MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA DAN KESEJAHTERAAN GURU

(Studi Kasus di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat)

SKRIPSI

Oleh:

Asnan Khomis AR

NIM.17170046

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

November, 2021

MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA DAN KESEJAHTERAAN GURU

(Studi Kasus di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malng Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh:
Asnan Khomis AR
NIM. 17170046

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

November, 2021

LEMBAR PERSETUJUAN

MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA ISLAM DALAM PENINGKATAN KINERJA DAN KESEJAHTERAAN GURU

(Studi Kasus di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat)

SKRIPSI

Oleh:

Asnan Khomis AR

NIM. 17170046

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 10 November 2021

oleh,

Dosen Pembimbing,

Dr. Nurul Yaqien, S. Pd. I, M. Pd.
NIP. 19781119 200604 1 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. Nurul Yaqien, S. Pd. I, M. Pd.
NIP. 19781119 200604 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA ISLAM DALAM PENINGKATAN

KINERJA DAN KESEJAHTERAAN GURU

(Studi Kasus di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat)

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
Asnan Khomis AR (17170046)
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 30 November 2021
dan dinyatakan **LULUS**

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S. Pd.)

Panitia Ujian	Tanda Tangan
Ketua Sidang Dr. H. Muhammad In'am Esha, M. Ag NIP. 19750310 200312 1 004	
Sekertaris Sidang Dr. Nurul Yaqien, S. Pd. I, M. Pd. NIP. 19781119 200604 1 002	
Pembimbing Dr. Nurul Yaqien, S. Pd. I, M. Pd. NIP. 19781119 200604 1 002	
Penguji Utama Dr. H. Mulyono, MA. NIP. 19660626 200501 1 003	

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Uin Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. Nur Ali, M. Pd
NIP. 19650403 199803 1 002

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur atas nikmat Allah SWT telah memeberikan kesehatan, kesebaran dan kelancaran sehingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik dan lancar. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua Orang Tua Saya

Bapak Abd Rahim dan Ibu Bismawati yang selalu mendo'akan saya, memberikan kasih sayang yang tiada batas, dan dukungan serta ridhonya sebagai wasilah kelancaran saya dalam menempuh pendidikan S1 ini.

Dosen Pembimbing saya Dr. Nurul Yaqien, S. Pd. I, M. Pd yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan waktu yang diluangkan.

Kakak dan kedua adik saya serta seluruh keluarga besar saya yang menjadi bagian dari kehiduapan saya.

Serta seluruh sahabat-sahabat saya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

MOTTO

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَلۡتَنظُرۡ نَفۡسٞ مَّا قَدَّمَتۡ لِغَدٖۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ١٨

Artinya: " diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (Q.S. Al-Hashr: 18)[1]

[1] Al-Qur'an Surat Al-Harhs (59) ayat 18.

Dr. Nurul Yaqien, S. Pd.I, M.Pd
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyan dan Keguruan (FITK)
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBNG
Hal : Skripsi Asnan Khomis AR
Lamp : 8 (Delapan) Eksemplar

Malang, 10 November 2021

Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)
UIN Maliki Malang
di
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	:	Asnan Khomis AR
NIM	:	17170046
Jurusan	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	:	Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru (Studi Kasus di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat)

Maka selaku Pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan. Demikian, mohon dimaklumi adanya
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing,

Dr. Nurul Yaqien, M.Pd
NIP. 197811192006041001

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 8 November 2021
Yang membuat pernyataan

Asnan Khomis AR
NIM. 17170046

KATA PENGANTAR

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

Setinggi puji dan sedalam syukur penulis hanturkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan karunia kesehatan, rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi tentang "Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru (Studi Kasus di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat)" ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa diharapkan syafaatnya di akhirat kelak.

Skripsi ini merupakan salah satu salah satu tugas wajib yang harus diselesaikan oleh mahasiswa sebagai tugas akhir di Universitas Islam Maulana Malik Ibarahim Malang. Selama penyelesaian pengerjaan skripsi ini banyak keterlibatan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung dengan cara memberikan bantuan, dorongan, bimbingan dan moral untuk saya. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. Nur Ali, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Nurul Yaqien, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sekaligus Dosen Pembimbing atas bimbingan, arahan dan waktu yang diluangkan sehingga terselesaian skripsi ini.

4. Kedua orang tua saya yang selamu mendidik saya dengan sepenuh hati
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibarahim Malang yang terlah berbagi ilmu dan wawasannya serta layanan selama studi.
6. Ustadz Bagus Styo Wiyono,S.Si selaku Kepala Sekolah SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat yang telah bersedia menerima peneliti dan memberikan bantuan selama proses pengumpulan data dalam penyelesaian penelitian ini.
7. Ustadz Andi Handoko, S.Kom selaku bagian SDM Yayasan Darul Hikmah atas arahan dan bimbingan beliau selama penelitian dan proses pengumpulan data.
8. Seluruh keluarga besar Yayasan Darul Hikmah Khususnya Unit SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat yang telah menyambut dengan hangat selama penelitian.
9. Adik dan Kakak tersayang saya Adinda Nabil, Yuliza dan Ainul Afdah yang selalu mendukung dan mendoakan.
10. Teman seperjuangan saya Kelas C serta seluruah mahasiswa Jurusan MPI angkatan 2017.
11. Almamterku tercinta Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
12. Semua pihak yang pernah berinteraksi dengan saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatatu.

Penulis menyadari banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis masih mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai baham perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan setiap orang yang membacanya. Aamiin.

Malang, 8 November 2021
Penulis,

Asnan Khomis AR
NIM.17170046

HALAMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	=	A	ز	=	Z	ق	=	q
ب	=	B	س	=	S	ك	=	k
ت	=	T	ش	=	Sy	ل	=	l
ث	=	Ts	ص	=	Sh	م	=	m
ج	=	J	ض	=	Dl	ن	=	n
ح	=	H	ط	=	Th	و	=	w
خ	=	Kh	ظ	=	Zh	ه	=	h
د	=	D	ع	=	‘	ء	=	‘
ذ	=	Dz	غ	=	G	ي	=	y
ر	=	R	ف	=	F			

A. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

اوْ	=	Aw
اي	=	Ay
او	=	Û
ائ	=	Î

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 : Penelitian Terdahulu 14
2. Tabel 3.1 : Data dan Sumber Data 43
3. Tabel 4.1 : Data Siswa 53
4. Tabel 4.2 : Data Ruang Kelas 53
5. Tabel 4.3 : Data Ruang Lainnya 54
6. Tabel 4.4 : Temuan Penelitian 81

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 : Karangka Berfikir..... 39
2. Gambar 4.1 : Struktur Organisasi..... 54
3. Gambar 4.2 : SOP Perekrutan Pegawai Baru..... 63
4. Gambar 4.3 : Randown Acara Pelatihan.....65
5. Gambar 4.4 : Randown Tahsin.....66
6. Gambar 4.5 : SOP Pembayaran Intensif 68
7. Gambar 4.6 : SOP Pembayaran Tunjangan..... 72
8. Gambar 4.7 : Pemberian Gaji dan Tujangan.....80
9. Gambar 5.1 : Komponen Program Kompensasi 92

DAFTAR LAMPIRAN

1. LAMPIRAN I : Surat Izin Penelitian
2. LAMPIRAN II : Bukti Konsultasi
3. LAMPIRAN III : Instrumen Penelitian
4. LAMPIRAN IV : Data Guru
5. LAMPIRAN V : Form Penilaian Guru
6. LAMPIRAN VI : Rekap Penilaian Guru
7. LAMPIRAN VII : Amprah Kafalah Pegawai
8. LAMPIRAN VIII : Dokumentasi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**
PERSEMBAHAN ..... **iv**
MOTTO ..... **v**
NOTA DINAS PEMBIMBNG ..... **vi**
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
HALAMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
DAFTAR ISI ..... **xv**
ABSTRAK ..... **xviii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Konteks Penelitian 1
B. Fokus Penelitian 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 9
E. Orisinalitas Penelitian 11
F. Definisi Istilah 15
G. Sistematika Pembahasan 16
BAB II KAJIAN PUSTAKA **18**
A. Manajemen Sumber Daya Manusia **18**
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2. Makna Manajemen Sumber Daya Manusia 19
5. Model Manajemen Sumber Daya Manusia 23
B. Kinerja Guru **25**
1. Pengertian Kinerja 25
2. Kinerja Guru 26
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru 27

C. Kesejahteraan Guru **32**
1. Pengertian Kesejahteraan..... 32
2. Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Guru 33
D. Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan..... **35**
E. Karangka Berfikir..... **39**
BAB III METODE PENELITIAN 40
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... **40**
B. Kehadiran Peneliti **41**
C. Lokasi Penelitian **42**
D. Data dan Sumber Data..... **42**
E. Teknik Pengumpulan Data **44**
F. Analisis Data **47**
G. Pengecekan Keabsahan Temuan **48**
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN 51
A. Paparan Data..... **51**
1. Identitas SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat 51
2. Visi dan Misi SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat 51
3. Profil Siswa SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat: 52
5. Sarana dan Prasarana 53
7. Struktur Organisasi SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat..... 54
B. Hasil Penelitian..... **55**
1. Model Manajemen Sumber Daya Manusia SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat 56
2. Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat 60
3. Hasil Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru. 77
BAB V PEMBAHASAN 83
A. Model Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP IT Pasaman Barat..... **83**
B. Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. **87**
C. Hasil Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru..... **94**
BAB VII PENUTUP..... 97
A. Kesimpulann..... **97**

B. Saran..... 99
DAFTAR RUJUKAN 100

ABSTRAK

Khomis, Asnan. 2021. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru (Studi Kasus di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat)*. Skriksi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skrispsi: Dr. Nurul Yaqien, S. Pd.I, M.Pd.

Model manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk pengelolaan individu di dalam organisasi yang dilakukan secara sadar dalam mencapai tujuan. Penguasaan dalam mengelola sumber daya manusia sangat penting dalam perbaikan tingkat produktivitas dari setiap individu di sekolah. Pencapaian produktivitas diperlukan upaya dari pemegang kebijakan dan guru yang menjadi penentu kemana arah yang akan dicapai. Untuk itu peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru menjadi perhatian khusus dalam pencapaian *output* (peserta didik) yang berkualitas yang menjadi produk dari sekolah. Karena guru yang paling dekat dan berhadapan langsung dengan peserta didik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mendeskripsikan model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, (2) mendeskripsikan pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, (3) mendeskripsikan hasil pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus dimana peneliti terlibat aktif dalam mengeksplorasi dan memahami fenomena serta menggambarkan kondisi di lapangan. Instrumen kunci adalah peneliti sendiri dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis dengan cara meredaksi data yang tidak relevan, memaparkan data dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darull Hikmah Pasaman Barat adalah menggunakan pendekatan *soft model* dan *hard model* yang dilakukan secara kontijensi, pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui proses perencanaan, pengembangan, kompensasi dan penilaian kinerja/evaluai SDM, sedangkan hasil pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru yaitu kinerja guru sudah baik mulai dari loyalitas, integritas dan kapasitas guru. Sedangkan Kesejahteraan guru sudah tercapai melalui gaji, tunjangan-tunjangan, penghargaan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kata Kunci: Model Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja guru, Kesejahteraan guru.

ABSTRACT

Khomis, Asnan. 2021. Human Resource Management Model in Improving Teacher Performance and Welfare (Case Study at IT Darul Hikmah Junior High School Pasaman Barat). Thesis, Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Thesis Supervisor: Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd.

Human resource management model is a form of managing individuals within the organization that is carried out consciously in achieving goals. Mastery in managing human resources is very important in improving the productivity level of each individual in the school. Achieving productivity requires efforts from policy holders and teachers who determine which direction to be achieved. For this reason, improving the performance and welfare of teachers is of particular concern in achieving quality output (students) who are the product of the school. Because teachers are the closest and face to face with students.

The purpose of this study is to (1) describe the human resource management model at the IT Darul Hikmah West Pasaman Junior High School, (2) describe the implementation of the human resource management model at the IT Darul Hikmah West Pasaman junior high school, (3) describe the results of the implementation human resource management model in improving teacher performance and welfare at IT Darul Hikmah Junior High School Pasaman Barat.

This research uses a qualitative approach with the type of case study research where researchers are actively involved in exploring and understanding phenomena and describing conditions in the field. The key instrument is the researcher himself and the data collection techniques used are observation, interviews and documentation. Data were analyzed by reducing irrelevant data, presenting data and drawing conclusions.

The results of this study show that the human resource management model IT Darul Hikmah West Pasaman Junior High School is to use a soft model and hard model in concrete, execution of human resource management models done through process of planning, development, compensation and performance assessment human beings, Whereas the results of the human resource management model's increased performance and well-being, which is that the teacher's performance goes well with the teacher's loyalty, integrity and capacity. Whereas the teacher's welfare is already accomplished through salary, benefits, rewards and a comfortable work environment.

Keywords: Management Model, Human Resources, Teacher Performance, Teacher Welfare.

مستخلص البحث

خميس ، أسنان. ٢١ ٢٠ . نموذج إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلم ورفاهيته (دراسة حالة في مدرسة دار الحكمة الثانوية لتكنولوجيا المعلومات ، باسامان بارات). أطروحة ، قسم إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، مولانا مالك إبراهيم الدولة الإسلامية جامعة مالانج. مشرف الرسالة: الدكتور نور اليقين ، الماجستير.

نموذج إدارة الموارد البشرية هو شكل من أشكال إدارة الأفراد داخل المنظمة التي يتم تنفيذها بوعي في تحقيق الأهداف. إتقان إدارة الموارد البشرية مهم جدا في تحسين مستوى إنتاجية كل فرد في المدرسة. يتطلب تحقيق الإنتاجية جهودًا من أصحاب السياسات والمعلمين الذين يحددون الاتجاه الذي يجب تحقيقه. لهذا السبب ، فإن تحسين أداء ورفاهية المعلمين هو مصدر قلق خاص في تحقيق مخرجات الجودة (الطلاب) الذين هم نتاج المدرسة. لأن المعلمين هم الأقرب وجهاً لوجه مع الطلاب. الغرض من هذه الدراسة هو (1) وصف نموذج إدارة الموارد البشرية في مدرسة دار الحكمة الثانوية لتكنولوجيا المعلومات باسامان غرب، (2) وصف تنفيذ نموذج إدارة الموارد البشرية في مدرسة دار الحكمة الثانوية لتكنولوجيا المعلومات باسامان غرب ، (3) وصف نتائج تطبيق نموذج إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلم ورفاهيته في مدرسة دار الحكمة الثانوية لتكنولوجيا المعلومات باسامان غرب.

تستخدم هذه الدراسة نهجًا نوعيًا مع نوع بحث دراسة الحالة حيث يشارك الباحثون بنشاط في استكشاف وفهم الظواهر ووصف الظروف في هذا المجال. الأداة الرئيسية هي الباحث نفسه وتقنيات جمع البيانات المستخدمة هي الملاحظة والمقابلات والتوثيق. تم تحليل البيانات عن طريق تقليل البيانات غير ذات الصلة ، وتقديم البيانات واستخلاص النتائج.

وتبين هذه الدراسة أن نموذج إدارة الموارد البشرية دار الحكمة باسامان غرب الإعدادية لتكنولوجيا المعلومات يستخدم نموذجاً ليناً ونموذجاً صلباً بشكل مستقل، وهو تنفيذ نماذج إدارة الموارد البشرية التي تتم من خلال عملية التخطيط والتنمية والتعويض وتقييم أداء الموارد البشرية، في حين أن نتائج زيادة أداء نموذج إدارة الموارد البشرية ورفاهه، وهي أن أداء المدرس يسير بشكل جيد مع إخلاص المدرس النزاهة والقدرة. بينما يتم تحقيق رفاهية المعلم بالفعل من خلال الرواتب والمزايا والمكافآت وبيئة عمل مريحة.

الكلمات المفتاحية: نموذج الإدارة ، الموارد البشرية ، أداء المعلم ، رعاية المعلم.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang dasar bahwasanya salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Mencerdasakan kehidupan bangsa dapat dicapai melalui pendidikan yang tentunya akan berdampak pada kehidupan sumber daya manusia. Dengan demikian melalui pengelolaan pendidikan dengan penuh kesadaran dan struktur yang utuh dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.[2] Oleh karena itu pendidikan berfungsi untuk membimbing dan menumbuhkan sifat kemanusiaan terhadap manusia itu sendiri sehingga terciptalah suatu kehidupan yang *baldatun thoybah warobbun ghofur*.

Dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia terdapat kriteria minimal dalam pelaksanaan sistem pendidikan di wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kriteria minimal pelaksanaan sistem pendidikan tertuang

---

[2] *Undang-undang Republik Indinesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, BAB I Ketentuan Umum, Pasal 1.

dalam Peraruran Pemerintahan Republik Indonesia tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) mencakup: standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar penilaian, standar tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan dan standar pembiayaan.[3] Dengan demikian penyelenggara pendidikan menggunakan Standar Nasional Pendidikan tersebut agar terwujudnya pendidikan nasional yang bermutu.

Sekolah merupakan salah satu penyelenggara pendidikan yang memegang peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu sekolah selalu berupaya untuk memperbaiki dan meningkatkan mutunya guna menyongsong menyongsong kematangan sumber daya manusia agar mampu menghadapi perkembangan zaman dan mampu memenuhi kebutuhan serta menyelesaikan permasalahan yang ada dalam masyarakat.

Sekolah adalah tempat dimana peserta didik dibimbing dan diarahkan menjadi *insan kamil* yang dipersiapkan untuk kehidupan dimasa mendatang dengan mendayagunakan komponen-komponen sekolah secara maksimal. Komponen tersubet seperti tenaga pendidik, kurikulum, sarana dan prasarana.

Peserta didik merupakan *output* sekolah yang harus selalu dididik, dibina dan dikembangkan. Komponen yang meiliki peranan yang sangat penting terhadap peserta didik adalah guru, karena guru menjadi orang yang paling dekat dan berhadapan langsung dengan peserta didik. Chang menyebutkan bahwa terdapat lima faktor penentu hasil belajar peserta didik yaitu karakteristik peserta

[3] *Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, BAB II Lingkup Standar Nasional Pendidikan Pasal 3.

diidik (49%), guru (30%), lingkungan sekolah, lingkungan keluarga, dan teman yang masing-masing memiliki pengaruh (7%)[4]. Dengan demikian selain karakteristik peserta didik guru memiliki peranan yang besar dan penting terhadap hasil belajar peserta didik.

Guru menjadi tenaga profesional dengan tanggungjawab yang besar dalam pendidikan. Dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 pasal 1 disebutkan bahwasanya yang dimaksud dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[5] Dengan demikian guru mempunyai peranan yang tidak dapat digantikan dan mempunyai amanah yang sangat berat dalam membimbing peserta didik untuk dapat mengembangkan pengetahuan mereka serta meningkatkan potensi yang ada didalam dirinya.

Guru merupakan tenaga professional yang menjadi penentu utama keberhasilan pendidikan. Guru yang professional setidaknya memiliki empat kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, social dan professional.[6] Keempat kompetensi tersebut merupakan ukuran profesionalisme seorang guru dan harus dimiliki oleh setiap orang dalam profesi guru. Profesionalitas seorang guru dalam menjalankan perannya dapat dilihat dari kualitas kinerja seorang guru. Untuk mencapai kinerja guru yang baik, perlu adanya usaha dari guru dan pemegang kebijakan di sekolah.

---

[4] Nurkolis, dkk. "Efektifitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan", *Jurnal Manajemen Pendidikan,* Volume:4, No 1 Januari_Juni 2017. hal29

[5] *Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.* Pasal 1.

[6] *Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Pasal 10.

Kinerja guru yang baik tidak terwujud dengan mudah, hal ini dikarenakan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut berupa faktor internal dan eksternal, keduanya sama-sama membawa dampak dan pengaruh terhadap kualitas kerja guru.[7] Faktor internal adalah faktor yang datang dari diri guru sendiri, contohnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal guru adalah faktor dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan kepemimpinan.[8] Faktor-faktor tersebut sangat penting diperhatikan karena sangat mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Pemegang kebijakan di sekolah tentunya tidak hanya menuntut kewajiban guru dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga perlu memperhatikan hak-hak sebanding dengan yang dihasilkan guru dari kinerjanya.

Tugas dan fugsi guru dapat dilaksanakan dengan baik sejalan dengan kesejahteraan yang didapatkannya. Sebagaiman penelitian yang dilakukan oleh Tri Wahyuni yang memaparkan bahwa Koefisien antara kesejahteraan guru dengan kinerja guru sebesar Y = 61,832 + 0,321 X1. Dengan kata lain kinerja guru dapat ditingkatkan sebesar satu unit dengan meningkatkan kesejahteraan 0,321 pada konstanta sebesar 61,832. Artinya adanya kontribusi kesejahteraan terhadap kinerja guru sebesar 4.5%. Dalam hal ini berarti Ho_1 (tidak terdapat hubungan positif antara kesejahteraan dengan kinerja guru) ditolak, dan Ha_1

[7] Barnawi dan Moh. Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Razz Media, 2012), Hal. 43.
[8] Barnawi dan Moh. Arifin, ibid.

(terdapat hubungan positif antara kesejahteraan dengan kinerja guru) diterima.[9] Dengan dengan demikian produktivitas kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatkan kesejahteraan.

Kesejahteraan salah satu motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya, dengan demikian perlu adanya upaya dari pemegang kebijakan di sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan yang dimaksud mengacu kepada suatu keadaan di mana kebutuhan material, spiritual dan sosial masyarakat terpenuhi dan mereka memiliki kesempatan untuk hidup dan berkembang secara normal sehingga mereka dapat melakukan fungsi sosialnya.[10] Kesejahteraan guru dapat berfungsi untuk memotivasi kinerja guru sehingga tujuan dari sebuah lembaga pendidikan dapat dicapai.

Banyaknya kinerja guru yang belum mencapai kompetensi professional tenaga pendidikan, hal ini tentunya menjadi sangat memprihatinkan bagi kita. Perkara ini juga selaras dengan kesejahteraan guru. Karena kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan guru membuat motivasi guru berkurang dalam mengembangkan kualitas kinerjanya.

Menjadi suatu keharusan bagi pemegang kebijakan di sekolah untuk selalu mengoptimalkan sumber daya manusia di sekolah dengan baik dan benar terutama guru. Mengelola bukan berarti menuntut tugas dan fungsi guru, tetapi juga menjamin kesejahteraan baik berupa finansial maupun non finansial

---

[9] Tri Wahyuni, "Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing", *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial dan Humaniora*", Vol.3 No.2, Juni 2017. hal.404.

[10] *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial*, Edisi E-Book.

terhadap guru. Dalam hal ini, sebagaimana Allah berfirman dalam Al-qur'an surat An-Nisa' ayat 58 sebaai berikut:

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرَۢا ٥٨

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat"[11]

Berdasarkan ayat diatas, dapat dipahami bahwasanya Allah menyuruh untuk memperlakukan sesama makhluq secara adil, khusunya terhadap sesama manusia. Artinya, dalam sebuah organisasi sekolah hendaknya pemegang kebijakan tidak hanya menuntuk tugas dan kewajiban guru, tetapi juga harus menjamin terpenuhinya hak guru secara keseluruhan. Dengan demikian perlu adanya penyelarasan antara kinerja yang telah diberikan guru dengan imbalan yang didapatkan guru. Agar tercapainya kinerja dan yang bermutu maka diperlukan suatu proses manajerial guru sebagai sumber daya manusia di sekolah agar tercapai tujuan organisasional sekolah. Disamping itu juga perlu memperhatikan hak guru berupa kesejahteraan yang diperolehnya atas kinerja yang telah dilakukannya. Disinilah peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola guru dalam pencapain tujuan organisasian juga tujuan individual guru.

Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terdapat dua model atau cara pandang yang patut kita pahami untuk diimplementasikan dalam organisasi

[11] Al-Qur'an Surat An-Nisa' (4) ayat 58

sekolah. Yaitu cara pandang normatif dan cara pandang kontekstual. Cara pandang normatif dikenal dengan model *michigan*, dimana interpretasi organisasi sebagai sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan cara pandang kontekstual atau model *hardvard* merupakan interpretasi organisasi sebagai produk tindakan sosial.[12] Dalam praktek manajemen sumber daya manusia secara utuh di sekolah, hendaknya para manajer atau pemegang kebijakan bisa menguasai kedua model tersebut, hal ini diharapkan agar bisa diterapkan pada situasi yang tepat.

Dalam pengimplementasian manajemen sumber daya manusia tentunya fungsi manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga tercappainya kebutuhan yang menyangkut tujuan individu maupun organisasi/lembaga.[13] Dengan demikian diharapkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara individu (guru) dengan lembaga pendidikan. Pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan (*utilisasi*) sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[14] Artinya untuk mencapai tujuan sebuah lembaga pendidikan perlu adanya pendayaguaan sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan tersebut.

SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat merupakan sekolah menengah pertama yang terletak di Kabupaten Pasaman Barat dengan menggunakan

---

[12] Siswanto, "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pendekatan Noermatif Versus Konstekstual", *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, Vol.13 No.1 Januari 2010, hal.36

[13] Leny Marlina, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan", *Istinbath*/No.15/Th. XIV/Juni/2015/123-139. hal.126.

[14] Siswanto, *op.cit*. hal.35.

konsep Islam Terpadu (IT). Sekolah Islam Terpadu sebenarnya merupakan sekolah yang menggunakan konsep pendidikan Islam berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah.[15] Dalam pelaksanaannya sekolah Islam Terpadu merupakan penyelenggaraan sekolah yang menggabungkan konsep pendidikan umum dan pendidikan agama Islam menjadi satu.

Rangkaian pelaksanaan manajemen sumber daya manusia khususnya guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan oleh bagian sumber daya manusia Yayasan Darul Hikmah yang bekerjasama dengan kepala sekolah. Dalam prakteknya sudah melakukan beberapa program yang berkaitan dengan sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Program yang berkaitan dengan guru yaitu meliputi adanya *Training Berjenjang Pegawai* (TBP) yang dilakukan sesuai kebutuhan guru; Bina Pribadi Islam (BPI) yang meliputi *ruhiyah*, *fikriyah* dan *jasadiyah*; pendidikan penambahan kompetensi guru untuk S2 dan S3; dan pemberian kafalan berupa gaji pokok dan tunajangan-tunjangan serta optimalisasi sarana dan prasarana pendidikan.

Berdasarkan gambaran yang telah disajikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat"

[15] Makna Terpadu pada SIT, akses dari: (https://www.smpitdarulhikmah.sch.id/makna-terpadu-pada-sit/), pada 20 Januari 2021.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini yaitu tentanng model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Dijabarkan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana model MSDM dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat?
2. Bagaimana pelaksanaan model MSDM dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat?
3. Bagaimana hasil pelaksanaan model MSDM dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, peneliti mengambil kesimpulan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan model MSDM dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.
2. Mendeskripsikan pelaksanaan model MSDM dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.
3. Mendeskripsikan hasil pelaksanaan model MSDM dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dan dirasakan dari penelitian ini berupa manfaat teoritis dan praktis. Dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Sebagai upaya dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang diharapkan penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis bagi beberapa pihak, diantaranya:

   a. Manfaat Bagi SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat

      Dapat dijadikan dokumentasi bahan bacaan tentang model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru bagi pemegang kebijakan lembaga.

   b. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

      Diharapkan dalam memberikan sumbangan konseptual kepada peneliti selanjutnya tentang konsep penelitian yang sama dan dapat mengembangkan di masa yang akan datang.

   c. Manfaat Bagi Peneliti

      Secara teoritis, diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan khazanah peneliti, khusunya yang berkaitan dengan model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru.

2. Manfaat Praktis

   Selain manfaat teoritis diatas, dalam penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat secara nyata (praktis) bagi berbagai pihak, diantaranya:

a. Manfaat bagi SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah, khususnya yang berkaitan dengan kinerja dan kesejahteraan guru.

b. Manfaat bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Terlaksananya tridharma perguruan tinggi yaitu berupa penelitian yang dilakukan.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Dengan terlaksananya penelitian ini, peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat mendapatkan gelas sarjana pendidikan dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

E. Orisinalitas Penelitian

Demi mempertanggungjawabkan originalitas dan keaslian penelitian ini, maka penulis mencantumkan beberapa penelitian sebelumnya. Penulis menyadari bahwasanya secara sumbtansi penelitian ini bukanlah penelitian yang baru. Untuk itu penulis mencantumkan beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki tema yang hampir sama dengan penelitian ini yaitu berkaitan dengan model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru. Adapun penelitian tersebut diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf Rizal (2020), Skripsi dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Motivasi Kerja dan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus di

Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang)". Hasil penelitian ini yaitu dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia, para manajer pendidikan dituntut untuk terus berinovasi dan memodifikasi kebijakan seefektif mungkin. Dengan demikian, dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan prestasi belajar siswa.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Maesaroh (2019), Skripsi dengan judul "Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2". Hasil penelitian ini yaitu proses manajemen sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kerja dan kompensasi. Berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, kepala sekolah menyiapkan pendidik yang profesional melalui pembinaan, diskusi dan rapat, seminar akademik, workshop dan diklat.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hafidz Abdurrohman Al-Amudi (2017), Tesis dengan judul "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kesejahteraan Guru (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Al Irsyad Al Islamiyah Kota Kediri, Jawa Timur)". Hasil penelitian ini yaitu Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Sedangkan dalam meningkatkan kesejahteraan guru melalui pemberian pengahasilan dan jaminan kesejahteraan guru, penghargaan atas tugas dan perestasi, pembinaan karir dan pengembangan kualitas dan menyediakan sarana dan fasilitas pendidikan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Daud Ramby (2013), Tesis dengan judul "Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Di Padang Sidimpuan". Hasil penelitian ini yaitu perencanaan sumber daya manusia dirancang dan disusun secara sistematik dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah, pengoorganisasian dilakukan oleh kepala sekolah dibantu wakil pembantu kepala sekolah, kepala Tata Usaha dan beberapa staf bekerja sesuai keahlian, Pengawasan dilakukan kepala sekolah dengan terjun ke kelas untuk memantau proses belajar mengajar.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Faizal Purnawan (2020), Skripsi dengan judul "Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja dan Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Probolinggo". Hasil penelitian ini yaitu manajemen madrasah yang dilakukan lembaga meliputi analisis kebutuhan guru, pembinaan guru, memotivasi guru, penialaian dan supervisi. Adapun hasil pelaksanaannya yaitu mendapatkan pengalaman yang lebih meningkatkan soft skill dan pencitraaan lembaga yang positif.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul, Bentuk, Penerbit, dan Tahun Terbit	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1.	Muhammad Yusuf Rizal, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negri 1 Malang), (Skripsi), UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020.	Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia.	Penelitian sebelumnya membahas tentang motivasi kerja guru dan prestasi belajar siswa.	Penelitian ini membahas tentang model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru.
2.	Maesaroh, Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2, (Skripsi), UIN Walisongo Semarang, 2019.	Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia.	Penelitian sebelumnya membahas tentang peningkatan mutu pendidikan.	Penelitian ini membahas tentang peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru.
3.	Hafidz Abdurrohman Al-Amud, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kesejahteraan Guru (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Al Irsyad Al Islamiyah Kota Kediri, Jawa Timur), (Tesis), UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.	Membahas tentang kinerja dan kesejahteraan guru.	Penelitian sebelumnya meneliti tentang strategi kepala sekolah.	Penelitian ini tentang model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru.
4.	Ali Daud Ramby, Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di	Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia.	Peneliti sebelumnya membahas tentang peningkatan	Penelitian ini membahas tentang peningkatan kinerja dan

	Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Di Padang Sidimpuan, (Tesis), IAIN Sumatera Utara, 2013.		mutu pendidikan.	kesejahteraan guru.
5.	Faizal Purnawan, Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja dan Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Probolinggo, (Skripsi), UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020.	Membahas tentang kinerja guru.	Penelitian sebelumnya meneliti tentang manajemen madrasah.	Penelitian ini meneliti tentang model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesjehateraan guru.

F. Definisi Istilah

Untuk memperjelas dan menghindari kesalahpahaman arti tentang judul penelitian ini, maka peneliti membuat definisi istilah sebagai berikut:

1. Model Manajemen

   Model manajemen yang dimaksud adalah representasi atau gambaran mengenai bentuk-bentuk pengelolaan dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah secara efektif dan efisien.

2. Sumber Daya Manusia

   Sumber daya manusia yang dimaksud adalah individu yang memiliki hak dan kewajiban sebagai pendidik di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

3. Kinerja Guru

   Kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja seorang guru, baik berupa kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan peran dan fungsinya di lembaga pendidikan.

4. Kesejahteraan Guru

   Kesejahteraan guru yang dimaksud adalah suatu keadaan dimana kebutuhan guru terpenuhi baik berupa material, spiritual, dan sosial atas kinerjanya.

G. Sistematika Pembahasan

Agar mudah menggambarkan skripsi ini, maka peneliti membuat gambaran secara umum dalam sistematika pembahasan. Sistematikan pembahasan pada penelitian ini meliputi:

Bab *Pertam*a, Pada bagian ini sangat penting untuk dibahas, karena bagian ini marupakan langkah awal dalam melakukan penelitian. Dalam bagian ini memuat beberapa sub babyang diantaranya: konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, otoginalitas penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab *Kedua*, Pada bagian ini berisi tentang kajian teori yang didalamnya memuat landasan teori dan karangka berfikir. Teori tersebut diambil dari berbagai sumber diantaranya dari buku, jurnal, dan sumber lainnya yang berhubungan dengan judul penelitian yaitu tentang model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru. dalam bab ini memuat beberapa sum bab diantaranya membahasa tentang: manajemen sumber daya manusia, kinerja guru, kesejahteraan guru dan karangka berfikir.

Bab *Ketiga*, Pada bagian ini menjelaskan tentang metode penelitian yang dilakukan, yang memuat beberapa sub bab diantarnya: pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi/tempat penelitian, data yang simber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan prosedur penelitian.

Bab *Keempat*, Pada bagian ini berisi paparan data dan temuan penelitian yang dilakukan. Paparan data berupa uraian data yang berhubungan dengan lokasi dan variabel penelitian. Sedangkan temuan penelitian berupa hasil penelitian yang disajikan berdasarkan temuan di lapangan.

Bab *Kelima*, Pada bagian ini berisi tentang pembahasan yang menjelaskan tentang hasil penelitian. Bagian pembahasan menyajika bahasan mengenai jawaban dari rumusan masalah penelitian, tafsiran dari temuan penelitian, modifikasi taori yang sudah ada, dan implementasi lain dari hasil penelitian.

Bab *Keenam*, Bagian ini merupakan penutup dan bab terkahir dari tulisan ini. Bagian penutup memuat dua hal pokok yang meliputi kesimpulan dan saran. Kesimpulan ditulis berdasarkan ringkasan dari pembahasan hasil penelitian, Sedangkan saran buat untuk menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk peneliti dan peneliti selanjutnya maupun untuk instansi yang bersangkutan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diterjemahkan dalam bahasa Inggris yaitu *Human Resource Management* (HRM). Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan dan pemafaatan personil (pegawai) untuk mencapai secara efektif terhadap sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.[16] Suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas tentunya akan mengelola sumber daya manusia dengan maksimal, karena sumber daya manusia memiliki peranan penting terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Simamora Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi dan pengelolaan anggota individu atau kelompok karyawan dalam suatu organisasi dan merupakan sistem perencanaan, pelatihan, pengembangan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan kerja yang baik. Jadi dalam proses manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi tidak hanya berorientasi pada organisasi, tetapi juga memperhatikan aspek kepentingan individu karyawannya.

---

[16] Masran dan Muah, Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), hal.3.

2. Makna Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam praktik organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki arti yang berbeda. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh latar belakang organisasi yang berbeda-beda. Secara umum, manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga makna yaitu manajemen sumber daya manusia sebagai strategi, gaya (*style*), dan hasil.[17] Ketiga makna terebut dapat dijabarkan sebagai berikut:[18]

a. MSDM sebagai Strategi

Manajemen sumber daya manusia sebagai strategi di mana manajemen sumber daya manusia diintegrasikan ke dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, secara khusus mendefinisikan peran sumber daya manusia dalam menentukan tujuan dari strategi layanan. Kuncinya adalah merencanakan, merekrut, dan memilih sumber daya manusia sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan oleh program dan strategi organisasi. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai sistem dan desain integrasi vertikal dan horizontal, sehingga penyelarasan antara bagian-bagian yang berbeda menjadi efisien.

b. MSDM sebagai Gaya (*style*)

Manajemen sumber daya manusia sebagai gaya dapat dilihat dari peran dan fungsi yang dilakukan oleh karyawan dan manajer. Ada karyawan

[17] Beardwell dkk sebagaimana dikutip oleh Keban, "Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Model Normatif Ke Strategik", *Jurnal Kenijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 4 No. 1, Juni 2010. hal. 25.
[18] *Ibid*. hal. 25-26

dan manajer yang bertindak seperti profesional, dan ada orang yang bertindak seperti politisi. Ada *hard style* yang menekankan pada efisiensi penggunaan sumber daya manusia, dan *soft style* yang menekankan pada aspek humanistik dalam membangun kepercayaan, dedikasi, dan komunikasi. Dan juga ada gaya lain telah muncul, seperti yang menekankan efisiensi, memberikan akses ke pendapat karyawan (*voice*), menambah nilai (*added value*), dan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih banyak. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peran fungsional dan profesional yang mengambil tindakan dengan menggunakan berbagai metode dan teknik untuk mencapai tujuan organisasi

c. MSDM sebagai Hasil

Konsekuensi Manajemen sumber daya manusia sebagai hasil melibatkan pemeriksaan hasil akhir atau konsekuensi apa yang muncul dari praktik manajemen sumber daya manusia. Ini berfokus pada bagaimana kinerja dicapai sebagai hasil dari tindakan manajemen tertentu. Hasil yang dicapai akan mendorong organisasi untuk mengevaluasi dan memperbaiki pekerjaan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai manajemen kinerja yang berupaya mempelajari, mendeteksi, dan mengambil tindakan korektif berbagai hambatan dan ancaman terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia sangat bervariasi, hal ini tergantung kepada kepentingan dan perkembangan masing-masing organisasi. Menurut Schuler dalam Priyona dan Marnis setidaknya terdapat tiga tujuan utama manajemen sumber daya manusia yaitu:[19]

a. Memperbaiki tingkat produktifitas
b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
c. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Selain menurut Schuler, tujuan menejmen sumber daya manusia juga dapat berupa sebagai berikut:[20]

a. Tujuan Organisasional

   Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

   Manajemen sumber daya manusia mempertahankan kontribusinya pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dinilai tidak berharga apabila memiliki kriteria lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

   Menejemen sumber daya manusia secara etis dan sosial ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat.

[19] Priyona dan Marnis, *op. cit*. hal.9.
[20] Masran dan Mu'ah, *op. cit*. hal.8-9.

d. Tujuan Personal

Manajemen sumber daya manusia membantuk pegawai dalam mencapai tujuannya. Jika tujuan personal pegawai menjadi perimbangan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan pegawai.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cherrington dalam Masran dan Mu'ah, terdapat tujuh fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu:[21]

a. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia.

b. Performance Evaluation

Penilaian kinerja sumber daya manusia artinya menejer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya.

c. Compensation

Sistem kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada pegawai.

d. Training and Development

Dalam manajemen sumber daya manusia, manajer bertanggung jawab menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahnnya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan bagi seluruh bawahnnya.

[21] Masran dan Mu'ah, *op. cit*. hal 4-7.

Pelatihan dan pengembangan tersebut tentunya sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk saat itu maupun dimasa mendatang.

e. Employee Relations

Dalam manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi memerlukan suatu cara untuk menjalin hubungan baik dengan pegawai. Dalam hal ini perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan mengatasi keluhan untuk mengatasi masalah dan melindungi karyawan.

f. Safety and Health

Dalam organsasi, manajemen sumber daya manusia juga memiliki dan menerapkan program keselamatan untuk mengurangi terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat.

g. Personnel Research

Dalam usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi, perlu melakukan analisa terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat kebijakan yang sesuai.

5. Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memahami berbagai permasalan pada manajemen sumber daya manusia dan sekaligus menentukan cara mengatasinya perlu diketahui model-model yang digunakan suatu organisasi. Model manajemen sumber daya manusia akan terus berkembang tergantung pada keadaan dan kondisi yang dihadapi.[22]

[22] Masram dan Mu'ah, *Ibid*, hal 13-15

Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia instansi pemerintahan, terdapat empat model manajemen sumber daya manusia yang populer. Keempat model tersebut diantaranya:[23]

a. Model Tradisional

Model tradisional merupakan model yang biasanya menyediakan layanan secara terpusat (sentralistis), menggunakan pola komunikasi *top-down*, mengikuti aturan dan kebijakan yang konsisten, dan berorientasi pada sistem yang sesuai, dan mengharuskan manajer untuk menggunakan sistem yang pantas, dan karyawan yang terlatih dan sesuai bidang administrasi pendidikan.

b. Model Reformasi

Model reformasi merupakan model yang memberikan layanan tersentralisasi, menggunakan model interaksi dua arah, beragam dalam mengambil kebijakan dan aturan tetapi bergantung pada manajernya, berfokus pada tujuan dan misi organisasi, pengurangan otoritas atau kewenangan dan kontrol, dan memiliki pegawai yang terlatih di bidang manajemen.

c. Model Strategik

Model strategik merupakan model yang mengutamakan kolaborasi dalam pemberian layanan, orientasi tujuannya tergantung kepada manajerial dan organisasi, pola komunikasi multi-arah, Memprioritaskan pada efektifitas organisasi dan manajemen sumber daya manusia, peran

[23] Keban. *op. cit.*

manajerial seperti konsultan, dan manajernya harus memiliki pelatihan praktis dalam manajemen sumber daya manusia atau manajemen umum.

d. Model *Outsourcing* atau Privatisasi

Model ini memerlukan pemenuhan kontrak dalam pemberian layanan publik, dengan fokus pada kontrak dan negosiasi, berkomunikasi melalui pelaporan dan pemantauan atau pemantauan kontrak, nilai-nilai yang berorientasi pada efisiensi seperti di sektor privat, manajer sebagai administrator dan negosiator kontrak untuk memainkan peran. Oleh karena itu, manajer harus memiliki pelatihan negosiasi dan keterampilan administrasi.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesi (KBBI) kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.[24] Sedangkan diterjemahkan kedalam bahasa inggris, kinerja berarti *performance*. Konerja adalah tingkat keberhasilan individu atau kelompok adalam melaksanakan tugas sesuai stnadar kinerja yang telah ditetapkan berdasarkan tanggungjawab dalam rangka untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.[25] Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja didefinisikan sebagai hasil, maka dilihat berdasarkan jumlah kualitas dan

[24] *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online,* (https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja, akses pada 23 Januari 2021).
[25] Ayu Alfiyatur Rohma, "Implementasi Profram Kerja Pengawas dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3 No. 2, Desember 2018. hal. 93

kuantitas yang dihasilkan oleh individu. Tapi jika dilihat berdasarkan perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam melaksanakan kewajibannya yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif untuk memenuhi kebutuhan organisasi.[26] Devinisi kinerja sangat beragam, menurut Hadari Nawawi mengatakan bahwa kinerja adalah gabungan dari pengetahuan, pengalaman dan kepribadian. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam bukunya Husain Usman mendefinisikan kinerja atau *performance* adalah upaya yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi kinerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok baik secara kualitas maupun kuantitas dari tugas dan tanggungjawabnya.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai guru dalam menjalankan tugas dan wewenangnya dalam pendidikan. Menurut Uno dan Lamatenggo, kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur dengan menggunakan lima indikator berikut:[27]

[26] Eka Farmawati dkk, "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada SMA Negeri Di Kota Makassar", *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Volume 1 Nomor 2, Juli 2018. hal.24.
[27] Kaswaro & Rasto, "Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1 N0. 1 Agustus 2016, hal. 62-63.

a. Kualitas kerja. Indukator ini mempresentasikan kualitas guru dalam menguasai segala sesuatu yang berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.
b. Kecepatan/ketetapan kerja. Indikator ini menunjukkan keakuratan guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik siswa dan mampu menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.
c. Inisatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang bervariasi berdasarkan materi pelajaran dan dapat memanfaatkan berbagai invetaris sekolah dengan bijak.
d. Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan proses belajar mengajar, dan mengukur hasil belajar peserta didik.
e. Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dalam proses layanan bimbingan belajar dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian terhadap guru Ekonomi pada SMA Negeri di kota Makassar yang dilakukan oleh Eka Farmawati dkk, maka dapat

disimpulkah bahawa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya:[28]

a. Kompetensi Guru

   Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

   Kepemimpinan tentunya mempunyai pengaruh terhadap perilaku manusia, baik indivudu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Begitu juga dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin hendaknya mampu mempengaruhi para guru sebagai bawahannya ke arah yang positif sehingga para guru dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan sekolah

c. Motivasi Kerja Guru

   Sebagai seorang guru, tentunya membutuhkan suatu dorongan yang kuat dari dalam maupun dari luar dirinya agar mempunyai keinginan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin dan tentunya akan mempangaruhi kinerjanya.

d. Lingkungan Kerja

   Jika lingkungan kerja seorang guru dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka akan tercipta suasana kerja menjadi kondusif yang mendukung untuk kinerja yang lebih baik.

[28] Eka Farmawati, *loc. cit*, hal. 27-28.

e. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru merupakan suatu keadaan sejahtera, keamanan, dan kemakmuran. Apabila kesejahteraan guru sudah tepenuhi, tentunya akan berdampak pula pada kinerja guru yang profesional.

4. Peningkatan Kinerja Guru

Guna peningkatan kinerja guru di lembaga pendidikan maka arah kebijakan dan program pengembangan guru perlu dilakukan pembinaan dan pengembangan guru. Pembinaan dan pengembangan guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.[29]

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru di indonesia diatur dalam Undang-undang No 15 tahun 2004 tentang guru dan dosen dimana guru berkewajiban:

a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;

[29] Undang-undang Repubik Indonesia nomor 15 tahun 2004 tentang guru dan dosen Pasal 32.

d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Sebagai wujud dari pelaksanaan peran dan tugas guru sebagai tenaga profesional agar dapat meningkatklan kinerjanya dapat dilakuakan melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru. Menurut Gultom berikut beberpaa komponen dalam penyelenggaraan Pengembangan Keprofesian Bekrelanjutan (PKB) guru[30]:

1) Pelakasanaan Pengembangan Diri

Segala upaya dalam mengembangkan profesionalisme diri sehingga mempunyai potensi berkaitan hukum yang berlaku agar dapat menyelenggarakan tupoksi dan beban pembelajaran serta pengerjaan tugas lain sesuai dengan peran guru. Kegiatannya meliputi pendidikan dan pelatihan fungsional serta kegiatan kolektif guru. Pendidikan dan pelatihan fungsional artinya kegiatan pendidikan untuk pelaksanaan latihan dengan tujuan mencapai standar kompetensi yang dibebankan serta mengembangkan profesi guru dalam jangka waktu tertentu. Kegiatan kolektif guru yaitu kegiatan guru dalam pelaksanaan aktvitas ilmiah untuk mencapai kriteria yang ditetapkan. Kedua program hendaknya mengutamakan kepentingan

[30] Kurnia Puspita Sari, dkk, "Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru", Jurnal Ilmu Pendidikan, volume2 nomor 2 tahun 2021, hal. 115-116

guru dalam pengembangan profesianonalitas pelaksanaan layanan pembelajaran.

2) Pelaksanaan Publikasi Ilmiyah

Publikasi ilmiah adalah artikel yang sesuai dan pantas untuk kemudian dipublikasikan kepada khalayak sebagai bentuk partisipasi pendidik untuk meningkatkan kualitas dan proses belajar mengajar di sekolah. Bentuk kegiatan publikasi ilmiah meliputi 3 jalur utama yaitu: a) pengajuan kepada kelompok ilmiah, selaku pembicara pada seminar, kegiatan ilmiah, b) publikasi ilmiah dibidang formal. Programnya meliputi, 1) tulisan yang berbentuk artikel pendidikan, 2) catatan ilmiah pada bidang pendidikan formal di terbitkan tingkat nasional baik terakreditasi/tidak serta dalam cakupan lokal, c) penerbitan referensi belajar, sumber pendalaman materi dan petunjuk guru. Penerbitan meliputi, 1) referensi belajar tiap jenjang/referensi per judul, 2) modul studi per semester, 3) referensi yang dicetak penerbit ber-ISBN dan/atau tidak, 4) materi terjemahan yang disetujui oleh kepsek/madrasah atas setiap karya, 5) materi pendidikan untuk pendidik.

3) Pelaksanaan Karya Inovatif

Karya inovatif merupakan sesuatu yang sifatnya perluasan, variasi/eksplorasi sebagai bentuk keterlibatan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di dunia pendidikan. Bentuk karya ini antara lain, a) pembuatan teknologi daya guna yang

kompleks/sederhana, b) pemciptaan karya seni, c) penciptaan media pembelajaran golongan kompleks/sederhana, d) pembentukan kriteria, petunjuk tes ataupun lainnya di tingkat nasional ataupun provinsi.

