

**PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* DALAM MENDUKUNG  
SIKAP KERJA DAN KINERJA GURU MTS AL-BASHIRAH  
MAKASSAR**



**TESIS**

oleh:

**HERMIATI**

Nomor Induk Mahasiswa : 105021706319

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

**PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* DALAM MENDUKUNG  
SIKAP KERJA DAN KINERJA GURU MTS AL-BASHIRAH  
MAKASSAR**

**TESIS**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister

Program Studi  
Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan Oleh

**HERMIATI**

Nomor Induk Mahasiswa : 10502.17.063.19

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya...”**

**(Q.S. Al-Baqarah:286)**

### PERSEMBAHAN

**Kupersembahkan Tesis ini kepada kedua orang tuaku, Abd. Taufik dan Naharia Domeng tercinta, yang tiada hentinya selama ini memberi doa, semangat, nasehat, kasih sayang, dan pengorbanan yang tak tergantikan hingga Ananda selalu tegar menjalani setiap rintangan. “Ya Allah Ya Rahman, terima kasih telah Engkau tempatkan hamba diantara kedua malaikatMu yang setiap waktu ikhlas menjagaku, mendidikku, membimbingku dengan baik, Ya Allah berikanlah balasan yang setimpal surga Firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari siksaanMu” Amin.**

**Terima kasih Ayah... Terima kasih Ibu...**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Judul Tesis : Pengembangan *Human Capital* Dalam Mendukung Sikap Kerja Dan Kinerja Guru Mts Al-Bashirah Makassar  
Nama Mahasiswa : HERMIATI  
NIM : 105021706319  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia Ujian Tesis pada tanggal 30 Agustus 2023.

Makassar, 18 Desember 2023

Menyetujui  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

**Dr. Muhammad Rusydi, M.Si.**

Pembimbing II,

**Dr. H. Darwis Muhdina, M.Ag.**

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

**Prof. Dr. H. Irwan Akib., M.Pd.**  
NBM : 613 949

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

**Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.**  
NBM : 820 499

### HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : Pengembangan *Human Capital* dalam Mendukung Sikap Kerja dan Kinerja Guru MTs Al-Bashirah Makassar

Nama Mahasiswa : HERMIATI

NIM : 10502 17 063 19

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis pada tanggal 30 Agustus 2023, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Desember 2023

**Dr. Muhammad Rusydi., M.Si.**  
(Pembimbing I /Penguji)

**Dr. H. Darwis Muhdina., M.Ag**  
(Pembimbing II/Penguji)

**Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M**  
(Penguji)

**Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M**  
(Penguji)

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

**Prof. Dr. H. Irwan Akib., M.Pd**  
NBM : 613 949

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

**Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.**  
NBM : 820 499

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Nama Mahasiswa : HERMIATI  
NIM : 105021706319  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 18 Desember 2023



## ABSTRAK

**Hermiati, 2023.** Pengembangan *human capital* dalam mendukung sikap kerja dan kinerja guru MTs Al-Bashirah Makassar. Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibawah bimbingan Bapak Muhammad Rusydi sebagai Pembimbing I dan Bapak Darwis Muhdina sebagai Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk membahas mengenai Pengembangan *Human Capital* Dalam Mendukung Sikap Kerja Dan Kinerja Guru MTs Al-Bashirah Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan jumlah informan 6 orang. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pengembangan *Human Capital* dalam mendukung sikap kerja guru MTs Al-Bashirah Makassar telah terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan melalui tanggung jawab, semangat kerja guru, dan hubungan sosial yang telah sejalan sebagaimana mestinya. Sedangkan disiplin kerja belum sepenuhnya diterapkan oleh sebagian guru. 2) Pengembangan *Human Capital* dalam mendukung kinerja guru MTs Al-Bashirah Makassar telah terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan melalui aspek guru dalam merencanakan pembelajaran yaitu guru membuat perangkat pembelajaran sebelum memulai tahun ajaran baru sesuai silabus yang disediakan sekolah, melaksanakan pembelajaran yaitu guru memiliki cara atau metode yang berbeda untuk menciptakan suasana kelas yang menyenangkan, kemudian mengevaluasi pembelajaran yaitu guru melakukan evaluasi hasil belajar untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran, terakhir yaitu melakukan tindak lanjut dalam pembelajaran juga sudah diterapkan oleh sebagian guru MTs Al-Bashirah Makassar.

**Kata Kunci:** *Human Capital*, Sikap Kerja, dan Kinerja Guru.


## ABSTRACT

**Hermiati, 2023.** Development of Human Capital in Supporting Work Attitude and Performance of MTs Al-Bashirah Makassar Teachers. Supervised by Muhammad Rusydi and Darwis Muhdinah.

