu Siti Noor Jannah, selaku staf tata usaha. Data yang diperoleh peneliti juga dilengkapi dengan dokumentasi berupa foto wawancara dengan informan. Data hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni sebagai berikut :

#### **1. Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa manajemen sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus, dilakukan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan. Dan penjelasannya sebagai berikut :

##### **a. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus**

Perencanaan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang sistematis dan rasioanl untuk memberikan jaminan bahwa penetapan jumlah dan kualitas tenaga pendidik/kependidikan dalam berbagai formasi dan dalam jangka waktu tertentu benar-benar representatif dapat menentukan tugas-tugas organisasi pendidikan. Perencanaan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam pelaksanaan manajemen

sumber daya manusia di madrasah. Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah awal dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Al-Furqon. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sufa'at, selaku kepala Madin, bahwa Madin Al-Furqon telah melaksanakan perencanaan dengan baik yang didalamnya berhubungan dengan pengadaan pegawai yang terdiri dari rekrutmen dan seleksi.<sup>1</sup> Perencanaan sumber daya manusia ini sangatlah perlu dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia akan mempengaruhi penetapan dan penentuan jumlah guru baru yang akan diterima memandang kebutuhan tenaga pengajar yang semakin tahun semakin bertambah. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Syufa'at, selaku kepala Madin, perencanaan sumber daya manusia yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgen dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam rekrutmen dan penempatan posisi.<sup>2</sup> Sistem perencanaan manajemen sumber daya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Al-Furqon berawal dari evaluasi kegiatan belajar mengajar yang evaluasi tersebut merupakan agenda rutin tahunan dan biasanya terselenggarakan di bulan sya'ban memandang waktu itu ialah akhir tahun kegiatan belajar mengajar dan kemudian di bulan ramadhan seluruh kegiatan belajar mengajar diliburkan, sehingga hasil dari perencanaan manajemen sumber daya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Al-Furqon dapat diproses secara maksimal.<sup>3</sup>

Kemudian, hasil dari evaluasi yang mengarah ke perencanaan sumber daya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Al-Furqon, ditindak lanjuti oleh

---

<sup>1</sup> Syufa'at, wawancara oleh peneliti, 1 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

<sup>2</sup> Syufa'at, wawancara oleh peneliti, 1 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

<sup>3</sup> Syufa'at, wawancara oleh peneliti, 1 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

kepala Madrasah yang dalam menindak lanjutinya, kepala Madrasah melaksanakan beberapa tahap yang berkaitan dengan pengadaan guru yang tahap tersebut ialah tahap rekrutmen dan seleksi.

Hasil wawancara dengan Bapak Syufa'at, selaku kepala Madin Al-Furqon, bahwasannya perekrutan atau penarikan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik/kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong.<sup>4</sup> Sejalan dengan itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Siti Noor Jannah, selaku staf tata usaha Madin Al-Furqon mengenai perencanaan yang dilakukan kepala Madin Al-Furqon terhadap tenaga pendidikan, bahwasannya dalam melakukan rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang, dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu di dalam madrasah.<sup>5</sup> Pengrekrutan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan dalam sebuah kelembagaan pendidikan, sehingga kepala Madrasah Diniyah Al-Furqon melibatkan beberapa pihak untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan di Madrasah Diniyah Al-Furqon.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Diniyah Al-Furqon, diperoleh informasi bahwa dalam pengrekrutan dilakukan secara personal terhadap calon tenaga pendidik.<sup>6</sup> Perencanaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon dilakukan sesuai dengan kebutuhan, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Pengrekrutan dilakukan ketika Madin kekurangan pendidik atau ada pendidik

---

<sup>4</sup> Syufa'at, wawancara oleh peneliti, 1 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

<sup>5</sup> Siti Noor Jannah, wawancara oleh peneliti, 9 Agustus 2019, wawancara 3, transkrip.

