

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA GURU DI
PESANTREN MODERN MUHAMMADIYAH BOARDING
SCHOOL (MBS) PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

SULFIANI
18 0206 0022

IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA GURU DI
PESANTREN MODERN MUHAMMADIYAH BOARDING
SCHOOL (MBS) PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

SULFIANI
18 0206 0022

Pembimbing:

- 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.**
- 2. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sulfiani
Nim : 18 0206 0022
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 1 Maret 2022

Yang membuat pernyataan,



Sulfiani

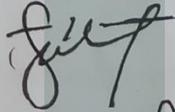
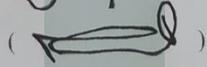
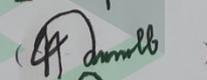
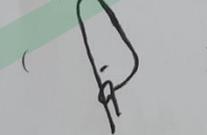
NIM. 18 0206 0022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo* yang ditulis oleh *Sulfiani* Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0206 0022 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri, yang di munaqasyahkan pada hari Selasa 19 April 2022 17 Ramadhan 1443 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 10 Mei 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|----------------------------------|---------------|---|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd.,M.Pd. | Ketua sidang | () |
| 2. Dr.Hilal Mahmud, M.M | Penguji I | () |
| 3. Alimuddin, S.Ud.,M.Pd. | Penguji II | () |
| 4. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd. | Pembimbing I | () |
| 5. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo

Ketua Program Studi

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin K, M.Pd.

NIP 19681231 199903 1 014



Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.

NIP 19690615 200604 2 004

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.*

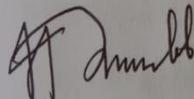
yang ditulis oleh :

Nama : Sulfiani
Nim : 18 0206 0022
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.
Tanggal: 1-Maret -2022

Pembimbing II



Firman Patawari, S.Pd.,M.Pd.
Tanggal: 21 Februari 2022



IAIN PALOPO

Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.

Firman Patawari, S.Pd.,M.Pd.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Skripsi an. Sulfiani

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Sulfiani

NIM : 18 0206 0022

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo

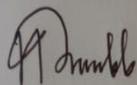
Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu' alaikum wr. wb.

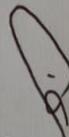
Pembimbing I

Pembimbing II



Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.

Tanggal: 2 Maret 2022



Firman Patawari, S.Pd.,M.Pd.

Tanggal: 2 Maret 2022

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo" setelah memulai proses yang panjang.

Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. dan Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Hilal Mahmud, M.M. dan Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I. selaku penguji I dan II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. Hilal Mahmud, M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Amril, S.Pd.I.,M.H. Selaku Direktur Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, beserta pembina dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda H.Mustakim dan ibu HJ.Nursam, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta ketujuh saudara-saudari tersayang Sulman, Resky Sary,

Marwah, Muh. Sahrul Ramadan, Muh. Ridwan Dan Abidah Afrah. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

11. Semua teman-teman ku tercinta “Sirsak” Resky Nuralisa Gunawan, Tanti Riskianti, Devi Siska, Wiwie Lolitta, dan Andi Umni Khaeria Irsal, yang selalu membantu dan mendukung saya selama proses penyusunan skripsi ini.

12. Kepada teman-teman seperjuangan di “Kost Annisa” khususnya Astrid Aggraini, Niar Idhamawati, Nurwana Frawati, Nur Anisa Sucaga, Harmia, Nur Aisyah, Jumrah Arjuna, dan Nurilda, yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2018 (khususnya MPI Kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Aamiin.

Palopo, 1 Maret 2022



Sulfiani
NIM. 18 0206 0022

PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah

ظ	Za	z	zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Apostrofterbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	fathah dan ya	Ai	a dan i
اُو	kasrah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* bukan *kayfa*

هَوَّلَ : *hauila* bukan *hawla*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ وَاوْ	<i>fathahdan alif, fathah dan waw</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrahdan ya</i>	ī	i dan garis di atas
يُ	<i>dhammahdan ya</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

4. Ta Marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah, kasrah dan dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudâh al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâdilâh*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	:rabbanâ
نَجِّنَا	: najjaânâ
الْحَقُّ	: al-ḥaqq
الْحَجُّ	: al-ḥajj
نُعَمُّ	: nu'ima
عُدُّو	: 'aduwwun

Jika huruf *ى* bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سى), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)
عَرَسِيٌّ	: 'arasi (bukan 'arasiyy atau 'arasy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: al-syamsu (bukanasy-syamsu)
الزَّلْزَلَةُ	: al-zalzalâh (bukanaz-zalzalâh)
الْفَلْسَفَةُ	: al-falsafah
الْبِلَادُ	: al-bilâdu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta'murūna

النَّوْءُ : al-nau'

شَيْءٌ : syai'un

أَمْرٌ : umirtu

8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafaz Aljalâlâh (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللهِ : dînullah

بِالله : billâh

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlâh*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ : hum fî rahmatillâh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul
Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan
Syahru Ramadan al-laz'i unzila fih al-Qur'an
Naṣr al-Din al-Tūsi
Naṣr Hāmid Abū Zayd
Al- Tūfi
Al-Maṣlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)
Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= subhānahū wa ta'âlā
saw.	= allallāhu 'alaihi wa sallam
a.s	= alaihi al-salam
Q.S	= Qur'an, Surah
H	= Hijrah
M	= Masehi

SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4
HR	= Hadis Riwayat



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PESETUJUAN PEMBIMBING	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR AYAT.....	xvii
DAFTAR HADIS	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
B. Deskripsi Teori	15
1. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	
a. Pengertian Efektivitas	15
b. Ukuran Efektivitas	16
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
d. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia	25
e. Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia.....	25
f. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	26
g. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	27
3. Pengembangan Kinerja Guru	
a. Pengertian Pengembangan Kinerja Guru	28

b. Proses Pengembangan Kinerja Guru.....	33
c. Tujuan Penilaian Kinerja Guru	36
d. Manfaat Penilaian Kinerja Guru	38
C. Kerangka Pikir	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	38
B. Fokus Penelitian.....	39
C. Definisi Istilah.....	39
D. Desain Penelitian	44
E. Data dan Sumber Data	44
F. Instrumen Penelitian	45
G. Teknik Pengumpulan Data.....	47
H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	49
I. Teknik Analisis Data	50

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
B. Deskripsi Data.....	56
C. Pembahasan	63

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	72
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	77
--------------------------------	-----------

IAIN PALOPO

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Isra/17:36.....	4
--------------------------------------	---



IAIN PALOPO

DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang guru	30
----------------------------------	----



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Keadaan Guru Dan Pegawai Di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding (MBS) Palopo	54
Tabel 4.2 Keadaan Peserta Didik Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo	55



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

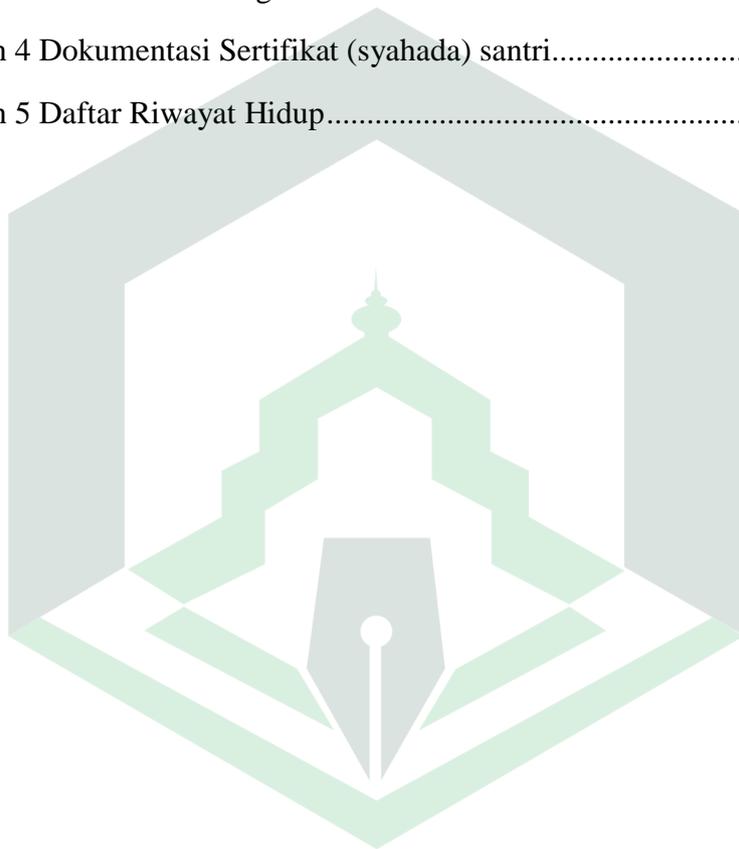
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir39



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	78
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	82
Lampiran 3 Dokumentasi Kegiatan Wawancara.....	83
Lampiran 4 Dokumentasi Sertifikat (syahada) santri.....	87
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup.....	88



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Sulfiani, 2021. *“Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo”* Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hj. Nursaeni dan Firman Patawari.

Skripsi ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.

Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian ini yaitu direktur dan pembina di pesantren Modern MBS Palopo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru dapat dilihat dari output yang dihasilkan oleh santri baik dari segi hafalan Al-Qur'an, hafalan hadis Arba'in maupun kefasihan peserta didik/santri dalam berbahasa Arab dan berbahasa Inggris, selain output yang dihasilkan oleh pesantren kita juga dapat melihat dari keberhasilan Pembina dalam menerapkan metode pembelajaran, keberhasilan pembina dalam mendidik santri, dimana santri dapat membedakan dan mengaplikasikan apa yang telah diajarkan oleh guru/pembina.

Kata kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru

IAIN PALOPO

ABSTRACT

Sulfiani, 2021. "Effectiveness of Human Resource Management in Developing Teacher Performance at the Modern Boarding School Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo" Thesis of the Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at the Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hj. Nursaeni and Firman Patawari.

This thesis discusses Human Resource Management in Developing Teacher Performance at the Modern Boarding School Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo. This study aims: To determine the effectiveness of human resource management in developing teacher performance at the Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo Islamic Boarding School.

The research method used is by using a descriptive qualitative research approach. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The subjects of this research are the directors and supervisors of the Modern MBS Palopo Islamic Boarding School.

The results of this study indicate that the level of success of human resource management in developing teacher performance can be seen from the output produced by students both in terms of memorizing the Qur'an, memorizing Arba'in hadith as well as student fluency in Arabic and English. In addition to the output produced by the pesantren, we can also see from the success of the coaches in implementing learning methods, the success of the coaches in educating students, where students can distinguish and apply what has been taught by the teacher/supervisor.

Keywords: Management, Human Resources, Teacher Performance

IAIN PALOPO

الملخص

سولفياني، 2022. "فعالية إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء المعلم في المدرسة الداخلية الإسلامية الحديثة في مدرسة المحمدية الداخلية بالوبو" أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي. بإشراف Hj. نورسني وفيرومان باتواري.

تناقش هذه الرسالة إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء المعلم في المدرسة الداخلية الحديثة في مدرسة المحمدية الداخلية بالوبو (MBS). تهدف هذه الدراسة إلى: التعرف على فاعلية إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء المعلم في المدرسة الداخلية المحمدية الحديثة (MBS) في مدرسة بالوبو الإسلامية الداخلية. طريقة البحث المستخدمة هي باستخدام منهج بحثي نوعي وصفي. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي المراقبة والمقابلات والتوثيق. موضوع هذا البحث هم مديرو ومشرفو مدرسة MBS Palopo الإسلامية الداخلية الحديثة.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى نجاح إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء المعلم يمكن ملاحظته من مخرجات الطلاب سواء من حيث حفظ القرآن أو حفظ أحاديث الأربعين أو إتقان الطالب للغة ، يمكننا أيضًا أن نرى من نجاح pesantren العربية. واللغة الإنجليزية. بالإضافة إلى المخرجات التي ينتجها المدرسين في تنفيذ أساليب التعلم ، نجاح المدرسين في تعليم الطلاب ، حيث يمكن للطلاب التمييز وتطبيق ما تم تدريسه من قبل المعلم / مشرف..

الكلمات المفتاحية: الإدارة ، الموارد البشرية ، أداء المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru merupakan suatu persoalan yang sangat penting untuk ditelusuri, karena berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan tergantung dari kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks ini dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga pendidikan merupakan ujung tombak keberhasilan suatu kualitas tenaga pendidikan dan perlu dikembangkan dengan baik.

Peran sumber daya manusia pada lembaga pendidikan merupakan faktor yang sangat penting.¹ Hal ini karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu lembaga pendidikan. Di dalam suatu lembaga pasti memiliki visi dan misi untuk mewujudkan tujuan bersama, namun dalam mencapai suatu tujuan perlu yang namanya manajemen yang baik dan benar. Tingkat keberhasilan suatu kinerja guru dapat dilihat dari kualitas manajemen sumber daya manusia.

Manusia merupakan aspek yang penting dalam suatu sumber daya yang memiliki peran terhadap jalannya suatu lembaga. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai sekelompok orang yang menduduki suatu organisasi atau instansi pemerintah yang memberikan kontribusi organisasi tersebut sehingga memerlukan perhatian lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya

¹Silvia Lita Khoirunnisa, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta", *Skripsi* (Yogyakarta, 2016), h 4.

sebuah karya, keahlian, kreativitas, dorongan maupun perubahan dapat menunjang keberhasilan Sumber daya manusia pada suatu organisasi.² Sumber daya manusia merupakan faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu instansi.

Manajemen sumber daya manusia adalah tentang karyawan yang siap, cakap, dan waspada dalam mencapai tujuan organisasi.³ Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, remunerasi dan pengelolaan anggota individu dalam suatu organisasi atau kelompok kerja.⁴ Manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai sumber tenaga manusia, dan organisasi dapat menggunakannya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kualitas dan kemampuan sumber daya manusia harus ditingkatkan.

Dalam rangka mengembangkan kinerja pegawai, pimpinan melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan kualitas kinerja pegawai, oleh karena itu pimpinan mengevaluasi pengelolaan sumber daya manusia organisasi mulai dari perencanaan, rekrutmen hingga kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan.⁵ Dalam contoh ini, kualitas kinerja staf didorong dan dimotivasi oleh guru yang bekerja disekolah, baik dari motivasi eksternal maupun dari motivasi mereka sendiri, dan mereka mempunyai kondisi tenang dan baik di tempat kerja.

²A.Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Kinerja Pegawai*, (cet;1 Makassar: Aluddin University Press, 2014), h. 4.