C. Kesejahteraan Guru

1. Pengertian Kesejahteraan

Menurut kamus besar bahasa indonesia, kesejahteraan berarti suatu hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, kemakmuran dan sebagainya.[31] Menurut Daryanto kesejahteraan merupakan suatu hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup, kemakmuran dan sebagainya.[32]

Kesejahteraan merupakan imbalan yang diperoleh oleh setiap karyawan atau pegawai setelah melakukan pekerjaan dari suatu organisasi/lembaga melalui tenaga, waktu, keterampilan, pemikiran dan pengetahuan mereka. Imbalan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai dalam organisasi dapat berupa kompensasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sulistiani Kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten.[33]

---

[31] Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, (https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kesejahteraan, akses pada 23 Januari 2021).

[32] Tri Wahyuni, "Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing", *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, Sains, dan Humanior*, Vol. 3 No. 2, Juni 2017. Hal.400.

[33] Dwi Sulistiani, "Kompensasi Sebagai Alat Peningkatan Kinerja dalam Bingkai Agenchi Theory*", Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1, Januari- Juni 2016, hal. 100

Kesejahteraan adalah bentuk kembalian (return) finansial, jasa-jasa terwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagi bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.[34] Sedangkan merajuk pada standar pemerintah, kesejahteraan merupakan suatu kondisi dimana terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.[35]

Terdapat dua jenis kesejahteraan, yaitu kesejahteraan finansial dan kesejahteraan non finansial. Kesejahteraan finansial yaitu terdiri dari gaji sebagai aspek utama dan tunjangan-tunjangan lainnya. Sedangkan kesejahteraan non finansial meliputi rasa aman, kondisi kerja dan hubungan pribadi.[36] Kedua kesejahteraan tersebut diyakini dapat mengoptimalkan kinerja guru.

2. Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru merupakan suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan guru baik berupa finansial maupun non finansial. Adapun indikator untuk mengukur kesejahteraan guru diantarnya adalah:[37]

a. Penghasilan tetap
b. Tunjangan

---

[34] Azizah dkk, "Pengaruh Diklat Pendidikan dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kualitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon", *Syntax Idea*, Vol. 2, No. 7, Juli 2020, hal. 187.
[35] *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial*, Edisi E-Book.
[36] Azizah dkk, *op. cit*. hal.181.
[37] Tri Wahyuni, *loc. cit*.

c. Penghargaan

Sedangkan indikator kesejahteraan guru mengacu pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah dijelaskan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan berhak untuk memperoleh:[38]

a. Pengasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
d. Perlindungan hukum dalam pelaksanaan tugas dan hak atau hasil kekayaan intelektual.
e. Kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Sebagai upaya dalam peningkatan kesejahteraan guru, pemerintah berkomitmen dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dimana dikatakan bahwa guru mendapatkan penghasilan minimun diatas kebutuhan hidup minimun, maka guru menerima penghasilan yang meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan.[39]

Sebagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan guru sebagaimana Tung dalam Hafidz menyarankan beberapa poin yang harus dipenuhi:[40]

a. Menyediakan sarana dan prasarana yang cukup.

---

[38] *Undang-undanga Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,* Pasal 40 ayat 1.
[39] Junaidin Basri, *Mutu dan Kesejshteraan Guru di Indonesia.* hal.485-486.
[40] Khoe Yao Tung, *Simphoni Sedih Pendidikan Nasional, Refleksi Dunia Pendidikan Nasional,* (Jakarta: Abdi Tandur, 2002), hal.88.'

b. Menyediakan kontraprestasi kerja (gaji) yang memenuhi standar hidup.

c. Menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman.

d. Menciptakan sistem kerja yang adil, terbuka, penuh kebersamaan, dan

e. Mewadahi tumbuhan aspirasi dan kreativitas kerja guru.

D. Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Model manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk pengelolaan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Ditinjau dari orientasi suatu organisasi, Siswanto mengemukakan dua model manajemen sumber daya manusia, yaitu model *Michigan* dan *Harvard*. Kedua model ini menggunakan pendekatan yang berlawanan, dimana model Michigan berorientasi pada tujuan organisasi sehingga sering disebut *hard model*. Sedangkan model harvard lebih berorientasi pada manusia sehingga dapat disebut *soft model*.[41] Jika dikaitkan dalam lembaga pendidikan, maka *michigan* atau *hard model* merupakan cara pandang organisasi sebagi alat untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Sedangkan *hardvard* atau *soft model* merupakan cara pandang organisasi sebagai produk tindakan sosial dalam lembaga pendidikan.

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, manajer harus menggunakan karangka interatif antara pendekan *hard* dan *soft* secara simultan dengan menyesuaikan pada kondisi organisai.[42] Artinya, dalam lembaga sekolah model *hard* dilakukan dalam rangka memberikan arah yang

[41] Siswanto, *op. cit*.
[42] *Ibid*, hal.38-39

jelas tentang strategi yang digunakan dalam pencapaian visi dan misi sekolah. Dan model *soft* dilakukan agar terciptanya memanusiakan sumber daya manusia yang ada di sekolah sehingga setiap orang bisa mengaktualisasikan dirinya di lingkungan sekolah.

Sumber daya manusia dalam pendidikan tentunya perlu dikembangkan dan ditingkatkan guna melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam pendidikan, manajemen sumber daya manusia dapat disebut manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan mulai dari tegana pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan sumber daya manusia meliputi perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan atau pengembangan dan pemberhentian.[43] Manajemen sumber daya manusia pendidikan menjadi suatu proses yang dilakukan oleh sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan kependidikan yang berpotensi untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam dunia pendidikan, tujuan manajemen sumber daya manusia lebih mengarah kepeda pengembangan pendidikan yang bermutu, membentuk sumber daya manusia yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.[44] Oleh karena itu apabila sumber daya manusia dalam pendidikan (tenaga pendidik dan

[43] Nuraeni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan", *Jurnal Idaarah*, Vol.III, No.1, Juni 2019, hal.131
[44] *Ibid.*

kependidikan) dikelola dengan baik, maka akan menghasilkan sumber daya manusia (peserta didik) yang berkualitas.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu aktivitas yang harus dilakukan tenaga pendidik dan kependidikan mulai dari masuk ke dalam organisasi pendidikan hingga berhenti. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan meliputi diantaranya:[45]

a. Perencanaan (Inventarisasi)

   Perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (sumber daya manusia) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Dengan adanya perencanaan maka seluruh fungsi sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

b. Seleksi

   Seleksi merupakan suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan kepada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan kebutuhan jabatan tersebut.

c. Orientasi

   Orientasi adalah program yang direncang untuk menolong pegawai baru (yang lulus seleksi) mengenal tempat ia bekerja. Orientasi juga disebut

[45] *Ibid*. hal. 132-136.

dengan induksi, yaitu melibatkan pengenalan para pegawai dengan peranan dan kedudukan mereka dengan organisasi dan dengan pegawai lain.

d. Manajemen Kinerja

Manajemen kerja merupakan kegiatan membangun harapan yang jelas, serta pemahaman mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.

e. Pemberian Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa umumnya ditujukan untuk kepentingan perusahaan, organisasi dan pemerintah. Untuk mencapai tujuannya dan memuaskan semua pihak, program kompensasi harus didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan dan kewajaran.

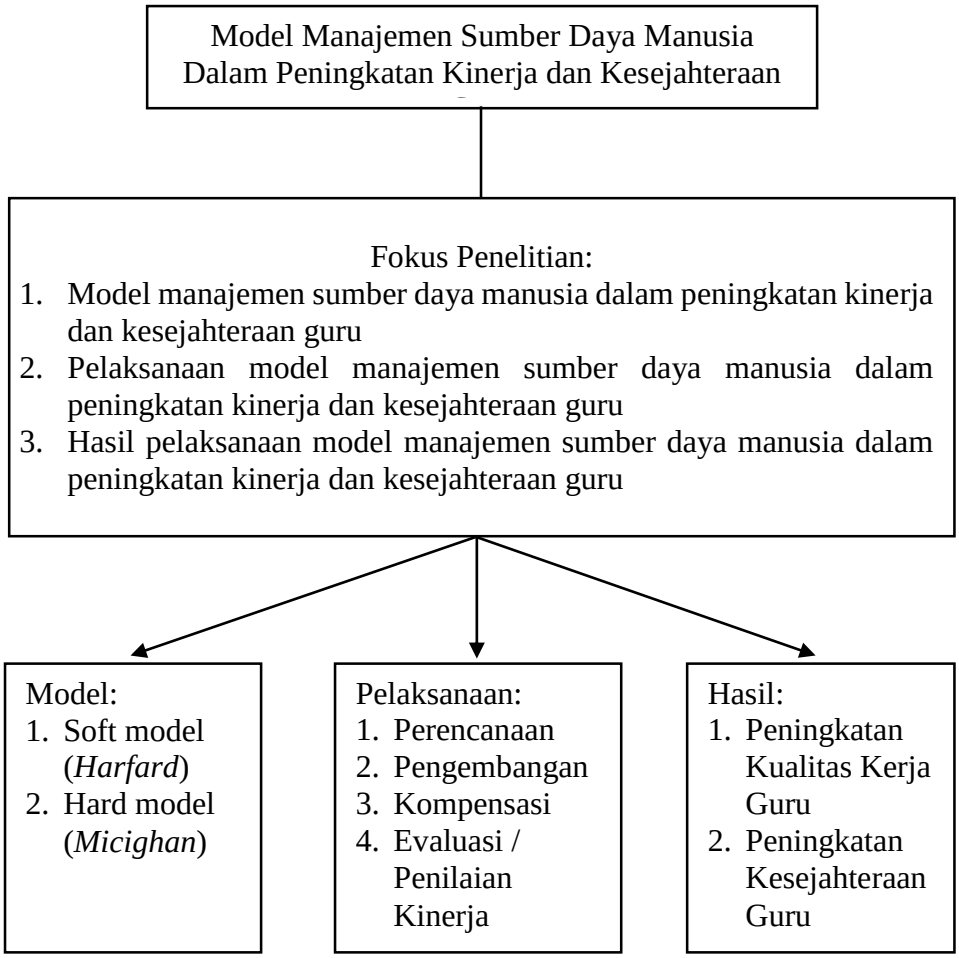
f. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan jalur karir yang diidentifikasi organisasi dalam organisasi yang bersangkutan.

g. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan pemutusan atau pemutusan hubungan kerja dengan suatu organisasi atau lembaga perusahaan. Alasan pemberhentian dapat berupa peraturan perundang-undangan, keinginan perusahaan atau organisasi, keinginan karyawan, pensiun, pemutusan hubungan kerja, kesehatan dan kematian karyawan.

E. Karangka Berfikir



Gambar 2.1: Karangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang dilakukan untuk mengetahui jawaban dari suatu rumusan masalah secara teliti, kritis dan fakta dengan menggunakan langkah-langkah tertentu.[46] Penelitian sangat penting dilakukan dalam aspek kehidupan, hal ini disebabkan kehidupan manusia yang dinamis yang terus berkembang.

Penelitian ini menggunakan pendekan kualitatif, artinnya penelitian ini dilakukan dengan cara mengeksplorasi dan memahami makna yang dianggap berasal dari masalah sosial atau individu. Proses penelitian kualitatif melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan, dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesefik dari partisipan, menganalisi data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema yang umum dan menafsirkan makna dari data yang didapatkan.[47]

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian studi kasus. Menurut Stake, 1995; Yin 2009, 2012 dalam John W. Creswell, studi kasus merupakan rancangan penelitian yang ditemukan di banyak bidang, khususnya evaluasi, dimana peneliti mengembangkan analisis mendalam atas suatu kasus, seringkali program, peristiwa, aktivitas, proses, atau suatu individu atau lebih.

---

[46] Mohammad Mulyadi, "Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya", *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*. Vol. 15 No 1 (Januari-Juni 2011), hal.128

[47] John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), hal.5.

Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan penelitian mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan.[48]

Peren peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai instrumen kunci. Oleh karena itu untuk mendapatkan data dan informasi untuk diteliti kehadiran peneliti terjun langsung ke lapangan sangat diperlukan. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti secara rinci dan mendalam tentang fokus penelitian yaitu model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

B. Kehadiran Peneliti

Berdasarkan jenis penelitian ini, yaitu menggunakan pendekatan kualitatif. Maka dalam penelitian ini, peneliti sebagi instrumen kunci atau utama dalam mengumpulkan data. Artinya peneliti mengumpulkan sendiri data yang diperlukan melalui obsevasi, dokumentasi dan wawancara dengan para partisipan. Kehadiran peneliti di lapangan sangat diperlukan agar mendapatkan data yang objektif.

Agar memperoleh data dan informasi yang komprehensif, maka kehadiran peneliti sangat penting untuk menemukan model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

[48] *Ibid*, hal. 19.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat yang berada di Simpang Tiga Opir Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat. SMP IT Darul Hikmah ini berbasis Asrama atau *Islamic Boarding School* (IBS) dan menjadi salah satu sekolah yang sangat diminati msyarakat di Kabupaten Pasaman Barat untuk tingkat sekolah menengah pertama. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya orang tua yang berkeinginan menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut.

Pada dasarnya, peneliti tertarik untuk memilih SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat sebagai lokasi penelitian karena adanya beberapa program yang berkaitan dengan kinerja dan kesejahteraan guru. Selain itu SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat juga mampu mengahasilkan *output* (peserta didik) yang berprestasi dan mampu bersaing dengan sekolah lainnya.

D. Data dan Sumber Data

Data merupakan gambaran atau keterangan yang terdiri dari fakta-fakta suatu keadaan. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) data merupakan keterangan atau bahan yang benar atau nyata yang dapat dijadikan bahan dasar kajian (analisis dan kesimpulan).[49] Dengan adanya data, suatu keadaan dapat dianalisi, dijelaskan dan digambarkan. Melaljui data juga dapat membantu seseorang dalam mengambil keputusan. Dalam penelitian, data memiliki peran yang sangat penting. Dengan adanya data yang seseorang bisa mengolahnya menjadi suatu informasi yang dapat dipahami setiap orang.

[49] *Kamus Besar Bahasa Indonesi Online*, akses dari (https://kbbi.web.id/data), pada 12 Januari 2021.

Data yang dikumpulkan peneliti dalam penelitian ini merupakan data yang berhubungan dengan fokus penelitian yaitu model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

Sumber data merupakan segala sesutau yang menjadi landasan suatu data diperoleh. Menurut Suharsimi Arikunto dalam Saifuddin Azwar, sumber data diartikan sebagai subjek darimana sebuah data diperoleh.[50] Sumber data dibagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama.[51] Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, bagian SDM Yayaysan, Kepala Tata Usaha dan guru. Sedangkan sumber data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.[52] Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen yang berhubungan dengan fokus penelitian.

Tabel 3.1 Data dan Sumber Data

No	Data	Sumber Data
1.	Model Manajemen Sumber Daya Manusia	Data Primer: 1. Wawancara dengan Kepala Sekolah 2. Wawancara dengan Staff SDM Yayasan 3. Wawancara dengan Kepala Tata Usaha Data Sekunder: 1. Tupoksi dan SOP

[50] Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hal.35.
[51] Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1987), hal.93.
[52] *Ibid*. hal. 94.

		2. Program Kerja Kepala Sekolah
2.	Kinerja dan Kesejahteraan Guru	Data Primer: 1. Wawancara dengan Kepalan Sekolah 2. Wawancara dengan Staff SDM Yayasan 3. Wawancara Dengan Kepela Tata Usaha 4. Wawancara dengan Guru Data Sekunder: 1. Draf kepegawaian 2. Bukti pendukung lainnya

Data perlu diolah agar mendaparkan informasi. Data primer dan sekunder digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang tengah terjadi tentang kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini, perlu adanya suatu teknik dalam pengumpulkan data sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu berkaitan dengan model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru. Dalam penelitian kualitaif terdapat tiga teknik pengumpulan data yang lazim digunakan, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.[53] Maka dalam peneliti ini, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data tersebut, yaitu:

1. Observasi

   Obsevasi merupakan suatu kegiatan pengamatan terhadap suatu objek secara langsung dan mendetai agar mendapatkan informasi mengenai objek

[53] Husain Usman dan Purnomo Setiady dalam Fauzi, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal.78-79

tersebut. Menurut Nasution, observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakukan manusia seperti terjadi dalam kenyataan.[54]

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk mengamati dan mengumpulkan data yang dibutuhkan peneliti terkait model manajemen sumber daya manuisia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

2. Wawancara

Wawancara merupakan kegitan pengumpulan informasi melalui tanya jawab secara langsung dengan narasumber yang menjadi informan. Menurut Ahmad Tanzeh, wawancara merupakan bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu.[55]

Dalam pengumpulan data melalui wawancara, ada dua jenis wawancara yang biasa digunakan, yaitu wawancara berstruktur dan wawancara tak berstruktur. Wawancara berstruktur merupakan wawancara yang pertanyaannya telah disusun dan disiapkan sebelumnya. Sedangkan wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang pertanyaannya tidak ditentukan sebelummya dan lebih fleksibel.[56]

Teknik wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung antara peneliti dengan informan. Sebelum melakukan wawancara, peneliti

[54] Nasution, *Metode Research, (Penelitian Ilmiah*), (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003) hal.106.
[55] Ahmad Tanzeh, *Paengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal.63.
[56] Ahmad Tanzen, *Ibid*, hal.63.

menyusun daftar pertanyaan terlebih dahulu agar memperoleh informasi yang secara maksimal. Namun jika pertanyaan yang telah disusun kurang jelas dalam pelaksanaan wawancara, maka dalam peneliti juga mengajukan pertanyaan secara spontan atau bebas (tak berstruktur) yang berkaitan dengan model manajemen sumber daya manusia dalam penigkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan:

a. Kepala Sekolah, agar mendapatkan informasi tentang program-program dalam peningkatan kualitas dan kesejateraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.
b. Staf SDM Yayasan, agar mendapatkan informasi mengenai rangkaian aktifitas manajemen SDM di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.
c. Kepala Tata Usaha, agar mendapatkan informasi tentang tupoksi atau SOP guru serta informasi tentang hak dan kewajiban guru.
d. Guru, untuk mendapatkan informasi tentang hak dan kewajiban guru SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

Informasi yang diperoleh dalam kegiatan wawancara kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk ringkasan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan dokumen dari sumber yang akurat. Menurut Suharsimi rikunto dalam Faizal, dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat

kabar, majalah, prasasti, dan sebagainya.[57] Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk mendapatkan data tertulis seberti arsip, dokumen dan foto yang berhubungan dengan model manajemen sumber daya manusia, kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

F. Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data untuk mengorganisasikan data ke dalam kategori, menggambarkan data sebagai unit, mensintesis data, menyusunnya menjadi template, dan memilih yang penting untuk menemukan dan menyusun data secara sistematis dari wawancara, observasi, dokumen, atau data lainnya.[58] Adapun langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini diantaranya:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

   Redaksi data merupakan penyederhanaan, penggolongan dan berfokus pada hal-hal yang penting sehingga data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermakna, memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penarikan kesimpulan.

2. Penyajian Data (*Display* Data)

   Penyajian data adalah kegiatan mengorganisasikan pengumpulan data secara sistematis dan mudah dipahami sehingga dapat ditarik kesimpulan. Bentuk penyajian data dapat berupa *storytelling*/naratif (catatan lapangan),

[57] Suharmi Surakunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rinaka Cipta, 2006), hal.206
[58] Suharmi Surankanto, *Ibid*. 158.

metriks, grafik, jaringan, atau bagan. Dengan menyajikan data nantinya teratur dan tersusun dengan pola hubungan agar lebih mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan adalah langkah terakhir dalam teknik analisi data yang dilakukan. Lngkah ini bertujuan menjelaskan makna dari data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan dan perbedaan guna ditarik kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan yang ada. Kesimpulan yang ditarik pada awalnya masih *tentatif*/sementara dan dapat berubah kecuali ditemukan bukti yang meyakinkan untuk mendukung pengumpulan data selanjutnya. Namun, kesimpulan yang dibuat pada tahap awal dapat dipercaya jika didukung oleh bukti yang dapat diandalkan.

G. Pengecekan Keabsahan Temuan

Pengecekan keabsahan data dilakukan pada dasarnya untuk menjamin kepercayaan data yang diperoleh dalam penelitian. Untuk pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu diantaranya:

1. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan isu-isu dan persoalan-persoalan dalam situasi yang relevan dengan isu dan persoalan yang sedang dicari kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

2. Tringulasi

Mentringulasi sumber data informasi yang berbeda dengan memeriksa bukti yang berasal dari sumber-sumber tersebut dan menggunakannya untuk membangun dasar yang koheren untuk suatu topik.[59] Tringulasi merupakan teknik pengecekan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data tersebut.

Teknik ini dapat dilakukan dengan cara:

a. Membandingkan antara data hasil pengamatan dengan hasil wawancara dalam penelitian,
b. Membandingkan antara hasil wawancara dari informan satu dengan informan lainnya,
c. Membandingkan antara hasil wawancara dengan dokumen yang berhubungan.

H. Prosedur Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga tahapan yaitu tahapan persiapan, pelaksanaan dan penyelesaian. Dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Tahapan Persiapan

Pada tahapan ini, peneliti melakukan kegiatan pra penelitian dengan mendatangi lokasi penelitian untuk mengamati gambaran umum sekolah dan menyesuaikan dengan judul yang telah dikonsultasikan dan disetujui oleh dosen pembimbing akademik. Selanjutnya peneliti mengantarkan surat

[59] John W. Creswell, *Op.cit*. hal.269

izin penelitian dan menemui kepala sekolah untuk menanyakan kesiapan sekolah untuk penelitian yang akan dilakukan.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dalam peneliti ini melakukan observasi secara langsung ke lokasi penelitian, menelaah dokumen yang berhubungan dengan judul penelitian, dan melakukan wawancara dengan pihak yang berkepentingan dengan penelitian yang dilakukan.

3. Tahap Penyelesaian

Pada tahapan penyelesaian, peneliti melakukan penyelesian dalam mengenalisis data dan menyusun laporan hasil penelitian. Dalam penyusunan laporan penelitian, peneliti menyesuaikan dengan pedoman penulisan skripsi Universita Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil akhir penyusunan laporan penelitian ini diajukan untuk di pertanggungjawabkan dalam sidang ujian skripsi.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Identitas SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat

Nama Sekolah	: SMP IT Darul Hikmah
No NPSN	: 10308186
No Statistik	: 2020811011001
Akreditasi	: B
Tahun Beroperasi	: 2008
Alamat Sekolah	: Jln. Simpang Tiga, RT 01 Saiyo Nagari.
Desa/Kelurahan	: Koto Baru
Kecamatan	: Luhak Nan Duo
Kabupaten	: Pasaman Barat
Provinsi	: Sumatera Barat
Stratus Skolah	: Swasta
Jenjang Pendidikan	: SMP
Webside	: www.smpitdarulhikmah.sch.id
Nama Kepala Sekolah	: Bagus Styo Wiyono, S.Si
No. HP	: 0853 6334 2496

2. Visi dan Misi SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat

   a. Visi SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat

      “Menjadi pusat pendidikan yang berkualitas untuk mewujudkan peradaban baru Islam”

b. Misi SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat:

1) Menyelenggarakan pembelajaran yang islami, sesuai standar pendidikan nasional.
2) Menumbuh kembangkan nilai-nilai Alqur'an dalam pembinaan dan pembelajaran di sekolah.
3) Mengembangkan potensi akademik dan non akademik terhadap peserta didik di lingkungan sekolah.
4) Menanamkan nilai-nilai karakter di lingkungan sekolah.
5) Memberikan pelayanan berkualitas di lingkungan sekolah
6) Menciptakan lingkungan yang asri dan nyaman di lingkungan sekolah.
7) Berperan aktif menjalin kerjasama dengan lembaga/instansi lain yang mempunyai kepedulian yang sama terhadap dunia pendidikan.

