

**EFISIENSI KINERJA PEMBINA MELALUI MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA STUDI PESANTREN MODERN  
MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL PALOPO**

**Sulfiani<sup>1</sup>, Muhammad Ghozali<sup>2</sup>, Nur Saidah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Email:<sup>1</sup>22204091027@student.uin-suka.ac.id

**ABSTRAK**

*Keberhasilan lembaga pendidikan bergantung pada kualitas sumber dayanya termasuk tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja pembina melalui pengelolaan SDM. Jenis penelitian menggunakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data melalui teknik observasi dan wawancara kepada direktur pesantren, pembina dan tenaga pendidik pesantren yang berlokasi di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding school (MBS) Palopo. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan kinerja pembina di pesantren MBS Palopo Pertama, Pesantren MBS Palopo memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pembina sebagai wujud pengembangan dan penyesuaian diri terhadap tugas baik secara online dan offline. Kedua, melakukan mutasi dalam rangka memberi kesempatan dan memotivasi para pembina agar dapat mengembangkan diri dan belajar hal-hal baru serta mengalami tantangan dalam tugas-tugas yang berbeda. Ketiga, Memberikan fasilitas kepada para pembina untuk meningkatkan kualitas kinerja berupa pengadaan bahan ajar, fasilitas teknologi, pembinaan dan supervisi secara berkala yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja dalam mengelola pesantren.*

**Kata kunci :** Kinerja Pembina, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pesantren.

**ABSTRACT**

*The success of educational institutions depends on the quality of their resources, including teaching and educational staff. This study aims to determine and describe the performance of supervisors through HR management. This type of research uses qualitative descriptive approach. Data collection was carried out through observation and interview techniques with the director of the pesantren, supervisors and educators of the pesantren located at the Modern Muhammadiyah*

# TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 11. No. 01. Februari, 2023, Page: 75-86

---

*Boarding School (MBS) Palopo Islamic Boarding School. The results showed that the development of the supervisor's performance at the First MBS Palopo Islamic Boarding School, the Palopo MBS Islamic Boarding School provided education and training to supervisors as a form of development and adjustment to tasks both online and offline. Second, carry out mutations in order to provide opportunities and motivate coaches so they can develop themselves and learn new things as well as experience challenges in different assignments. Third, provide facilities to supervisors to improve the quality of performance in the form of procurement of teaching materials, technology facilities, coaching and supervision on a regular basis which is expected to improve the quality of performance in managing Islamic boarding schools.*

**Kata kunci** : *Coach Performance, Management Human Resources, Islamic Boarding Schools.*

## PENDAHULUAN

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 dalam lingkup 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.<sup>1</sup> Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu lembaga pendidikan. Dimana lembaga pendidikan memiliki visi dan misi dalam mewujudkan tujuan bersama. Namun, dalam mencapai hal tersebut diperlukan manajemen yang sistematis. Tingkat keberhasilan suatu kinerja tenaga pendidik tampak dari kualitas manajemen SDM.

Manajemen sumber daya manusia adalah tentang karyawan yang siap, cakap, dan waspada dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, remunerasi dan pengelolaan anggota individu dalam suatu organisasi atau kelompok kerja.<sup>2</sup> Manajemen sumber daya manusia dapat dideskripsikan sebagai sumber tenaga

---

<sup>1</sup> Mukhlison Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (May 2021): 39–51, <https://doi.org/10.21154/SAJIEM.V2I1.40>.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2016).

# TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 11. No. 01. Februari, 2023, Page: 75-86

---

maupun organisasi dalam mencapai visi misi. Oleh karena itu, peningkatan dan pengembangan manajemen SDM harus terukur.