³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.VI; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), h.4

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 5.

⁵Rahmi Pata, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar", *Tesis* (Makassar, 2017), h.3.

Sumber daya manusia pada dunia pendidikan sangatlah penting, dimana proses pendidikan dilakukan oleh manusia. Dengan pendidikan manusia dapat mengetahui apa yang belum diketahuinya, dan juga dapat membangun kepribadiannya. Pendidikan merupakan sarana yang sangat fundamental dalam memelihara sistem nilai pembangunan sosial. Kegiatan pembelajaran bukan hanya membekali siswa dengan pemahaman dan pengetahuan (*transfer of knowledge and understanding*), tetapi juga diharapkan dapat membentuk sikap, perilaku, dan kepribadian siswa.⁶

Menurut pasal 3 UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003: Peran pendidikan nasional adalah menumbuhkan karakter bangsa yang bermartabat dan kemampuan serta pembentukan peradaban untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa.⁷

Unsur terpenting dalam kegiatan pendidikan adalah seorang guru. Peran dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, di mana guru yang memiliki peran aktif dalam mencerdaskan anak bangsa dan mengantarkan siswa untuk memenuhi cita-citanya. Peran guru di sekolah ialah sebagai perancang pembelajaran, mengelola proses pembelajaran, memberikan penilaian terhadap hasil kerja peserta didik, mengarahkan pembelajaran serta memberikan bimbingan kepada peserta didik. Guru memiliki peran sebagai pendidik pada keluarga serta

⁶Rahmi Pata, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar", h.4.

⁷Tim Redaksi Sinar Grafika, *UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, (Cet, IV; Jakarta Sinar Grafika, 2011), h.7.

sebagai pembina, penemu dan agen masyarakat pada suatu masyarakat.⁸ Profesi seorang guru erat kaitannya dengan Pelaksana tugas dan tanggung jawab yang disyaratkan untuk memangku jabatan profesi seorang guru. Seperti yang terkandung dalam Firman Allah swt. Q.S.al-Isra/17:36

ا وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولٌ

Terjemahnya:

Janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya.⁹

Berkenaan dengan ayat tersebut maka penulis membahas tentang Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo dengan mengaitkan surah al-Isra ayat 36, di mana ayat tersebut memiliki hubungan dengan judul. Ayat ini menjelaskan makna bahwa setiap guru perlu mempertanggungjawabkan sesuatu yang ia miliki dan untuk mengajarkannya kepada siswa.

Pendidik adalah panutan yang baik bagi peserta didik. Peserta didik lebih mematuhi apa yang diperintahkan oleh guru dibandingkan dengan orang tuannya. Oleh sebab itu, seorang guru harus lebih memahami, mengetahui dan menjalankan fungsi dan perannya dengan baik sehingga dapat menanamkan nilai dan norma kepada peserta didik sehingga dapat terbentuk sikap, prilaku, atau kepribadian yang baik. Terwujudnya suatu pembelajaran yang baik dapat dilihat dari

⁸Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, Cet.I, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h.29-30.

⁹Kementrian Republik RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Surabaya, Halim Qur'an, 2018), h 282.

suksesnya seorang peserta didik. Oleh karena itu, masalah mutu dari pembelajaran merupakan masalah yang sangat ditentukan oleh kualitas mengajar dari seorang guru. Salah satu poin penting dalam mengajar yang dimiliki seorang guru dapat dilihat dari keaktifan dan kreativitasnya dalam mengelola kelas mulai dari perencanaan metode pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun evaluasi dari pembelajaran.

Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang pesat di era globalisasi telah mempengaruhi guru untuk mengembangkan kinerja dan kemampuannya dalam mencapai kualitas mengajar yang baik. Guru harus mampu menunjukkan inovatif, kreatif dan menarik siswa untuk berpartisipasi dalam pembelajaran aktif.¹⁰

Salah satu faktor penentu keberhasilan lembaga atau lembaga pendidikan dapat dilihat dari kualitas tenaga pengajar atau guru. Rendahnya kualitas tenaga pengajar merupakan salah satu permasalahan di bidang pendidikan yang berdampak pada rendahnya kualitas lulusan lembaga atau lembaga pendidikan. Kegagalan siswa selalu dikaitkan dengan kegagalan mengajar guru. Oleh karena itu, guru harus selalu memiliki kinerja yang berkualitas, agar prestasi akademik siswa dapat terus meningkat.

Peningkatan kinerja guru pasti berpengaruh, seperti yang dikatakan Supardi, ada banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja guru, antara lain; partisipasi sumber daya manusia, pengembangan profesional, komunikasi,

¹⁰Rahmi Pata, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar", *Tesis* (Makassar, 2017), h. 6.

kesehatan, dan keselamatan kerja, resolusi konflik, motivasi yang baik dan kebanggaan.¹¹ Oleh karena itu, dalam proses kerja keras untuk meningkatkan kinerja guru harus selalu mendapat dukungan dan dorongan dari guru itu sendiri atau pihak lain (seperti kepala sekolah, pengawasan dan instansi terkait) serta meningkatkan kinerja guru dengan menyelenggarakan berbagai pelatihan dan penyuluhan.

Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo merupakan salah satu pesantren tingkat SMP yang ada di kota Palopo yang berada di jalan poros antar provinsi di perkotaan Kota Palopo. Terletak di Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 60 Kel. Amassangang Kec. Wara Kota Palopo. Pada tahun 2018, Tepatnya pada acara wisuda STIE Muhammadiyah Palopo, Prof. Ambo Asse yang juga merupakan ketua pimpinan wilayah Muhammadiyah Palopo secara khusus dan warga Muhammadiyah di Palopo secara umum untuk mendirikan sebuah pesantren yang kelak akan melahirkan ulama intelektual dan intelektual ulama. Setelah beberapa saat pemberian amanah tersebut PDM Dr. Abubakar Malinta dan segenap warga Muhammadiyah membentuk tim pendirian PDM yang di ketuai Ir. H. Afriy Hiray. Dan Alhamdulillah tahun 2019 MBS Palopo dibuka secara resmi oleh pimpinan pusat Muhammadiyah Drs. Goodwill Zubir.

Berkenaan dengan hal ini, Direktur Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo mengungkapkan bahwa permasalahan yang terjadi di Pesantren Modern MBS Palopo salah satunya adalah terkait dengan

¹¹Supardi, *Kinerja Guru*, (Cet. II; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), h.47.

manajemen sumber daya manusia seperti sulitnya mendapatkan SDM yang berkualitas. Sehingga pihak sekolah harus melakukan seleksi yang ketat dan lama. Banyak diantaranya didatangkan dari luar kota bahkan luar Sulawesi Selatan. Hal inilah yang menjadi alasan sehingga peneliti ingin melakukan penelitian tentang Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern MBS Palopo.¹²

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis membatasi masalah yang akan dikaji dari segi manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen yang dimaksud dibatasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari segi *planning* (perencanaan) dan *controlling* (pengawasan) di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo (pesantren) dan adapun sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kependidikan (Direktur) dan tenaga pendidik (Pembina Pesantren Modern MBS Palopo) di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diangkat permasalahan pokok sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran manajemen sumber daya manusia di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo?

¹²Hasil Wawancara Dengan Amril, Direktur Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal 10 Desember 2020.

2. Bagaimanakah cara mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo?
3. Bagaimana efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan tujuan utama penelitian ini adalah:

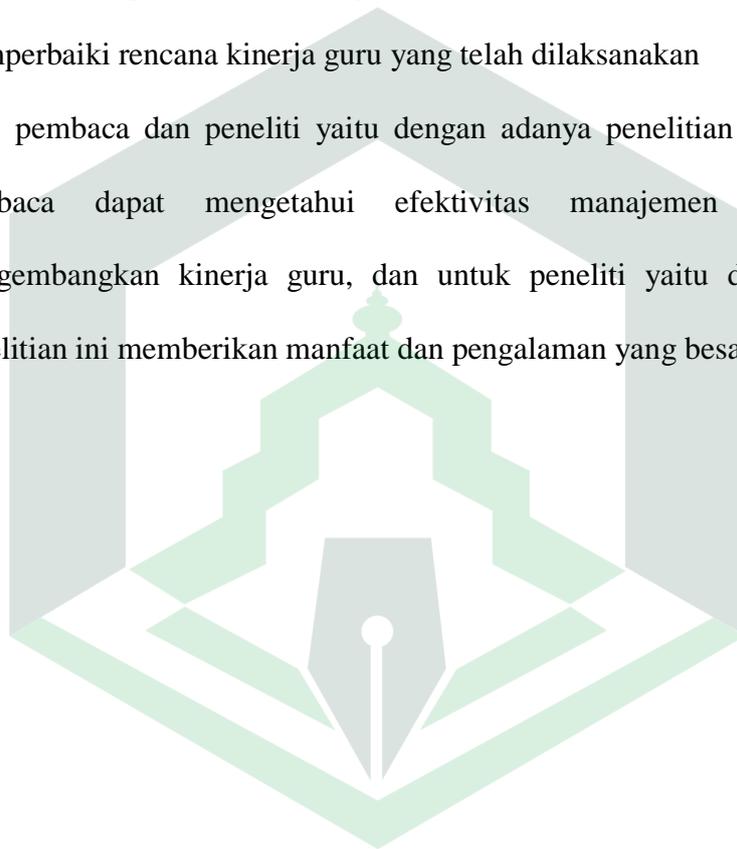
1. Untuk mengetahui gambaran manajemen sumber daya manusia di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo
2. Untuk mengetahui cara mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo
3. Untuk mengetahui efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti, sebagai kontribusi informasi manajemen sumber daya manusia yang relevan dalam meningkatkan kinerja guru, dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

- b. Bagi lembaga pendidikan, menjadi dasar dalam merumuskan rencana dan kebijakan pengembangan kinerja guru melalui efektivitas sumber daya manusia.
2. Manfaat secara praktis
- a. Bagi institusi pendidikan, sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi dan memperbaiki rencana kinerja guru yang telah dilaksanakan
 - b. Bagi pembaca dan peneliti yaitu dengan adanya penelitian ini, diharapkan pembaca dapat mengetahui efektivitas manajemen SDM dalam mengembangkan kinerja guru, dan untuk peneliti yaitu dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti.



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini mengkaji tentang Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo. Berdasarkan hasil penelusuran dapat diidentifikasi beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan dianggap mirip dengan masalah yang akan diteliti.

1. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rahmi Pata yang mempelajari penerapan manajemen sumber daya manusia dalam menerapkan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Unggulan Puru Taman Sari Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SD Unggulan Puru Taman Sari Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan di SD Unggulan Puru Taman Sari Kota Makassar dengan menggunakan metode fenomenologis, pedagogik, sosiologis, dan psikologis. Sumber data berasal dari kepala sekolah, guru (data mentah) dokumen dan data terkait (data kedua). Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan pencatat. Alat bantu yang digunakan adalah pedoman observasi, pedoman wawancara, dan format dokumen. Analisis data teknologi pengelolaan dana dilakukan melalui

restorasi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan, serta pengujian efektivitas data dan teknologi.¹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia di SD Unggulan Puri Taman Sari dapat tergolong baik atau cukup baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dilihat dari kegiatan yang dilakukan guru di kelas dan kegiatan ekstrakurikuler, kinerja guru sudah cukup baik. Implementasi manajemen sumber daya manusia kepala SD Unggulan Puru Taman Sari Kota Makassar sudah baik, terutama dalam hal penempatan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia evaluasi kinerja menggunakan evaluasi kualitatif dan kuantitatif, dan gaji/insentif, sesuai tugas, beban kerja dan guru aktivitas²

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu seperti yang disebutkan di atas terdapat persamaan dan perbedaan dengan peneliti sekarang. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian dahulu yaitu sama-sama meneliti mengenai manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru, menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kualitatif dan objek yang dijadikan penelitian adalah guru. Perbedaan penelitian terdahulu yaitu, lokasi penelitian, lokasi penelitian yang sekarang yaitu di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo dan penelitian ini berfokus pada

¹Rahmi Pata, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar", *Tesis* (Makassar, 2017), h.4, di akses pada tanggal 10 Maret 2021

²Rahmi Pata, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar", h.4

efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru.

2. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Wawat Rohmawati yang mengkaji tentang Efektivitas Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalitas dan Kinerja Guru di MAN Rajagaluh Kabupaten Majalengka. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana efektivitas manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan profesionalitas dan kinerja guru di MAN Rajagaluh Kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Proses penelitian berlangsung dengan latar belakang alamiah, dimana analisis data dilakukan dengan induktif kualitatif serta peneliti sebagian instrumen utamanya.³

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan profesionalitas guru setelah diterapkannya manajemen pengembangan sumber daya manusia oleh kepala sekolah di MAN Rajagaluh Kabupaten Majalengka bervariasi, 51% berkategori kurang mampu. Hal ini, memiliki dampak pada kurang maksimalnya kinerja guru tersebut, hal ini juga menunjukkan bahwa manajemen pengembangan

³Wawat Rohmawati, "Efektivitas Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalitas dan Kinerja Guru di MAN Rajagaluh Kabupaten Majalengka", *Tesis* (Majalengka, 2011), h.4, di akses pada tanggal 10 Maret 2021.

sumber daya manusia yang diterapkan di sekolah oleh kepala sekolah secara maksimal belum efektif.⁴

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu seperti di sebutkan di atas terdapat persamaan dan perbedaan penelitian yang sekarang. Persamaan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama mengkaji tentang efektivitas manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja guru, metode penelitian yang sama yaitu kualitatif dan objek kajian yang dijadikan adalah guru. Perbedaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu lebih fokus membahas efektivitas perkembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru, lokasi penelitian yang berbeda, lokasi penelitian sekarang yaitu Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.

3. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Anggraini yang mengkaji tentang Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh selama penelitian dianalisis dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, sedangkan uji

⁴Wawat Rohmawati , “Efektivitas Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalitas dan Kinerja Guru di MAN Rajagaluh Kabupaten Majalengka” , h 4.

keabsahan data dilakukan dengan pengamatan dan trigulasi sumber atau metode.⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung sudah terlaksana dibuktikan dengan fokusnya pada pelanggan internal maupun eksternal, memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas, memiliki komitmen jangka panjang, kerja sama tim, memiliki kesatuan tujuan, akan tetapi media belum memadai dibuktikan dengan kurangnya fasilitas untuk menunjang kinerja tenaga kependidikan. Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung sudah terlaksana dan baik, hanya saja fasilitas yang menunjang kinerja tenaga kependidikannya masih dalam proses peningkatan kearah yang lebih baik.⁶

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu seperti tersebut di atas terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia dan metode penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif. Perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti yang terdahulu yaitu peneliti terdahulu mengkaji tentang implementasi manajemen SDM tenaga kependidikan, dan lokasi penelitian, lokasi penelitian sekarang yaitu. Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.