This research aimed at discussing Human Capital Development in Supporting Work Attitude and Performance of MTs Al-Bashirah Makassar Teachers. This type of research was qualitative research, with data collection through observation, interviews and documentation with total 6 informants. This research deployed source triangulation techniques.

The results of this research showed that: 1) Human Capital development in supporting work attitude of MTs Al-Bashirah Makassar teachers was well-implemented. This was demonstrated through responsibility, teachers work enthusiasm, and social relations that were in line as they should be. Meanwhile, work discipline had not been fully implemented by some teachers. 2) Human Capital development in supporting the performance of MTs Al-Bashirah Makassar teachers had been carried out well. This was shown through the teacher's aspect of planning learning, namely the teacher designed learning tools before starting the new school year according to the syllabus provided by the school, implementing learning, namely the teachers have various ways or methods to create a pleasant classroom atmosphere, then evaluating the learning, namely the teacher evaluated the results. Learning to determine the level of achievement of learning objectives, finally, carrying out follow-up was implemented by some teachers at MTs Al-Bashirah Makassar.

**Keywords:** *Human Capital, Work Attitude and Teachers' Performance.*

Translated & Certified by  
Language Institute of Unismuh Makassar  
Date : 3 Jun 24 ... Dec : Abstract  
Authorized by : 



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil 'Alamin... puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, yang telah membentangkan jalan keselamatan buat insan dan menerangi mereka dengan pelita yang terang benderang. Shalawat dan Salam atas Nabi Muhammad SAW yang membawa petunjuk buat kehidupan manusia di dunia dan di akhirat. Demikian pula, ucapan keselamatan atas keluarga, sahabat dan pengikut beliau sampai hari kiamat. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Tesis yang berjudul “Pengembangan *Human Capital* Dalam Mendukung Sikap Kerja Dan Kinerja Guru MTs Al-Bashirah Makassar”.

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Magister (S2) pada Fakultas Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Abd. Taufik dan Ibu Naharia Domeng yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih, dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Juga kepada seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.

Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib., M.Pd., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Rusydi., M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Tesis ini selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. H. Darwis Muhdina., M.Ag., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Tesis hingga selesai.
6. Bapak Dr. Makkalasa, M.M., selaku penguji I yang telah berkenan memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan Tesis.
7. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M., selaku penguji II yang telah benar-benar penulis rasakan penuh dedikasi membantu untuk penyelesaian Tesis ini.

8. Bapak/Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
9. Segenap Staf dan Karyawan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Segenap guru MTs Al-Bashirah Makassar yang telah banyak membantu dalam penulisan Tesis ini.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Tesis ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Tesis ini.

Mudah-mudahan Tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamualikum Wr. Wb.*

Makassar, Agustus 2023

**Penulis**

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Tinjauan Hasil Penelitian.....	11
B. Tinjauan Teori Dan Konsep.....	17
C. Kerangka Pikir.....	46
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>48</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	48
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	48
C. Unit Analisis Dan Penentuan Informan.....	49
D. Teknik Pengumpulan Data .....	51

E. Teknik Analisis Data.....	53
F. Pengecekan Keabsahan Temuan .....	55
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
A. Deskripsi Karakteristik Objek Penelitian.....	57
B. Deskripsi Fokus dan Dimensi Penelitian .....	66
C. Pembahasan.....	98
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>106</b>
A. Simpulan.....	106
B. Saran .....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>108</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1	Tabel Data Informan.....	51
Tabel 4.1	Tabel Sarana Dan Prasarana.....	60
Tabel 4.2	Tabel Daftar Guru.....	62



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Pikir .....	47
Gambar 4.1	Gambar Struktur Organisasi .....	64



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Teks</b>
Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Transkrip Wawancara
Lampiran 2	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 3	Surat Izin Penelitian





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Unsur utama dalam memajukan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia memberikan pengaruh yang besar. Semakin baik SDM maka akan semakin baik pula kinerja di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya semakin rendah mutu SDM yang dimiliki maka semakin menurun kinerja di organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Peran SDM bagi sebuah organisasi yang ingin berumur panjang merupakan suatu hal strategis. Oleh karena itu, untuk menangani SDM yang handal harus dilakukan sebagai human capital.

Human capital, bukanlah memposisikan manusia sebagai modal layaknya mesin, sehingga seolah-olah manusia sama dengan mesin. Human capital justru bisa membantu pengambil keputusan untuk memfokuskan pembangunan manusia dengan menitikberatkan pada investasi pendidikan (termasuk pelatihan) dalam rangka peningkatan mutu organisasi sebagai bagian pembangunan bangsa.