Sumber daya manusia pada dunia pendidikan sangatlah penting sebagai pelaku utama dalam pendidikan. Dengan pendidikan manusia dapat mengetahui apa yang belum diketahuinya, dan juga dapat membangun kepribadiannya. Pendidikan merupakan sarana yang penting dalam menjaga sistem nilai sosial masyarakat. 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.<sup>3</sup>

Unsur terpenting dalam kegiatan pendidikan adalah seorang guru atau pembina.<sup>4</sup> Peran dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, sangat diperlukan 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 membimbing peserta didik. Guru memiliki peran sebagai pendidik pada keluarga serta sebagai pembina, penemu dan agen masyarakat pada suatu peradaban.<sup>5</sup> Kualitas tenaga pengajar merupakan faktor terpenting keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Salah satu persoalan di bidang pendidikan yang berdampak pada rendahnya kualitas lulusan lembaga atau lembaga pendidikan adalah rendahnya kualitas tenaga pengajar. Kegagalan untuk mengajar hampir selalu dikaitkan dengan kegagalan siswa. maka guru harus selalu memiliki kinerja yang berkualitas, agar prestasi akademik siswa terus meningkat.

Peningkatan kinerja guru pasti sangat berpengaruh. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja guru, antara lain; partisipasi sumber daya manusia, pengembangan profesional, komunikasi, kesehatan, dan keselamatan kerja, resolusi konflik, motivasi yang baik dan dapat dibanggakan.<sup>6</sup> Kerja keras untuk selalu mendapat dukungan dan dorongan dari guru itu sendiri maupun pihak lain seperti kepala sekolah, pengawas dan instansi terkait melalui peningkatan

---

<sup>3</sup> Dwi Utami Muis, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi," 2017, 1–14.

<sup>4</sup> Ahmad Sopian, "Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan," *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 1, no. 1 (June 2016): 88–97, <https://doi.org/10.48094/RAUDHAH.V1I1.10>.

<sup>5</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (yogyakarta, 2013).

<sup>6</sup> Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta, 2016).

# TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 11. No. 01. Februari, 2023, Page: 75-86

---

kinerja guru maupun penyelenggaraan berbagai pelatihan dan penyuluhan harus teratur.

Sebelumnya ada beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini diantaranya penelitian Ellenia Rahmani Rizky Z dan Endang Supardi dengan judul mengemukakan bahwa setiap sistem informasi sumber daya manusia sudah terencana dengan baik, namun sistem informasi manusia tersebut belum dimanfaatkan secara optimal.<sup>7</sup> Penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Efektivitas Kerja Gutu TK-Negeri Se Kota Bandung” menyebutkan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi bagi kinerja guru TK-n se-kota Bandung.<sup>8</sup> Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Anggraini menemukan bahwa implementasi manajemen SDM tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik, hanya saja fasilitas yang menunjang kinerja tenaga kependidikannya masih dalam proses peningkatan kearah yang lebih baik.<sup>9</sup>

Menilik dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa beberapa penelitian diatas menitikberatkan pada sistem informasi dan penunjang kinerja pembina namun tidak secara spesifik disebutkan dan lebih kearah dalam peningkatan. Sedangkan dalam penelitian ini merinci pendukung dalam pengembangan kinerja pembina baik pada pendidik maupun tenaga kependidikan agar melaksanakan sarana dan prasarana secara maksimal.

Berkenaan dengan hal yang dipaparkan diatas, Direktur Pesantren mengungkapkan bahwa permasalahan yang terjadi di Pesantren Modern MBS Palopo salah satunya terkait dengan manajemen sumber daya manusia seperti sulitnya mendapatkan SDM yang berkualitas. Pihak lembaga pendidikan perlu melakukan perekrutan secara rampung dan strategis untuk mendapatkan kualitas pembina sesuai dengan yang diharapkan. Selain proses perekrutan, maka pihak sekolah juga melakukan usaha pengembangan kinerja guru dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan kinerja guru. Hal inilah yang menarik perhatian peneliti sehingga ingin melakukan

---

<sup>7</sup> Ellenia Rahmani Rizky Z and Endang Supardi, “Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Meningkatkan Efektivitas Pengembangan Pegawai,” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 3, no. 2 (2018): 86, <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11768>.