⁵ Anggraini, "Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung", *Skripsi* (Lampung, 2018), di Akses Pada Tanggal 7 April 2021.

⁶ Anggraini, "Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung", h 4.

B. Deskripsi Teori

1. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Efektivitas

Kurniawan menjelaskan bahwa efektivitas merupakan kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Pengertian tersebut mengartikan bahwa efektivitas merupakan tahap dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai.⁷ Jadi, dapat diartikan bahwa efektivitas sebagai suatu pengukuran tingkat keberhasilan sesuatu yang telah direncanakan agar sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Efektivitas juga dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut dianggap beroperasi secara efektif.⁸ Menurut Bastian, efektivitas dapat dijelaskan sebagai keberhasilan pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan, dimana efektivitas diukur menurut sejauh mana tingkat output atau output kebijakan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. selain itu, istilah efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan atau hasil yang diharapkan tanpa

⁷ Kurniawan, "Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Daerah", 8 November 2014, <http://e-journal.uajy.ac.id/4241/3/2MH01723.pdf>. Diakses pada tanggal 10 Maret 2021

⁸Ulum dan Ihyaul MD, "Akuntansi Sektor Publik", *Jurnal*, Malam, UMM Press, 2014, h 294.

memperhatikan tenaga, waktu, biaya, gagasan, alat, dan faktor-faktor lain yang ditentukan.⁹

Effendy menjelaskan bahwa efektivitas adalah suatu bentuk komunikasi, dimana proses mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditentukan dan jumlah personel yang ditunjuk.¹⁰ Oleh karena itu, efektivitas dapat diartikan sebagai ukuran pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, yang artinya tujuan tersebut telah dicapai sesuai dengan yang direncanakan.

Memperhatikan beberapa pendapat ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang terjadi sesuai dengan keinginan untuk diwujudkan. Misalnya jika seseorang melakukan suatu tindakan sesuai dengan keinginannya, maka jika tindakan orang tersebut terjadi sesuai dengan rencana yang diinginkannya, maka tindakan tersebut efektif.

b. Ukuran Efektivitas

Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi ataupun suatu lembaga bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Efektivitas suatu organisasi dapat diukur dari sudut pandang yang berbeda-beda tergantung pada siapa yang melakukan penilaian dan siapa yang mengimplementasikannya.

⁹Bastian dalam Asnawi, "Efektifitas Penyelenggaraan Publik Pada Samsat Corner Wilayah Malang Kota", *Skripsi S-1 Jurusan Ilmu Pemerintahan*, FISIP, UMM, 2013, h.6.

¹⁰Effendy, "Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Daerah", 8 November 2014, <http://e-journal.uajy.ac.id/4241/3/2MH01723.pdf>. Diakses pada tanggal 10 Maret 2021

Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi tertentu. Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Hal terpenting adalah efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas hanya melihat apakah proses program atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

Dalam pandangan Davidkrech, Ricard S. Cruthfied Dan Egerton L. Ballachey dalam bukunya "*Individual and Society*" yang dikutip sudarwan denim dalam bukunya "Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok" menguraikan ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Banyaknya hasil yang dapat dipublikasikan berarti bentuk hasil adalah kualitas atau bentuk fisik dari organisasi, rencana atau kegiatan. Hasilnya dapat dilihat dari perbandingan (rasio) input dan output.
2. Derajat kepuasan yang diperoleh berarti ukuran efektivitas ini dapat bersifat kuantitatif (berdasarkan kuantitas atau kuantitas) atau kualitatif (berdasarkan kualitas).
3. Produk kreatif berarti membangun hubungan yang bermanfaat dengan dunia kerja, yang pada gilirannya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.

¹¹Ihyaul Ulum MD, *Akuntansi Sektor Publik*. Malang, UMM Press, 2014, h.294

4. Intensitas yang ingin dicapai, berarti derajat ketaatan yang tinggi terhadap intensitas sesuatu, dalam hal ini derajat saling memiliki yang tinggi.¹²

Berdasarkan pada uraian di atas, bahwa ukuran suatu efektivitas yaitu adanya suatu perbandingan antara masukan dan keluaran, artinya harus adanya proses dan hasil suatu lembaga tersebut. Ukuran dari pada efektivitas harus adanya kepuasan dan adanya pencipta hubungan kerja yang kondusif, serta intensitas yang tinggi, artinya ukuran suatu efektivitas harus adanya saling memiliki dengan tingkat sangat tinggi. Ukuran suatu efektivitas biasanya dinyatakan secara kualitatif (berdasarkan pada mutu) dalam bentuk pernyataan saja artinya apabila mutu yang dihasilkan suatu lembaga pendidikan baik maka efektivitasnya juga baik. Ukuran efektivitas juga merupakan suatu standar yang akan terpenuhinya suatu sasaran dan tujuan yang akan dicapai suatu lembaga. Selain itu, juga menunjukkan sejauh mana lembaga organisasi suatu program kerja melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu rangkaian perkataan yang mengandung satu pengertian. Manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua kelompok yang terdiri atas kata “manajemen” dan kata “sumber daya manusia”. Untuk memahaminya lebih dalam peneliti menguraikan berdasarkan dua kelompok perkataan tersebut.

¹²Davidkrech, Ricard S. Cruthfied Dan Egerton L. Ballachey, dalam sudarwan denim *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Cet 1, (jakarta : rineka cipta), 2012, h119-120.

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata manajemen diambil dari kata *management* yang artinya direksi, pimpinan, ketatalaksanaan, tata pimpinan, atau pengelolaan.¹³

Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management*, manajemen adalah suatu proses yang menggunakan metode ilmiah dan artistik untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan sekelompok orang yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor maupun fungsi.¹⁴

John R. Schermerhorn Jr. berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dan material yang tersedia untuk mencapai tujuan.¹⁵

Stoner mengusulkan terminologi manajemen yang dikutip Handoko yaitu manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, membimbing dan mengawasi upaya anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.¹⁶

Ketiga pendapat tersebut semuanya menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga. Manajemen adalah serangkaian

¹³John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia* (Cet. XXIII; Jakarta : Gramedia, 1996), h.372

¹⁴George R. Terry, *Principles of Management* (Mc.Graw-Hill Book Hall, Inc., 2000), h.17

¹⁵John R. Schermerhorn Jr., *Management* (New York: John Wiley, 2011), h.7.

¹⁶Stoner dalam T. Hani Handoko, *Manajemen* (Edisi 2; Yogyakarta : BPFE-UGM, 2011), h.8.

kegiatan yang direncanakan, diorganisir, diawasi, dan diarahkan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Jadi untuk dipahami, sumber daya manusia secara sederhana ialah orang atau pegawai yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi. Pemahaman ini sering kali berdampak pada suatu pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang harus serasi dan mampu memenuhi kodrat, harkat, dan kebutuhan universal makhluk hidup berpredikat manusia.¹⁷

Nurul Ulfatin mendefinisikan bahwa sumber daya manusia dapat disamakan dengan pegawai maupun karyawan, pekerja atau pegawai, yaitu orang yang melakukan atau memiliki suatu pekerjaan.¹⁸

Berdasarkan beberapa definisi terkait peneliti dapat menyimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang atau pegawai yang bekerja di suatu perusahaan yang memiliki dampak yang sangat besar dalam penggerak suatu organisasi baik dari dalam maupun dari luar suatu perusahaan yang harus dilatih kemampuannya agar terciptanya tujuan yang telah ditentukan.

Banyak ahli yang mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia, dengan menekankan pada sistem dan aspek manusia, sehingga hal-hal yang berpotensi dapat dikelola dan dikembangkan kearah tertentu. Beberapa ahli percaya bahwa:

¹⁷Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah* (Cet.III; Yogyakarta : Gaja Maga University Press, 2015), h.274.

¹⁸Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT.Rajagrafido,2016), h.2.

- a. Melayu P. Hasibuan, menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan untuk membantu secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹⁹ Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang komprehensif termasuk perencanaan, organisasi, implementasi dan pengendalian. Proses ini dapat ditentukan di bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan personalia. Karena sumber daya manusia dianggap memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.
- b. Tjutju Yunarsih dan Suwanto berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.²⁰ Berdasarkan penjelasan ini, dapat dipahami bahwa peraturan yang dimaksud lebih menekankan pada sistem sedangkan pada sumber daya manusia sebagai pergerak sistem yang memiliki kemampuan tertentu.
- c. Basir Barthos menjelaskan bahwa tugas manajemen sumber daya manusia agar dapat berintegrasi secara efektif kedalam berbagai organisasi yang dibutuhkan masyarakat. Dalam hal ini, orang harus dianggap sebagai asset utama organisasi, dan mereka harus dikelola dan digunakan secara efektif.²¹

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang komprehensif, termasuk perencanaan, organisasi, implementasi dan

¹⁹Melayu P. Hasibua , *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: PT, Gunung Agung, 2014), h.269.

²⁰Tjutju Yunarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Bandung ; Alfabeta, 2018), h. 2.

²¹Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro* , (Jakarta Bumi Aksara, 2012), h. 2.

pengendalian. Proses ini dapat ditemukan dibidang produksi, pemasaran, keuangan, dan personalia. Karena sumber daya manusia dianggap memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang umum.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berbeda dengan manajemen sumber daya manusia dalam konteks lembaga/perusahaan yang didasari *profit oriented*. Di dunia pendidikan, tujuan manajemen sumber daya manusia lebih mengarah pada pengembangan pendidikan yang bermutu, membentuk sumber daya manusia yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi. Dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia lembaga pendidikan yang handal akan menghasilkan sumber daya manusia yang juga berkualitas.²²

Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.²³

²²Nurhaeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, (Makassar :Jurnal Idaarah), Vol. III, No. 1 Juni 2019, h 131.

²³Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), Cet.Ke-4, h 118.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

H. Malayu S.P Hasibuan menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri atas sebagai berikut:²⁴

1) Perencanaan (*human resources planning*) adalah proses perencanaan secara efektif dan efisien terhadap tenaga kerja agar sesuai dengan program kepegawaian yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan dari perusahaan.

2) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3) Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar dapat mentaati semua peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan dan berkerja sesuai dengan rencana agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

5) Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan.

6) Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatkn keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

²⁴H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, (Jakarta:bumi aksara, 2017), h 10.

Pendidikan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan masa kini maupun masa yang akan mendatang.

7) Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung maupun secara tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan.

8) Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan perusahaan untuk mempersatukan kebutuhan suatu karyawan, agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk meningkatkan atau memelihara kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan agar mereka tetap ingin bekerjasama dengan perusahaan sampai pensiun.

10) Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Metode yang digunakan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja adalah dalam bentuk analisis tenaga kerja, meliputi analisis beban kerja dan analisis permintaan kerja (analisis tenaga kerja). Menurut Martoyo kebutuhan tenaga kerja adalah kemampuan untuk menganalisis angkatan kerja yang saat ini memenuhi permintaan kebutuhan jumlah kinerja. Dan menurut Komaruddin analisis kebutuhan tenaga kerja bertujuan untuk mengetahui kebutuhan manusia yang dapat bertahan dimasa lalu.²⁵

Mangkuprawira berpendapat bahwa manfaat analisis kebutuhan manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:²⁶

- 1) Optimalisasi sistem manajemen informasi utamanya tentang data karyawan.
- 2) Memanfaatkan sumber daya manusia seoptimal mungkin.
- 3) Mengembangkan sistem perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
- 4) Mengkoordinasi fungsi manajemen SDM secara optimal.
- 5) Mampu membuat perkiraan kebutuhan sumber daya manusia dengan lebih akurat dan cermat.

e. Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan karena untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat, yang berarti bahwa suatu organisasi tidak memperoleh

²⁵Cindry Risay Tendean, "Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Pada PT. Intraco Penta, Tbk Manado, *Skripsi*, (Manado : 2015), h. 20.

²⁶Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Edisi Kedua* (Bogor:Gralia Indonesia, 2017), h. 18.

karyawan yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya. Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran pelamar kerja diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan.²⁷

Proses rekrutmen sumber daya manusia biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Dibawah ini merupakan langkah-langkah yang biasanya dilakukan dalam proses pelaksanaan rekrutmen.²⁸

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan
- 2) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- 3) Menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari
- 4) Memilih metode rekrutmen yang tepat
- 5) Pemanggilan kandidat yang memenuhi persyaratan
- 6) Menyaring/menyeleksi kandidat
- 7) Membuat penawaran kerja
- 8) Mulai bekerja

f. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Gouzali mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang perlu dilaksanakan oleh suatu organisasi agar

²⁷Arir Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:CAPS), 2018, h.48.

²⁸Mochamad Iskarim, "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM Dan Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 2, No 2, 13 November 2017, 314, halaman yang dikutip, <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/managerial/article/view/1620>.

pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan pengembangan teknologi dan ilmu yang digunakan organisasi.²⁹

Dengan demikian, pengembangan SDM ialah sebuah cara yang efektif untuk menghadapi suatu tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman SDM yang ada dalam sebuah organisasi, perubahan teknik yang disepakati dan perputaran SDM.³⁰

Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program pelatihan dan pendidikan. Apa yang dijelaskan dari pengembangan SDM merupakan tentang *development practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan.³¹

g. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional atau organisasional. Tujuan yang berdimensi individual merujuk pada apa yang akan dicapai oleh karyawan.

²⁹Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2018), h. 5.

³⁰Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 5.

³¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana), 2019h. 62

Sedangkan tujuan untuk dimensi institusional mengacu pada apa yang akan dicapai oleh organisasi maupun institusi sebagai suatu hasil dari suatu program pengembangan sumber daya manusia.³²

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang yang memiliki kualitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja suatu pegawai.³³

Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap individu dalam suatu organisasi mempunyai pengetahuan dan kemampuan untuk meningkatkan kualitas dari suatu lembaga organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

3. Pengembangan Kinerja Guru
 - a. Pengertian Pengembangan Kinerja Guru

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik.³⁴

³²Dr. H. Masram, SE., MM., M.Pd. dan Dr. Hj. Mu'ah, SE., MM. *Manajemene Sumber Daya Manusia, Cet.1*, (Sidoarjo:Zifatama Publisher), 2015, h. 108.