3. Profil Siswa SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat:

a. Merasa diawasi Allah SWT
b. Menjadikan ibadah sebagai kebutuhan
c. Pandai menempatkan diri
d. Bahagia saat belajar
e. Suka berolahraga dan pandai menjaga pola makan
f. Membawa aura positif bagi orang lain
g. Tidak mengandalkan orang tua (Mandiri)
h. Tidak banyak bersantai
i. Tidak menumpuk tugas

j. Punya mimpi dan target yang jelas

4. Data Siswa

Tabel 4.1 Data Siswa

Tahun Pelajaran	Pendaftar	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah Kls VII + VIII + IX	
		Siswa	Rombel	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel
2010/2011	92	33	2	21	1	9	1	**68**	**4**
2011/2012	63	35	2	34	2	19	1	**88**	**5**
2012/2013	80	60	2	31	2	21	1	**112**	**5**
2013/2014	135	100	5	47	2	31	2	**178**	**9**
2014/2015	250	106	4	98	4	41	2	**245**	**10**
2015/2016	300	110	4	108	4	84	3	**302**	**11**
2016/2017	300	95	4	94	4	86	4	**275**	**12**
2017/2018	300	102	4	96	4	93	4	**301**	**12**
2018/2019		96	4	92	4	92	4	**280**	

5. Sarana dan Prasarana

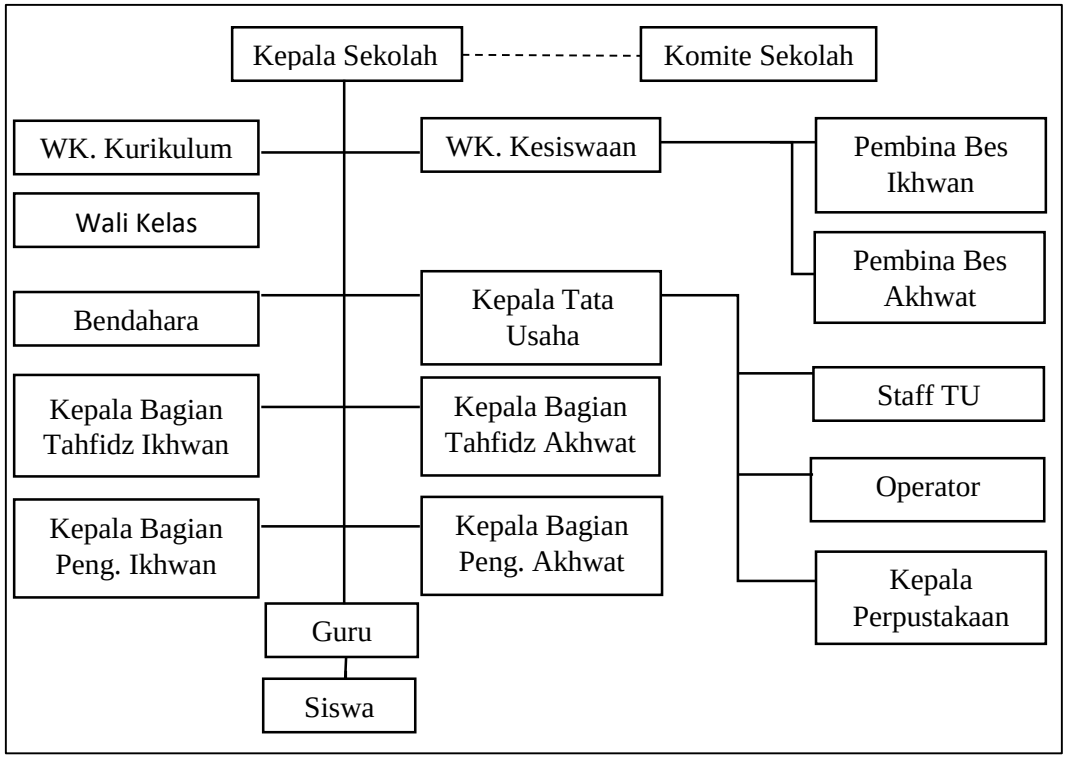
Tabel 4.2 Data Ruang Kelas

	Jumlah Ruang Kelas Asli (d)				Jumlah ruang lainnya yang digunakan untuk ruang kelas (e)	Jumlah ruang lainnya yang digunakan untuk ruang kelas (f = d + e)
	Ukuran 7x9 m^2 (a)	Ukuran >63 m^2 (b)	Ukuran < 63 m^2 (c)	Jml d = (a+b+c)		
Ruang Kelas	12	-	-	12	-	12

Tabel 4.3 Data Ruang Lainnya

RUANG	JML	LUAS (M2)	KET
RUANG KOMPUTER	1	-	Ada
PERPUSTAKAAN	1	135m^2	Ada
R. KEPSEK	-	-	Ada
R. TATA USAHA	1	16	Ada
LAPBOR IPA	1	150m^2	Ada
R. GURU	2	36	Ada
KANTIN	3	10	Ada
MESJID	1	42	Ada
ASRAMA SISWA	12 Unit	-	Ada
DAPUR	1 Unit	-	Ada
RUMAH PEGAWAI	6 Unit	-	Ada
RUANG OSIS	1 Unit	-	Ada
RUANG UKS	1 Unit	-	Ada
GUDANG	1 Unit	-	Ada

6. Struktur Organisasi SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat



Gambar 4.1: Struktur Organisasi

Keterangan:

Komite Sekolah	: Sukarli, S.Pt, M.Si
Kepala Sekolah	: Bagus Styo Wiyono, S.Si
Waka Kurikulum	: Atna Dewi, S.H
Waka Kesiswaan	: Riky Riansyah, S.Pd
Pembina Bes Ikhwan	: Nopa, S.H
Pembina Bes Akhwat	: Muslihati, S.H
Bendahara	: Gusti Fera, S.E
Kepala Tata Usaha	: Zelsi Azima, A.Md
Staff Tata Usaha	: Robby Syaputra, S.Pd
Operator	: Rivaldo Jaya Kurnia
Kepala Perpustakaan	: Yurina Susanti, S.Sos
Kepala Bagian Tahfidz Ikhwan	: Akbar Yudha, S.Sy
Kepala Bagian Tahfidz Akhwat	: Yusnidarti, S.Pd
Kepala Bagian Pengasuhan Ikhwan	: Umar Abdul Aziz, S.Ag
Kepala Bagian Pengasuhan Akhwat	: Yusnidarti, S.Pd

B. Hasil Penelitian

Paparan hasil penelitian di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat penulis sajikan didasarkan pada hasil wawancara, obsevasi dan dokumentasi di lokasi penelitian. Informan yang dijadikan untuk memberikan informasi mengenai model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat antara lain: Ustadz Bagus Styo Wiyono selaku kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat,

Ustadz Andi Handoko selaku staf sumber daya manusia pondok, Ustazah Zelsi Azima selaku kepala tata usaha SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, dan Ustazah Atna Dewi selaku Waka Kurikulum sekaligus guru mata pelajaran PPKN. Adapun obsevasi yang dilakukan yaitu dengan mengamati secara langsung kondisi sekolah dan mengamati beberapa dokuman sekolah terkait dengan model manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru. Sedangkan dokumentasi yaitu peneliti mengumpulkan beberapa dokumen sekolah secara umum, dokumen yang berhubungan dengan guru dan foto kegiatan yang berhubungan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Adapun paparan hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti sebagai berikut:

1. Model Manajemen Sumber Daya Manusia SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat

   Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang memiliki peranan yang sangat penting di lembaga pendidikan. Untuk itu, sumbar daya manusia perlu dikelola dengan baik agar terselenggaranya pendidikan yang bermutu. Dalam mengelola sumber daya manusia, perlu diketahui model manajemen sumber daya manusia seperti apa yang diterapkan. Hal ini dikarenakan setiap lembaga atau organisasi memiliki model manajamen sumber daya manusia masing-masing.

   Model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dapat dilihat dari pengambilan kebijakan dan orientasi lembaga. Secara struktural, SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dibawah

naungan Yayasan Darul Hikmah. Sehingaga dalam pengambilan kebeijakan di SMP IT Darul Hikmah tidak terlepas dari kebijakan Yayasan Darul Hikmah.

Pengembilan kebijakan di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan secara kolabaorasi antara Kepala Sekolah dan pihak yayasan Darul Hikmah.yang pelaksanaannya dilakukan oleh bagian sumber daya manusia Yayasan.

Dalam pengambilan kebijakan di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat mengacu kepada Restra Yayasan yang disusun pada awal tahun. Namun, jika ditemukan permasalahan yang tidak terduga dalam pelaksanaan, kebeijakan yang telah ditetapkan bisa saja diubah dan disesuaikan dengan keadaan yang sedang dihadapi di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Hal ini sebagaimana disampaikan bagian SDM dalam wawancara sebagai berikut:

> "Jadi dalam pengembilan kebijakan, pihak yayasan dan sekolah bekerja sama dalam restra yang dilakukan dalam setahun sekali. Disisi lain jika ada kendala atau permasalah yang tidak terduga maka diambil kebijakan berdasarkan keadaan dan kondisi tertentu."[60]

Jadi dalam pengambilan kebijakan di SMP IT Darul Hikmah bersifat fleksibel, artinya kebijakan bisa saja berubah berdasarkan keadaan yang terjadi dalam waktu tertentu.

Dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan kebutuhan tenaga pendidik di unit SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Kepala

[60] Wawancara Staf SDM Yayasan Darul Hikmah, Ustadz Andi Handoko, S.Kom pada Sabtu, 17 April 2021, pukul 10.30 WIB.

sekolah membuat surat pengajuan ke bagian SDM pondok terlebih dahulu, sebawaiaman yang disampaikan oleh kepala sekolah SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat sebagai berikut:

> "Kebijakan terkait guru dilakukan dengan membuat surat pengajuan ke pihak SDM, misalnya sekolah membutuhkan guru matematika dan guru bahasa ingris, nah kita membuat surat pengajuan ke pihak SDM dan pihak SDM yg merekrut dan menyeleksi. Secara pribadi kepala sekolah juga membantu mencari guru yang dibutuhkan pun bisa, namun secara teknis ya melalui SDM."[61]

Jadi dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, terjalin kolaborasi antara kepala sekolah dengan bagian SDM Yayasan, hal ini bertujuan agar proses pengelolaan guru dapat tertata dengan baik.

Guru sebagai sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah yang menjadi tauladan sekaligus ujung tombak dalam pembelajaran peserta didik harus memenuhi standar kompetensi guru yang sudah ditetapkan sekolah dan yayasan. Standar kompetensi yang harus dipenuhi setiap guru sebagaimana yang telah disampaikan kepala sekolah SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dalam wawancara sebagai berikut:

> "Standar yang pertama yaitu spriritual, itu jelas ada syarat utama yang ditetapkan pondok yaitu minimal hafal jus 30. kemudian untuk perempuan wajib menutup aurat, dan bagi laki-laki berpakaian rapi. Kemudia juga standar yang lainnya sama dengan standar kompetensi yang ada di sekolah lainnya, yaitu pedagigik, sosial, spriritual dan profesional. Artinya ketika dia mengajar dia mampu menguasai pembelajaran diantaranya kita melihat guru mengajar. Berikutnya bagaimana guru memberikan contoh, nah ini kita lihat bagaimana sehari-harinya. mislanya memastikan kebersihan ruangan kelas, jadi

[61] Wawancara Kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Ustadz Bagus Styo Wiyono, S.Si pada Selasa, 20 April 2021, pukul 09.30 WIB.

> guru belum boleh mengajar sebelum memastikan kebersihan dan kerapian ruangan belajar."[62]

Dengan adanya standarisasi yang harus dipenuhi oleh setiap guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat bertujuan agar tercapainya suatu kualitas kerja guru yang baik. Disamping itu juga berfungsi untuk menjaga *marwah* seorang guru sebagai tauladan terdahap peserta didiknya.

Sebagai upaya dalam pencapain tujuan organisasi, SMP IT Darul Hikmah melaukan upaya untuk memfasilitasi guru dalam pelaksanaan tugasnya. Diantaranya yaitu memberikan gaji guru yang sesuai dengan kinerja dan lingkungan yang nyaman. Dengan demikian, orientasi lemabag tidak hanya pencapai secara organisasioan saja tetapi juga memperhatikan pencapain individual guru.

Upaya pencapaian tujuan baik secara organisasional maupun individual dilakukan melalui program-program yang dapat berfungsi sebagai penunjang. Program tersebut tentunya yang berkaitan denga hak dan kewajiban guru dalam melaksanakan perannya. Sebagaimana wawancara dengan staf SDM Yayasan sebagai berikut:

> "Kita ada restra yang sudah kita susun. Biasanya setiap lima tahun sekali kita revisi. Di dalamnya termasuk program-program terkait untuk mengupgrat kapasitas guru dan seluruh SDM di darul hikmah. Artinya bisa kita ambil keduanya, di restra kita sudah membuat program-program untuk menunjang guru, kemudian nanti di tengah jalan kita mengadakan pelatihan sesuai kondisi guru yang tidak ada di restra sebelumnya."[63]

---

[62] Wawancara Kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Ustadz Bagus Styo Wiyono, S.Si pada Selasa, 20 April 2021, pukul 09.30 WIB.

[63] Wawancara Staf SDM Yayasan Darul Hikmah, Ustadz Andi Handoko, S.Kom pada Sabtu, 17 April 2021, pukul 10.30 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara diatas melaui rencana strategis yayasan, SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat tidak hanya berorientasi pada tujuan lembaga saja, melainkan juga berorientasi kepada guru-guru yang ada di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Artinya disamping dalam kebijakan yang diambil selain yang berkaitan dengan kewajiban guru juga memperhatikan tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan kinerja guru.

2. Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat

Dalam pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, ada beberapa aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dilakukan diantaranya:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia khususnya guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan bermulai dari analisi kebutuhan. Jadi dalam perekrutan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, kepala sekolah terlebih dahulu melihat beban mengajar dan tambahan tugas setiap guru. Melalui rapat pimpinan sekoah akan melihat persentase guru mata pelajaran tertentu dengan jam pelajaran. Jika beban mengajar atau tugas guru mata pelajaran tertentu sudah melebihi kapasitanya maka kepala sekolah membuat surat pengajuan untuk merekrut guru ke pihak SDM pondok. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat:

> "Yang pertama dengan melihat beban guru dalam mengajar, kita lihat berapa jam dia mendapat tugas tambahan. Jadi semua guru disini mendapatkan tugas tambahan untuk seluruhnya yaitu membimbing anak untuk tahfidz, selain itu tugas untuk mengajar. Jadi dalam rapat pimpinan akan kita lihat persentasenya, misalnya guru matematika kurng satu. nah kita pimpinan akan repat kemudian buat surat pengajuan ke pihak sdm."[64]

Pernyataan tersebut selaras dengan yang disampaikan oleh bagian SDM dalam wawancara sebagai berikut:

> "Untuk alurnya, yang berhak untuk merekrut, mewawancara dan menentukan kelulusan itu dari pihak yayasan bersama HRD, Cuma sebelumnya atas ususlaan kepala sekolah. Misal guru-guru apa saja yang dibutuhkan, musyrif asyrama putra berapa kurangnya, putri berapa kurangnya. Nah nanti kepala seklah membuat surat rekomendasi ke HRD bahwasanya SMP IT butuh guru bahasa indonesia satu, guru ips satu, musyrifnya dua, musyrifahnya tiga. Baru kita di hrd dan SDM itu melakukan rekrutmen. kita buat surat edaran informasi lowongan kerja. Biasanya kita buka surat edaran selama dua pekan dari awal kita sebarkan waktu pengiriman berkasnya. Untuk mempermudah mengirim berkasnya, bisa dikirim lewat email kemudian nanti setelah batas pengiriman selesai, baru kita umumkan lagi yang lulus administrasi untuk lanjut wawancara. Wawancarana dengan kepalaHRD, kepala pondok, kepala kesektariat dan keempat dengan kepala sekolah. Jadi yang menentukan kebijakan lulus atau tidak lulusnya adalah yayasan atas usul HRD. setelah wawancara, keempatnya runding untuk membandingkan setiap calon guru. Kalau guru juga kita liat dari cara dia mengajarnya (microteching), dari kesiapam menjawab, kemudian dari pakaian juga kita lihat dilakuakan secara tersirat. selain tiu juga kita lihat bacaan Al Qurannya minimalnya susuai standar."[65]

Pernyataan yang telah dipaparkan diatas diperkuat dengan dokumen alur penelirimaan pegawai baru Yayasan Darul Hikmah, Artinya untuk

[64] Wawancara Kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Ustadz Bagus Styo Wiyono, S.Si pada Selasa, 20 April 2021, pukul 09.30 WIB.
[65] Wawancara Staf SDM Yayasan Darul Hikmah, Ustadz Andi Handoko, S.Kom pada Sabtu, 17 April 2021, pukul 10.30 WIB.

pegawai baru di SMP IT Darul Hikmah juga menggunakan standar opersional prosedur sebagai berikut:

<table>
<tr><td rowspan="2">YAYASAN
DARUL HIKMAH
PASAMAN BARAT</td><td colspan="3">PEREKRUTAN PEGAWAI BARU</td></tr>
<tr><td>NO. DOKUMEN
27.03.2017</td><td>NO. REVISI
01</td><td>HALAMAN
1/1</td></tr>
<tr><td>STANDAR
PROSEDUR
OPERASIONAL</td><td>Tanggal terbit

08 Agustus 2017</td><td colspan="2">Ditetapkan oleh,
Direktur Eksekutif

<u>Dr. Elfizon Amir, SpPD, FINASIM</u></td></tr>
<tr><td>Pengertian</td><td colspan="3">Proses penerimaan pegawai baru dilingkungan Yayasan Darul Hikmah Pasaman Barat.</td></tr>
<tr><td>Tujuan</td><td colspan="3">Agar proses penerimaan SDM di lingkungan Yayasan Darul Hikmah Pasaman Barat tertata dengan baik.</td></tr>
<tr><td>Kebijakan</td><td colspan="3">1. SK Pengurus Yayasan Darul Hikmah Pasaman Barat No 018/SK-YDH/II/2017 Tentang Peraturan Pegawai Yayasan Darul Hikmah Pasaman Barat.
2. SK Pengurus Yayasan Darul Hikmah Pasaman Barat No 38/SK-YDH/VI/1437 H tentang Sistem Penggajian Pegawai Yayasan Darul Hikmah Pasaman Barat.</td></tr>
<tr><td>Prosedur</td><td colspan="3">1. Permohonan unit untuk pegawai baru sesuai kebutuhan dari masing-masing bidang/unit,
2. Kabid SDM membuat analisa kebutuhan pegawai dan mendiskusikannya bersama kepala unit,
3. Direktur Eksekutif melakukan verifikasi kebutuhan pegawai dan ketersedian biaya akibat penambahan SDM,
4. Direktur eksekutif membahas kebutuhan pegawai di rapat pengurus Yayasan,
5. Setelah disetujui dalam rapat pengurus Yayasan, Direktur eksekutif memberikan arahan kepada Kabid SDM untuk membuat publikasi,
6. Semua berkas yang masuk diseleksi,
7. Dilakukan test Wawancara
8. Rangkaian seleksi;
- Tes tulis,
- Tes tilawah,
- Micro Teaching uutuk guru,</td></tr>
</table>

	- Dinamika kelompok dan mobilisasi untuk pembina asrama, - Untuk staff tes kemampuan administrasi. 9. Hasil test di bawa ke rapat panitia bersama unit DE dan Pengurus 10. Pengurus meng SK kan hasil seleksi berdasarkan keputusan rapat pengurus. 11. Pengumuman hasil seleksi 12. Orientasi pegawai baru untuk a. Pengenalan Yayasan Darul Hikmah b. penjelasan hak dan kewajiban c. kontrak kerja d. orientasi pegawai di bidang masing-masing dengan supervisi ketua bidang.
Unit terkait	1. SD IT Darul Hikmah 2. SMP IT Darul Hikmah 3. SMA IT Darul Hikmah 4. Pondok Pesantren Darul Hikmah

Gambar 4.2: SOP Perekrutan Pegawai Baru
(Sumber: Arsip SMP IT Darul Hikmah)

Berdasarkan hasil wawancara dan mengamati dokumen yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia khususnya guru, maka dapat kita ambil kesimpulan bahwa dalam pelaksanaannya, kepala sekolah menentukan terlebih dahulu guru apa saja yang dibutuhkan di unit SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Setelah ditentukan guru apa saja yang dibutuhkan, kepala sekolah membuat surat pengajuan untuk penambahan guru. Setelah analisis kebutuhan dilakuakan oleh kepala sekolah, tahap selanjutnya yaitu perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh pihak SDM pondok.

Perekrutan dilakukan sesuai kualifikasi guru yang dibutuhkan dan dilanjutkan proses pengumpulan berkas dan wawancara. Adapun rangkaian

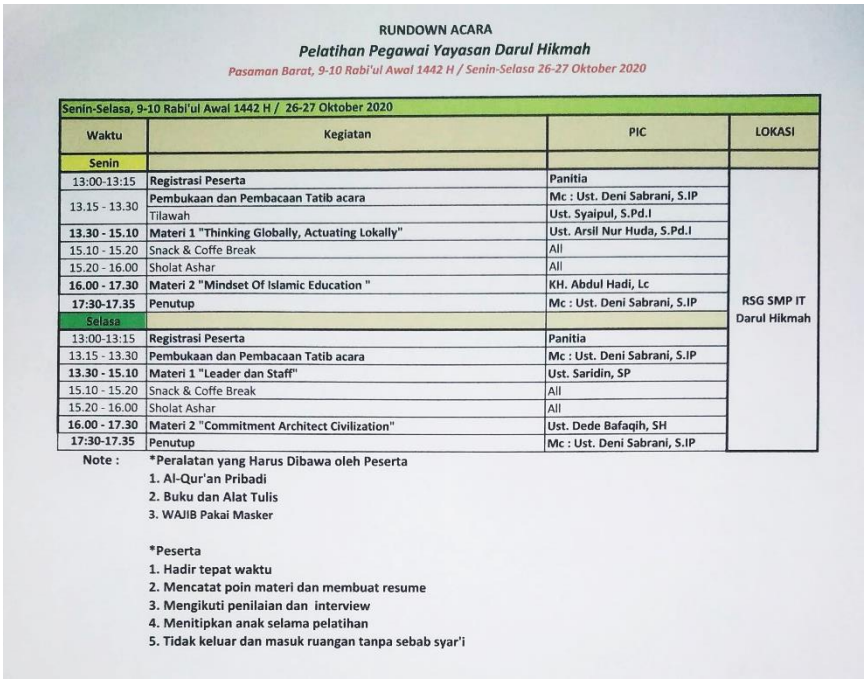
seleksi yang dilkaukan yaitu melalui tes tulis, tes tilawah, micro teaching uutuk guru, dinamika kelompok dan mobilisasi untuk pembina asrama, dan untuk staff tes kemampuan administrasi. Selanjutnya pengambilan keputusan diterima atau tidaknya calon guru ditetapkan oleh kepala Yayasan berdasarkan usulan bagian SDM.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja guru di SMP IT Darul Hikmah, maka sekolah melakukan berbagai upaya diantaranya melalui pelatihan dan pembinaan. Dalam pelaksanaannya, setiap guru yang diterima untuk mendidik di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat orentasi diberikan orientasi. Hal ini bertujuan agar guru lebih mengenal dan beradaptasi di lingkungan sekolah. Disamping itu juga diberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kepegawaian di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat yang dikenal dengan *Training* Berjenjang Pegawai (TBP). Orientasi yang dilakuan berkenaan dengan lingkungan Darul Hikmah dan *Training* Berjenjang Pegawai (TBP) yang diberikan sesuai kebutuhan guru. Pelaksanaannya orentasi dan pelatihan dilakukan sebanyak tujuah kali dalam setahun, dimana setiap kategori pelatihannya memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Jadi pegawai lama dan pegawai baru mengikuti pelatihan yang berbeda-beda. Sebagaimana disampaikan oleh bagian staf SDM Yayasan sebagai berikut:

> "Sebelumnya belum ada bidang HRD yang khusus, bidang HRD baru ada dua tahun belakangan ini. Untuk pelatihan kita ada pelatihan level satu sampai level tujuh. Materinya tentang ke darul hikmaahan, yang kedua kita memberi materi tentang keislaman dasar, mengenai adab,

cara berbicara, cara memanggil kemudian cara beinteraksi. karena yang datang dan keterima disini tidak semuanya paham, karena ada juga yang dari kampus umum, karenanya semua pegawai harus menyesuaiakan juga dengan lingkungan darul hikmah, nah itu untuk level satu. Nah untuk lewelnya kita bedain antara pegawai yang lama dengan pegawai yang baru. Kemudia untuk pegawai umum, seperti pegawai dapur, kebersihan satpan juga ada pelatihannya sesuai dengan bidangnya. Jadi tujuannya karna baru-baru gabung supaya dia bisa menyesuaikan cepat melalui pelatihan itu juga supaya dekat dengan yayasan. Untuk pelatihannya bisanya kita lakukan dalam sebulan sekali, jadi ketika pegawai baru sudah selesai sampei level tujuh pelatihan."[66]