<sup>8</sup> Ojo Suparjo, “Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Kerja Gutu TK-Negeri Se-Kota Bandung,” *Jurnal Sosial Teknologi* 2, no. 2 (2022): 182–89, <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i2.301>.

<sup>9</sup> Anggraini, *Implementasi Manajemen Sdm Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung*, *Jom Man* 2, 2018.

penelitian terkait pengembangan kinerja pembina melalui pengelolaan SDM di Pesantren Modern MBS Palopo. Fokus penelitian ini meliputi gambaran manajemen sumber daya manusia dan upaya atau cara dalam mengembangkan kinerja guru melalui manajemen sumber daya manusia.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>10</sup> Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Observasi dilakukan untuk mengamati upaya-upaya yang dilakukan saat pengembangan kinerja pembina. Sedangkan wawancara dilakukan kepada responden penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia sehubungan dengan upaya pengembangan kinerja pembina di Pesantren Modern MBS Palopo.<sup>11</sup> Wawancara dilakukan kepada Direktur Pesantren Modern MBS Palopo yaitu Amril, dan pembina atau tenaga pendidik yaitu Umar Hidayat, Muhammad Lutfhi, Supriadi, Romanto, Uslyfatul dan Andi Rahman.

Penelitian terdahulu dilakukan peneliti sebagai tahap awal persiapan dimana peneliti melakukan wawancara dan pra-penelitian, penelitian pendahuluan dimana peneliti dilakukan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan keefisiensi pengelolaannya untuk meningkatkan kinerja guru. Selain itu peneliti dapat mengumpulkan referensi yang berkaitan dengan topik. Tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan dimana peneliti melakukan wawancara langsung maupun tidak langsung kepada direktur pesantren moder MBS Palopo guna untuk mengumpulkan dan mencocokkan data yang ada di sekolah dengan teori yang akan peneliti gunakan.

Tahap penyelesaian, peneliti melakukan pengelompokkan data kemudian dilakukan triangulasi dengan mengecek kembali data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber cara dan waktu untuk memperoleh keabsahan data kemudian peneliti melakukan tahanan penyusunan laporan hasil pengumpulan data.<sup>12</sup> Lokasi penelitian ini di Pesantren Modern Muhammdiyah Boarding School (MBS) Palopo yang merupakan salah satu pesantren jenjang SMP dikota Palopo berada

---

<sup>10</sup> Bogdad dan Taylor dalam Ahmad Usman, "Mari Belajar Meneliti" (Jogjakarta: Genta Press, 2018), hlm.229.

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016).

<sup>12</sup> Hengky Wijaya, "Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teknologi" (Makassar: Sekolah Tinggi Thoelagia Jaffray, 2018), hlm.52.

di ruas jalan antar provinsi Kota Palopo. Tepat di Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 60 Kel. Amassangang Kec. Wara Kota Palopo.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MBS Palopo**

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.<sup>13</sup> Manajemen sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah bagaimana kita mengatur kinerja dari 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.

Manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, lembaga pendidikan dapat memperbesar ukuran dan meningkatkan kualitasnya.<sup>14</sup> Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia, baik secara individu atau kelompok, dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan target organisasi.<sup>15</sup> Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan kinerja pembina di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo, sehingga memiliki kualitas kinerja yang baik. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, lembaga pendidikan dapat meningkatkan motivasi

Pengembangan kurikulum di MBS Palopo dilakukan sepanjang semester, dan evaluasi reguler untuk meningkatkan guru/kinerja. Kepala Sekolah dan Direktur Pembina telah melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sarana dan prasarana, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, dan senantiasa memberikan arahan kepada warga sekolah. Kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada guru dengan peningkatan kesejahteraan dan kesempatan untuk melanjutkan jenjang studinya dan senantiasa mengikut sertakan guru maupun pembina untuk melakukakn kegiatan pelatihan-pelatihan baik itu pelatihan metode

---

<sup>13</sup> M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2012).