³³Dr. H. Masram, SE., MM., M.Pd. dan Dr. Hj. Mu'ah, SE., MM. *Manajemene Sumber Daya Manusia*, h. 108.

³⁴Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung:Remaja Rosdakarya) 2020, h. 24.

Kinerja dapat diartikan sebagai salah satu bentuk pekerjaan, dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Menurut Whitmore, kinerja adalah salah satu kinerja dari fungsi yang dibutuhkan seseorang.³⁵

Pandangan lain dikemukakan oleh Mc Daniel, yang meyakini bahwa kinerja adalah interaksi antara kemampuan dan motivasi seseorang. Berdasarkan pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penjumlahan dari kemampuan dan motivasi kerja seseorang. Selain itu, Simamora menunjukkan bahwa kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang, yang harus memenuhi persyaratan tertentu.³⁶

Menurut Dessler, kinerja adalah kinerja pekerjaan, perbandingan antara hasil dan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunagara, kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.³⁷

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku atau hasil kerja seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan kerja. Kinerja merupakan hasil akhir atau prestasi yang telah dicapai seseorang dalam meraih suatu tujuan.

³⁵Uno. B. Hamzah, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara, 2012 h.59.

³⁷Dessler, "Pengertian, Indikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja", (12 januari 2014), <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>, diakses pada tanggal 12 Maret 2021.

Dalam perspektif Islam, guru merupakan suatu pekerjaan atau amalan yang sangat penting. Mengajarkan sesuatu pada orang lain merupakan keharusan setiap muslim terhadap muslim yang lain. Rasulullah saw Bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو: أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ ﷺ
بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً، وَحَدِّثُوا عَن بَنِي إِسْرَائِيلَ وَلَا حَرَجَ، وَمَنْ كَذَبَ عَلَيَّ مُتَعَدًّا فَلْيَتَبَوَّأْ مَفْعَدَهُ م... (رواه البخاري: ٣٢٠٢)³⁸

Artinya :

Dari Abdullah ibn Amr: Bahwa Nabi ﷺ bersabda: “Sampaikan dariku sekalipun satu ayat dan ceritakanlah (apa yang kalian dengar) dari Bani Isra’il dan itu tidak apa (dosa). Dan barang siapa yang berdusta atas namaku dengan sengaja maka bersiap-siaplah menempati tempat duduknya di neraka...”

Berdasarkan hadis di atas, dapat dipahami bahwa setiap muslim yang berilmu, meski dengan sedikit ilmu, memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menyampaikan dan mengajarkan ilmunya kepada orang lain. Guru adalah pendidik terlatih yang dapat memberikan pengetahuan mereka kepada orang lain, dan secara alami memikul tanggung jawab melakukan tugas hadis yang disebutkan diatas.

Guru adalah tenaga profesional, sebagaimana diatur dalam UU No. 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dan Surat Keputusan Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen juga diturunkan dari Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang

³⁸Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, (Damaskus:Daar Ibnu Katsir, 2000), h.13.

Standar Nasional Pendidikan.³⁹ Tentang Profesi Guru, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menetapkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang tugas pokoknya mendidik, mengajar, mengevaluasi, dan mengevaluasi peserta didik pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan dasar.⁴⁰

Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merujuk pada orang yang menganggap mengajar sebagai suatu profesi (mata pencariannya).⁴¹ Sebagai guru, harapan guru adalah mendorong siswa untuk selalu belajar melalui berbagai saluran dan media dalam berbagai kesempatan.⁴²

Kinerja guru adalah salah satu upaya guru untuk menyelesaikan tugas pembelajaran sebanyak mungkin dalam merencanakan rencana pembelajaran, mengembangkan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran. melakukan tugas pembelajaran semaksimal mungkin dalam merencanakan rencana pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran. Kinerja guru memiliki norma-norma tertentu. Kinerja guru dapat diamati dan diukur menurut norma atau standar kemampuan yang harus dimiliki setiap guru. mengenai kinerja guru, perilaku yang dibahas adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, misalnya; bekerja dengan siswa secara individu

³⁹Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan implementasi*, (Cet, I: Jakarta: Prenadamedia, 2016), h.263.

⁴⁰Departemen Agama RI, 2007, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan*, (Jakarta; Direktorat Jenderal Pendidikan Islam), h.73

⁴¹Departemen pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Cet III, Jakarta :Balai pustaka), h.330.

⁴²Syamsul Bahri, "Faktor yang Mempengaruhi kinerja guru SD Di Daratan Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan", *Jurnal MEDTEK*, Volume 3, Nomor 2, October 2021.

mempersiapkan dan merencanakan kursus, menggunakan media pengajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan guru yang aktif.⁴³

Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja guru yang dicapai harus sesuai dengan kemampuan professional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, metode pengelolaan, program pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.⁴⁴ Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja seorang guru perlu adanya motivasi dalam mengajar.

Pengembangan kinerja guru dapat diartikan sebagai prosedur kerja yang teratur dan sistematis yang dijadikan sebagai acuan yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga pendidikan agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan atau tenaga pendidik sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka dalam menunjukkan kemampuan dan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Pengembangan kinerja guru merupakan suatu prosedur kerja yang teratur dan sistematis yang dilakukan oleh organisasi lembaga

⁴³Rahmi Pata, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar", *Tesis* (Makassar, 2017), h. 62, di akses pada tanggal 12 Maret 2020

⁴⁴Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Cet.5(Banjarmasin:RajaGrafindo Persada, 2018) h.299.

pendidikan agar kompetensi tenaga pendidik sudah sesuai dengan tuntutan tugas profesionalnya.⁴⁵

b. Proses Pengembangan Kinerja Guru

1) Pengembangan Kinerja Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, sekaligus merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi suatu tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai pada suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu pada suatu lembaga pendidikan dalam jabatan atau fungsi saat ini.⁴⁶

Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasa keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih

IAIN PALOPO

⁴⁵Hilal Muhammad Dan Muh. Yaumi, "Pengembangan Kinerja Guru", *Jurnal Lentera Pendidikan*, (Palopo, 2015), h. 157.

⁴⁶Supardi, "Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung", *Jurnal Imiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 7, Nomor 2, September 2019, h. 72.

difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*).⁴⁷

2) Pengembangan Kinerja Melalui Mutasi

Nurhadis berpendapat bahwa mutasi merupakan suatu fungsi pengembangan kinerja dengan tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja karyawan. Dari penilaian prestasi kerja akan diketahui kecakapan seorang karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Banyak kritik pedas yang dilontarkan kepada bagian ke karyawan menyangkut masalah mutasi, seperti ketidakadilan ataupun keterbukaan pihak pengambil keputusan dalam proses ini.⁴⁸

3). Pengembangan kinerja melalui penelitian tindakan kelas (PTK)

Pengembangan merupakan upaya untuk mempersiapkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada lembaga yang senantiasa mengalami perubahan dan pertumbuhan. Pandangan senada dikemukakan oleh Mangkuprawira bahwa pengembangan dapat diartikan sebagai upaya dalam meningkatkan pengetahuan yang akan digunakan di masa yang akan mendatang. Dengan demikian, pengembangan merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi atau lembaga pendidikan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan

⁴⁷Genot Agung Busono, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir", *Jurnal Muqtashin*, Vol. 1, No. 01, Edisi Maret 2016, h. 88.

⁴⁸Nurhadis Dalam Nuraini, "Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Anda Salatiga", *Jurnal Muqtasid*, Vol 6, No. 1, Juni 2015, h. 108.

karyawan/tenaga pendidik sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.⁴⁹

pengembangan kinerja dapat diartikan sebagai prosedur kerja yang teratur dan sistematis yang dijadikan acuan dalam menjalankan yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga pendidikan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan/tenaga pendidik sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka dalam menunjukkan kemampuan dan keberhasilan mereka melaksanakan tugas-tugas. Pengembangan kinerja guru merupakan prosedur kerja yang teratur dan sistematis yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga pendidikan agar kompetensi tenaga pendidik sesuai dengan tuntutan tugas profesionalnya. Pengembangan kinerja guru dapat dilakukan melalui layanan supervisi pendidikan dan atau melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).⁵⁰

Pengembangan kinerja guru melalui PTK merupakan upaya yang teratur dan sistematis yang dilakukan oleh guru dengan bantuan dan dukungan organisasi atau lembaga pendidikan agar kompetensi tenaga pendidik sesuai dengan tuntutan tugas profesionalnya. Pengembangan kinerja guru melalui PTK merupakan aktivitas pemberdayaan guru. Smith mengemukakan bahwa memberdayakan berarti mendorong orang menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang memengaruhi pekerjaan mereka. Robbins memberikan pengertian

⁴⁹Hilal Mahmud dan muh. Yaumi, "pengembangan kinerja guru melalui penelitian tindakan kelas pada SMA Negeri di kota Palopo", *jurnal lentera pendidikan*, (palopo, 2015) h.157.

⁵⁰Hilal Mahmud dan muh. Yaumi, "pengembangan kinerja guru melalui penelitian tindakan kelas pada SMA Negeri di kota Palopo", *jurnal lentera pendidikan*, (palopo, 2015) h.157.

pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pandangan yang sama dengan formulasi berbeda dikemukakan oleh Greenberg dan Baron bahwa pemberdayaan merupakan suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka. Pandangan senada dikemukakan oleh Newdtrom dan Davis bahwa pemberdayaan merupakan setiap proses yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja melalui saling menukar informasi yang relevan dan ketentuan tentang pengawasan atas faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja. Sumber daya manusia yang diberdayakan diharapkan memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi sehingga kinerjanya akan semakin baik dan sempurna sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Jika merujuk kepada pandangan tersebut di atas, maka pengembangan kinerja guru melalui PTK berarti pemberian kepercayaan, tanggung jawab, dan wewenang kepada guru agar lebih berdaya dan berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri melalui PTK. Dalam pengembangan kinerja guru melalui PTK, peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus senantiasa memberikan motivasi, menunjukkan empati, kepercayaan dan komitmen, serta menunjukkan hubungan kerja yang efektif.⁵¹

c. Tujuan Penilaian kinerja guru

Tujuan peningkatan kinerja guru ialah untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana kualitas kinerja guru di masa lalu dan merancang kinerja

⁵¹Hilal Mahmud dan muh. Yaumi, “pengembangan kinerja guru melalui penelitian tindakan kelas pada SMA Negeri di kota Palopo”, *jurnal lentera pendidikan*, (palopo, 2015) h.157.

guru yang akan datang sehingga dapat menunjang kualitas dari kinerja guru tersebut. Syarifuddin Alwi dalam Risnawatiririn berpendapat bahwa tujuan penilaian dapat dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation dan development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan, antara lain: (1) hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi; (2) hasil evaluasi digunakan sebagai keputusan kepegawaian (3) hasil evaluasi digunakan sebagai dasar sistem evaluasi dan seleksi. Penilaian pengembangan harus dilengkapi: (1) pencapaian actual individu; (2) kelemahan pribadi yang menghambat kinerja; (3) hasil pengembangan.⁵²

Depdikas dalam Asrori Ardiansyah menyatakan bahwa tujuan evaluasi kinerja adalah membantu dalam hal-hal berikut:⁵³

1. Pengembangan profesional dan karir guru
2. Pengembangan kebijakan untuk setiap sekolah
3. Bagaimana meningkatkan kinerja guru
4. Tugas yang sesuai dengan profesi guru
5. Mengidentifikasi calon guru untuk program pelatihan pelayanan.
6. Layanan bimbingan dan konsultasi kinerja untuk guru dengan masalah kinerja
7. Perbaikan manajemen sekolah
8. Memberikan informasi untuk sekolah dan tugas

⁵²Risnawatiririn, *Konsep kinerja guru*, (Yogyakarta : UPP STIM YKPN 2019), h.7.

⁵³Asrori Ardiansyah, *Langkah Strategis Meningkatkan Kinerja*, (Bandung:Remaja Rosdakarya 2011), h 4.

d. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Secara umum, evaluasi kinerja dapat memberikan manfaat bagi pengembangan, penghargaan, insentif, dan perencanaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, hasil evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai informasi untuk menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Dalam hal ini, hasil penghargaan dan penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar penentuan kompensasi dan promosi karyawan. Dari segi motivasi, hasil penilaian kinerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang lebih baik. Selain itu, hasil evaluasi jabatan juga dapat digunakan sebagai sumber data untuk pemetaan perencanaan sumber daya manusia di organisasi.⁵⁴ Bagi guru, evaluasi kinerja guru merupakan pedoman untuk menentukan unsur-unsur kinerja yang dievaluasi, dan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam meningkatkan kualitas kinerja.⁵⁵

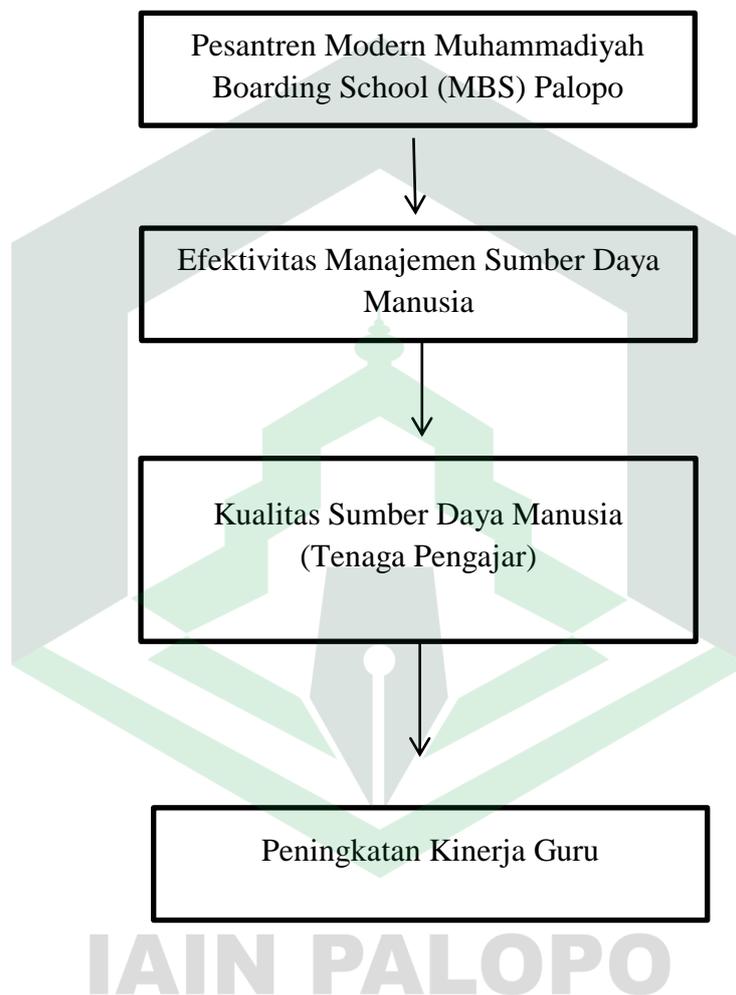
C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang dimaksud pada penelitian ini adalah aliran pemikiran, yang digunakan sebagai alat untuk memahami masalah penelitian. penelitian ini berfokus pada efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo Untuk memahami dengan jelas arah penelitian ini, peneliti

⁵⁴Dikjen PMPTK, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2: Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Direktorat Jendral PMPTK Kemdiknas 2010), h 3.