<sup>6</sup> Syufa'at, wawancara oleh peneliti, 15 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

yang mengundurkan diri.<sup>7</sup> Proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Diniyah Al-Furqon dilakukan secara mandiri oleh Madrasah Diniyah Al-Furqon, dengan membuka peluang bagi alumni jika dibutuhkan<sup>8</sup>. Hal tersebut juga diperkuat oleh Ibu Siti Fadlilah selaku tenaga pendidik di Madin, bahwasannya dalam perekrutan tenaga pendidik atau kependidikan dilakukan dengan cara membuka lowongan dan terkadang meminta bantuan kepada guru-guru Madrasah Diniyah Al-Furqon untuk mencari calon tenaga pendidik/kependidikan untuk ikut serta dalam belajar mengajar di Madrasah Diniyah Al-Furqon yang sesuai dengan yang dibutuhkan.<sup>9</sup> Perekrutan ini merupakan usaha-usaha mengatur komposisi tenaga pendidik/kependidikan secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pendidikan melalui penyeleksian. Penyeleksian terhadap tenaga pendidik berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Diniyah Al-Furqon, yaitu seleksi terhadap surat lamaran, tes baca tulis Al-Qur'an dan praktik (biasanya praktik menjadi Imam sholat/praktik membaca kitab tertentu).<sup>10</sup> Sejalan dengan hasil wawancara dengan Ibu Siti Noor Jannah selaku staf tata usaha Madin Al-Furqon, bahwasannya proses penyeleksian digunakan untuk menyaring dan memilih tenaga pendidik dengan cara tes lisan dan praktik agar mendapatkan tenaga pendidikan yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.<sup>11</sup> Fungsi dari perencanaan merupakan penentu dari program bagian personalia yang akan

---

<sup>7</sup> Siti Fadlilah, wawancara oleh peneliti, 15 Agustus 2019, wawancara 2, transkrip.

<sup>8</sup> Syufa'at, wawancara oleh peneliti, 1 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

<sup>9</sup> Siti Fadlilah, wawancara oleh peneliti, 15 Agustus 2019, wawancara 2, transkrip.

<sup>10</sup> Syufa'at, wawancara oleh peneliti, 1 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

<sup>11</sup> Siti Noor Jannah, wawancara oleh peneliti, 9 Agustus 2019, wawancara 3, transkrip.

membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan/dibuat kepala Madrasah Diniyah Al-Furqon yaitu untuk merencanakan tenaga pendidik dengan mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgen dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam rekrutmen dan penempatan posisi. Sistem perencanaan manajemen sumberdaya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Al-Furqon berawal dari evaluasi kegiatan belajar mengajar yang evaluasi tersebut merupakan agenda rutin tahunan dan biasanya terselenggarakan di bulan sya'ban memandang waktu itu ialah akhir tahun kegiatan belajar mengajar dan kemudian di bulan ramadhan seluruh kegiatan belajar mengajar diliburkan, sehingga hasil dari perencanaan manajemen sumber daya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Al-Furqon dapat diproses secara maksimal. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik/kependidikan baik secara kuantitas maupun kualitas barulah melakukan rekrutment untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik/kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan yang masih kosong. Setelah itu dilakukan penyeleksian melalui tes tertulis, lisan, dan praktik agar mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai yang dibutuhkan.

**b. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus**

Pengorganisasian merupakan fungsi kedua dalam manajemen. Pengorganisasian sebagai kegiatan menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam usaha mencapai tujuan bersama. Pengorganisasian sebagai pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan

antar pekerjaan yang efektif diantara mereka, dan memberikan lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Syufa'at selaku kepala Madrasah Diniyah Al-Furqon , bahwasannya sistem pengorganisasian sumber daya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Al-Furqon, dirumuskan oleh kepala Madrasah Diniyah dan proses pengorganisasian yang berjalan di Madin Al-Furqon merupakan pengaturan sistem kerjasama, yakni memberikan setiap tenaga pendidik dengan sebuah tugas tanggung jawab, yang dalam hal pemilihan dan pembagian tugas, disesuaikan dengan kemampuan personal guru.<sup>12</sup> Didalam tahap pengorganisasian terjadi penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja sama antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga terwujud satu kesatuannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menetapkan pembagian tugas dalam pengorganisasian manajemen sumber daya manusia tugas yang di bagi meliputi : tugas pokok kepala madin, tugas pokok waka kurikulum, tugas pokok waka kesiswaan, tugas pokok waka sarana dan prasarana, tugas pokok humas, tugas wali kelas dan pengajar. Pembagian tugas kerja bagi tenaga pendidik/guru, diatur dalam pembagian jadwal mengajar yang disusun oleh pihak Madrasah Diniyah Al-Furqon.<sup>13</sup> Setiap tahun pembagian tugas kepada tenaga pendidik ada yang sama dan ada yang berubah.<sup>14</sup> Sedangkan pembagian tugas bagi tenaga kependidikan di Madrasah Diniyah Al-Furqon diserahkan langsung oleh kepala Madrasah Diniyah Al-Furqon, dengan