<sup>14</sup> Siagian and sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

<sup>15</sup> Muis, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi."

pembelajaran maupu pelatihan buku ajar guna untuk mengembangkan kinerja dari guru maupun Pembina.

Gambaran manajemen sumber daya manusia di MBS Palopo yang dilakukan dengan mengadakan program pelatihan bagi peserta dan didik pembina yang memiliki minimal 20 juz ilmu Alquran dan fasih berbahasa Arab atau Inggris. Pembina sekolah membuka pendaftaran dan melakukan tahap seleksi sesuai dengan ketentuan yang sudah disepakati oleh sekolah pihak.

### **Upaya atau Cara Mengembangkan Kinerja Guru di MBS Palopo**

Pengembangkan kompetensi kinerja pembina harus terus dikembangkan dan dimanfaatkan momentum yang ada seperti melanjutkan pendidikan, mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar pendidikan baik nasional atau internasional. Untuk menjadi guru yang profesional, seseorang harus memiliki komitmen terhadap siswanya, sekolah, proses pembelajaran, seorang guru harus memiliki pengetahuan tentang materi pelajaran yang akan diajarkan kepada siswanya, seorang guru harus mampu mengevaluasi hasil belajarnya itu belajar siswa, dan seorang guru harus mampu mengevaluasi hasil belajarnya.<sup>16</sup>

Pengembangan kinerja pembina yang telah dilakukan dengan berbagai metode, termasuk pelatihan. Seperti pelatihan metode pembelajaran yang diadakan oleh pimpinan Muhammadiyah. Kegiatan pelatihan dilakukan dua kali, sekali online dan sekali offline tergantung kebutuhan pesantren. Direktur berharap tidak hanya kemampuan mengelola metode pembelajaran yang meningkat, tetapi juga kemampuan bahasa, terutama bahasa Inggris dan bahasa Arab. Selama kegiatan pelatihan terkadang terdapat kendala dalam menyelesaikan pelatihan, seperti pendamping yang kurang bersemangat melakukan sesuatu di luar standar operasional prosedur (SOP) dan kurangnya dana untuk proses pelatihan. Namun, tujuan utama dari pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja para pendamping di lembaga pendidikan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia memang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah lembaga pendidikan seperti MBS Palopo. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, MBS Palopo dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya, termasuk para pembina, untuk mencapai tujuan dan target organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

---

<sup>16</sup> L. Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," *Intelektualita* 3, no. 1 (2015): 243106.

# TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 11. No. 01. Februari, 2023, Page: 75-86

---

Pengembangan kualitas guru didasarkan dengan adanya kelemahan guru dalam pengelolaan pembelajaran di sekolah.<sup>17</sup> Terkait dengan cara mengembangkan kinerja guru, dalam teori pengembangan Sumber daya manusia diantaranya:

a. Pengembangan Kinerja Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Wexley dan Yulk setuju bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan aspek penting dari pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dan anggota organisasi. Lebih banyak penekanan ditempatkan pada peningkatan kinerja karyawan dalam menangani bisnis dan hubungan interpersonal (hubungan manusia).<sup>18</sup>

Simamora mengemukakan terkait Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja pembina terutama pengembangan keahlian, kepribadian manusia dan intelektual. Oleh sebab itu untuk memperoleh hasil yang maksimal maka pembina harus mengikuti pendidikan dan pelatihan.<sup>19</sup> Pelatihan kinerja pembina diadakannya sebagai wujud dalam pengembangan karir kinerja pembina dan penyesuaian diri terhadap tuntutan pekerjaan. Tolak ukur keberhasilan suatu pelatihan dapat juga dilihat dari sasaran tercapainya dan memakai tolak ukur terhadap pencapaian.<sup>20</sup>

b. Pengembangan Kinerja Melalui Mutasi,

Nurhadis mengemukakan bahwa mutasi ialah salah satu cara pengembangan efektivitas. mutasi salah satu cara penilaian kinerja dan prestasi pegawai. Dengan diadakannya penilai kinerja maka akan diketahui kemampuan seorang pembina dalam menyelesaikan pekerjaan di lembaga pendidikan.<sup>21</sup>

Mutasi merupakan salah satu dari pengembangan kinerja pembina karena bertujuan untuk membuat pembina efisien dan kualitas kerja yang baik. Mutasi salah satunya dalam mengukur pengembangan pembina dengan melihat

---

<sup>17</sup> Lailatussaadah.