RUNDOWN ACARA

Pelatihan Pegawai Yayasan Darul Hikmah

Pasaman Barat, 9-10 Rabi'ul Awal 1442 H / Senin-Selasa 26-27 Oktober 2020

Senin-Selasa, 9-10 Rabi'ul Awal 1442 H / 26-27 Oktober 2020			
Waktu	**Kegiatan**	**PIC**	**LOKASI**
Senin			
13:00-13:15	**Registrasi Peserta**	**Panitia**	RSG SMP IT Darul Hikmah
13.15 - 13.30	**Pembukaan dan Pembacaan Tatib acara**	**Mc : Ust. Deni Sabrani, S.IP**	
	Tilawah	**Ust. Syaipul, S.Pd.I**	
13.30 - 15.10	**Materi 1 "Thinking Globally, Actuating Lokally"**	**Ust. Arsil Nur Huda, S.Pd.I**	
15.10 - 15.20	Snack & Coffe Break	All	
15.20 - 16.00	Sholat Ashar	All	
16.00 - 17.30	**Materi 2 "Mindset Of Islamic Education "**	**KH. Abdul Hadi, Lc**	
17:30-17.35	**Penutup**	**Mc : Ust. Deni Sabrani, S.IP**	
Selasa			
13:00-13:15	**Registrasi Peserta**	**Panitia**	
13.15 - 13.30	**Pembukaan dan Pembacaan Tatib acara**	**Mc : Ust. Deni Sabrani, S.IP**	
13.30 - 15.10	**Materi 1 "Leader dan Staff"**	**Ust. Saridin, SP**	
15.10 - 15.20	Snack & Coffe Break	All	
15.20 - 16.00	Sholat Ashar	All	
16.00 - 17.30	**Materi 2 "Commitment Architect Civilization"**	**Ust. Dede Bafaqih, SH**	
17:30-17.35	**Penutup**	**Mc : Ust. Deni Sabrani, S.IP**	

Note :

***Peralatan yang Harus Dibawa oleh Peserta**
1. **Al-Qur'an Pribadi**
2. **Buku dan Alat Tulis**
3. **WAJIB Pakai Masker**

***Peserta**
1. **Hadir tepat waktu**
2. **Mencatat poin materi dan membuat resume**
3. **Mengikuti penilaian dan interview**
4. **Menitipkan anak selama pelatihan**
5. **Tidak keluar dan masuk ruangan tanpa sebab syar'i**

Gambar 4.3: Rundown Acara Pelatihan
(Sumber: Arsip SMP IT Darul Hikmah)

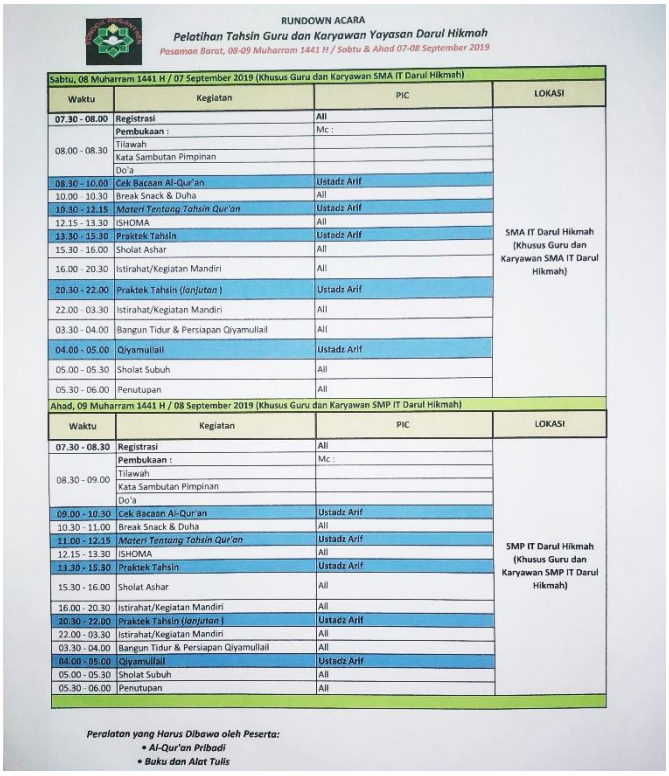
Selain *Training* Berjenjang Pegawai (TBP) sebagai upaya peningkayan kualitas pegawai yang dilakukan melalui bagian SDM, kepala sekolah juga melaukan pembinaan terhadap guru. Sebagaimana dalam wawancaranya beliau menyampaikan sebagai berikut:

"Hal yang pertama yang dilakukan dalam pembinaan kinerja guru yaitu melalui supervisi terlebih dahulu. supervisi ini dilakukan langsung di

[66] Wawancara Staf SDM Yayasan Darul Hikmah, Ustadz Andi Handoko, S.Kom pada Sabtu, 17 April 2021, pukul 10.30 WIB.

dalam kelas waktu jam belajar, dilakukan oleh guru-guru senior. Namun tahun sebelumnya ada kita lakukan supervisi ini, tapi dilakukan bukan untuk semua guru, semampunya kita aja, dan itu sebenarnya sudah menjadi contoh. misalnya ada guru yang kurang ceria ketika mengajar, atau gurunya menoton. nanti melalui itu kita ramu, rekomendasi kedepannya apa. Ternyata guru ini kurang menarik mengajarnya, jenuh anak-anak. Kita buatkan pelatihan gimana supaya tidak jenuh mengajar. Yang kedua kita lihat karangka pembelajarannya, ternyata guru banyak yang telat. yang ketiga dari segi kapasitas dan stabilitanya, tentang keilmuan. maka guru-guru ini melaui soal-soal oliempiade. Jadi konsepnya sebelum guru membina siswa-siswa untuk oliempiade, dialkukan pembinaan terhadap guru-guru terlebih dahulu."[67]

Selain pelatihan berjenjang pegawai, untuk meningkatkan pribadi Islami dilakukan juga program Bina Pribadi Islam (BPI) yang meliputi ruhiyah, fikriyah dan jasadiyah.



RUNDOWN ACARA

Pelatihan Tahsin Guru dan Karyawan Yayasan Darul Hikmah

Pasaman Barat, 08-09 Muharram 1441 H / Sabtu & Ahad 07-08 September 2019

Sabtu, 08 Muharram 1441 H / 07 September 2019 (Khusus Guru dan Karyawan SMA IT Darul Hikmah)

Waktu	Kegiatan	PIC	LOKASI
07.30 - 08.00	Registrasi	All	SMA IT Darul Hikmah (Khusus Guru dan Karyawan SMA IT Darul Hikmah)
08.00 - 08.30	Pembukaan :	Mc :	
	Tilawah		
	Kata Sambutan Pimpinan		
	Do'a		
08.30 - 10.00	Cek Bacaan Al-Qur'an	Ustadz Arif	
10.00 - 10.30	Break Snack & Duha	All	
10.30 - 12.15	*Materi Tentang Tahsin Qur'an*	Ustadz Arif	
12.15 - 13.30	ISHOMA	All	
13.30 - 15.30	Praktek Tahsin	Ustadz Arif	
15.30 - 16.00	Sholat Ashar	All	
16.00 - 20.30	Istirahat/Kegiatan Mandiri	All	
20.30 - 22.00	Praktek Tahsin (*lanjutan*)	Ustadz Arif	
22.00 - 03.30	Istirahat/Kegiatan Mandiri	All	
03.30 - 04.00	Bangun Tidur & Persiapan Qiyamullail	All	
04.00 - 05.00	Qiyamullail	Ustadz Arif	
05.00 - 05.30	Sholat Subuh	All	
05.30 - 06.00	Penutupan	All	

Ahad, 09 Muharram 1441 H / 08 September 2019 (Khusus Guru dan Karyawan SMP IT Darul Hikmah)

Waktu	Kegiatan	PIC	LOKASI
07.30 - 08.30	Registrasi	All	SMP IT Darul Hikmah (Khusus Guru dan Karyawan SMP IT Darul Hikmah)
08.30 - 09.00	Pembukaan :	Mc :	
	Tilawah		
	Kata Sambutan Pimpinan		
	Do'a		
09.00 - 10.30	Cek Bacaan Al-Qur'an	Ustadz Arif	
10.30 - 11.00	Break Snack & Duha	All	
11.00 - 12.15	*Materi Tentang Tahsin Qur'an*	Ustadz Arif	
12.15 - 13.30	ISHOMA	All	
13.30 - 15.30	Praktek Tahsin	Ustadz Arif	
15.30 - 16.00	Sholat Ashar	All	
16.00 - 20.30	Istirahat/Kegiatan Mandiri	All	
20.30 - 22.00	Praktek Tahsin (*lanjutan*)	Ustadz Arif	
22.00 - 03.30	Istirahat/Kegiatan Mandiri	All	
03.30 - 04.00	Bangun Tidur & Persiapan Qiyamullail	All	
04.00 - 05.00	Qiyamullail	Ustadz Arif	
05.00 - 05.30	Sholat Subuh	All	
05.30 - 06.00	Penutupan	All	

Peralatan yang Harus Dibawa oleh Peserta:

- ***Al-Qur'an Pribadi***
- ***Buku dan Alat Tulis***

Gambar 4.4: Roundown Acara Tahsin
(Sumber: Arsip SMP IT Darul Hikmah)

[67] Wawancara Kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Ustadz Bagus Styo Wiyono, S.Si pada Selasa, 20 April 2021, pukul 09.30 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf SDM yayasan dan kepala sekolah, dapat disimpulkan bahawasanya dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan berupa orientasi dan pelatihan yang diadakan oleh SDM Yayasan. Dalam pelaksanaan orientasi mengacu kepada perkenalan dasar mengenai lingkungan Yayasan Darul Hikmah khususnya di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, dalam hal ini materi yang disampaikan berupa tentang kedarul hikmahan dan juga materi dasar keislaman, karena lingkungan Yayasan Darul Hikmah merupakan lingkungan yang berbasis Islami. Sedangkan untuk pelatihan yang dilakukan melalui program *Training* Berjenjang Pegawai (TBP) tentunya berdasarkan kebutuhan dibidang apa yang diperlukan untuk digali dan dikuasai oleh guru. Dan untuk meningkatkan pribadi Islami Guru dilakukan program Bina Pribadi Islam (BPI) yang terdiri dari ruhiyah, fikriyah dan jasadiyah. Dalam upaya pengembangan terhadap guru, kepala sekolah juga melakukan upaya secara internal unit SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

Dalam pengembangan yang dilakukan, kepala sekolah berperan aktif dalam mengontrol jalannya kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru. Jadi kepala sekolah dibantu oleh tim supervisor yang terdiri dari guru-guru senior yang ada di SMP IT Darul Hikmah melakukan supervisi dan melihat langsung bagaimana pelakasaan proses belajar mengajar secara langsung. Namun dalam hal ini tidak melihat proses belajar mengajar yang dilakukan

guru secara keseluruhan, hanya beberapa guru saja dan itu sudah diyakini dapat menjadi gambaran secara umum.

c. Kompensasi Sumber Daya Manusia

Kompensai yang diberikan kepada sumber sumber daya manusia yaitu guru berupa pembayaran insentif yang berupa gaji, tunjangan, penghargaan dan pendukung lainnya. Insentif merupakan pembayaran yang dilakukan untuk pegawai Darul Hikmah guna meningkatkan kinjer pegawai. Pembayaran intensif ini dilakukan agar terlaksananya pembayaran yang akurat dan tepat waktu.

<table>
<tr><td rowspan="2">YAYASAN
DARUL HIKMAH
PASAMAN BARAT</td><td colspan="3">PEMBAYARAN
INSENTIF</td></tr>
<tr><td>NO. DOKUMEN
01.07.03</td><td>NO. REVISI
00</td><td>HALAMAN
1</td></tr>
<tr><td>STANDAR
PROSEDUR
OPERASIONAL</td><td>Tanggal terbit

1 Juli 2016</td><td colspan="2">Ditetapkan oleh,
Direktur Eksekutif

<u>Dr. Elfizon Amir, SpPD, FINASIM</u></td></tr>
<tr><td>Pengertian</td><td colspan="3"><u>Insentif adalah</u> Pembayaran yang dilakukan untuk pegawai yayasan Darul Hikmah guna meningkatkan kinerja pegawai.</td></tr>
<tr><td>Tujuan</td><td colspan="3">Agar terlaksananya pembayaran yang akurat dan tepat waktu.</td></tr>
<tr><td>Kebijakan</td><td colspan="3">1. Penghitungan insentif dilakukan oleh masing-masing unit terkait.
2. Peghitungan dilakukan setiap bulan pada awal bulan berikutnya.</td></tr>
</table>

	3. Masing-masing unit melaporkan data pada unit keuangan paling lambat tanggal 10 untuk diolah / disesuaikan. 4. Masing-masing data diketahui kasie keuangan unit dan disetujui oleh pimpinan unit. 5. Pembayaran dilakukan paling lambat tanggal 15 setiap bulan.
Prosedur	1. Data diperoleh dari masing-masing unit pada awal bulan paling lambat setiap tanggal 10 diserahkan pada Bagian Personalia Sekretariat. 2. Bagian Personalia membuatkan amprah insentif berdasarkan laporan unit setelah melakukan verivikasi. 3. Data dikelompokkan untuk masing masing unit dan dibuatkan rekapnya. 4. Amprah insentif diserahkan ke bagian keuangan sekretariat setelah diketahui oleh Direktur Eksekutif. 5. Bagian keuangan membuat BPK sesuai amprah insentif. 6. Setelah lengkap Bagian Keuangan menyerahkan pada Direktur Eksekutif untuk diperiksa kembali. 7. Setelah diperiksa kemudian diserahkan pada ketua Penyurus Yayasan untuk minta persetujuan bayar. 8. Setelah persetujuan Ketua Pengurus, kasir boleh membayarkan nya paling lambat tanggal 15.
Unit terkait	1. Seluruh Unit di lingkungan Yayasan Darul Hikmah 2. Kasir Pengeluaran 3. Kasie.Keuangan 4. Direktur Eksekutif

Gambar 4.5: SOP Pembayaran Insentif
(Sumber: Arsip SMP IT Darul Hikmah)

Dalam upaya mensejahterakan sumber daya manusia khususnya di Lingkungan Yayasan Darul Hikmah khususnya guru di SMP IT Darul Hikmah, yayasan selalu berupaya untuk memenuhi seluruh hak yang diterima oleh guru. Hak yang dimaksud dapat berupa finansial maupun non

finansial. Hak yang diberikan berupa finansial berupa gaji dan tunjangan. Sedangkan hak non finansial berupa rasa aman, kepuasan batin, dan kekeluargaan. Adapun besaran gaji yang diberikan kepada guru di SMP IT Darul Hikmah berdasarkan tingakat golongan kepegawaian. Sedangkan untuk tunjangan jabatan yang diberikan berdasarkan jabatan yang dipegang oleh setiap pegawai serta tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan rumah, makan listrik dan air. Sebagaimana yang disampaiakan oleh staf SDM Yayasan dalam wawancara yang dilakukan sebagai berikut:

> "Untuk pegawai yang baru lulus atau yang baru masuk dinamakan pegawai percobaan selama tiga bulan pertama, setelah itu jika guru sudah dianggap layak dari segi mengajarnya, disiplinnya bagus. masuk empat bulan sudah bukan pegawai percobaan lagi. jadi dalam tiga bulan pertama gajinya masih 80 persen, nanti setelah tiga bulan, setelah dianggap layak sesuai dengan hasil evaluasi kepala sekolah. misalkan ustadz andi layak untuk mengajar setelah tiga bulan itu, kemudian diajukan kepada HRD. jadi kita ubah status pegawainya, jadi bukan pegawai percobaan lagi berubah jadi pegawai kontrak. baru diminta untuk menandatangani kontraknya. pegawai kontrak ini sudah full gaji pokonya. Jika dalam seathun itu dianggap layak, bagus semuanya dan tidak ada masalah kemudian diangkat sebagai pegawai tetap. Pegawai tetap ini selain gaji pokok yang diterima juga ada berupa tunjangan bulanan. Gaji pokok keluar setiap awal bulan pada tanggal tujuh, Adapun tunjangan yang diberikan berupa tunjangan air, listrik, makan, dan kalau sudah berkeluarga juga mendapatkan tunjangan kontrakan. Kemudian juga jika sudah punya anak, juga diberikan tujangan untuk satu anak, dua anak, sampai tiga anak. Bendahara kita kan ustadz Syahidin di dinas pertanian jadi beliau paham bagaiman sistem di PNS. Kita juga memperhatikan kesejahteraan guru, dan kita meyakini bisa memaki sistem kompensasi seperti PNS."

Mengenai gaji yang diberikan oleh Yayasan kepada guru di SMP Darul Hikmah Pasaman Barat sudah sesuai dengan standar UMR daerah, hal ini sebagaimana disamapikan oleh Kepala Tata Usaha dalam wawanca sebagai barikut:

> "Alhamdulillah sesuai dengan UMR, dan kami disini kan tinggal di kompleks, nah untuk makannya sudah disediakan tiga kali sehari. Untuk guru dari luarpun makan siangnya disediakan."[68]

Selain gaji, Yayasan juga memfasilitasi hak guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat berupa jaminan kesejahteraan sosial diantaranya BPJS kesehatan dan BPJK ketenagakerjaan. Sebagaimana yang disamapikan oleh staf SDM yayasan dalam wawancara sebagai berikut:

> "Untuk jaminan kesehatan dan ketenaga kerjaan kita juga memfasilitasinya untuk guru. Untuk BPJS kesehatan kita pusatkan disinai (kesekretariatan). jadi untuk BPJS semua guru dapat, jadi guru gak perlu bayar lagi. dan untuk BPJSnya kita ngambil kelas dua. Karna kita yayasan jadi kita bayarnya kelas tiga tapi fasilitanya kelas dua. Hal ini bisa dkarenakan ada kerjasama dengan BPJS simpang empat. Untuk ketenaga kerjaan juga kita bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan simpang empat."[69]

YAYASAN DARUL HIKMAH PASAMAN BARAT	**PEMBAYARAN TPP**		
	NO. DOKUMEN 01.07...	**NO. REVISI** 00	**HALAMAN** 1
STANDAR PROSEDUR OPERASIONAL	**Tanggal terbit** Juli 2019	**Ditetapkan oleh** Ketua Yayasan Darul Hikmah Muhajir, S.H., M.M	
Pengertian	TPP adalah Pembayaran yang dilakukan untuk pegawai tetap yayasan Darul Hikmah atas tunjangan rumah, listrik, air dan makan.		

[68] Wawancara Kepala TU SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Ustadzah Zelsi Azima, Amd pada Rabu, 28 April 2021, pukul 09.50 WIB.
[69] Wawancara Staf SDM Yayasan Darul Hikmah, Ustadz Andi Handoko, S.Kom pada Sabtu, 17 April 2021, pukul 10.30 WIB.

Tujuan	Agar terlaksananya pembayaran yang akurat dan tepat waktu.
Kebijakan	a. Penghitungan TPP dilakukan oleh Bidang SDM dan Pondok. b. Peghitungan dilakukan setiap bulan pada awal bulan berikutnya. c. Pembayaran dilakukan paling lambat tanggal 15 setiap bulan.
Prosedur	1. Bidang SDM dan Pondok membuatkan amprah TPP berdasarkan data base kepegawaian. 2. Data dikelompokkan untuk masing masing unit dan dibuatkan rekapnya. 3. Amprah TPP diserahkan ke bagian keuangan sekretariat setelah diketahui oleh Kepala Sekretariat. 4. Amprah TPP diserahkan pada awal bulan paling lambat setiap tanggal 10 diserahkan pada Bagian Keuangan. 5. Bagian keuangan membuat BPK sesuai amprah lembur. 6. Setelah lengkap Bagian Keuangan menyerahkan pada kepala sekretariat untuk diperiksa kembali. 7. Setelah diperiksa kemudian diserahkan pada ketua Penyurus Yayasan untuk minta persetujuan bayar. 8. Setelah persetujuan Ketua Pengurus, kasir boleh membayarkan nya paling lambat tanggal 15. 9. Apabila tanggal 15 bulan berikutnya bertepatan dengan hari libur dan atau tanggal merah, maka TPP dibayarkan pada hari berikutnya. 10. Apabila terjadi kendala dalam prosedur pembayaran lembur, selanjutnya ketua yayasan akan memberikan penjelasan kepada pegawai baik dalam bentuk lisan dan atau tulisan
Unit terkait	1. Seluruh Unit di lingkungan Yayasan Darul Hikmah 2. Kasir Pengeluaran 3. Kasie.Keuangan 4. Direktur Eksekutif

Gambar 4.6: SOP Pembayaran Tunjangan
(Sumber: Arsip SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat)

Selain jaminan kesejahteraan, yayasan juga memberikan penghargaan atas tugas dan prestasi sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar seluruh sumber daya manusia di lingkunan SMP IT Darul Himah Pasaman Barat terus berupaya meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana yang disampaikan oleh staf SDM Yayasan dalam wawancara sebagai berikut:

> "Biasanya kita berikan di akhir tahun, misalkan guru yang berpretasi atau mempunyai dedikasi yang bagus biasanya kita berikan penghargaan sertifikat kemudian juga kita berikan uang pembinaan dan kita berikan perunit. Kemudian di bagian dapur juga kira perhatikan bagi yang rajin dan layak kita hadiah."

Reword atas tugas dan prestasi guru diberikan oleh yayasan, jadi sekolah tidak ada memberikan reward. Hanya saja ada reword yang diberikan kepada guru tervavorit, terbaik atau tergalak atau terhumor. dan pemeilihannya ditentukan dari hasil voting siswa. Dan hadiah yang diberikan berupa hadiah kecil-kecilan. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dalam wawancara sebagai berikut:

> "Berhubungan dengan reword yang atas prestasi guru diberikan oleh yayasan, jadi sekolah tidak ada memberikan reward. Hanya saja ada reword yang diberikan kepada guru tervavorit, terbaik atau tergalak atau terhumor. dan pemeilihannya ditentukan dari hasil voting siswa. Dan hadiah yang diberikan berupa hadiah kecil-kecilan. Jadi ada rewaord yang diberikan kepada guru ada dua, yaitu reword dari yayasan yang berupa tunjangan dan reword dari sekolah yang berupa hiburan."[70]

Jadi rewaord atau penghargaan yang diberikan kepada guru atas tugas dan prestasinya ada dua sumber yang berbeda, yaitu penghargaan yang

[70] Wawancara Kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Ustadz Bagus Styo Wiyono, S.Si pada Selasa, 20 April 2021, pukul 09.30 WIB.

diperoleh dari yayasan yang sertifikat dan uang pembinaan dan penghargaan dari sekolah yang berupa hadiah hiburan.

d. Evaluasi dan Penilaian Kinerja

Agar kinerja guru dapat diukur dan bisa dijadikan bahan perbaikan untuk kedepannya, perlu ada pengontrolan yang harus dilakukan terhadap kinerja guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah. Sebagaimana yang disampaikan oleh staf SDM Yayasan sebagai berikut:

> "Kalo untuk mengontrol kinerja guru, berarti udah masuk ke unitnya, artinya yang berperan yaitu stakeholdernya. Jadi kepala sekolahnya mengontrol secara keseluruhan. cuman stake holder kan punya Wakanya seperti Waka kesiswaan, waka kurikulum, kemudian kepala TU untuk berkaitan kearsipan. Jadi untuk mengontrol kinerja HRD tidak berbaur lagi dengan unit. jadi kalau ada kebijakn khusus mengenai guru, kita menyampaikan kepada kepala sekolah. jadi hrd tidak menyentuh langsung ke guru, cuman sewantu-waktu kita bersama turun."[71]

Berdasarkah hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahawasanya yang terdapat kolaborasi dalam melakukan evaluasi kinerja guru di SMP IT Darul Hikmah, yaitu antara Stakeholder unit SMP IT Darul Hikmah dengan bagian SDM Yayasan. Namun dalam pelaksanaannya pimpinan sekolah memiliki peran yang lebih banyak.