Manajemen organisasi dituntut untuk mengubah secara fundamental cara kita memandang sumber daya manusia dan hubungan kerja. Ini berarti bahwa upaya pencapaian sukses diwujudkan dengan memandang SDM sebagai suatu sumber keunggulan strategik, bukan hanya sebagai sumber biaya yang harus diminimumkan atau dihindari (Handoko, 2000). Suatu organisasi yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan produktifitas pegawainya, tetapi ini tergantung pada pegawai tersebut apakah sudah bekerja secara efektif. Tugas organisasi disini adalah bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia yang ada.

Sebuah organisasi lembaga perusahaan maupun lembaga pendidikan selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan bersama, agar pelaksanaan kerja dalam organisasi atau lembaga pendidikan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Maka dibutuhkan sumber, seperti perlengkapan, metode kerja, bahan baku, dan lain-lain.

Lembaga yang berkualitas adalah lembaga yang selalu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, hal tersebut merupakan esensi dari pengembangan sumber daya manusia. Gagasan di atas dapat dipahami bahwa sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus untuk menghadapi berbagai perkembangan zaman dan sebagai cara mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengembangan sumber daya manusia sudah semestinya menjadi aspek utama peningkatan kemampuan masing-masing pengawai/guru sebagai konsekuensi tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan, hal tersebut dilakukan agar pengembangan lebih tepat sasaran, dan sebagai indikator pengembangan sumber daya manusia yang tepat diharapkan setiap karyawan/guru dapat melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Proses pengembangan karyawan/guru yang dilakukan oleh setiap lembaga akan memberikan peluang yang lebih baik bagi organisasi untuk memperoleh manfaat yang semakin besar yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan/guru (Sutrisno: 2015).

Pengembangan sumber daya manusia terbangun atas dasar konsep islam yang dijelaskan sebagai Fitrah atau Potensi Manusia sebagaimana yang terungkap dalam Q.S Ar-Rum (30) ayat 30 yang berbunyi:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahnya:

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”

Makna ayat ini adalah kalimat berita sesuai dengan apa adanya, yang berarti bahwa Allah swt. memberikan fitrah-Nya secara sama rata di antara semua makhluk-Nya, yaitu fitrah (pembawaan) yang lurus. Tiada seorang pun yang dilahirkan melainkan dibekali dengan fitrah tersebut dalam kadar yang sama dengan yang lain, tiada perbedaan di antara

manusia dalam hal ini dengan dibekali fitrah yang sama sebagai manusia maka manusia harus senantiasa dapat mengoptimalkan dan mengatur apa yang diberikan Allah swt sehingga bisa menjadi pribadi yang bermutu. Maka Potensi manusia dapat dikembangkan supaya lebih produktif”.

Pendidikan sebagai salah satu jenis organisasi jasa yang sangat penting dan dibutuhkan masyarakat. Guru merupakan penyedia jasa utama dalam suatu pendidikan dalam hal ini pada level sekolah. Sebagai pembentuk manusia generasi yang akan datang, kualitas dan motivasi tinggi sangatlah dibutuhkan, namun sekolah merupakan bentuk organisasi yang sangat datar atau dengan kata lain, sekolah menawarkan sangat sedikit jenjang karir (Nachbauer & Riedl, 2002).

Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila keutamaan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru (Carudin, 2011).

Sumber permasalahan pendidikan terbesar adalah perubahan, karena itu permasalahan di dunia pendidikan yang selalu berubah seiring perubahan di masyarakat akan selalu ada sampai kapanpun. Institusi pendidikan dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan perubahan yang

ada dalam masyarakat. Demikian pula dengan guru, yang senantiasa dituntut untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi tujuan pendidikan bisa menyebabkan munculnya permasalahan-permasalahan yang dihadapi guru seperti ketidak mampuan untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi disekelilingnya. Hal itu bisa terjadi karena keterbatasan-keterbatasan sebagai individu atau keterbatasan kemampuan sekolah dan pemerintah. Permasalahan pendidikan senantiasa muncul karena adanya tuntutan agar para komponen institusi pendidikan termasuk guru dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada di masyarakat, baik secara lokal, nasional, maupun global.

Menurut Danim dalam Hasanah, dkk (2010) menyatakan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini berarti kinerja guru secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan di setiap negara. Fenomena ini harus segera ditanggulangi dengan cara meningkatkan kinerja guru demi kualitas pendidikan di Indonesia. Kinerja menurut Uno & Lamatenggo dalam Apriliya Dwi Astuti (2017) adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Tugas pokok seorang guru yang menjadi rutinitas adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, mengevaluasi, melatih

dan mengadministrasi dalam rangka mengembangkan kemampuan peserta didik (Kartowagiran, 2011)