⁵⁵Dikjen PMPTK, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2: Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, h 3.

menggambarkannya sebagai penelitian lebih lanjut dalam bentuk keadaan pikiran hal ini dapat dilihat dalam diagram bingkai.



Gambar 2.1 Bagan kerangka pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara lebih rinci terhadap suatu objek penelitian. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasar pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. penelitian kualitatif atau *qualitative research* merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantitatif lainnya.¹

Menurut Strauss dan Corbin dalam Salim dan Syahrur penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistika atau kuantifikasi. Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang kehidupan seorang, cerita, perilaku dan juga tentang fungsi organisasi, gerakan sosial atau hubungan timbal balik.²

Bogdan dan Taylor dalam Ahmad Usman menjelaskan bahwa metodologi penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif

¹Farida Nugrahani, Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa, edisi 1 (Surakarta, 2014) 89. <http://digilipkip.univetbantara.ac.id>.

²Strauss dan Corbin dalam Salim dan Syahrur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka media, 2015), h.41

berupa kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang diamati.³ Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dapat menghasilkan kemajuan dalam pendidikan.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada manajemen dari segi *planning* (*perencanaan*) dan *controlling* (*pengawasan*), dan pada sumber daya manusia yang dimaksud yaitu tenaga kependidikan (Direktur) dan tenaga pendidik (Pembina pesantren Modern MBS Palopo) di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.

C. Definisi istilah

Penelitian ini memiliki beberapa objek kajian yang perlu diteliti sehingga memanfaatkan istilah untuk menyatakan maksud dan pemaknaan. Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya kekeliruan interpretasi pembaca terhadap variabel atau istilah-istilah yang terkandung dalam judul. Judul penelitian ini adalah Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.

Adapun pengertian dari istilah-istilah yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

³Bogdad dan Taylor dalam Ahmad Usman, *Mari Belajar Meneliti*, (Jogjakarta : Genta Press, 2018), h.229

Efektivitas merupakan suatu kemampuan yang dimiliki suatu organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan suatu sumber daya manusia yang dimiliki lembaga tersebut sehingga dapat mencapai tujuan yang akan diinginkan. Berhasil tidaknya suatu lembaga dapat dilihat dan diukur dari keberhasilan suatu sumber daya manusia pada tenaga pendidik (guru) dan dapat dikatakan berhasil dan efektif apabila suatu target yang ingin dicapai suatu organisasi sudah sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia baik secara individu maupun secara kelompok, yang dilakukan secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai target ataupun tujuan dari sebuah organisasi tertentu. Manajemen sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah bagaimana kita mengatur kinerja dari guru/Pembina di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, sehingga memiliki kualitas dari kinerja guru wali kelas tersebut yang ada di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.

Tahapan-tahapan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

a. *Recruitment* (pengadaan)

Pengadaan manajemen sumber daya manusia *recruitmen* disini mengacu pada pengadaan, yaitu pengadaan merupakan proses Proses pengisian formasi yang kosong dimulai dari perencanaan, pengumuman, Aplikasi, penyaringan hingga penunjukan dan penempatan. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan

bukan pekerjaan yang mudah bagi organisasi terutama dalam hal pengambilan keputusan.⁴

Demikian pengadaan di sini adalah upaya mencari kandidat dari dalam organisasi Serta mengisi posisi-posisi yang membutuhkan SDM berkualitas dari luar. Proses seleksi dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan, sikap dan kepribadian karyawan sesuai persyaratan kerja pada organisasi bersangkutan. Saat ini kompetensi SDM yang perlu dikuasai adalah penggunaan teknologi informasi dan internet.⁵

b. Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan Organisasi yang telah mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kualifikasi akan melakukan penempatan karyawan. Menempatkan karyawan pada satuan tugas sesuai dengan keahlian. Penempatan karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.⁶

c. Pemberian Kompensasi dan Penghargaan

Pemberian kompensasi dan penghargaan kompensasi diberikan sebagai balas jasa yang telah diberikan. Penghargaan dapat berbentuk penghargaan positif seperti gaji, pemberian insentif, liburan, sedangkan penghargaan negatif berupa

⁴Devi Martha Ariyanti, Fahrul Agus, Dyna Marisa Khairina, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Seleksi Penerimaan Dan Penentuan Posisi Karyawan. Informatika Mulawarman" *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, (2016), <https://doi.org/10.30872/jim.v10i1.26>.

⁵Siti Umi ., Joko Kumoro, Rr. Chusnu Syarifa, Wahyu Rusdiyanto "Analisis Kompetensi Mahasiswa Program Studi Sekretari dalam Praktik Kerja Lapangan" *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* (2019). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v15i2.24489>

⁶Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analis Kredit PT.BPD Bali Cabang Utama Denpasar)", *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. (2015), <https://doi.org/10.1038/273554a0>.

hukuman disiplin, dan sebagainya. Kompensasi maupun penghargaan diberikan untuk dapat memotivasi karyawan supaya mempunyai kinerja yang baik.⁷

d. Pengembangan Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya Perkembangan intelektual dan kepribadian. Pengembangan karyawan Para karyawan perlu dikembangkan dalam rangka peningkatan kualitas kerja dan pelayanan. Pendidikan dan latihan dilakukan agar karyawan dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta cara-cara kerja baru, promosi digunakan mengembangkan karyawan melalui perpindahan ke jenjang lebih tinggi. Mutasi dilakukan dengan memindahkan karyawan ke unit lain tanpa mengubah jenjang yang ada. Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja yang secara empiris telah terbukti.⁸ Pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan pendidikan, latihan, dan mutasi Pelatihan dengan praktik kerja akan mempengaruhi keahlian peserta.⁹

IAIN PALOPO

⁷Nancy Yusnita, Imas Purnama Sari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua)", *Jimfe (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, (2018), <https://doi.org/10.34203/jimfe.v6i2.463>.

⁸Yohan Dwi Putra, Ade Sobandi "Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, (2019), <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>.

⁹Rika, Lisnawati, Adman. "Pelaksanaan Program Praktek Kerja Industri Dalam Penguasaan Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, (2019), <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18022>.

Menurut pendapat David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey dalam bukunya “Individual and Society” yang dikutip Sudarwan Danim dalam bukunya “Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok” menyebutkan ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (ratio) antara masukan (input) dengan keluaran (output).
2. Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).
3. Produk kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.
4. Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.¹⁰

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu bentuk usaha seorang guru dalam meningkatkan kualitas dan mutu dalam proses mengelola pembelajaran disuatu kelas dan guru melakukan suatu tugas pembelajaran yang baik dalam suatu program pembelajaran disuatu sekolah Pesantren Modern Muhammadiyah

¹⁰David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey, dalam Sudarwan dalam Danim, *Individual and Society* 2004, h.119-120.

Boarding School (MBS) Palopo dan program evaluasi yang dilakukan pihak sekolah di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.

Kinerja seorang guru wali kelas dapat dikatakan berhasil atau tidaknya apabila satu tujuan dari suatu target sudah sesuai dengan standar yang ingin dicapai. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai pelatihan-pelatihan keprofesional seorang guru di Pesantren Modern MBS Palopo guna untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru wali kelas di Pesantren Modern MBS Palopo.

D. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian, dan bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan proses penelitiannya. Pelaksanaan dan pengembangan penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan yang memulai hubungan secara teratur dan sistematis. Hal ini dilakukan agar dapat diperoleh penelusuran dan hasil penelitian yang shahih (maksimal).

IAIN PALOPO

E. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, artinya data yang berbentuk kata-kata atau dalam bentuk kalimat dan bukan dalam bentuk angket atau angka.

Sumber data merupakan sumber dimana data dapat diperoleh.¹¹ Dalam memecahkan sebuah masalah yang akan diteliti perlu adanya data-data yang menunjang. Data-data ini kemudian diolah melalui sejumlah langkah pertama-tama dilakukan penyeleksian terhadap data dilakukan berdasarkan pada dasar-dasar kebenaran dan bobot data tersebut kemudian data-data tersebut dikualifikasikan berdasarkan masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu, terdapat dua jenis data dalam penyusunan penelitian ini kedua jenis data itu sebagai berikut:¹²

1. Data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer pada penelitian ini adalah Direktur dan pembina di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.
2. Data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan bahwa data sekunder yaitu data yang disusun dalam bentuk dokumen-dokumen, buku, majalah, jurnal dan penelitian yang terkait dengan penelitian ini.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dapat diartikan sebagai alat untuk mengumpulkan, mengelola, menganalisis dan menyajikan data-data secara sistematis. Instrumen

¹¹Sandi hesti sondak, rita n. taroreh, yatje uhing, “faktor-faktor loyalitas pegawai di dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi utara” *jurnal EMBA* vol.7 No.1 (1 januari 2019), 675. <https://ejournal.unsrat.ac.id>

¹²Farida Nugrahani, Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa, edisi 1(Surakarta, ,2014) 113. <http://digilipkip.univetbantara.ac.id>.

sebagai alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data merupakan sarana yang dapat diwujudkan dalam benda, misalnya angket, perangkat tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, skala dan sebagainya. Instrumen utama di penelitian ini adalah peneliti sendiri, dengan beberapa instrumen tambahan.

Beberapa instrumen tambahan penelitian yang digunakan dalam proses penelitian adalah:

1. Panduan Wawancara

Panduan wawancara biasanya telah disiapkan oleh peneliti sebelum terjun ke lapangan untuk melaksanakan penelitian, sehingga ketika bertemu dengan narasumber hal-hal yang akan diwawancarai telah terstruktur dengan baik. Panduan wawancara paling banyak digunakan peneliti dengan pendekatan penelitian kualitatif, untuk mendapatkan informasi secara mendalam dan sesuai dengan kebutuhan.

2. Buku Catatan

Peneliti sebanyak memiliki buku catatan yang disiapkan untuk menulis hal-hal penting yang muncul secara tidak terduga ketika sedang melakukan penelitian. Fungsi penggunaan buku catatan ini untuk mendapatkan hasil penelitian yang ada di luar perkiraan. Dengan teknik ini data-data yang dibutuhkan dan tidak ada dalam kuesioner atau wawancara bisa dimasukkan sebagai pelengkap.

Manfaat buku catatan akan sangat terasa saat tahap analisis data, menentukan kualitas data tidaklah muda kadang lupa bagaimana konteks sosial

yang terjadi ketika data itu muncul. Pada saat itulah, buku catatan bisa membantu peneliti untuk mengingat kembali.

3. Peneliti

Peneliti menjadi instrumen paling utama dalam penelitian kualitatif, karena setelah melakukan wawancara, observasi dan sebagainya peneliti akan memberikan pandangan subjektif terhadap fokus penelitian, dengan kata lain semua data yang telah dikumpulkan oleh peneliti berdasarkan bahasa yang baik dan dikembangkan data yang telah dikumpulkan.

Mengenai hal tersebut, menurut Sugiyono penelitian kualitatif sebagai instrumen penelitian, yang memiliki fungsi sebagai sumber data, mengumpulkan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas keseluruhan dan yang telah diperoleh.

G. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono menjelaskan, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, angket, dokumentasi, dan kombinasi keempatnya.¹³

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Peneliti melakukan observasi dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo. Penelitian ini menggunakan teknik observasi dengan melakukan pengamatan serta

¹³Sugiyono dalam Firdaus dan Fakhry Zamzam, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Budi Utama 2018, h.103.

pencatatan informasi, baik informasi langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh gambaran mengenai efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru. Instrumen yang digunakan adalah pedoman observasi.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak, yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Instrumen yang digunakan adalah berupa panduan wawancara. Biasanya dalam wawancara menggunakan dua model yaitu wawancara bebas dan wawancara terikat.

Penelitian ini menggunakan wawancara bebas dan wawancara terikat, di mana wawancara bebas yaitu memberikan pertanyaan kepada narasumber tanpa adanya pedoman wawancara. Sedangkan wawancara terikat yaitu melakukan wawancara dengan mengikuti panduan wawancara yang diberikan oleh peneliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode penelitian yang menggunakan dokumen sebagai sumber datanya. Pada metode ini, sumber informasinya berupa dokumen, laporan, bahan-bahan tertulis atau tercatat. Instrumen berupa foto-foto dengan menggunakan kamera HP pada saat melakukan wawancara dengan narasumber di lapangan pada saat pengumpulan data. Merekam suara narasumber dengan menggunakan alat perekam HP pada saat melakukan wawancara juga menjadi salah satu teknik dalam pengumpulan data penelitian ini.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji keabsahan data yang memungkinkan peneliti menggunakan triangulasi yang artinya menggabungkan semua sumber penelitian guna mengetahui kevalidan data yang diperoleh peneliti. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji teknik pengumpulan data dengan berbagai sumber. Untuk itu, ketika menguji tingkat kredibilitas dan validasi data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu memeriksa data dari sumber yang berbeda dengan cara dan waktu yang berbeda.¹⁴

1. *Triangulasi sumber*, adalah untuk memeriksa data yang diperoleh dengan menganalisis berbagai sumber data untuk menarik kesimpulan, yang kemudian mencapai kesepakatan tentang sumber data, sehingga memverifikasi kredibilitas data.
2. *Triangulasi teknik*, menguji kredibilitas data dengan menggunakan teknik yang berbeda untuk memeriksa data dari sumber yang sama. Hal ini dilakukan untuk memastikan kebenaran data, jika data yang dihasilkan berbeda maka peneliti akan berdiskusi lebih lanjut dengan sumber data.
3. *Triangulasi waktu*, melalui wawancara, observasi atau teknik lain untuk menguji kredibilitas data dalam situasi yang berbeda. Jika hasil pengujian menghasilkan data yang berbeda, ulangi untuk mencari kepastian data.