Selain itu juga terdapat terdapat disiplin dan sangsi terhadap guru yang tidak menjalankan aturan yang telah ditentukan. Berhubungna dengan

[71] Wawancara Staf SDM Yayasan Darul Hikmah, Ustadz Andi Handoko, S.Kom pada Sabtu, 17 April 2021, pukul 10.30 WIB.

disiplin dan sangsi untuk guru, kepala sekolah SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat menyampaikan sebagai berikut:

> "Berhubungan dengan guru-guru yang melakukan pelanggaran, maka akan dikenai denda melalui pemotongan gaji. Diantaranya yang pertama guru tidak masuk tanpa izin, kecuali guru yang ada kabar, misalnya sakit. temasuk berkaitan dengan tugas guru, misalnya ketika guru mengajar, kemudia guru membiarkan siswa yang membuangan sampah sembarangan, atau tidak rapi, maka akan dikenakan denda. Namun jika yang berhubungan dengan kurangnya penguasaan materi, maka pihak sekolah bisa mengabgret, karen berhubungan dgn materi dia lebih fleksibel, dan guru akan belajar terus. Tapi kalau guru penguasaan materinya bagus, tapi gk rapi, ya gak ada gunanya. Adapun yang ikut berperan dalam mengontrol guru adalah kepala sekolah, kemudian waka kurikulum dan yang ketiga adalah guru-guru senior yang di SK kan dan ditugaskan untuk mensupervisi. Jadi misalnya ada lima guru, maka lima guru ini yang akan mensupervisi."[72]

Hal ini juga sejalan dengan yang disampaikan bagian SDM bahawasanya evaluasi dan penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah langsung sebegi berikut:

> "Untuk pelaksanaan evaluasi dan oenilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah langsung. Untuk waktu pelaksanaannya dilakukan dalam enam bulan sekali yag dilakukan oleh kepala sekolah. Pengambilan kebiajan terkait evaluasi kinerja guru, misal berkaitan dengan kehadiran guru, itu nanti ducatat oleh kepala sekolah hasil evaluasinya, kemudian disampaikan kepada hrd, nanti hrd yang menindaklanjuti, karena evaluasi kinerja guru berkaitan dengan tunjangan bulanan yang diterima guru."[73]

Untuk membangaun komitmen guru dalam meningkatkan kinerjanya, adapun upaya yang dilakukan adalah melalui rapat mingguan seluruh guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Sebagaimana disampaikan oleh kepala sekolah SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat sebagai berikut:

---

[72] Wawancara Kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Ustadz Bagus Styo Wiyono, S.Si pada Selasa, 20 April 2021, pukul 09.30 WIB.

[73] Wawancara Kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Ustadz Bagus Styo Wiyono, S.Si pada Selasa, 20 April 2021, pukul 09.30 WIB.

> "Untuk membangun komitmen guru untuk meningkatkan kinerjanya dilakukan meralui rapat mingguan. Jadi dalam rapat ini dibahas permasalahan siswa, permasalahan mengajar kekuarangan sarpras, rancangan kedepannya apa. Dan dalam rapat itu diikutsetakan oleh seluruh guru sekolah dan pimpinan. Namun dalam keadaan tertentu dari pihak yayasan diundang jika ada peraturan baru. Misalnya guru-guru tidak diizinkan berjualan di lingkungan sekolah kecuali di luar sekolah."[74]

Penilaian kinerja guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan oleh kepala sekolah secara berkala satu kali dalam tiga bulan. yaitu:

1) Kriteria Pertama: Penilaian kinerja pegawai percobaan selama tiga bulan pertama,
2) Kriteria Kedua: Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Tahap 1 bulan ke 3 sampai bulan ke 12,
3) Kriteria Ketiga: Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Tahap 2 bulan ke 13 sampai bulan ke 24,
4) Kriteria Keempat: Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Tahap 3 bulan ke 25 sampai bulan ke 36
5) Kriteria Kelima: Penilaian Kinerja Pegawai Tetap Bersyarat;
6) Kriteria Keenam: Penilaian kinerja Pegawai Tetap.[75]

Adapun indikator dalam penilaia guru yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu: a. loyalitas, item penilaiannya terdiri dari penampilan Islami; tutur kata Islami; postingan islami; sikap pada lembaga; dukungan media lembaga, b. integritas, iterm penilaiannya terdiri dari disiplin agenda,

[74] Wawancara Kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Ustadz Bagus Styo Wiyono, S.Si pada Selasa, 20 April 2021, pukul 09.30 WIB.
[75] Arsip Penlaian Kinerja Pegawai Yayaysan Darul Hiimah Pasaman Barat

kejujuran, kerja keras, adab pada pimpinan, adab pada rekan kerja, adab pada bawahan, adab pada lingkungan, adab pada tamu dan adab pada wali santri, c. kapasitas, item penilainnya terdiri dari hasil kinerja, penugasan rutin dan penugasan khusus.[76]

Adapun ketentuan penilaian dari masing-item yaitu berupa nilai angka dengan ketentuan sebagai berikut: kurang sekali (0-59), kurang (60-69), cukup (70-79), baik (80-89) dan, sangat baik (90-100).[77]

Bedasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasanya dalam evaluasi dan penilaian kinerja guru, Stakeholder sekolah memiliki peranan yang sangat besar, karena kepala sekolah yang berperang langsung dalam evaluasi dan penilaian kinerja guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

3. Hasil Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru.

Hasil merupakan peroleh dari pelaksaan model manajemen sumber daya manusia. Setelah pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia tentunya ada hasil yang dicapai. Berdasarkan informasi yang dikumpulkan hasil dari pelaksaan model manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan kinerja guru bahwa untuk kualitas guru sudah memenuhi standar yang ditentukan seperti loyalitas, integritas dan kapasitas. Selain itu juga ada standar khusus yaitu setiap guru harus memiliki setidaknya satu

[76] Hasil pengamatan dokumen SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat terkait penilaian kinerja karyawan tahun 2021.
[77] Hasil pengamatan dokumen SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat terkait penilaian kinerja karyawan tahun 2021.

Juz Hafalahan Al-qur'an. Sebagaimana disampaikan oleh kepala sekolah SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat sebagai berikut:

> "Sampe sekarang kualitas kerja guru sudah sesuai dengan yang kita harapkan secara keseluruhan, mulai dari kerapian guru, dan cara guru mengajar sudah membaik. Cuman guru-guru akan tetap terus belajar."[78]

Berdasarkan penelusuran dokumen didapatkan, penilainan kinerja guru rata-rata mendapatkan nilai delapan puluh ke atas dengan predikat baik dan sangat baik. Penilaian tersebut terdiri dari tiga indikator yaitu; loyalitas, integritas dan kapasitas. Penilaian tersebut dilakukan sekali dalam tiga bulan oleh kepala sekolah.

Berkenaan pelatihan yang dilakukan tidak ditemukan data penilaian guru pra pelatihan dan peniaian setelah pelatihan. Hal ini tentunya perlu dilakukan agar hasil pelatihan tersebut dapat terukur sampai dimana pencapaiannya.

Selain itu, sebagai upaya dalam peningkatan kinerja guru yayasan Darul Hikmah Pasaman Barat memfasilitasi guru untuk mengikuti MGMP, melalui kegitasan tersebut guru dan mandapatkan ilmu dan pengalaman baru sehinga tumbuh inisiati guru dalam menjalankan tugasnya di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Sebagaimana yang disamapaikan oleh kepala sekolah dalam wawancara sebagai berikut:

> "Jadi mengenai strategi pemebelajaran itu dirancang oleh masing-masing guru mata pelajaran. Nanti ada kegiatan MGMP yang dilakukan guru dan dipasilitasi oleh sekolah. jadi untuk pelaksanaannya kita anggarkan. dan untuk tahun ini kita naikkan anggarannya. Jadi tujuan MGMP ini dilakuakn agar guru-guru tau banyak informasi mengenai

[78] Wawancara Kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Ustadz Bagus Styo Wiyono, S.Si pada Selasa, 20 April 2021, pukul 09.30 WIB.

> pemebelajaran. Dalam rapat MGMP ini ada guru senior yang memerikan soal. Jadi melalui mgmp inisiatif guru dalam menajalnkan tugasnya. Dan disitu nanti akan dapat ilmu baru dari sekolah lain, karna kita itu belajar dari manapun."[79]

Berdasarkan wawancara diatas, berkaitan dengan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat sudah sesuai dengan standar. Hal ini dikarenakan Pimpinan Sekolah SMP IT Darul Hikmah dan juga bidang SMP Yayasan selalu mengontrol jalannya proses belajar mengajar di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Di samping itu, Stakeholde sekolah dan juga jajaran Yayasan Darul Hikmah tarus berupaya untuk meingkatkan kinerja guru.

Atas dasar tugas dan tanggungjawab yang diemban guru, tentunya guru juga memperoleh kesejahteraan yang diperoleh melalui gaji, tunjangan jaminanan sosial, pengahargaan dan juga kepuasan bathin atas kinerjanya di lingkungan SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

Sebagai upaya untuk kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Yayasan telah memeberikan kafalah kepada guru berupa gaji sesai dengen kinerjanya. Untuk besaran gaji sudah memenuhi standar minimum gaji guru daerah setempat. Sebagaimana yang disampaikan Ustadzah Zelsi Azima sebagai berikut:

> "Untuk besaran gaji, alhamdulillah sudah memenuhi upah minimun gurudaerah pasaman barat"

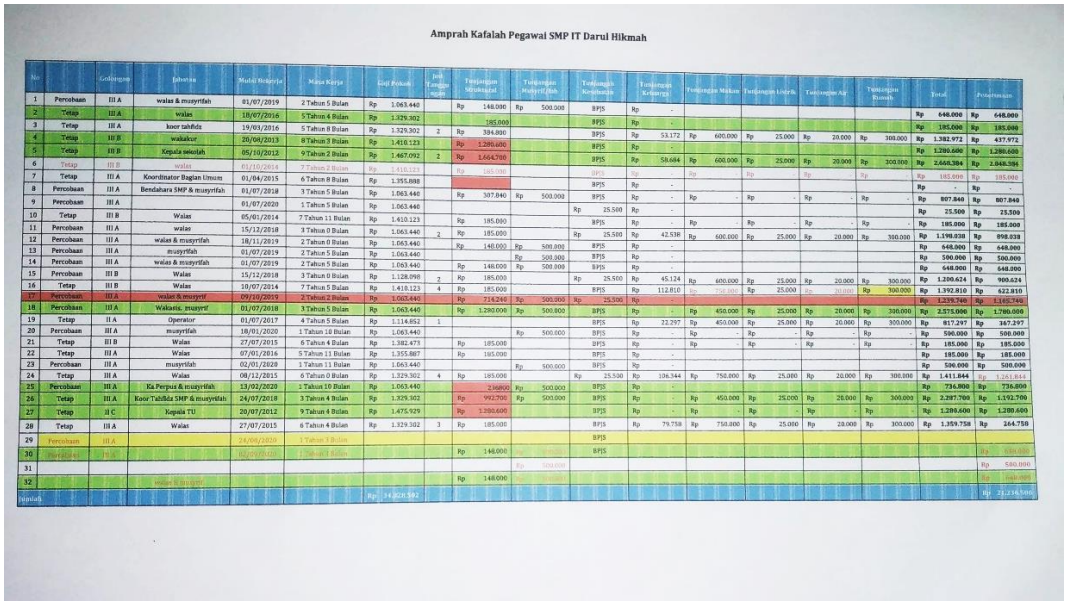
Untuk besaran gaji, pihak Yayaysan Darul Hikmah akan terus berupaya untuk memeberikan kenaikan jumlah nominalnya. Hal ini dikarenan

[79] Wawancara Kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, Ustadz Bagus Styo Wiyono, S.Si pada Selasa, 20 April 2021, pukul 09.30 WIB.

kebutuhan hidup guru terus meningkat. Hal ini sebagaimana yang simapaikan oleh bagian SDM Yayaysan yaitu Ustad Andi Handoko:

> "Jadi berkenaan dengan upah guru, kita dari Yayaysan akan terus berupaya menaikkah jumlah nominalnya, hal ini dikarenakan kita menyadari bahwa kebutuhan guru akan terus meningkat. nah salah satu upaya kita dalam memperolehnya yaitu dengan mencari pemasukan Yayaysan dari sumber lain, karena kita ada Lembaga sendiri berkenaan dengan Finacial. Salah satu upaya kita untuk meningkatkan pemasukan yaitu dengan mengelola perkebunan. Malalui hasil perkebunan nanti diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai di lingkungan Yayaysan Darul Hikmah"

Selain gaji pokok, guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat diberikan tunjangan tunjangan berupa tunjangan jabatan, tunjangan rumah, air, listrik dan juga makan.



Amprah Kafalah Pegawai SMP IT Darul Hikmah

No		Golongan	Jabatan	Mulai Bekerja	Masa Kerja	Gaji Pokok	Jml Tunjangan Anak	Tunjangan Struktural	Tunjangan Honorer/Fish	Tunjangan Kesehatan	Tunjangan Keluarga	Tunjangan Makan	Tunjangan Listrik	Tunjangan Air	Tunjangan Pulsa	Total	Penerimaan
1	Percobaan	III A	walas & musyrifah	01/07/2019	2 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 148.000	Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 648.000	Rp 648.000
2	Tetap	III A	walas	18/07/2016	5 Tahun 4 Bulan	Rp 1.329.302		185.000		BPJS	Rp -					Rp 185.000	Rp 185.000
3	Tetap	III A	koor tahfids	19/03/2016	5 Tahun 8 Bulan	Rp 1.329.302	2	Rp 394.800		BPJS	Rp 53.172	Rp 600.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.382.972	Rp 437.972
4	Tetap	III B	wakakur	20/08/2013	8 Tahun 3 Bulan	Rp 1.418.123		Rp 1.280.600		BPJS	Rp -					Rp 1.280.600	Rp 1.280.600
5	Tetap	III B	Kepala sekolah	05/10/2012	9 Tahun 2 Bulan	Rp 1.667.092	2	Rp 1.664.700		BPJS	Rp 58.684	Rp 600.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 2.668.384	Rp 2.048.384
6	Tetap	III B	walas	01/10/2014	7 Tahun 2 Bulan	Rp 1.418.123		Rp 185.000		BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 185.000	Rp 185.000
7	Tetap	III A	Koordinator Bagian Umum	01/04/2015	6 Tahun 8 Bulan	Rp 1.395.088				BPJS	Rp -					Rp -	Rp -
8	Percobaan	III A	Bendahara SMP & musyrifah	01/07/2018	3 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 307.840	Rp 500.000	BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 807.840	Rp 807.840
9	Percobaan	III A		01/07/2020	1 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440				Rp 25.500	Rp -					Rp 25.500	Rp 25.500
10	Tetap	III B	Walas	05/01/2014	7 Tahun 11 Bulan	Rp 1.410.123		Rp 185.000		BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 185.000	Rp 185.000
11	Percobaan	III A	walas	15/12/2018	3 Tahun 0 Bulan	Rp 1.063.440	2	Rp 185.000		Rp 25.500	Rp 42.538	Rp 600.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.198.038	Rp 898.038
12	Percobaan	III A	walas & musyrifah	18/11/2019	2 Tahun 0 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 148.000	Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 648.000	Rp 648.000
13	Percobaan	III A	musyrifah	01/07/2019	2 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440			Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 500.000	Rp 500.000
14	Percobaan	III A	walas & musyrifah	01/07/2019	2 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 148.000	Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 648.000	Rp 648.000
15	Percobaan	III B	Walas	15/12/2018	3 Tahun 0 Bulan	Rp 1.128.098	2	Rp 185.000		Rp 25.500	Rp 45.124	Rp 600.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.200.624	Rp 900.624
16	Tetap	III B	Walas	10/07/2014	7 Tahun 5 Bulan	Rp 1.418.123	4	Rp 185.000		BPJS	Rp 112.810	Rp 600.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.392.810	Rp 622.810
17	Percobaan	III A	walas & musyrif	09/10/2019	2 Tahun 2 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 714.240	Rp 500.000	Rp 25.500	Rp -					Rp 1.239.740	Rp 1.165.740
18	Percobaan	III A	Waksatic, musyrif	01/07/2018	3 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 1.280.000	Rp 500.000	BPJS	Rp -	Rp 450.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 2.575.000	Rp 1.780.000
19	Tetap	II A	Operator	01/07/2017	4 Tahun 5 Bulan	Rp 1.114.652	1			BPJS	Rp 22.297	Rp 450.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 817.297	Rp 367.297
20	Percobaan	III A	musyrifah	18/01/2020	1 Tahun 10 Bulan	Rp 1.063.440			Rp 500.000	BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 500.000	Rp 500.000
21	Tetap	III B	Walas	27/07/2015	6 Tahun 4 Bulan	Rp 1.382.473		Rp 185.000		BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 185.000	Rp 185.000
22	Tetap	III A	Walas	07/01/2016	5 Tahun 11 Bulan	Rp 1.355.887		Rp 185.000		BPJS	Rp -					Rp 185.000	Rp 185.000
23	Percobaan	III A	musyrifah	02/01/2020	1 Tahun 11 Bulan	Rp 1.063.440			Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 500.000	Rp 500.000
24	Tetap	III A	Walas	08/12/2015	6 Tahun 0 Bulan	Rp 1.329.302	4	Rp 185.000		Rp 25.530	Rp 106.344	Rp 750.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.411.844	Rp 1.261.844
25	Percobaan	III A	Ka Perpus & musyrifah	13/02/2020	1 Tahun 10 Bulan	Rp 1.063.440		236800	Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 736.800	Rp 736.800
26	Tetap	III A	Koor Tahfida SMP & musyrifah	24/07/2018	3 Tahun 4 Bulan	Rp 1.329.302		Rp 992.700	Rp 500.000	BPJS	Rp -	Rp 450.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 2.287.700	Rp 1.192.700
27	Tetap	II C	Kepala TU	20/07/2012	9 Tahun 4 Bulan	Rp 1.475.929		Rp 1.280.600		BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.280.600	Rp 1.280.600
28	Tetap	III A	Walas	27/07/2015	6 Tahun 4 Bulan	Rp 1.329.302	3	Rp 185.000		BPJS	Rp 79.758	Rp 750.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.359.758	Rp 164.758
29	Percobaan	III A		24/08/2020	1 Tahun 3 Bulan					BPJS							
30	Percobaan	III A		02/07/2020	1 Tahun 5 Bulan			Rp 148.000	Rp 500.000	BPJS							Rp 648.000
31									Rp 500.000								Rp 500.000
32			walas & musyrif					Rp 148.000									Rp 648.000
Jumlah						Rp 34.801.597											Rp 29.236.500

Gambar 4.7: Pemberian Gaji Guru SMP IT Darul Hikmah
(Sumber: Arsip SMP IT Darul Hikmah)

Tabel 4.4: Temuan Penelitian

No	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1.	Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Dan kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat	1. Pengambilan kebijakan dilakukan secara kolaborasi antara Kepala Sekolah deng Yayasan Darul Hikmah 2. Orientasi Lembaga a) Organisasional b) Individual 3. Penetapan Standar Guru melalui Restra
2	Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Dan kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat	1. Perencanaan sumber daya manusia a. analisi kebutuhan guru oleh kepala sekolah b. verifikasi kebutuhan guru oleh Yayasan c. Rekrutmen dan seleksi oleh bagis SDM/HRD 2. Pengembangan sumber daya manusia a. Training Berjenjan Pegawai (TBP) b. Bina Pribadi Islam (BPI) c. Pengontrolan kinerja oleh kepala sekolah melalui rapat mingguan guru 3. Kompensasi Sumber Daya Manusia a. Gaji Pokok b. Tunjangan-tunjangan yang melipuuti: tujangan struktural, musyrif/ah, kesehatan, ketenagakerjaan, keluarga, rumah, air, listrik dan makan. c. Penghargaan atas kinerja dan prestasi. d. Kenyamanan lingkungan sekolah. 4. Penilaian Kinerja/Evaluasi sumber daya manusia a. Penilaian oleh Kepala Sekolah yang dilakukan Sekali dalam Tiga Bulan.

		b. Penilaian dari Supervisor Sekolah
3	Hasil Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Dan kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat	1. Penilaian kinerja guru mendapat kategori baik berdasarkan loyalitas, integritas dan kapasitas 2. Kesejahteraan guru tercapai melalui gaji, tunjangan-tunjangan, penghargaan dan lingkungan kerja yang nyaman.

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahasan berdasarkan hasil yang ditemukan di lapangan dan mengaitkannya dengan kajian teori yang telah ada sesuai dengan judul "Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat".

Menurut S.P Hasibuan, manajemen Sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan mesyarakat.[80] Dalam hal sebuah organisasi tidak hanya berorientasi kepada tujuan organisasi saja, tatapi juga mempertimbangkan kebutuhan masyarakat juga.

A. Model Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP IT Pasaman Barat.

Model manajemen merupakan representasi atau gambaran mengenai bentuk pengelolaan dalam organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan sumber daya manusia adalah seluruh individu yang memiliki hak dan kewajiban dalam setiap aktifitas organisasi. Setiap organisasi tentunya memiliki model manajemen sumber daya manusia, sesuai dengan latar belakang organisasi. Dalam lembaga pendidikan, sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga pendidik dan kependidikan.

Menurut Condrey (2005), Model manajemen sumber daya manusia jika ditinjau dari segi pemberiam layanan, pola komunikasi, orientasi nilai, peran manajer SDM, persepsi tentang profesi MSDM, dan pendidikan yang dibutuhkan.

[80] Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) hal.6

Terdapat empat model manajemen sumber daya manusia Yaitu model tradisional; model reformasi; model strategi; dan model outsourching atau privatisasi.[81]

1. Model Tradisional

   Model tradisional merupakan model yang biasanya menyediakan layanan secara terpusat (sentralistis), menggunakan pola komunikasi top-down, mengikuti aturan dan kebijakan yang konsisten, dan berorientasi pada sistem yang sesuai, dan mengharuskan manajer untuk menggunakan sistem yang pantas, dan karyawan yang terlatih dan sesuai bidang administrasi pendidikan.

2. Model Reformasi

   Model reformasi merupakan model yang memberikan layanan tersentralisasi, menggunakan model interaksi dua arah, beragam dalam mengambil kebijakan dan aturan tetapi bergantung pada manajernya, berfokus pada tujuan dan misi organisasi, pengurangan otoritas atau kewenangan dan kontrol, dan memiliki pegawai yang terlatih di bidang manajemen.

3. Model Strategik

   Model strategik merupakan model yang mengutamakan kolaborasi dalam pemberian layanan, orientasi tujuannya tergantung kepada manajerial dan organisasi, pola komunikasi multi-arah, Memprioritaskan pada efektifitas organisasi dan manajemen sumber daya manusia, peran manajerial seperti

[81] Yere ias T. Keban, "Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Model Strategi Ke Normatif", Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol 4 No.1 Juni 2010. hal 26.

konsultan, dan manajernya harus memiliki pelatihan praktis dalam manajemen sumber daya manusia atau manajemen umum.

4. Model Outsourcing atau Privatisasi

   Model ini memerlukan pemenuhan kontrak dalam pemberian layanan publik, dengan fokus pada kontrak dan negosiasi, berkomunikasi melalui pelaporan dan pemantauan atau pemantauan kontrak, nilai-nilai yang berorientasi pada efisiensi seperti di sektor privat, manajer sebagai administrator dan negosiator kontrak untuk memainkan peran. Oleh karena itu, manajer harus memiliki pelatihan negosiasi dan keterampilan administrasi.

Model manajemen sumber daya manusia jia merujuk teorinya Condrey (2005) yang indkatornya terdiri dari pemberian layanan, orientasi tujuan, pola komunikasi, dan peran manajernya. Maka berdasarkan pengamatan yang dilakukan di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dalam pemberian layanan sentralistis, pola komunikasi banyak arah, orientasi tujuan secara organisasional dan individual. Berdasarkan ciri-ciri yang ditemukan dapat disimpulkan model manajemen sumber daya manusia yang digunakan campuran antara model trandisional dan strategi strategi

Ustadz Andi Handoyo sebagai staf sumber daya manusia menyampaikan bahawa pengambilan kebijakan di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat disusun dalam RESTRA (Rencana Strategi Yayasan), didalamnya termasuk program-program terkait untuk mengupgrat kapasitas guru dan seluruh sumber daya manusia di Yayasan. Selain dari RESTRA juga dibuat program-program untuk menunjang

guru dan juga pengadaan pelatihan sesuai kondisi guru yang tidak ada di Restra sebelumnya. SMP IT Darul Hikmah merupakan salah satu unit dibawah naungan Yayasan Darul Hikmah. Secara struktural yayasan, Kepala sekolah bertanggung jawab kepada Pimpinan Pondok, pimpinan pondok bertanggung jawab kepada ketua Yayasan, Ketua yayasan bertanggung jawab kepada Pembina Yayasan yang terdiri dari tiga orang. Sedangkan bagian HRD dan SDM secara struktural bertanggung jawab langsung ke Yayasan tanpa tanpa perantara sekolah.

Merujuk pada jurnal Siswanto mengemukakan dua model sumber daya manusia, yaitu *Michigan* dan *Harvard*. Ditinjaun dari orientasi dalam organisasi, kedua model ini menggunakan pendekatan yang berbeda. Model *michigan* berorientasi pada tujuan organisasi atau sering disebut dengan *hard model*, sedangkan model *harvard* lebih berorientasi pada tindakan manusia sehingga dapat disebut *soft model*.

Jika dilihat dari orientasi dalam organisasi, SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat menggunakan model michigan dan juga harvard. Karena Yayasan Darul Hikmah tidak hanya berorientasi secara organisasional, tetapi kepada masyarakat. Sebagaiamana yang disampaikan oleh Ustadzah Zelsi Azima sebagai kepala Tata Usaha bahwasanya SMP IT Darul Hikmah merupakan lembaga dakwah, jadi bagaimana sekolah tidak hanya berorientasi kepada internal sekolah saja, tetapi juga berorientasi kepada seluruh masyarakat khususnywa warga Pasaman Barat.