<sup>18</sup> Genot Agung Busono, "Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir," *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah* I, no. 01 (2017): 90–91.

<sup>19</sup> Suparliadi Suparliadi, "Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang," *Pionir: Jurnal Pendidikan* 11, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.22373/pjp.v11i1.13088>.

<sup>20</sup> Busono, "Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir."

<sup>21</sup> Nur Aini and Tulus Tulus, "Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Anda Salatiga," *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (2015): 105, <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i1.105-123>.

kesempatan kepada pembina untuk mengembangkan kinerja, memberikan kesempatan kepada pembina untuk berprestasi dan memberikan semangat kerja kepada pembina.<sup>22</sup>

### c. Pengembangan Kinerja Guru Melalui PTK

Pengembangan kinerja guru melalui PTK ialah upaya yang dilakukan oleh pembina dalam rangka untuk mengembangkan kinerja di sekolah dengan dukungan dan bantuan fasilitas lembaga pendidikan agar kualitas kinerja pembina menjadi lebih baik. Salah satunya dengan diadakannya PTK.<sup>23</sup> Penelitian tindakan kelas memiliki keuntugan yang baik untuk meningkatkan potensi dan implementasi pembelajaran dan kinerja pembina apabila dilakukan secara baik dan maksimal. Pembina memperoleh informasi terkait dengan nilai pendidikan, apa yang harus dilakukan dalam menyusun metode pembelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik melalui PTK.<sup>24</sup>

Berdasarkan teori pengembangan kinerja pembina, peneliti menemukan perbedaan lokasi penelitian. Menurut teori tersebut, untuk meningkatkan kualitas kerja Pembina harus melalui tiga proses yaitu pengembangan profesi melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan organisasi melalui restrukturisasi, dan pengembangan organisasi melalui peer review (PTK). Namun, di Pesantren Modern Muhammadiyah Bording School Palopo (MBS) Palopo, ketiga proses pengembangan kinerja guru hanya menerapkan pengembangan kinerja guru melalui pendidikan dan pengembangan dan pengembangan kinerja melalui mutasi. SMP Muhammadiyah Palopo, yang menerapkan pengembangan kinerja guru melalui penelitian tindakan kelas (PTK), dan Pesantren Modern MBS Palopo, yang menerapkan penelitian.

Meningkatkan kualitas kinerja pembina di MBS Palopo, dapat dilakukan beberapa hal, antara lain: *pertama* Rekrutmen dan seleksi yang baik: MBS Palopo dapat melakukan rekrutmen dan seleksi yang baik untuk memastikan bahwa para pembina yang direkrut memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan

---

<sup>22</sup> Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, and Amri, "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh," *Jurnal Magister Manajemen* 1, no. 1 (2017): 35–45.

<sup>23</sup> Hilal Muhammad and Muh. Yaumi, "Pengembangan Kinerja Guru Melalui Penelitian Tindakan Kelas Pada Sma Negeri Di Kota Palopo," *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 18, no. 2 (2015): 152–70, <https://doi.org/10.24252/lp.2015v18n2a2>.

<sup>24</sup> Sri Langgeng Ratnasari and Etty Puji Lestari, "Pengaruh Kompensasi , Mutasi , Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Kepulauan Anambas" 4, no. 1 (2022): 1–8, <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i1.1534>.

# TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 11. No. 01. Februari, 2023, Page: 75-86

---

kebutuhan organisasi. *Kedua* Pelatihan dan pengembangan: MBS Palopo dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pembina untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam membimbing dan mengelola santri. *Ketiga* Penilaian kinerja: MBS Palopo dapat melakukan penilaian kinerja secara rutin untuk mengevaluasi kinerja para pembina dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja mereka. *keempat* Penghargaan dan motivasi: MBS Palopo dapat memberikan penghargaan dan motivasi kepada para pembina yang memiliki kinerja yang baik, seperti bonus atau kenaikan gaji, untuk meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

## KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting oleh direktur Pesantren Modern MBS Palopo dalam Mengembangkan sumber daya manusia khususnya pembina Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School MBS Palop, pihak lembaga melakukan berbagai cara Pertama, Pesantren MBS Palopo memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pembina sebagai wujud pengembangan dan penyesuaian diri terhadap tugas baik secara online dan offline. Kedua, melakukan mutasi dalam rangka memberi kesempatan dan memotivasi para pembina agar dapat mengembangkan diri dan belajar hal-hal baru serta mengalami tantangan dalam tugas-tugas yang berbeda. Ketiga, Memberikan fasilitas kepada para pembina untuk meningkatkan kualitas kinerja berupa pengadaan bahan ajar, fasilitas teknologi, pembinaan dan supervisi secara berkala yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja dalam mengelola pesantren.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Nur, and Tulus Tulus. "Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Anda Salatiga." *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (2015): 105. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i1.105-123>.
- Anggraini. *Implementasi Manajemen Sdm Tenaga Kependidikan Di Man 2 Bandar Lampung*. Jom Man 2, 2018.
- Busono, Genot Agung. "Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir." *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah* I, no. 01 (2017): 90–91.

# TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 11. No. 01. Februari, 2023, Page: 75-86

---

Effendi, Mukhlison. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (May 2021): 39–51. <https://doi.org/10.21154/SAJIEM.V2I1.40>.

Ellyzar, Nova, Mukhlis Yunus, and Amri. "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 1, no. 1 (2017): 35–45.

Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2012.

Lailatussaadah, L. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru." *Intelektualita* 3, no. 1 (2015): 243106.

Muhammad, Hilal, and Muh. Yaumi. "Pengembangan Kinerja Guru Melalui Penelitian Tindakan Kelas Pada Sma Negeri Di Kota Palopo." *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 18, no. 2 (2015): 152–70. <https://doi.org/10.24252/lp.2015v18n2a2>.

Muis, Dwi Utami. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi," 2017, 1–14.

Ratnasari, Sri Langgeng, and Etty Puji Lestari. "Pengaruh Kompensasi , Mutasi , Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Kepulauan Anambas" 4, no. 1 (2022): 1–8. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i1.1534>.

Rizky Z, Ellenia Rahmani, and Endang Supardi. "Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Meningkatkan Efektivitas Pengembangan Pegawai." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 3, no. 2 (2018): 86. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11768>.

Siagian, and Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

Sopian, Ahmad. "Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan." *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 1, no. 1 (June 2016): 88–97. <https://doi.org/10.48094/RAUDHAH.V1I1.10>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung:

# TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 11. No. 01. Februari, 2023, Page: 75-86

---

Alfabeta, 2016.

Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta, 2016.

Suparjo, Ojo. "Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Kerja Guru Tk-Negeri Se Kota Bandung." *Jurnal Sosial Teknologi* 2, no. 2 (2022): 182–89. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i2.301>.

Suparliadi, Suparliadi. "Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang." *Pionir: Jurnal Pendidikan* 11, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.22373/pjp.v11i1.13088>.

Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta, 2013.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2016.

Usman, Bogdad dan Taylor dalam Ahmad. "Mari Belajar Meneliti," hlm.229. Jogjakarta: Genta Press, 2018.

Wijaya, Hengky. "Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teknologi," hlm.52. Makasar: Sekolah Tinggi Tholagialia Jaffray, 2018.