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2016), h. 241.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.¹⁵

Analisis data ini penulis akan melakukan tahapan-tahapan sesuai dengan rencana sebelumnya, yaitu mengumpulkan data dari hasil observasi dan wawancara tersebut kemudian data analisis, penulis dengan menggabungkan antara hasil wawancara dengan observasi yang saling berhubungan, serta tambahan dari hasil dokumentasi berupa catatan dan foto, maka penulis akan mengelompokkan data-data yang ada.

Data penelitian yang telah dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data harus diolah dengan cermat dan teliti berdasarkan fokus dan rumusan masalah penelitian. Tahapan atau langkah-langkah dalam proses menganalisis data yaitu;

1. Reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya.

2. Penyajian data, yaitu analisis yang memerlukan pandangan yang luas serta kesadaran tentang pentingnya pengembangan dan pendayagunaan hasil temuan.

¹⁵Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teknologi*, Makassar: Sekolah Tinggi Thoelegia Jaffray 2018, h.52.

3. Menarik kesimpulan dan verifikasi menyatu dalam kegiatan yang merupakan siklus reduksi, penyajian data, penarikan simpulan. Dengan melalui langkah tersebut diharapkan penelitian ini dapat memberikan bobot tersendiri terhadap hasil penelitian yang disajikan.



IAIN PALOPO

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Pesantren Modern Muhammadiyah

Boarding School (MBS) Palopo

Pesantren Modern MBS Palopo merupakan salah satu pesantren tingkat SMP yang ada di kota palopo yang berada di jalan poros antar provinsi di perkotaan kota palopo. Terletak di Jl. Ahmad Dahlan No. 60 Kel Amassangan Kec Wara Kota Palopo. Pada tahun 2018, tepatnya pada acara wisuda STIE Muhammadiyah Palopo, Prof Ambo Asse yang merupakan ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Palopo secara khusus dan warga Mauhammadiyah di Palopo secara umum untuk mendirikan sebuah pesantren yang kelak akan melahirkan ulama intelektual dan intelektual ulama. Setelah beberapa saat pemberian amanah tersebut PMD Dr. Abu Bakar Malinta dan segenap warga Muhammadiyah membentuk tim pendiri yang diketuai Ir. H.Afry Hiray. Pada tahun 2019 tepatnya pada senin 03 Juni 2019 diresmikan langsung oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah Drs. Goodwill Zubir.

Adapun visi dan misi Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo adalah sebagai berikut:

1) Visi

Menjadi pesantren yang unggul dalam menyiapkan kader ulama-intelek dan kader intelektual-ulama berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah.

2) Misi

Untuk mewujudkan visi Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School tersebut, diperlukan suatu misi pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School yang disusun berdasarkan visi di atas sebagai berikut:

- a) Mengintegrasikan kurikulum pesantren dan kurikulum pendidikan nasional, dalam menghadapi revolusi industri 4.0
- b) Menjadi lembaga pendidikan yang senantiasa memelihara nilai-nilai ajaran Islam berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah.
- c) Menyelenggarakan pendidikan yang menghasilkan kader yang siap melaksanakan dakwah Islam amar ma'ruf nahi mungkar.
- d) Menyiapkan calon pemimpin yang jujur, amanah, cerdas, dan berwawasan luas serta bertanggung jawab.
- e) Menggali potensi, keterampilan dan bakat sebagai bekal hidup yang berkemajuan, modern, serta berjiwa islami.

2. Tenaga Pendidik

Pendidik sebagai guru peserta didik memiliki pengaruh dalam upaya mendidik dan membimbing peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar. Oleh sebab itu pendidik di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo apabila pendidik melakukan proses pembelajarana di

sekolah sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya maka kegiatan belajar mengajar yang diharapkan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan suatu lembaga pendidikan.

Pendidik merupakan komponen yang harus ada pada suatu lembaga pendidikan, bahkan seorang pendidik sangat memegang peranan penting dalam pengembangan proses pendidikan.

Table 4.1 Daftar Nama Guru dan Pegawai di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo

NO	NAMA	MAPEL	STATUS (GTT/GTY/DPK)
1	Paoncongan, S.Ag.,M.Pd.I.	-	DPK
2	Nurwati, S.Pd.,M.Pd.	Bahasa Inggris	-
3	Rusdiana, S.Pd.	IPA	-
4	Andi Nurlina, S.Pd.	Matematika	-
5	Asra Alimuddin, S.S.	Bahasa Indonesia	-
6	Lisda Maulyahruni, S.Pd.	Seni Budaya dan Prakarya	GTY
7	Muhammad Solikhin, S.Pd.I.,M.Pd.I.	PAI/Bahasa Arab	GTY
8	Patiyusmih, S.E.	IPS	GTY
9	Supriadi, S.Pd.	Bahasa Inggris	GTY
10	Uslyfatul Khair, S.H.	Kepesantrenan	GTY
11	Andi Rahman Nurdin, S.H.	Kepesantrenan	GTY
12	Romianto Ishak, S.H.	Kepesantrenan	GTY
13	M.Lutfi, S.Pd.	Kepesantrenan	GTY
14	Abdul Rahman Umar, Lc.,M.H.	Bahasa Arab	GTY
15	Sumar, S.Pd.I.	Kemuhammadiyaan	GTY

16	Amril, S.Pd.I.,M.H.	Kepesantrenan	GTY
17	Umar Hidayat, S.Pd.	Bahasa Inggris	GTY
18	Riska, S.Pd.I.	Bahasa Arab	GTY
19	Puspita Hartono.	Kewarganegaraan	GTY
20	Sinar Ahmatia, S. Sos.	-	GTY
21	Citra Sastra Dewi, S.Pd.	Matematika	GTY
22	Sabhan, S.Pd.I.	Bahasa Arab	GTY
23	Harum Arrasyid, S.Pd.	Bahasa Arab	GTY

Sumber data: Sekretaris Pesantren Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.

Keterangan :

GTT : Guru tidak tetap

GTY : Guru tetap yayasan

DPK : Dipekerjakan

3. Peserta Didik

Peserta didik merupakan salah satu komponen dalam dunia pendidikan yang eksistensinya tidak bisa dipisahkan di dalam kegiatan proses belajar mengajar. Dalam sebuah proses belajar mengajar peserta didik harus dijadikan sebagai pokok persoalan atau subjek dalam semua gerak kegiatan interaksi belajar mengajar.

Tabel 4.2 Keadaan peserta didik berdasarkan tingkat pendidikan di pesantren

Tingkat Pendidikan	Jumlah Peserta Didik
Kelas VII	43

Kelas VIII	40
Kelas IX	28
Total	111

Sumber data: Sekretaris Pesantren Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo.

B. Deskripsi Data

1. Gambaran Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School

Berkenaan dengan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Amril, Direktur Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, yang ditemui di ruang rapat MBS Palopo pada tanggal 15 September 2021 pukul 08:58 WITA. Membeberkan terkait dengan bagaimanakah gambaran manajemen sumber daya manusia di Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo. Berikut adalah hasil wawancara dengan direktur MBS Palopo.

Pada dasarnya gambaran kebutuhan SDM sekolah tergantung dengan kebutuhan pesantren dan Pembina/musrif pesantren. Ada tiga hal yang menjadi kebutuhan Pembina yaitu pertama tahfizul al-Qur'an Pembina yang direkrut itu dapat dilihat dari kemampuan hafalan al-Qur'an. Kedua yaitu bahasa Arab Pembina yang direkrut itu harus memiliki kemampuan dalam berbicara dalam bahasa Arab yang aktif, dan yang ketiga yaitu kemampuan dalam berbahasa Inggris yang aktif. Hafalan 30 juz kebutuhan Pembina sangat dibutuhkan sedangkan SDM-nya kurang maka akan dilakukan seleksi Pembina yang persyaratannya yaitu minimal

hafalan al-Qur'an 20 juz untuk Pembina kemampuan berbahasa Arab dan kemampuan berbahasa Inggris yang fasih.¹

Dari penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa direktur sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia (tenaga pendidik/tenaga kependidikan) dalam melakukan perekrutan tenaga pendidik/Pembina sehingga dapat menghasilkan lulusan pesantren yang baik. Dalam hal ini dalam menentukan Pembina pesantren maka yang dibutuhkan adalah yang memiliki kualitas SDM yang baik sesuai dengan kebutuhan pesantren itu sendiri. Dimana kebutuhan pesantren memerlukan Pembina yang ahli terhadap bidangnya masing-masing, misalkan pembina yang memiliki hafalan al-Qur'an 30 juz, Pembina yang fasih dalam berbahasa inggris dan bahasa arab sehingga mudah untuk diterapkan oleh santri atau peserta didik.

2. Cara mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo

Berikut tambahan penjelasan hasil wawancara dengan bapak Amril selaku direktur Pesantren Modern MBS Palopo terkait dengan cara mengembangkan kinerja guru yaitu:

Dalam mengembangkan kinerja guru sekolah melakukan berbagai cara yaitu dengan melakukan pelatihan-pelatihan diantaranya pelatihan metodologi pembelajaran yang diadakan oleh pimpinan muhammadiyah. Dalam kegiatan pelatihan metodologi pembelajaran sudah dua kali dilakukan yang pertama dua kali pelatihan secara online dan satu kali pelatihan secara offline. kegiatan pelatihan dilakukan tergantung dengan kebutuhan pihak pesantren. Karena dimana Pembina berharap bukan

¹Hasil Wawancara Dengan Amril, Direktur Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal 15 september 2021.

hanya kemampuan berbahasa yang ditingkatkan tetapi juga kemampuan dalam mengajar itu baik. Dalam kegiatan pelatihan terkadang ada hambatan dalam menyelesaikan pelatihan diantaranya, Pembina kurang semangat melakukan sesuatu diluar dari SOP, dan kurangnya biaya yang terkadang merupakan hambatan dalam menyelesaikan suatu pelatihan, dengan adanya pelatihan sedikit banyaknya pasti memiliki manfaat dan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru/Pembina.²

Peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan kinerja guru disekolah. Dari penjelasan diatas pak Andi Rahman menambahkan hasil wawancara terkait cara mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo: “Dalam meningkatkan kinerja guru/Pembina, sekolah melakukan pelatihan untuk Pembina yaitu pelatihan buku ajar yang diselenggarakan langsung oleh muhammadiyah untuk kemudian penerapan buku ajar akan diajarkan langsung oleh Pembina kepada santri.”³

Berikut pendapat dari Bapak Supriadi terkait cara mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo:

Cara mengembangkan kinerja guru/Pembina dengan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan yaitu: pelatihan diluar pesantren, diskusi antar Pembina dan berdiskusi bertukar pikiran, bertukar ide dan saling support sehingga dapat mengembangkan kinerja dari guru/Pembina. Jenis pelatihan yang biasa dilakukan yaitu pelatihan bahasa Arab dan bahasa Inggris untuk Pembina dan memberikan pengetahuan dan ilmu berupa pengetahuan berbahasa Arab untuk diterapkan langsung kepada santri.⁴

²Hasil Wawancara Dengan Amril, Direktur Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal 15 september 2021.

³Hasil Wawancara Dengan Andi Rahman, Pembina Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal, 18 september 2021

⁴Hasil Wawancara Dengan Supriadi, Pembina Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal, 18 september 2021

Berikut pendapat dari Bapak Romanto terkait cara mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo: “Dalam mengembangkan kinerja guru/Pembina saya pribadi lebih sering membaca buku yang terkait dengan kepesantrenan. Pihak pesanten biasanya melakukan pelatihan buku ajar baik secara online maupun secara offline”⁵

Berikut pendapat dari Bapak Uslyfatul terkait cara mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo: “Selain melakukan pelatihan bahan ajar biasanya para Pembina pesantren saling menegur dan kerja sama terkait kinerja dari Pembina sehingga kekurangan dari Pembina yang satu dapat diperbaiki bersama-sama.”⁶

Berikut pendapat dari Bapak Umar Hidayat terkait cara mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo:

Dalam mengembangkan kinerja guru/pembina pihak muhammadiyah/pesantren melakukan berbagai pelatihan baik itu pelatihan bahan ajar, pelatihan guru/MGMT, pelatihan pembelajaran daring, pelatihan bahasa arab, pelatihan buku bahan ajar secara online, pelatihan pengajian offline dan pelatihan penggunaan aplikasi zoom meet dan google meet.⁷

⁵Hasil Wawancara Dengan Romanto, Pembina Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal, 18 september 2021

⁶Hasil Wawancara Dengan Uslyfatul , Pembina Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal, 18 september 2021

⁷Hasil Wawancara Dengan Umar Hidayat, Pembina Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal, 18 september 2021

Berikut pendapat dari Bapak Muh. Lutfi terkait cara mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS)

Palopo:

Rapat evaluasi masing-masing Pembina bagaimana mengembangkan kualitas dari Pembina seperti mengikuti seminar-seminar baik seminar berskala nasional, lokal baik kota dan provinsi. Pelatihan yang biasa digunakan yaitu pelatihan bagaimana memahami kurikulum K13 dan bagaimana menjadi seorang pengajar yang baik, pelatihan bahasa Arab dan pelatihan berbahasa Inggris dimana mengevaluasi dan pengembangan dari peserta didik dan pelatihan yang diberikan yaitu perbanyak mengikuti seminar yang berskala internasional.⁸

Dari penjelasan Pak Amril, Pak M.Lutfi, Pak Uslyfatul, Pak Romanto, Pak Andi Rahman, Pak Supriadi, dan pak Umar Hidayat terkait cara mengembangkan kinerja guru/Pembina penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan kinerja guru/Pembina di sekolah dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan melakukan pelatihan metode pembelajaran, pelatihan buku ajar dan melakukan rapat evaluasi terkait dengan kualitas kinerja guru/Pembina. Berkembang atau tidaknya kinerja guru/Pembina dapat dilihat dari kualitas santri dan berhasilnya seorang guru/Pembina dalam mengaplikasikan metode pembelajaran kepada peserta didik/santri di sekolah.