Berdasarkan hasil pengamatan dokumen yang ditemukan bahwasanya Yayasan Darul Hikmah terus meningkatkan mutu SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Untuk pencapai tujuan organsasioanal perlu diupayakan melalui pencapaian

tujuan sumber daya manusia secara indiviual. Artinya tujuan indivual sumber daya manusia didalmnya dan tujuan organisasional menjadi prioritas secara bersamaan.

B. Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

Pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia berdasarkan orientasinnya yang paling idela adalah mengkombinasikan antara model hardvard dan model michigan. Dalam praktik mamajemen sumber daya manusia tentunya tidek terlapas dari tujuan yang ingin dicapai. Menurut Schuler dalam priyona dan marnis, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki tingkat produktifitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.[82] Untuk mencapai tujuan dalam menejemen sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat, terdapat aktifitas-aktifirtas dalam pelaksanaannya diantaranya:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses menganalisis dan mendefinisikan kebutuhan sumber daya manusia organisasi sehingga organisasi dapat menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuannya.[83] Perencaan sumber daya manusia menjadi dasar dalam pengambilan keputusan agar lebih terarah. Dalam Al-Qur'an, Allah memerintahkan kita untuk merencanakan apa yang akan dilakukan di hari esok. Sebagaimana yang tercantum dalam surat Al-Harys (59) ayat 18:

[82] Priyona dan Marnis, *op. cit*. hal.9.
[83] Taufiqurrokhan, *op.cit*, hal.1.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَلۡتَنظُرۡ نَفۡسٞ مَّا قَدَّمَتۡ لِغَدٖۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ١٨

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Bertaqwalah kepada Allah dan hendalah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertaqwalah kepada Allah. Sungguh Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan," {Al-Hasyr (59): 18}[84]

Berdasarkan ayat diatas bahwa setiap orang hendaknya memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok. Artinya setiap aktifitas kita tidak hanya memenuhi kebutuhan untuk hari ini saja, tapi juga harus memikirkan bagaimana di kehidupan mendatang (akhirat). Sebagaimana yang disampaikan oleh Ustadzah Azima bahwasanya SMP IT Darul Hikmah merupakan lembaga dakwah yang secara otomatif dalam merencanakan suatu program tidak hanya berorientasi secar duniawi saja, tetapi juga juga memperhatikan unsur-unsur syariatnya.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses analisis kebutuhan dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingaa organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.[85] Sebagaimana yang disampaikan oleh Ustadz Bagus Styo dalam analisi kebutuhan sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat yaitu dengan melihat beban guru yang mengajar dan juga termasuk berapa jam guru yang mendapat tugas tambahan.

Beban jam mengajar di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat akan diidentifikasi dalam rapat pimpinan sekolah. Sehingga apabila terdapat mata

[84] Al-Gur'an Surat Al-Hasyr (59) ayat 18
[85] Samsudin, Sadili, *Pengantar Teori Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hal.22.

pelajaran yang kekurangan tenaga pendidikan akan diajukan ke Yayasan Darul Hikmah untuk dilakukan perekrutan guru. Proses perekrutan guru akan dilakukan oleh bagian SDM Yayasan dilanjutkan dengan proses seleksi dan juga orientasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, komseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melelui pendidikan dan pelatihan.[86] Gillay dan Steven (1991) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah aktifitas belajar yang diorganisasi dan dirancang dalam suatu organisasi untuk meingkatkan *performa* atau meningkatkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu dan/atau organisasi.[87] Dalam ajaran islam juga ditegaskan bahwa, sebagai makhluq Allah yang sempurna harus terus memperbaik cara kita menjalani kehidupan. Hal ini sebagaiman perkataan Ali bin Abi Thalib yang berbunyi:

مَنْ كَانَ يَوْمُهُ خَيْرًا مِنْ اَمْسِهِ فَهُوَ رَابِحُ. وَمَنْ كَانَ يَوْمُهُ مثل اَمْسه فهو مَغْبُون. ومَن كان يومه شَرًّا مِنْ امسه فهو مَلْعُون

Artinya: “Barangsiapa yang harinya sekarang lebih baik daripada kemarin maka dia termasuk orang yang beruntung. Barangsiapa yang harinya sama dengan kemarin maka dia adalah orang yang merugi. Barangsiapa yang harinya sekarang lebih jelek daripada harinya kemarin maka dia terlaknat.”[88]

[86] Priyono dan Marnis, op.cit hal.46
[87] Proyono dan Marnis, *op.cit*, hal.47
88 Perkataan Ali Bin Abi Thalib, (Sumber: https://arrohmahtahfizh.sch.id/portfolio/make-today-better-2/) akses pada Oktober 2021

Dari perkataan Ali bin Abi Thalib tersebut dapat disimpulkan hendaknya kita senantia melakukan peningkatan ke arah yang lebih baik. Dalam suatu organisasi yang terdiri dari beberapa individu, tentunya diperlukan suatu bentuk pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai macam, diantaranya melaui pelatihan, pembinaan, workshop, dan lain sebagainya. Upaya pengembangan sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan pelatihan yang dikenal dengan program Training Berjenjang Pegawai (BPI) sebanyak tujuh kali dengan tingkatan dan jenis yang berbeda. Pelatihan tersebut wajib diikuti oleh setiap guru. Dalam pelaksanaannya untuk tahapan pertama diperuntukan kepada guru yang baru lulus seleksi penerimaan, dalam hal ini palatihan yang dilakukan masih mendasar. Seiring berjalannya waktu, tingkat dan jenis pelatihan akan terus dilakukan oleh setiap guru.

c. Kompensasi Sumber Daya Manusia

Kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[89] Pemberian kompensasi menjadi tanggungjawab perusahaan kepada karyawannnya atas hak yang dimiliki karaywan setelah memenuhi kewajibannya. Dalam ajaran islam dinyatakan

[89] Priyono dan Marnis, *op.cit*, hal.223.

sebagai musuh Allah orang yang tidak mau membayar upah. Sebagaimana yang tertuang di dalam Hadis Qudsi berikut:

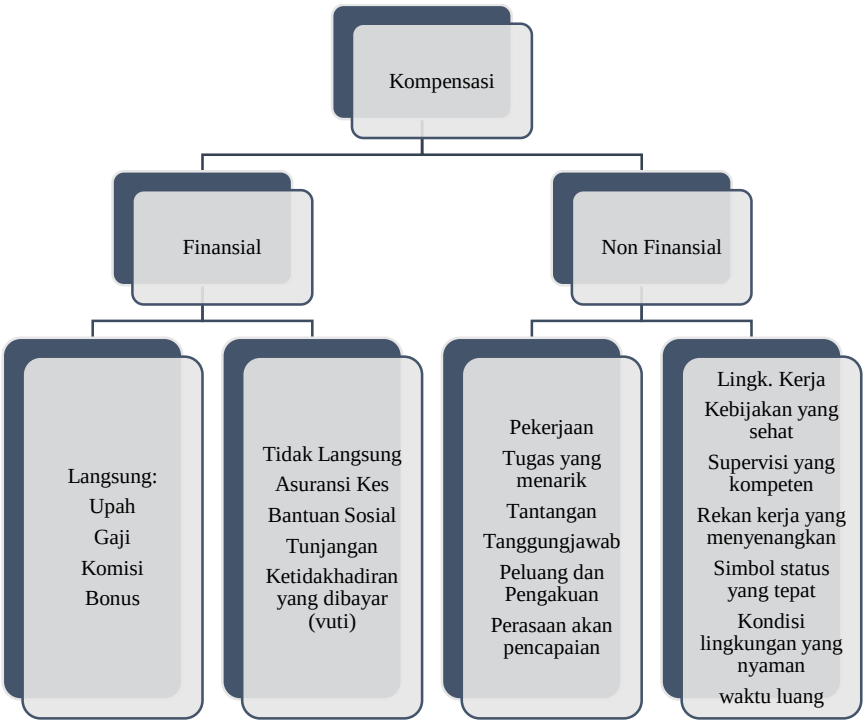
عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِى اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِى ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya: "Abu Huarairah berkata bahwa Rosul bersabda firman Allah: Ada tiga yang menjadi musuh saya di Hari Kiamat: 1. Orang yang berjanji kepadaku, kemudian dia mengingkarinya, 2. Orang yang menjual orang merdeka, kemudia dia memekan hasil penjualannya, 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu dia tidak membayar upahnya." (HR. Bukhari no.2109)[90]

Kompensasi yang diberikan kepada guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan sebagai upaya pemberian hak seluruh sumber daya manusia atas peran dan fungsinya di lingkup sekolah. Pemberian hak tersebut berupa finansial maupun non finansial, diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk finansial berupa gaji pokok, asuransi kesejahatan dan ketenagakerjaan, tunjangan struktural, tunjangan makan, tunjangan uang tunjangan keluarga dan tunjangan tempat tinggal. Sedangkan yang kompensasi dalam bentuk nonfinansial yaitu penghargaan atas prestasi kerja, kenyamanan lingkunagan kerja, dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.

Cakupan kompensasi dapat digambarkan sebagai berikut:

[90] Hadis Riwayar Bukhari no.2109



Gambar 5.1: Komponen Program Kompensasi
(Sumber: Simanora, 1995)

Sebagaimana cakupan kompnen kompensasi di atas, kompensasi terdiri dari finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, komisi, bonus, asuransi, dan tunjangan. Sedangkan non finansial berupa Kebijakan yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman, peluang dan pengakuan dll. Hal serupa juga di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dalam upaya dalam pencapaian kesejahteraan tidak hanya memberikan kompensasi berupa gaji.

Kompensasi berupa finansial yang diperoleh guru di SMP IT Darul Hikmah Pasamana Barat berupa gaji pokok, tunjangan musyrif/fah, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, tunjangan makan, tunjangan listrik, tunjangan air dan tunjangan rumah. Tunajngan non finansial berupa pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi, kenyamanan guru

dalam lingkungna kerja dan pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kepada guru tertentu yang memiliki dedikasi baik.

d. Evaluasi atau Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses menilai pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau kelompok orang atau unit-unit dalam satu perusahaan atau organisasi berdasarkan standar kinerja dan tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.[91] Penilaian kinerja menurut Alewine (Timpe, 1999:244) dalam Priyono mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah tentang memastikan bahwa karyawan melihat diri mereka apa adanya, mengenali kebutuhan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja, dan berpartisipasi dalam pengembangan rencana peningkatan kinerja.[92] Evaluasi dan penilaian kinerja guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan untuk mengukur sudah sejauh mana perkembangan guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Evaluasi kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah dalam rapat internal sekolah yang dilakukan sekali dalam seminggu. Melalui rapat tersebut akan dibahas permasalahan siswa, permasalahan mengajar, kekurangan sarpras, dan bagaimana rancangan kedepannya terkait pembelajaran. Dalam rapat tersebut dihadiri oleh para pimpinan sekolah dan seluruh guru. Namun jika ada peraturan baru yang sebelumnya belum ada,

[91] Masram dan Muah, *op.cit*, hal.34.
[92] Priyono, *op.cit*, hal

maka diundang dari pihak Yayasan Darul Hikmah untuk menyampaikannya.

Evaluasi dilakukan bertujuan untuk mengukur efektifitas guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam pelaksanaannya di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat jika tidak susai dengan yang diharapkan, misalnya terdapat guru yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan dan disepakai, maka guru tersebut akan mendapatkan *punishmen* berupa pemotongan gaji.

C. Hasil Pelaksanaan Model Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru.

Hasil pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia sumber dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah merupakan merupakan pencapaian yang diperolah yang berkaitan dengan kinerja dan kesejahteraan guru.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.[93] Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok adalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.[94] Menurut Kaswaro dan Warto, indikator kinerja guru diantaranya yaitu: kualitas kerja, kecepatan dan

[93] Kamus Besar Bahasa Indonesia Online akses pada 23 Jaanuari 2021
[94] Ayu Alfiyatur Rohma, "Implementasi Profram Kerja Pengawas dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3 No. 2, Desember 2018. hal. 93

ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi guru.[95] Berdasarkan indikator kinerja guru di atas, Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat sudah menjalankan peran dan tugasnya dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil penilainan guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat. Adapun nilai rata-rata yang diperoleh oleh seluruh guru yaitu 89,7 dengan predikat baik.

Kalau untuk perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kinerja guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat saat ini sudah tercapai. Baik itu dalam proses belajar mengajar sebelumnya maunpun proses belajar mengajar pada saat ini. Karena pembelajaran saat ini tentunya sangat berbeda dengan tahun sebelumnya dimana pembelajaran berpedoman kepada perangkat pembelajaran Covid 19. Untuk Pembelajaran di masa Covid 19 tidak semua materi dimaksukkan dalam pembelajaran. Artinya ada penyortiran dalam materi, dan memang aturan ini sesuai dengan arahan dari Kemendikbud.

Untuk standar keprofesionalan guru sebagaimana yang tecantum dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 pasal 1 disebutkan bahwa standar profesional guru setidaknya memiliki kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profrsional. Berkenaan penilaian dari empak kompentensi tersebut, tidak ditemukan adanya penilaian terhadap guru SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

Menurut Daryanto (1988) dalam Tri Wahyuni kesejahteraan merupakan suatu hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan

[95] Kaswaro & Rasto, "Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1 N0. 1 Agustus 2016, hal. 62-63.

hidup, kemakmuran dan sebagainya.[96] Sedangkan merajuk pada standar pemerintah, kesejahteraan merupakan suatu kondisi dimana terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.[97] Kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat merupakan pemenuhan hak-hak guru. Hak-hak guru tersebut berupa gaji pokok, tunjangan-tunjangan seperti tunjangan struktural, tunjangan keluarga, tunjangan makan, tunjangan listrik, tunjangan air dan tunjangan rumah. Untuk pemberian gaji pokok guru sudah sesuai dengan upah minimun regional daerah setempat. Dalam wawancara dengan Ustadzah Zelsi Azima, beliau menyampaikan bahwa karena tujuan utamanya adalah mendidik, beliau mendapatkan kenyaman di lingkungan SMP IT Darul Hikmah.

[96] Tri Wahyuni, Ibid, hal.400
[97] *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial*, Edisi E-Book.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian serta kajian yang sudah di lakukan tentang Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah jika dilihat dari orientasinya yaitu *Soft Model* atau *hardvar* yang berorientasi kepada tujuan organisasi dan Hard Model atau micighan yang berorientasi kepada tindakan sosil, maka model manajemen di SMP IT Darul Hikmah menggunakan kedua model tersebut. Penggunaannya tergantung situasi yang dihadapi, karna sifatnya yang kontijensi.
2. Dalam pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat tendiri dari beberapa aktifitas manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu:
   a. Perencanaan SDM

      Perencanaan sumber daya manusia khususnya guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat dilakukan bermulai dari analisi kebutuhan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah. Analisi kebutuhan dilihat berdasarkan beban guru mengajar yang melebihi kapasitasnya. Selanjutkan akan dilakukan rekrutmen, seleksi dan keputusan penerimaan.

b. Pengembangan SDM

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja guru di SMP IT Darul Hikmah, maka sekolah melakukan berbagai upaya diantaranya melalui orientasi dan pelatihan. Pelatihan yang diberikan melalui program *Training* Berjenjang Pegawai (TBP) dan Bina Pribadi Islam (BPI).

c. Kompensasi SDM

Kompensai yang diberikan kepada sumber sumber daya manusia yaitu guru berupa pembayaran insentif yang terdiri dari gaji, tunjangan, penghargaan dan pendukung lainnya.

d. Evaluasi atau penilaian kinerja SDM

Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah yang dilakukan secara berkala satu kali dalam tiga bulan. Namun disamping itu, kepala sekolah juga mengontrol kinerja guru melalui rapat mingguan seluruh guru SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat.

3. Hasil pelaksaan model manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan kinerja guru bahwa untuk kualitas guru sudah memenuhi standar yang ditentukan seperti loyalitas, integritas dan kapasitas. Selain itu juga ada standar khusus yaitu setiap guru harus memiliki setidaknya satu Juz Hafalahan Al-qur'an. Berdasarkan penelusuran dokumen didapatkan, penilainan kinerja guru rata-rata mendapatkan nilai delapan puluh ke atas dengan predikat baik dan sangat baik.

Sebagai upaya untuk kesejahteraan guru Yayasan Darul Hikmah memberikan kafalah kepada guru berupa gaji sesai dengen kinerjanya. Untuk besaran gaji sudah memenuhi standar minimum gaji guru daerah setempat. Berkenaan dengan tunjangan, guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat diberikan tunjangan berupa tunjangan jabatan, tunjangan rumah, air, listrik dan juga makan. Disamping itu, Yayasan Darul Hikmah akan terus berupaya meningkatkan kesejahteraan guru berupa kenaikan nominal gaji guru.

B. Saran

Dari kajian tentang model manajemen sumber daya manusia dalam peningktana kinerja dan kesejahteraan guru di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat yang telah disimpulkan dalam sub bab sebelumnya. Adapun saran yang ingin peneliti berikan kepada beberapa pihak yang terlibat dalam penelitian ini, antara lain:

1. Pihak Sekolah

   Pihak sekolah yang bekerja sama dengan pihak terus berupaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru. karena dengan begitu akan terjalin hubungan saling memuaskan antara kedua pihak sehingga pencapain selalu diperoleh

2. Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang relevan sesuai dengan tema yang peneliti angkat diharapkan dapat mengangkasi lebih dalam dan memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

Ahmad Tanzeh. 2009. Pengantar Metode Penelitian, Yogyakarta: Teras, 2009.

Ayu Alfiyatur Rohma. 2018. "Implementasi Profram Kerja Pengawas dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3 No. 2, Desember 2018.

Azizah dkk. 2020. "Pengaruh Diklat Pendidikan dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kualitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon", *Syntax Idea*, Vol. 2, No. 7, Juli 2020.

Barnawi dan Moh. Arifin. 2012. Kinerja Guru Profesional, Yogyakarta: Ar-Razz Media.

Beardwell dkk. 2010. Sebagaimana dikutip oleh Keban, "Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Model Normatif Ke Strategik", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 4 No. 1, Juni 2010.

Dwi Sulistiani. 2016. "Kompensasi Sebagai Alat Peningkatan Kinerja dalam Bingkai Agenchi Theory*", Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1, Januari- Juni 2016.

Eka Farmawati dkk. 2018. "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada SMANegeri Di Kota Makassar", *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Volume 1 Nomor 2, Juli 2018.

Husain Usman & Purnomo Setiady, 2009. Metode Penelitian Sosial, Jakarta: Bumi Aksara.

John W. Creswell. 2016. Research Design*:* Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.

Kamus Besar Bahasa Indonesi Online. 2021. akses dari https://kbbi.web.id/data.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. *2021*. akses dari: https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. 2021. akses dari: https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kesejahteraan.

Kaswaro & Rasto, 2016. "Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran,* Vol. 1 N0. 1 Agustus.

Khoe Yao Tung. 2002. Simphoni Sedih Pendidikan Nasional, Refleksi Dunia Pendidikan Nasional, Jakarta: Abdi Tandur.

Leny Marlina. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan", *Istinbath*/No.15/Th. XIV/Juni/2015/123-139.

Masran & Mu'ah, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional, Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mohammad Mulyadi. 2011. "Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya", *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*. Vol. 15 No 1 (Januari-Juni 2011).

Nasution. 2003. Metode Research, *(*Penelitian Ilmiah), Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Nuraeni. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan", *Jurnal Idaarah*, Vol.III, No.1, Juni 2019.

Saifuddin Azwar, 1998. *Metode Penelitian,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Siswanto. 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pendekatan Noermatif Versus Konstekstual”, *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, Vol.13 No.1 Januari 2010.

Suharmi Surakunto. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: PT. Rinaka Cipta, 200

Sumadi Suryabrata. 1997. Metode Penelitian. Jakarta: Rajawali.

Taufiqurrohman, 2009. Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo.

Tri Wahyuni. 2017. “Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing”, *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, Sains, dan Humanior*, Vol. 3 No. 2, Juni 2017.

Undang-undang Republik Indinesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB I Ketentuan Umum, Pasal 1.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial, Edisi E-Book.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial, Edisi E-Book.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 1.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10.

Undang-undanga Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 40 ayat 1.

Kaban, Yeremias T, 2010. Reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Model Normatif Ke Strategik, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol.4 No. 1.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I: Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
JalanGajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
http:// fitk.uin-malang.ac.id. email : fitk@uin_malang.ac.id

Nomor : 658/Un.03.1/TL.00.1/01/2021 1 Maret 2021
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : **Izin Penelitian**

Kepada
Yth. Kepala SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat
di
Jorong Simpang Tiga, Nagari Koto Baru, Kec. Luhak Nan Duo, Kab. Pasaman Barat, Sumatera Barat 26368.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan Skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	:	Asnan Khomis AR
NIM	:	17170046
Jurusan	:	Manajemen Pendidikan Islam - S1
Semester - Tahun Akademik	:	Genap - 2020/2021
Judul Skripsi	:	**Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru (Studi Kasus di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat)**
Lama Penelitian	:	**Maret 2021** sampai dengan **Mei 2021**

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

Tembusan :
1. Yth. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam - S1
2. Arsip

LAMPIRAN II: Bukti Konsultasi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
JalanGajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
http:// fitk.uin-malang.ac.id/ email : fitk@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Nama : Asnan Khomis AR
NIM : 17170046
Judul : Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Guru (Studi Kasus di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat)
Dosen Pembimbing : Dr. Nurul Yaqien, M.Pd

No.	Tgl/ Bln/ Thn	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing Skripsi
1.	20/01/2021	Judul proposal	
2.	22/01/2021	Fokus penelitian	
3.	25/01/2021	Sistematika pembahasan	
4.	27/01/2021	Revisi proposal penelitian	
5.	01/02/2021	Acc proposal penelitian	
6.	03/05/2021	BAB IV	
7.	04/05/2021	Revisi	
8.	29/10/2021	BAB V dan BAB VI	
9.	02/11/2021	Revisi	
10.	02/11/2021	Acc skripsi	

Malang, 02 November 2021
Mengetahui
Ketua Program Studi MPI,

Dr. Nurul Yaqien, M.Pd
NIP. 197811192006041001

Certificate No. ID08/1219

LAMPIRAN III: Intrumen Penelitian

NO	FOKUS PENELITIAN	INFORMAN	TEKNIK PENGUMPULAN DATA		
			WAWANCARA	OBSERVASI	DOKUMENTASI
1.	Bagaimana model manajemen sumber daya manusia di SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat?	a. Kepala sekolah b. Kepala/staf SDM c. Waka Kurikulum d. Kepala TU e. Guru	1) Bagaimana bentuk struktur organisasi di sekolah ini? 2) Bagaimana aturan terkait guru di sekolah ini? 3) Bagaimana langkah pengambilan kebijakan terkait guru yang dilakukan? 4) Siapa saja yang terlibat dalam pengambilan kebijakan terkait guru? 5) Bagaimana pola komunikasi di sekolah ini? 6) Bagaimana standar kompetensi guru di sekolah ini? 7) Bagaimana lingkungan kerja di sekolah ini? 8) Bagaimana tingkat kesejahteraan guru di sekolah ini?		Analisis dokumen berupa: 1) Daftar urut kepegawaian (DUK) 2) Struktur guru 3) Daftar PTKd yang PNS dan Non PNS 4) Daftar guru yang sudah sertifikasi 5) Memperbarui daftar guru 6) Tupoksi PTK
2.	Bagaimana proses	a. Kepala sekolah	1) Bagaimana perencanaan	Pengamatan terkait dengan	Analisis dokumen berupa:

	pelaksanaan model manajemen sumber daya manusia di	b. Kepala/staf SDM c. Kepala tata usaha	SDM guru yang diharapkan? 2) Apa tujuan dibuatnya perencanaan SDM guru? 3) Bagaiman peran dan tugas guru sebagai pengajar? (Penguasaan bahan ajar, penggunaan media, mengelola interkasi belajar mengajar) 4) Bagaimana peran dan tugas guru sebagai tenaga kependidikan (administrasi)? 5) Bagaimana cara ustadz dalam melakukan pembinaan kinerja guru? 6) Bagaimana penerapan disiplin dan sanksi terhadap pelanggaran? 7) Bagaimana ustadz melakukan pengendalian dan pengawasan kinerja guru?	1) Tempat pelaksanaan kegiatan 2) Proses pelaksanaan pengembanagan (jika sedang ada kegiatan) 3) Tahapan kegiatan Bukti foto pelaksanaan kegiatan	1) Bukti foto kegiatan pelaksanaan 2) Data tentang panduan pelaksanaan kegiatan 3) Bukti daftar hadir kegiatan 4) Data/dokumen proses pelaksanaan 5) Data/dokumen tahapan pengembangan

			8) Apa tujuan pengelolaan guru dilakukan? 9) Bagaimana cara ustadz membangun komitmen guru untuk meningkatkan kinerja? 10) Bagaimana upaya ustadz dalam memberikan motivasi terhadap kerja guru? 11) Bagaimana reword yang diberikan kepada guru yang berprestasi? 12) Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan guru? 13) Terkait tugas dan prestasi kerja, apa saja bentuk pengahargaan yang diberikan kepada guru di sekolah ini?		
3.	Bagaimana evaluasi dan dampak pelaksanaan pengembangan pendidik dan	a. Guru b. Kepala sekolah c. Kepala tata usaha d. Waka kurikulum	1) Bagaimana kualitas kerja guru terkait perencanaan, pelaksanaan	Pengamatan tentang: 1. Data/dokumen hasil evaluasi kegiatan	Analisis dokumen tetang: 1. Data/dokumen hasil evaluasi kegiatan

	tenaga kependidikan		dan evaluasi pembelajaran? 2) Bagaimana ketepatan dan kecepatan kerja guru terkait penyesuaian materi ajar dan karakteristik siswa dan penyelesaian program pengajaran sesuai kalender akademik? 3) Apakah guru mempunyai inisiatif dalam bekerja? bagaimana? 4) Bagaimana kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas? 5) Bagaimana kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya? 6) Bagaimana bentuk komunikasi guru dalam proses bimbingan belajar dengan siswa?	2. Draf acuan evaluasi kegiatan Bukti foto kegiatan evaluasi	2. Draf acuan evaluasi kegiatan 3. Laporan hasil evalusi 4. Catatan evaluasi Analisis dokumen 1. Hasil akriditasi 2. Daftar prestasi akademik dan non akademik 3. Daftar siswa-siswi yang masuk di PTN dan PTS

			7) Berkaitan penghasilan, bagaimana sekolah meberikan kompensasi kepada guru? 8) Apakah ada jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai terhadap guru? bagaimana? 9) Bagaiaman sekolah memberikan penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja? 10) Terkait pengembangan kualitas guru, bagaimana pembinaan guru dilakukan? bagaimana hasil pembinanaa yang dilakukan? 11) Adakah perlindungan hukum dalam pelaksanaan tugas dan hak guru? bagaimana?		