---

<sup>12</sup> Syufa'at, wawancara oleh peneliti, 1 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

<sup>13</sup> Syufa'at, wawancara oleh peneliti, 1 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

<sup>14</sup> Siti Noor Jannah, wawancara oleh peneliti, 9 Agustus 2019, wawancara 3, transkrip.

mekanisme rapat yang dikoordinasi oleh kepala Madrasah Diniyah.<sup>15</sup>

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus yaitu penyusunan dan pembentukkan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga terwujud satu kesatuann usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut penetapan pembagian tugas dalam pengorganisasian manajemen sumber daya manusia tugas yang di bagi meliputi : tugas poko kepala madin, tugas pokok waka kurikulum, tugas pokok waka kesiswaan, tugas pokok waka sarana dan prasarana, tugas pokok humas, tugas wali kelas dan pengajar.

### **c. Penggerakan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus**

Fungsi pelaksanaan atau pergerakan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Pengaplikasiannya yaitu dengan mengarahkan dan memotivasi seluruh personil pada setiap kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Upaya penggerakan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus, berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Syufa'at selaku kepala madrasah, yaitu dilaksanakan dengan mengadakan atau mengikut sertakan guru-guru Madrasah Diniyah di berbagai kegiatan yang selaras dengan kebutuhan kualitas sumberdaya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Al-Furqon seperti pelatihan, seminar, workshop yang diadakan oleh institut tertentu untuk mendapatkan informasi serta pengetahuan tambahan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Syufa'at, wawancara oleh peneliti, 1 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

<sup>16</sup> Syufa'at, S. Pd.I, wawancara oleh peneliti, 1 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

Hal ini sependapat dengan Ibu Siti Fadlilah selaku guru Madrasah Diniyah, bahwasannya dalam mengikot sertakan guru-guru Madrasah Diniyah untuk mengikoti pelatihan tersebut dirasa sangat perlu, kerana dengan adanya pelatihan atau pendidikan, para tenaga pendidik akan menjadi lebih terampil, dan dapat memaksimalkan kualitas dalam mengemban tugasnya sebagai pendidik/kependidikan.<sup>17</sup>

Kesimpulan bahwa penggerakan manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan pengarahan dan motivasi bagi seluruh personil untuk ikut serta di berbagai kegiatan yang selaras dengan kebutuhan kualitas sumberdaya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Al-Furqon seperti pelatihan, seminar, workshop yang diadakan oleh institut tertentu untuk mendapatkan informasi serta pengetahuan tambahan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

#### **d. Pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus**

Untuk tahap ini kepala Madrasah Diniyah Al-Furqon memiliki peran utama dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik/kependidikan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak syufa'at selaku kepala Madin, bahwasannya pengawasan yang dilakukan kepala Madrasah Diniyah Al-Furqon berkaitan dengan kinerja tenaga pendidik, dengan cara memantau baik kegiatan tenaga pendidik didalam kelas maupun didalam kantor serta memantau kedisiplinan dari para guru.<sup>18</sup> Kerena kedisiplinan merupakan bagian fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan sehingga tanpa disiplin yang baik, maka akan sulit tercapainya tujuan dengan maksimal.

---

<sup>17</sup> Siti fadlilah, wawancara oleh peneliti, 15 Agustus 2019, wawancara 2, transkrip.

<sup>18</sup> Syufa'at, wawancara oleh peneliti, 1 Agustus 2019, wawancara 1, transkrip.

Hal ini di buktikan bahwa kepala Madrasah Diniyah Al-Furqon selalu meninjau keadaan Madrasah Diniyah Al-Furqon setiap harinya termasuk juga meninjau kedisiplinan pendidik yang kedisiplinan tersebut meliputi : jam masuk Madrasah, jam masuk mengajar, jam pulang dari Madrasah. Sanksi bagi tenaga pendidik yang kurang disiplin maupun melanggar kedisiplinan yang secara terus menerus akan diberikan sanksi yang tegas seperti teguran dan peringatan, dan jika hal itu tidak dihiraukan maka diberi sanksi yang lebih berat yaitu tidak diperbolehkan mengajar lagi atau diberhentikan dari aktifitas kegiatan mengajar di Madrasah Diniyah Al-Furqon. Pemaparan Ibu Siti Fadlilah selaku guru Madrasah Diniyah Al-Furqon, bahwasannya tenaga pendidik yang sering datang terlambat dan sering tidak masuk mengajar, akan mendapat teguran dari kepala Madrasah Diniyah Al-Furqon secara langsung, dan apabila hal tersebut tidak diperbaiki maka akan diberhentikan dari Madrasah Diniyah Al-Furqon.<sup>19</sup>

Kesimpulan bahwa pengawasan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus terhadap tenaga pendidik adalah dalam hal kinerja tenaga pendidik, dengan cara memantau baik kegiatan tenaga pendidik didalam kelas maupun didalam kantor serta memantau kedisiplinan dari para guru mulai dari jam masuk Madrasah, jam masuk mengajar, jam pulang dari Madrasah.