IAIN PALOPO

⁸Hasil Wawancara Dengan M.Lutfi, Pembina Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal, 20 september 2021

3. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo

Berikut penjelasan hasil wawancara terkait dengan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru oleh guru/Pembina di Pesantren Modern MBS Palopo:

Sistem yang digunakan yaitu Boarding School yaitu SMP yang dipesantrenkan, nah untuk mengukur kinerja pembina setiap tahunnya itu aka nada rapat yang diadakan oleh pimpinan badan muhammadiyah untuk mengevaluasi dari segi peningkatan etika dan moral santri dan baik juga dari kebersihan. Namun paling dialami pihak sekolah itu dari rajinnya pihak santri masuk belajar, kebersihan dalam kamar, lingkungan pesantren dan adab makan dan juga bagaimana mengukur santri sudah ke masjid 10 menit sebelum adzan.⁹

Sedangkan pendapat dari bapak Andi Rahman terkait dengan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru/pembina di sekolah:

Sekolah dapat mengukur tingkat keberhasilan kinerja guru dapat dilihat dari output santri dari hafalan al-Qur'an, percakapan bahasa Arab dan bahasa Inggris. Sekolah juga melakukan perbandingan kinerja guru/pembina, perbandingannya yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja Pembina kepada santri apakah dari hasil kerja pembina sudah sesuai dengan apa yang diajarkan yaitu dapat dilihat dari kemampuan hafalan dan kemampuan bahasa asing santri.¹⁰

Sedangkan pendapat dari bapak Uslyfatul terkait dengan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru/pembina di sekolah:

⁹Hasil Wawancara Dengan M.Lutfi, Pembina Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal, 20 september 2021

¹⁰Hasil Wawancara Dengan Andi Rahman, Pembina Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal, 18 september 2021

Untuk peningkatan kinerja guru/pembina itu setiap pekan yaitu pada hari jumat melakukan rapat evaluasi kinerja apa yang tercapai dan apa yang belum tercapai, apa kendala dari program yang belum tercapai dan apa seharusnya yang kita lakukan. Tingkat keberhasilan kinerja guru/Pembina dapat dilihat dari dalam kelas bagaimana santri fasih dalam berbahasa Arab dan berbahasa Inggris dan dilihat dari luar kelas apakah para santri fasih dalam bercakap bahasa Arab. Dan disitulah kita dapat melihat dan mengukur keberhasilan kinerja guru/Pembina.¹¹

Sedangkan pendapat dari bapak Romanto terkait dengan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru/pembina di sekolah: “Dapat dilihat dari kualitas santri dalam pembelajaran berbahasa”¹²

Sedangkan pendapat dari bapak Supriadi terkait dengan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru/pembina di sekolah: “Dapat dilihat dari santri apakah santri dapat membedakan, megaplikasikan apa yang telah diajarkan oleh pembinannya dan dapat menahan diri untuk tidak melanggar didalam pesantren.”¹³

Dari penjelasan bapak Supriadi, bapak Romanto, bapak Uslyfatul, bapak Andi Rahman dan bapak M. Lutfi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa tingkat keberhasilan kinerja guru/pembina dapat dilihat dari keberhasilan seorang guru atau pembina dalam mengaplikasikan ilmu kepada santri dan dapat juga dilihat dari kualitas santri/peserta didik, berhasil atau tidaknya seorang guru/pembina dapat juga dilihat dari kualitas lulusan di suatu sekolah.

¹¹Hasil Wawancara Dengan Uslyfatul, Pembina Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal, 18 september 2021

¹²Hasil Wawancara Dengan Romanto, Pembina Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal, 18 september 2021

¹³Hasil Wawancara Dengan Supriadi, Pembina Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, Pada Tanggal, 18 september 2021

C. Pembahasan

Setelah mencermati keseluruhan data baik hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi, maka peneliti akan melakukan pembahasan pada sub bab ini. Pada bagian ini peneliti melakukan interpretasi terhadap hasil penelitian berdasarkan pendekatan sebagaimana yang telah disampaikan pada metode penelitian.

Pembahasan hasil penelitian ini dapat dirumuskan dalam tiga hal pokok, yaitu gambaran manajemen sumber daya manusia di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, cara mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, dan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo. Ketiga hal tersebut dielaborasi secara runtut dengan ulasan sebagai berikut:

1. Gambaran Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo

Kepala sekolah/direktur di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo telah membuat suatu program perencanaan kegiatan tahunan, semester dan evaluasi setiap pekan guna untuk mengembangkan kinerja dari guru/Pembina. Kepala sekolah maupun direktur telah melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, penyediaan sarana dan prasarana, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, serta senantiasa memberikan arahan kepada warga sekolah. Kepala sekolah juga memberikan

motivasi kepada guru dengan peningkatan kesejahteraan dan kesempatan untuk melanjutkan jenjang studinya dan senantiasa mengikutsertakan guru maupun pembina untuk melakukan kegiatan pelatihan-pelatihan baik itu pelatihan metode pembelajaran maupun pelatihan buku ajar guna untuk mengembangkan kinerja dari guru maupun Pembina.

Dalam hal pengawasan kepala sekolah maupun direktur melakukan pengawasan dalam hal memantau para pembina dalam menerapkan metode pembelajaran kepada santri, dan menetapkan buku ajar kepada santri. Kepala sekolah/direktur juga memberikan pengawasan dalam hafalan al-Qur'an, kosa kata bahasa Arab maupun kosa kata dalam bahasa Inggris. Hal ini dilakukan guna untuk mengetahui apakah kegiatan yang dilakukan sudah terlaksana dengan baik atau tidak.

Gambaran manajemen sumber daya manusia di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School yaitu dengan melakukan perekrutan Pembina/tenaga kependidikan yang memiliki kualitas dalam membina peserta didik/santri. Guru/pembina yang dibutuhkan yaitu Pembina yang memiliki hafalan al-Qur'an minimal 20 juz dan Pembina yang fasih dalam berbahasa Arab maupun Inggris secara fasih. Dalam pengembangan kinerja guru/pembina sekolah membuka pendaftaran dan melakukan tahap seleksi sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati oleh pihak sekolah.

2. Cara Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo

Pengembangan kinerja guru/pembina selanjutnya dalam mengembangkan kompetensi guru/pembina pesantren sangat dibutuhkan penerapan manajemen yang baik, disamping itu orang-orang yang berada di sekolah harus menjalankan kerja sama yang baik, saling memotivasi dan memberikan gagasan-gagasan yang dapat mengembangkan kinerja guru/pembina. Peluang dalam pembinaan kompetensi kinerja guru dari hasil penelitian menunjukkan ada peluang dalam mengembangkan kompetensi secara maksimal dengan melalui pendidikan, pelatihan, seminar-seminar pendidikan baik secara nasional maupun secara internasional, dan penguasaan IT. Oleh sebab itu, dengan kompetensi yang dimiliki seorang guru/pembina sangat menentukan berhasil tidaknya sekolah mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Karena, keberhasilan suatu lembaga tentu tidak lepas dari keberhasilan kinerja guru. Berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari keberhasilan kinerja guru, dan dapat dilihat dari kualitas lulusan suatu lembaga pendidikan.

Dalam mengembangkan kompetensi kinerja guru/pembina, guru/pembina harus terus berusaha untuk mengembangkan dan memanfaatkan momentum yang ada seperti melanjutkan pendidikan, mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar pendidikan baik yang berskala nasional maupun yang berskala internasional, dan tidak berhenti mengembangkan kompetensi profesionalnya. Menjadi guru profesional, maka seorang guru dituntut

untuk memiliki beberapa hal, yaitu mempunyai komitmen pada siswa, sekolah, proses pembelajaran, guru menguasai secara mendalam materi pembelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik/santri, guru/pembina memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, dan guru/pembina mampu berfikir secara sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalaman.

Terkait dengan cara mengembangkan kinerja guru (Pembina) di Pesantren Modern MBS Palopo, dalam teori pengembangan Sumber daya manusia yaitu

a. Pengembangan Kinerja Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relation*).¹⁴

b. Pengembangan Kinerja Melalui Mutasi

Nurhadis berpendapat bahwa mutasi merupakan suatu fungsi pengembangan kinerja dengan tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja karyawan. Dari penilaian

¹⁴Genot Agung Busono, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir", *Jurnal Muqtashin*, Vol. 1, No. 01, Edisi Maret 2016, h. 88.

prestasi kerja akan diketahui kecakapan seorang karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Banyak kritik pedas yang dilontarkan kepada bagian ke karyawan menyangkut masalah mutasi, seperti ketidakadilan ataupun keterbukaan pihak pengambil keputusan dalam proses ini.¹⁵

c. Pengembangan Kinerja Guru Melalui PTK

Pengembangan kinerja guru melalui PTK merupakan upaya yang teratur dan sistematis yang dilakukan oleh guru dengan bantuan dan dukungan organisasi atau lembaga pendidikan agar kompetensi tenaga pendidik sesuai dengan tuntutan tugas profesionalnya. Pengembangan kinerja guru melalui PTK merupakan aktivitas pemberdayaan guru.¹⁶

Berdasarkan teori tentang pengembangan kinerja guru/pembina diatas maka peneliti menemukan perbedaan di lokasi penelitian. Pada dasarnya untuk mengembangkan kinerja guru/Pembina memerlukan tiga proses pengembangan yaitu, pengembangan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kinerja melalui mutasi dan pengembangan kinerja melalui penelitian tindakan kelas (PTK). Tetapi pada lokasi penelitian peneliti taidak menemukan hal tersebut dimana pada Pesantren Modern Muhammadiyah Bording School Palopo (MBS) Palopo tidak menerapkan ketiga proses pengembangan kinerja guru, pesantren hanya menerapkan pengembangan kinerja guru melalui pendidikan dan pengembangan dan pengembangan kinerja melalui mutasi. Karena yang

¹⁵Nurhadis Dalam Nuraini, "Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Anda Salatiga", *Jurnal Muqtasid*, Vol 6, No. 1, Juni 2015, h. 108.

¹⁶Hilal Mahmud dan muh. Yaumi, "pengembangan kinerja guru melalui peneltian tindakan kelas pada SMA Negeri di kota Palopo", *jurnal lentera pendidikan*, (palopo, 2015) h.157.

menerapkan pengembangan kinerja guru melalui penelitian tindakan kelas (PTK) adalah SMP Muhammadiyah Palopo, sedangkan lokasi penelitian yaitu Pesantren Modern MBS Palopo.

3. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo

Manajemen sumber daya manusia mempunyai dampak yang sangat besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baiknya sumber daya yang dikelola akan menentukan kualitas dari organisasi atau suatu lembaga yang akan mendatang. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak tercapai. Sumber daya manusia yang berkompeten dan yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung aktivitas suatu pendidikan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, maka suatu lembaga pendidikan dapat menjadikan kemajuan di lembaga tersebut.¹⁷

Tingkat keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kinerja guru/Pembina di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School Palopo dapat dilihat dari kualitas lulusan atau output santri baik dari segi hafalan al-Qur'an, hafalan hadis Arba'in maupun dalam berbahasa Arab dan Inggris pada suatu lembaga pendidikan. Yang dapat dibuktikan dengan adanya serifikat (syahada) yang di keluarkan Pesantren. Untuk santri yang telah

¹⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2015),H. 35.

menyelesaikan hafalan al-Qur'an dan hadis Arba'in. Untuk sertifikat (syahada) sendiri yang ada di Pesantren itu ada dua yaitu syahada untuk hafalan al-Qur'an dan syahada hafalan hadis Arba'in. Sedangkan untuk syahada bahasa itu tidak ada karena sudah masuk pada penilaian pembelajaran di pesantren. Untuk lulus di Pesantren, santri tidak diberikan batas minimal/maksimal hafalan al-Qur'an, tetapi tergantung dengan kemampuan santri dalam menghafal al-Qur'an. Dalam Proses hafalan al-Qur'an santri kelas tujuh VII tidak langsung diberikan kesempatan untuk menghafal al-Qur'an akan tetapi Pesantren memberikan kesempatan untuk memperbaiki tahsin dan tajwid, tetapi ada beberapa santri kelas VII sudah dapat menghafal al-Qur'an, tergantung dari kemampuan masing-masing santri. Sedangkan, untuk santri kelas VIII sudah wajib menyetor hafalan al-Qur'an tahunnya dan santri kelas IX wajib melanjutkan hafalan al-Qur'an. Jadi, untuk santri yang akan lulus dari Pesantren wajib menyelesaikan hafalan al-Qur'an sebanyak 3 juz minimal kemudian nantinya mendapatkan sertifikat (syahada) keterangan bahwa santri tersebut sudah menyelesaikan hafalan al-Qur'an dan hadis Arba'in. Dan keberhasilan mengembangkan kinerja guru juga dapat dilihat dari guru/pembina dalam mengaplikasikan metode pembelajaran dan buku ajar kepada peserta didik/santri.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo”. Dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen yang ada di sekolah tidak terpusat satu saja dalam hal ini kepala sekolah/direktur dibantu oleh orang yang ditunjuk.

1. Manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting oleh direktur Pesantren Modern MBS Palopo dalam mengembangkan kinerja guru. adapun gambaran manajemen sumber daya manusia yang ada di Pesantren Modern MBS Palopo yaitu: (1) Direktur melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, (2) penarikan sumber daya manusia (rekrutmen) terhadap pelamar yang lulus syarat, (3) melakukan seleksi dan penempatan yang sesuai dengan keahlian dan profesi, (4) melakukan pelatihan guna mengembangkan kinerja dari guru/pembina, (5) diadakannya penilaian terhadap kinerja guru/pembina pada setiap tahunnya, (6) melakukan rapat evaluasi setiap pekan guna untuk mengembangkan kinerja guru, dan (7) memberikan kesejahteraan kepada guru/pembina berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan.
2. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan dengan baik, agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Apa yang telah dihasilkan

manajemen sumber daya manusia dapat menjadi suatu tolak ukur keberhasilan pendidikan dan keberhasilan kinerja guru. misalnya sumber daya manusia telah melakukan tugasnya dengan baik seperti mengaplikasikan metode pembelajaran kepada peserta didik/santri di sekolah.

3. Salah satu cara mengembangkan kinerja guru/Pembina di sekolah yaitu dengan melakukan pelatihan-pelatihan metode pembelajaran guna untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang ada disuatu sekolah. Tenaga pendidik merupakan guru/pembina yang ada di sekolah dan memiliki peran penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan. Tanpa adanya tenaga pendidik mustahil sekolah akan berjalan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberi masukan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan di masa yang akan mendatang sebagai pertimbangan sekolah untuk memperhatikan hal-hal yang dapat mengembangkan kinerja guru di Pesantren Modern MBS Palopo.