			12) Apakah sarana dan prasarana terkait pelaksanaan tugas guru sudah memadai? 13) Apakah suasana kerja sudah kondusif, aman dan nyaman? 14) Bagaimana sistem kerja di sekolah ini? adil, terbuka dan penuh kebersamaan 15) Adakah tumbuh aspirasi dan kreatifitas kerja guru?		

LAMPIRAN IV: Data Guru SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat

NO	NAMA	NIPY	L/P	PANGKAT/GOL		MATA PELAJARAN YANG DIAJARKAN	TUGAS TAMBAHAN
				PANGKAT	GOL		
1	Bagus Styo Wiyono, S.Si	2008120011	L	–	III B	Matematika	Kepsek
2	Atna Dewi, S.H	2008130016	P	–	III B	PKN	Walas
3	Gusti Vera, S.E	1007180102	P	–	III A		Bendahara SMP
4	Riky Riansyah, S.Pd	1007180100	L	–	III A	B. Indonesia	Kepeng & Walas
5	Yusnidarti, S.Pd	1007180102	P	–	III A	B. Indonesia	Koor Tahfidz SMP
6	Akbar Yudha, S.Sy	1010160049	L	–	III A	PAI/Tahfidz	Kabag. Program Tahfidz
7	Elvi Rahmi, Lc	1010140023	P	–	III B	Sirah Nabawiyah	Walas
8	Hermalini, S.Pd	1001140018	P	–	III B	IPS Terpadu	Walas
9	Rahma Dhia Sucy, S.PdI	1007140022	P	–	III B	B. Arab	Walas
10	Suyati, S.Pd.I	1001160044	P	–	III A	B. Inggris	Walas
11	Waliul Amri, S.HI	1010160045	L	–	III A	PJOK	Walas
12	Sefriani,S.Pd	2707150060	P	–	III B	Matematika	Walas
13	Erik Afriyuda, S.E.I	1004150028	L		III B	PAI	
14	Aidil Yusna	1807160056	P		III B	IPS Terpadu	
15	Ziaul Muflihun, S.Pd	2707150058	L	–	III A	Prakarya/SBD	Walas
16	Khusnul Hayati, S.Pd	1512180115	P	–	III A	IPA Terpadu	Walas
17	Putri Yuliana, M.Pd	1512180114	P	–	III B	B. Indonesia	Walas
18	Muslihati, S.H	1007190129	P	–	III A	PKN	Walas
19	Musliana, S.Pd	1007190128	P	–	III A	IPA Terpadu	Walas
20	Afyuni, S.Pd	1007190127	P	–	III A	IPA Terpadu	Walas
21	Milatul Rahmawati	1811190134	P	–	III A	B. Arab	Walas
22	Rama Wahyu Utama, S.Pd	0810190133	P	–	III A	B. Inggris	Walas
23	Tutya Rahmi, S.Pd	0201200135	P	–	III A	Matematika	–
24	Riyan Hidayani, S.Pd	1801200136	P	–	III A	B. Inggris	–
25	Yurina Susanti, S.Sos	1312200138	P	–	III A	Bimbingan Konseling	–
26	Muhammad Hamzah, Lc		L			PAI	–
27	Yuliani,S.Pd		P		III A	Shirah	–
28	Syamina, S.Pd		P		III A	IPA Terpadu	
29	M. Yunus Nasution , S.Ag		L		III A	PAI	
30	Melia Roza, S.Hum		P		III A	Seni Budaya	
31	Syfa Rabbi Radhiya, S.Hum		P		III A	Bahasa Indonesia	
32	Umar Abdul Aziz, S.Ag		L		III A	Fiqih	Walas

LAMPIRAN V: Form Penilaian Guru Darul Hikmah

SURAT PENILAIAN KINERJA PEGAWAI YAYASAN DARUL HIKMAH

Nomor: 01/SPK-Peg.YDH/SMP IT DH/XII/2021

(Confidential / Rahasia)

Kepada Yth:
Bapak Ketua Yayasan Darul Hikmah
c.q. Kepala Sekretariat YDH
Di Tempat

Bahwa berdasarkan:

1. Aturan Kepegawaian Yayasan Darul Hikmah
2. Kontrak Kerja dan Pakta Integritas Pegawai Darul Hikmah
3. Pimpinan Unit berkewajiban memberikan penilaian kinerja pegawai secara berkala 1 kali dalam 3 bulan, yaitu:
   a. Kriteria 1 : Penilaian Kinerja Pegawai Percobaan selama 3 bulan pertama;
   b. Kriteria 2 : Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Tahap 1 bulan ke 3 sampai bulan ke 12;
   c. Kriteria 3 : Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Tahap 2 bulan ke 13 sampai bulan ke 24;
   d. Kriteria 4 : Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Tahap 3 bulan ke 25 sampai bulan ke 36;
   e. Kriteria 5 : Penilaian Kinerja Pegawai Tetap Bersyarat;
   f. Kriteria 6 : Penilaian kinerja Pegawai Tetap;

Dilaporkan Penilaian Kinerja Pegawai Darul Hikmah :

Nama :
Status Pegawai :
Jabatan :
NIPY :
Kriteria Penilaian :

LOYALITAS (*isi dengan angka*)					
Item Penilaian	**Sangat Baik (90-100)**	**Baik (80-89)**	**Cukup (70-79)**	**Kurang (60-69)**	**Kurang Sekali (0-59)**
Penampilan Islami					
Tutur Kata Islami					
Postingan Islami					
Sikap Pada Lembaga					
Dukungan Media Lembaga					
INTEGRITAS (*isi dengan angka*)					
Item Penilaian	**Sangat Baik (90-100)**	**Baik (80-89)**	**Cukup (70-79)**	**Kurang (60-69)**	**Kurang Sekali (0-59)**
Disiplin Agenda					
Kejujuran					

Kerja Keras					
Adab Pada Pimpinan					
Adab Pada Rekan Kerja					
Adab Pada Bawahan					
Adab Pada Lingkungan					
Adab Pada Tamu					
Adab Pada Wali Santri					
KAPASITAS (*isi dengan angka*)					
Item Penilaian	**Sangat Baik (90-100)**	**Baik (80-89)**	**Cukup (70-79)**	**Kurang (60-69)**	**Kurang Sekali (0-59)**
Hasil Kinerja					
Penugasan Rutin					
Penugasan Khusus					

Catatan Khusus :

1. **……**
2. **……**
3. **……**
4. **……**
5. **……**

Rekomendasi *(Lingkari salah satu point)* **:**

1. Lanjutkan;
2. Tidak lanjut;
3. Naikkan Status dari Pegawai Tetap Bersyarat menjadi Pegawai Tetap
4. Pembinaan Khusus untuk Pegawai Tetap

Demikianlah Surat Penilaian Kinerja Pegawai ini kami sampaikan kepada Pimpinan unit untuk dapat menjadi bahan pertimbangan tindak lanjut berikutnya. Terima kasih, Wassalamu'alaikum.wr.wb.

Pimpinan Unit

Bagus Styo Wiyono, S.Si

Tembusan:

1. Kepala Legal dan HRD YDH
2. Arsip

LAMPIRAN VI: Rekap Penilaian Guru

Rekap Penilaian Kinerja Guru SMP IT Darul Hikmah Pasaman Barat
Tahun Pelajaran 2021/2022

No	Nama	Rata-rata Loyalitas	Rata-rata Integritas	Kapasitas Rata-rata
1	Abdul Rasyid	88	84,3	86.7
2	Afyuni, S.Pd	93,8	92,6	90.0
3	Aidil Yusna	93,8	92,2	91.7
4	Akbar Yudha, S.Sy	86,8	87,7	88.3
5	Almun	87	88,3	85.0
6	Atna Dewi, SH	97,4	93,1	97.0
7	Gusti Vera, S.E	89,8	89,9	90.0
8	Khusnul Hayati, S.Pd	89,6	89.3	89.7
9	Fikri	91	91,6	89.7
10	Melia Roza, S.Hum	91	89,9	90.0
11	Milatul Rahmawati	90	89,3	89.7
12	Musliana, S.Pd	89,6	89,4	90.0
13	Muslihati, S.H	90	90,9	90.0
14	Putri Yuliana, M.Pd	89,2	89,6	90.0
15	Rahma Dhia Sucy, S.PdI	90	89,8	90.0
16	Rama Wahyu Utama, S.Pd	85,4	86,4	90.0
17	Riyan Hidayani, S.Pd	90	88,3	89.7
18	Riky Riansyah, S.Pd	90	90,2	89.7
19	Rivaldo Jaya Kurnia	85	83,7	83.3
20	Robi Syahputra	95	90,9	90.0
21	Sefriani,S.Pd	89	89,4	90.0
22	Suyati, S.Pd.I	90	89,7	90.0
23	Syfa Rabbi Radhiya, S.Hum	95,2	90,8	90.0
24	Syamina, S.Pd	90	89,6	90.0
25	Tutya Rahmi, S.Pd	94	93,2	91.7
26	Waliul Amri, S.HI	90	87,2	89.7
27	Yuliani,S.Pd	91	89	89.7
28	Yurina Susanti, S.Sos	90	87,8	88.3
29	Yusnidarti, S.Pd	96,4	92,3	91.7
30	Zelsi Azima	90	89,3	91.7
	Jumlah	**1711**	**178.3**	**2693**
	Rata-rata	**90.1**	**89.2**	**89.8**

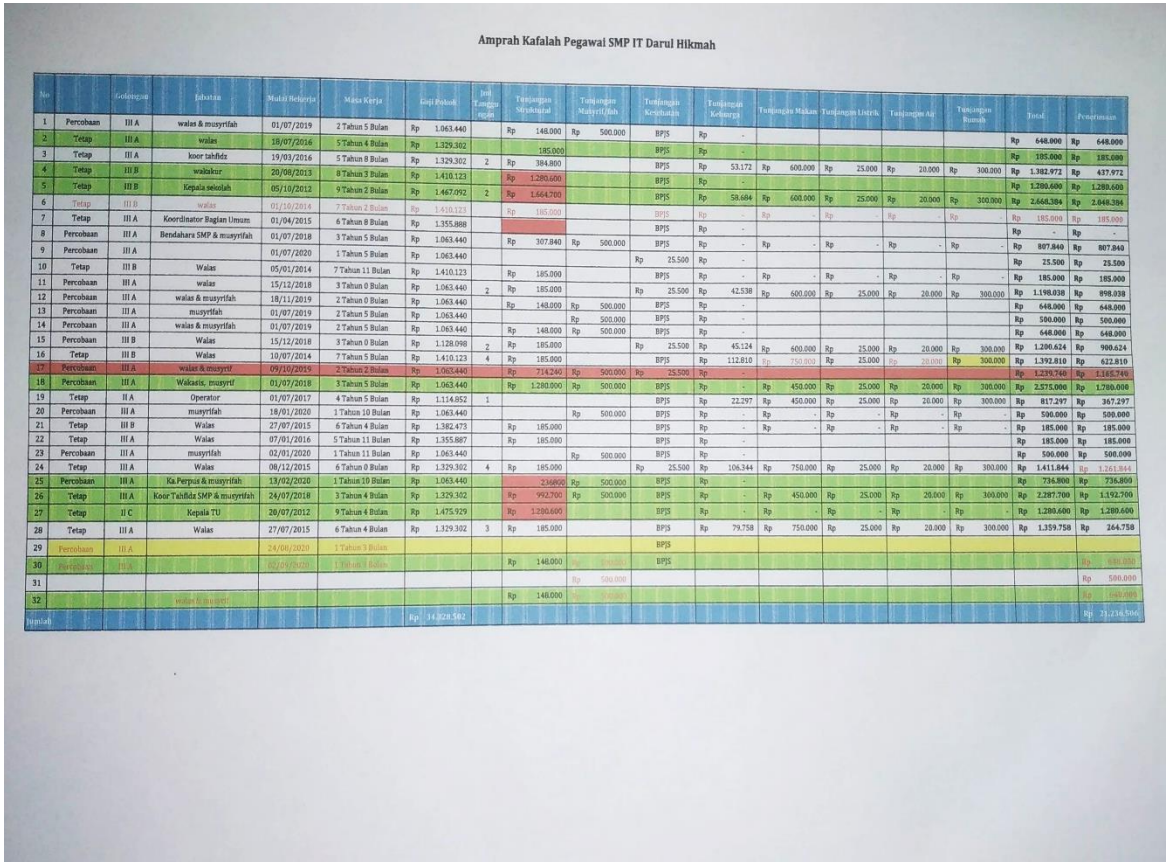
	Rata-rata Keseluruhan	**89.7**

Pimpinan Unit

Bagus Styo Wiyono, S.Si

Tembusan:

1. Kepala Legal dan HRD YDH
2. Arsip



Amprah Kafalah Pegawai SMP IT Darul Hikmah

No		Golongan	Jabatan	Mulai Bekerja	Masa Kerja	Gaji Pokok	Jml Tanggungan	Tunjangan Struktural	Tunjangan Makan/Lauk	Tunjangan Kesehatan	Tunjangan Keluarga	Tunjangan Makan	Tunjangan Listrik	Tunjangan Air	Tunjangan Rumah	Total	Penerimaan
1	Percobaan	III A	walas & musyrifah	01/07/2019	2 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 148.000	Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 648.000	Rp 648.000
2	Tetap	III A	walas	18/07/2016	5 Tahun 4 Bulan	Rp 1.329.302		185.000		BPJS	Rp -					Rp 185.000	Rp 185.000
3	Tetap	III A	koor tahfidz	19/03/2016	5 Tahun 8 Bulan	Rp 1.329.302	2	Rp 384.800		BPJS	Rp 53.172	Rp 600.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.382.972	Rp 437.972
4	Tetap	III B	waikakur	20/08/2013	8 Tahun 3 Bulan	Rp 1.410.123		Rp 1.280.600		BPJS	Rp -					Rp 1.280.600	Rp 1.280.600
5	Tetap	III B	Kepala sekolah	05/10/2012	9 Tahun 2 Bulan	Rp 1.467.092	2	Rp 1.664.700		BPJS	Rp 59.684	Rp 600.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 2.668.384	Rp 2.048.384
6	Tetap	III B	walas	01/10/2014	7 Tahun 2 Bulan	Rp 1.410.123		Rp 185.000		BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 185.000	Rp 185.000
7	Tetap	III A	Koordinator Bagian Umum	01/04/2015	6 Tahun 8 Bulan	Rp 1.355.888				BPJS	Rp -					Rp -	Rp -
8	Percobaan	III A	Bendahara SMP & musyrifah	01/07/2018	3 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 307.840	Rp 500.000	BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 807.840	Rp 807.840
9	Percobaan	III A		01/07/2020	1 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440				Rp 25.500	Rp -					Rp 25.500	Rp 25.500
10	Tetap	III B	Walas	05/01/2014	7 Tahun 11 Bulan	Rp 1.410.123		Rp 185.000		BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 185.000	Rp 185.000
11	Percobaan	III A	walas	15/12/2018	3 Tahun 0 Bulan	Rp 1.063.440	2	Rp 185.000		Rp 25.500	Rp 42.538	Rp 600.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.198.038	Rp 898.038
12	Percobaan	III A	walas & musyrifah	18/11/2019	2 Tahun 0 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 148.000	Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 648.000	Rp 648.000
13	Percobaan	III A	musyrifah	01/07/2019	2 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440			Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 500.000	Rp 500.000
14	Percobaan	III A	walas & musyrifah	01/07/2019	2 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 148.000	Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 648.000	Rp 648.000
15	Percobaan	III B	Walas	15/12/2018	3 Tahun 0 Bulan	Rp 1.128.098	2	Rp 185.800		Rp 25.500	Rp 45.124	Rp 600.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.200.624	Rp 900.624
16	Tetap	III B	Walas	10/07/2014	7 Tahun 5 Bulan	Rp 1.410.123	4	Rp 185.000			Rp 112.810	Rp 750.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.392.810	Rp 622.810
17	Percobaan	III A	walas & musyrif	09/10/2019	2 Tahun 2 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 714.240	Rp 500.000	Rp 25.500	Rp -					Rp 1.239.740	Rp 1.185.740
18	Percobaan	III A	Wakasis, musyrif	01/07/2018	3 Tahun 5 Bulan	Rp 1.063.440		Rp 1.280.000	Rp 500.000	BPJS	Rp -	Rp 450.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 2.575.000	Rp 1.780.000
19	Tetap	II A	Operator	01/07/2017	4 Tahun 5 Bulan	Rp 1.114.852	1			BPJS	Rp 22.297	Rp 450.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 817.297	Rp 367.297
20	Percobaan	III A	musyrifah	18/01/2020	1 Tahun 10 Bulan	Rp 1.063.440			Rp 500.000	BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 500.000	Rp 500.000
21	Tetap	III B	Walas	27/07/2015	6 Tahun 4 Bulan	Rp 1.382.473		Rp 185.000		BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 185.000	Rp 185.000
22	Tetap	III A	Walas	07/01/2016	5 Tahun 11 Bulan	Rp 1.355.887		Rp 185.000		BPJS	Rp -					Rp 185.000	Rp 185.000
23	Percobaan	III A	musyrifah	02/01/2020	1 Tahun 11 Bulan	Rp 1.063.440			Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 500.000	Rp 500.000
24	Tetap	III A	Walas	08/12/2015	6 Tahun 0 Bulan	Rp 1.329.302	4	Rp 185.000		Rp 25.500	Rp 106.344	Rp 750.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.411.844	Rp 1.261.844
25	Percobaan	III A	Ka.Perpus & musyrifah	13/02/2020	1 Tahun 10 Bulan	Rp 1.063.440		236.800	Rp 500.000	BPJS	Rp -					Rp 736.800	Rp 736.800
26	Tetap	III A	Koor Tahfidz SMP & musyrifah	24/07/2018	3 Tahun 4 Bulan	Rp 1.329.302		Rp 992.700	Rp 500.000	BPJS	Rp -	Rp 450.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 2.287.700	Rp 1.192.700
27	Tetap	II C	Kepala TU	20/07/2012	9 Tahun 4 Bulan	Rp 1.475.929		Rp 1.280.600		BPJS	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.280.600	Rp 1.280.600
28	Tetap	III A	Walas	27/07/2015	6 Tahun 4 Bulan	Rp 1.329.302	3	Rp 185.000		BPJS	Rp 79.758	Rp 750.000	Rp 25.000	Rp 20.000	Rp 300.000	Rp 1.359.758	Rp 264.758
29	Percobaan	III A		24/08/2020	1 Tahun 3 Bulan					BPJS							
30	Percobaan	III A		02/09/2020	1 Tahun 3 Bulan			Rp 148.000	Rp 500.000	BPJS							Rp 630.000
31									Rp 500.000								Rp 500.000
32			walas & musyrif					Rp 148.000	Rp 500.000								Rp 648.000
Jumlah						Rp 34.928.502											Rp 27.736.506

LAMPIRAN VIII: Dokumentasi

a. Roundown Pelatihan

RUNDOWN ACARA			
Pelatihan Pegawai Yayasan Darul Hikmah			
Pasaman Barat, 9-10 Rabi'ul Awal 1442 H / Senin-Selasa 26-27 Oktober 2020			
Senin-Selasa, 9-10 Rabi'ul Awal 1442 H / 26-27 Oktober 2020			
Waktu	**Kegiatan**	**PIC**	**LOKASI**
Senin			
13:00-13:15	**Registrasi Peserta**	**Panitia**	**RSG SMP IT Darul Hikmah**
13.15 - 13.30	**Pembukaan dan Pembacaan Tatib acara**	**Mc : Ust. Deni Sabrani, S.IP**	
	Tilawah	**Ust. Syaipul, S.Pd.I**	
13.30 - 15.10	**Materi 1 "Thinking Globally, Actuating Lokally"**	**Ust. Arsil Nur Huda, S.Pd.I**	
15.10 - 15.20	Snack & Coffe Break	All	
15.20 - 16.00	Sholat Ashar	All	
16.00 - 17.30	**Materi 2 "Mindset Of Islamic Education "**	**KH. Abdul Hadi, Lc**	
17:30-17.35	**Penutup**	**Mc : Ust. Deni Sabrani, S.IP**	
Selasa			
13:00-13:15	**Registrasi Peserta**	**Panitia**	
13.15 - 13.30	**Pembukaan dan Pembacaan Tatib acara**	**Mc : Ust. Deni Sabrani, S.IP**	
13.30 - 15.10	**Materi 1 "Leader dan Staff"**	**Ust. Saridin, SP**	
15.10 - 15.20	Snack & Coffe Break	All	
15.20 - 16.00	Sholat Ashar	All	
16.00 - 17.30	**Materi 2 "Commitment Architect Civilization"**	**Ust. Dede Bafaqih, SH**	
17:30-17.35	**Penutup**	**Mc : Ust. Deni Sabrani, S.IP**	
Note :	***Peralatan yang Harus Dibawa oleh Peserta**		
	1. Al-Qur'an Pribadi		
	2. Buku dan Alat Tulis		
	3. WAJIB Pakai Masker		
	***Peserta**		
	1. Hadir tepat waktu		
	2. Mencatat poin materi dan membuat resume		
	3. Mengikuti penilaian dan interview		
	4. Menitipkan anak selama pelatihan		
	5. Tidak keluar dan masuk ruangan tanpa sebab syar'i		

b. Kegiatan Pelatihan

(Sumber: Dokumentasi Sekolah)	(Sumber: Dokumentasi Sekolah)

c. Sertifikat Pelatihan

(Sumber: Dokumentasi Sekolah)	(Sumber: Dokumentasi Sekolah)

d. Foto Sekolah

(Sumber: Dokumentasi Pribadi)	(Sumber: Dokumentasi Pribadi)

e. Foto Wawancara

(Sumber: Dokumentasi Pribadi)	(Sumber: Dokumentasi Pribadi)
(Sumber: Dokumentasi Pribadi)	(Sumber: Dokumentasi Pribadi)

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Asnan Khomis AR
NIM	:	17170046
Tempat, Tanggal Lahir	:	Ujung Gading, 23 Juli 1998
Fak/Program. Studi	:	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK), Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Tahun Masuk	:	2017
Alamat Rumah	:	Jl. Lintas Simpang Empat, Jorong Sungai Aur, Kec. Sungai Aur, Kab. Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat
No Hp	:	082385941672
Alamat email	:	asnankhomisar@gmail.com

Malang, 13 November 2021
Mahasiswa,

Asnan Khomis AR
NIM.17170046