## **B. Pembahasan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia

---

<sup>19</sup> Siti fadlilah, wawancara oleh peneliti, 15 Agustus 2019, wawancara 2, transkrip.

dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.<sup>20</sup> Dalam manajemen sumber daya manusia yang ada, Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus menerapkan fungsi-fungsi dari manajemen ,yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

### 1. Perencanaan

Perencanaan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam pelaksanaan sumber daya manusia di Madrasah. Oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia harus diperhatikan karena menjadi acuan dari sebuah pelaksanaan maupun evaluasi. Perencanaan dapat diibaratkan sebagai manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya manusia adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan dalam kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi.<sup>21</sup> Menurut Werther dan Davis mengemukakan perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan pegawai.<sup>22</sup> Perencanaan sumber daya manusia ini sangatlah perlu dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia akan mempengaruhi penetapan dan penentuan jumlah guru baru yang akan diterima memandang kebutuhan tenaga pengajar yang semakin tahun semakin bertambah.

---

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Karisma Putra Utama, 2017), 5.

<sup>21</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), 35.

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 33.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah sebuah alat untuk mencapai sebuah tujuan secara efektif dan efisien, pengorganisasian merupakan membagi kegiatan besar menjadi kegiatan kecil, dengan cara membagi setiap tugas agar bias dikerjakan dengan mudah untuk meraih tujuan dari sebuah organisasi, maka fungsi organisasi harus jelas pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan untuk melakukan kegiatan tugasnya masing-masing, pembagian tugas dimaksud tergambar dalam struktur organisasi dengan uraian tugas masing-masing.<sup>23</sup>

Pengorganisasian sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus meliputi kegiatan pembagian tugas: : tugas pokok kepala madin, tugas pokok waka kurikulum, tugas pokok waka kesiswaan, tugas pokok waka sarana dan prasarana, tugas pokok humas, tugas wali kelas dan pengajar.

## 3. Penggerakan

Untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan adanya gerakan dari pimpinan atau manajer, dalam sebuah organisasi yang baik maka penggerakan tidak mungkin dilakukan oleh pemimpin atau manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi tanggung jawab atau wewenang untuk itu, maka tugas dan tanggung jawab diberikan kepada bawahan menurut job dan tugas masing-masing sesuai dengan bidangnya.<sup>24</sup>

Terkait dengan penggerakan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus yaitu dengan mengarahkan dan memotivasi seluruh personil pada setiap kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, seperti mengikut sertakan guru-guru Madrasah Diniyah di berbagai kegiatan yang selaras dengan kebutuhan kualitas

---

<sup>23</sup> Elbadiyansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: IRDH, 2019), 5.

<sup>24</sup> Elbadiyansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5.

sumberdaya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Al-Furqon seperti pelatihan, seminar, workshop yang diadakan oleh institut tertentu untuk mendapatkan informasi serta pengetahuan tambahan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

#### 4. Pengawasan

Agar pekerjaan berjalan dengan baik, maka fungsi pengawasan sangat menentukan, karena sifat manusia yang cenderung mangabaikan, maka fungsi pengawasan harus belajan dengan ketat, karena pengawasan adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan organisasi itu dapat berjaln sesuai dengan rencana, disamping itu pengwasan juga berfungsi untuk mengendalikan yang maksudnya untuk mencari jalan keluar atau pemecahan masalah apabila terjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan.<sup>25</sup>

Terkait dengan pengawasan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Al-Furqon Panjang Bae Kudus dilakukan secara mandiri oleh kepala Madrasah Diniyah. Pengawasan yang dilakukan terkait dengan kinerja pendidik/kependidikan dengan cara memantau baik kegiatan tenaga pendidik didalam kelas maupun didalam kantor serta memantau kedisiplinan dari para tenaga pendidik/kependidikan.

---

<sup>25</sup> Elbadiyansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6.