Bagi warga di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School Palopo (guru/pembina) hendaknya selalu berupaya mengembangkan kinerjanya semaksimal mungkin. Diharapkan untuk selalu melakukan inovasi yang bersifat terus menerus, terutama yang berkaitan dengan pengembangan kinerja guru, sumber daya manusia agar tercipta suasana belajar yang kondusif sehingga senantiasa menghasilkan output yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, “Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung”, *Skripsi* (Lampung, 2018), di Akses Pada Tanggal 7 April 2021.
- Ardiansyah, Asrori. *Langkah Strategis Meningkatkan Kinerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Ariyanti, Martha, Devi, Agus, Fahrul, Khairina, Marisa, Dyna, “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Seleksi Penerimaan Dan Penentuan Posisi Karyawan. Informatika Mulawarman” *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, (2016), <https://doi.org/10.30872/jim.v10i1.26>.
- Asnawi, “Efektifitas Penyelenggaraan Publik Pada Samsat Corner Wilayah Malang Kota”, *Skripsi S-1 Jurusan Ilmu Pemerintahan*, FISIP, UMM, 2013. <https://empiris.umm.ac.id>
- Bahri, Syamsul, “Faktor yang Mempengaruhi kinerja guru SD Di Daratan Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan,” *Jurnal MEDTEK* Volume 3, Nomor 2 (25 October 2021). <http://adoc.tips/download/faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru-sd-di-daratan-tinggimo.html>.
- Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta Bumi Aksara, 2012.
- Busono Genot Agung, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir”, *Jurnal Muqtashin*, Vol. 1, No. 01, Edisi Maret 2016.
- Denim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Cet 1, Jakarta : Rineka Cipta, 2012, h119-120.
- Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan*, (Jakarta; Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2017).
- Departemen pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet III, Jakarta :Balai pustaka.
- Dessler, “Pengertian, Indikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja”, 12 Januari 2014, <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>.

- Dikjen PMPTK, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2: Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Jakarta* : Direktorat Jendral PMPTK Kemdiknas 2010.
- Dr. H. Masram, SE., MM., M.Pd. dan Dr. Hj. Mu'ah, SE., MM. *Manajemene Sumber Daya Manusia, Cet.1*, Sidoarjo:Zifatama Publisher, 2015.
- Efenddy, "Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Daerah", 8 November 2014, <http://e-journal.uajy.ac.id/4241/3/2MH01723.pdf>.
- Firdaus dan Fakhry Zamzam. *Aplikasi Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Budi Utama 2018. 2018.
- Hamzah, Uno. B. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara, 2012.
- Hamali, Arir Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2018.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta : bumi aksara, 2017.
- Hasibua, Melayu P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: PT, Gunung Agung, 2014.
- Ihyaul MD, Ulum, "Akuntansi Sektor Publik", *Jurnal*, Malam, UMM Press, 2014.
- Iskarim, Mochamad, "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM Dan Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 2, No 2, 13 November 2017, 314, halaman yang dikutip, <http://ejournal.uinsuka.ac.id/tarbiyah/index.php/managerial/article/view/1620>.
- John M.Echols dan Hassan Shadily. *Kamus Inggris-Indonesia*, Cet. XXIII; Jakarta :Gramedia, 2014.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2018.
- Kementerian Republik RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Surabaya, Halim Qur'an, 2018.
- Krech, David, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey, dalam Sudarwan dalam Danim, *Individual and Society* 2004.

- Khoirunnisa, Lita, Silvia, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta”, *Skripsi*, Yogyakarta, 2016.
- Kurniawan, “Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Daerah”, 8 November 2014, <http://e-journal.uajy.ac.id/4241/3/2MH01723.pdf>.
- Lisnawati, Rika dan Adman, “Pelaksanaan Program Praktek Kerja Industri Dalam Penguasaan Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran”, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, (2019), <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18022>.
- Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Edisi Kedua*, Bogor : Gralia Indonesia, 2017.
- Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung:Remaja Rosdakarya, 2020.
- Mahmud, Hilal , dan Yaumi ,muh., “pengembangan kinerja guru melalui penelitian tindakan kelas pada SMA Negeri di kota Palopo”, *jurnal lentera pendidikan*, (palopo, 2015) h.157.
- Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, (Damaskus:Daar Ibnu Katsir, 2000), h.13.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*, Cet.III; Yogyakarta : Gaja Maga University Press, 2015.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-4, Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- Nugrahani,Farida. Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa, Edisi 1(Surakarta, 2014) 113. <http://digilipfkip.univetbantara.ac.id>.
- Nurhaeni. “Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan”, *Jurnal Idaarah*, Makassar, Vol. III, No. 1 Juni 2019.
- Nurhadis Dalam Nuraini, “Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Anda Salatiga”, *Jurnal Muqtasid*, Vol 6, No. 1, Juni 2015.
- Pata, Rahmi, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar”, *Tesis*, Makassar, 2017.

- Putra,Dwi,Yohan, dan Sobandi,Ade, “Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja”, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, (2019), <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>.
- Risnawatiririn. *Konsep kinerja guru*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN 2009.
- Rohmawati, Wawat, “Efektivitas Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalitas dan Kinerja Guru di MAN Rajagaluh Kabupaten Majalengka”, *Tesis*, Majalengka, 2011, h.4, di akses pada tanggal 10 Maret 2021.
- Rusman. *Manajemen Kurikulum*, Cet.5, Banjarmasin : RajaGrafindo Persada, 2018.
- Rukajar, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kualitatif*, Edisi Pertama, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Schermerhorn Jr, John R. *Management*, New York: John Wiley, 2011.
- Salim dan Syahrur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Citaputaka media, 2015.
- Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara, 2015.
- Sondak, Sandi, Hesti, Rita N. Taroreh, Yatje Uhing, “faktor-faktor loyalitas pegawai di dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi utara” *jurnal EMBA* vol.7 No.1 (1 januari 2019), 675. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Sutrisno, Edy . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2019.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Alfabeta 2014.
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, Cet.I; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan implementasi*, Cet, I: Jakarta: Prenadamedia, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.VI; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Supardi, “Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung”, *Jurnal Imiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 7, Nomor 2, September 2019.

- Suwartono, Tjutju Yunarsih. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung ; Alfabeta, 2018.
- Supartha, Karmita, I. W. G., dan Priantini, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analisis Kredit PT.BPD Bali Cabang Utama Denpasar)”, *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. (2015), <https://doi.org/10.1038/273554a0>.
- Terry R, George, *Principles of Management* Mc.Graw-Hil Book Hall, Inc.,2000.
- Tendean, Cindry Risay, “Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Pada PT. Intraco Penta, Tbk Manado, *Skripsi*, Manado : 2015.
- T. Hani Handoko. *Manajemen*, Edisi 2; Yogyakarta : BPFU-UGM, 2011.
- Tim Redaksi Sinar Grafika, *UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, Cet, IV; Jakarta Sinar Grafika, 2011.
- Ulfatin, Nurul, dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT.Rajagrafido,2016.
- Umi, Siti, Kumoro, Joko, Syarif, Chusnu, Rusdiyanto, Wahyu “Analisis Kompetensi Mahasiswa Program Studi Sekretari dalam Praktik Kerja Lapangan” *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* (2019). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v15i2.24489>.
- Usman, Ahmad. *Mari Belajar Meneliti*, Jogjakarta : Genta Press, 2018.
- Wijaya, Hengki. *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teknologi*, Makassar: Sekolah Tinggi Thoelegia Jaffray 2018.
- Yusmiar, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Kinerja Pegawai*, Cet;1 Makassar: Aluddin University Press, 2014.
- Yusnita, Nancy dan Sari, Purnama, Imas. (2018). P Engaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). *Jimfe (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, (2018), <https://doi.org/10.34203/jimfe.v6i2.463>.



LAMPIRAN-

LAMPIRAN

IAIN PALOPO

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK DIREKTUR MUHAMMADIYAH
BOARDING SCHOOL (MBS) PALOPO

PERTANYAAN :

- 1) Bagaimana cara sekolah menganalisis kebutuhan SDM (tenaga pendidik/kependidikan)?
- 2) Dalam melakukan analisis kebutuhan SDM (tenaga pendidik/kependidikan) Apakah sekolah membentuk tim khusus/panitia?
- 3) Bagaimana cara pihak sekolah dapat Mengembangkan sistem perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien?
- 4) Bagaimana gambaran SDM yang dibutuhkan MBS Palopo dalam meningkatkan kinerja guru?
- 5) Metode apa yang digunakan pihak sekolah dalam menentukan tenaga kerja?
- 6) Bagaimana cara melakukan rekrutmen SDM (tenaga pendidik/kependidikan)?
- 7) Dalam melakukan rekrutmen SDM (tenaga pendidik/kependidikan), Apakah membuat pengumuman tentang kebutuhan tenaga pendidik/kependidikan? Melalui media apa?
- 8) Apakah ada seleksi khusus tenaga pendidik/kependidikan? Apakah Melalui tes atau wawancara?
- 9) Tes atau wawancara apa yang digunakan pihak sekolah dalam merekrut tenaga pendidi/tenaga kependidikan?
- 10) Apa saja persyaratan dalam merekrut SDM (tenaga pendidik/tenaga kependidikan)?
- 11) Bagaimana proses perekrutan dan seleksi SDM di MBS Palopo?
- 12) Metode apa yang digunakan dalam perekrutan SDM (tenaga pendidik/tenaga kependidikan)?

- 13) Bagaimana cara pihak sekolah memanfaatkan SDM dengan baik sesuai dengan kebutuhan sekolah?
- 14) Apa saja yang telah dilakukan pihak sekolah dalam pemanfaatan sumber daya manusia (tenaga pendidik/tenaga kependidikan)?
- 15) Bagaimana pihak sekolah melakukan pengembangan SDM (tenaga pendidik/tenaga kependidikan)?
- 16) Jelaskan upaya pengembangan SDM dan apa saja yang telah dilakukan pihak MBS Palopo dalam pengembangan SDM?
- 17) Apakah ada upaya pengembangan kualitas SDM di MBS Palopo dengan pendidikan dan pelatihan? Jika ada upaya apa? Jika tidak mengapa?
- 18) Hambatan sekolah dalam melakukan pengembangan SDM (tenaga pendidik/tenaga kependidikan)?
- 19) Bagaimana mengembangkan kinerja guru/pembina melalui pendidikan dan pelatihan?
- 20) Apakah guru/pembina diberi kesempatan untuk studi lanjut? Apakah guru/pembina diberikan bantuan untuk studi lanjut? Dalam bentuk apa?
- 21) Jenis pelatihan seperti apa yang dilakukan pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja guru/pembina?
- 22) Apakah dengan pihak sekolah melakukan pelatihan di setiap tahunnya dapat meningkatkan keefektifan kinerja guru di setiap tahunnya?
- 23) Apa hambatan dalam proses mengembangkan kinerja guru/pembina melalui pendidikan dan pelatihan?
- 24) Bagaimana cara mengembangkan kinerja guru/pembina melalui mutasi?
- 25) Apakah dengan melakukan mutasi dapat mengembangkan kinerja guru/pembina?
- 26) Apakah pihak sekolah pernah melakukan mutasi terhadap salah satu guru/Pembina dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya?
- 27) Apa saja persyaratan untuk menduduki suatu jabatan di sekolah? Apakah guru/pegawai ditempatkan pada suatu jabatan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya?

- 28) Apakah sekolah melakukan perbandingan penilaian kinerja guru (Pembina) pada semester ganjil dan semester genap untuk melihat apakah ada peningkatan atau tidak/efektif atau tidak.
- 29) Apakah setiap tahunnya di sekolah memiliki pengembangan terhadap kinerja pembina?
- 30) Bagaimana sekolah mengukur tingkat keberhasilan kinerja pembina setiap semester/setiap tahunnya?



IAIN PALOPO

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PEMBINA/WALI KELAS
PESANTREN MODERN MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL (MBS)
PALOPO

1. Bagaimana guru/pembina mengembangkan kinerjanya melalui pelatihan?
2. Jenis pelatihan seperti apa yang dilakukan pihak sekolah dalam mengembangkan kinerja guru/pembina?
3. Apakah dengan dilaksanakannya pelatihan tersebut dapat mengembangkan kinerja guru/pembina di sekolah?
4. Apakah pihak sekolah memberikan kesempatan kepada guru/pembina untuk melakukan studi lanjut guna untuk mengembangkan kinerja di sekolah?
5. Apakah pihak sekolah memberikan dana untuk guru dalam melakukan studi lanjut?
6. Apakah sekolah melakukan perbandingan penilaian kinerja guru/pembina pada setiap pekan untuk melihat apakah ada peningkatan atau tidak/efektif atau tidak.
7. Apakah setiap tahunnya di sekolah memiliki peningkatan terhadap kinerja guru/pembina?
8. Bagaimana sekolah mengukur tingkat keberhasilan kinerja guru/pembina setiap semester/setiap tahunnya?

IAIN PALOPO

Lampiran 2

SURAT IZIN PENELITIAN

  
1 2 0 2 1 1 9 0 0 9 0 6 3 8

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telfon : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 638/IP/DPMPTSP/IX/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Menteri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2018 tentang Penyerahan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Penyerahan Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan yang Menjadi Urusan Pemerintah yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : SULFIANI
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Cempaka Balandi Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 18 0206 0022

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA GURU DI MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL (MBS) PALOPO

Lokasi Penelitian : MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL (MBS) PALOPO
Lamanya Penelitian : 08 September 2021 s.d. 08 Oktober 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 09 September 2021
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

MUH. IHSAN ASHARUDDIN, S.STP, M.Si
Pangkat : Pembina Tk.I
NIP. : 19780611 199612 1 001

IAIN PALOPO

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel.
2. Walikota Palopo.
3. Dandim 1403 B/WG
4. Kapodnas Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo

REDMI NOTE 8
AIQUAD CAMERA

Lampiran 3

DOKUMENTASI KEGIATAN WAWANCARA

Wawancara dengan direktur Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo



Wawancara dengan Pembina Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School
(MBS) Palopo







Lampiran 4

Dokumentasi Sertifikat (Syahada) Santri



RIWAYAT HIDUP



Sulfiani, lahir di Sukaraya pada tanggal 13 Mei 2000. Penulis merupakan anak kedua dari tujuh bersaudara dari pasangan seorang ayah H.Mustakim dan ibu Hj.Nursam. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Cempaka, Kec. Bara, Balandai, Kota Palopo, pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 3 Mayoa. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di MT.s Negeri 3 Poso dan selesai pada tahun 2015. Kemudian tahun 2015 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 8 Luwu Utara. Setelah lulus SMA tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Kemudian penulis menggeluti organisasi yang disukainnya yaitu sebagai pengurus inti di Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, penulis sebagai Kordinator Divisi Keislaman di HMPS Manajemen Pendidikan Islam.

Contact person penulis : sulfiani051199@gmail.com

IAIN PALOPO