Beberapa peran guru diatas menggambarkan betapa profesi guru berada dalam kerja semangat perjuangan membangun dan mempersiapkan generasi masa depan untuk kemajuan bangsa. Diperlukan kemampuan memadai bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, selain memiliki keahlian bagi upaya pencapaian tujuan pendidikan. Pembelajaran menjadi salah satu aspek yang memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan pendidikan tersebut, dan keberhasilan proses pembelajaran ditentukan oleh kualitas/kemampuan dan kinerja guru. Dengan demikian peningkatan kinerja guru sangat vital dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu lulusan dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru terlihat dari rasa tanggung-jawab menjalankan amanah, profesi, dan moral. Kinerja guru juga terlihat dari tingkat kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas dibarengi pula dengan rasa tanggung-jawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Penjelasan Hadist Rasulullah saw, sebagai penguat kemampuan kinerja guru yang sesuai dan harus diterapkan, yang berbunyi:

ازاوسدالامرالي غيراهله فا نيظرالساعة (رواةالبخاري)

Artinya:

“jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”. (HR. Bukhron).

Kutipan hadist di atas pada intinya bahwa seseorang guru harus mengajar sesuai keilmuan yang dimilikinya, dan seandainya ada guru yang mengajar tetapi tidak sesuai dengan keilmuannya, *output* yang dihasilkan kurang maksimal atau tidak sesuai dengan diharapkan.

Kinerja guru dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai dalam kegiatan pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Guru berkinerja baik akan memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam arti luas. Dia mampu mengimplementasikan kurikulum sesuai ketentuan, bahkan mampu menjabarkannya secara kontekstual sesuai kebutuhan di lapangan.

Secara formal, guru harus memenuhi kualifikasi akademik minimum S-1/D-IV dan bersertifikat pendidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru-guru yang memenuhi kriteria inilah yang akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran sejalan dengan tujuan pendidikan nasional, yakni mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

MTs Al-Bashirah Makassar yang beralamat di Jl. Inspeksi PAM (Kamp. Nipa-Nipa) Kec. Manggala, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. MTs Al-Bashirah memiliki 6 kelas ruang belajar dengan total pengajar 16 orang. Selanjutnya berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti ditemukan terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi dan kejuruan/keahlian yang dimilikinya, dan juga adanya guru dalam menyampaikan pembelajaran kadang hanya sekedar menyampaikan materi ajar saja tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran. Sementara persiapan mengajar yang berupa rencana pelaksanaan pembelajaran hanya sebagai formalitas administrasi saja.

Penjelasan dari latar belakang masalah di atas, penulis menjadi tertarik untuk meneliti dan menelaah lebih jauh tentang hal-hal yang terkait dengan “Teori *human capital*, sikap kerja dan kinerja guru”. Kemudian dari penelitian ini penulis memilih judul tesis: “**Pengembangan *Human Capital* Dalam Mendukung Sikap Kerja Dan Kinerja Guru MTs Al-Bashirah Makassar**”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana pengembangan *human capital* dalam mendukung sikap kerja guru MTs Al-Bashirah Makassar? dan Bagaimana pengembangan *human capital* dalam mendukung kinerja guru MTs Al-Bashirah Makassar?



### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan fokus penelitian di atas maka peneliti mempunyai tujuan yaitu Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengembangan *human capital* dalam mendukung sikap kerja guru MTs Al-Bashirah Makassar dan Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengembangan *human capital* dalam mendukung kinerja guru MTs Al-Bashirah Makassar.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang Pengembangan *Human Capital* Dalam Mendukung Sikap Kerja Dan Kinerja Guru.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi dunia akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Pengembangan *Human Capital* Dalam Mendukung Sikap Kerja Dan Kinerja Guru.

b. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan penelitian, serta dapat menjadi pembandingan atau acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Hasil Penelitian

Mendukung permasalahan terhadap bahasan, peneliti berusaha melacak berbagai *literature* dan penelitian terdahulu (*prior researc*) yang masih relevan terhadap masalah yang menjadi obyek dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk memenuhi kode etik dalam penelitian ilmiah maka sangat diperlukan eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Tujuannya adalah untuk menegaskan penelitian, posisi penelitian dan sebagai teori pendukung guna menyusun kerangka konsep berfikir dalam penelitian. Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Meskipun terdapat keterkaitan pembahasa, penelitian ini masih sangat berbeda dengan penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan oleh Made Darwis Wibawa (2019) tentang “Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Menyusun Silabus Dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Melalui Supervisi Kolegia” mengatakan bahwa peningkatan kinerja guru dalam menyusun silabus dan merancang RPP di SMK Negeri 1 Sukasada hasilnya sangat baik. Hal itu tampak pada siklus pertama sampai siklus ketiga dari 80 orang

guru yang ada pada saat penelitian ini dilakukan mengalami peningkatan.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Muh. Khaedar (2018) tentang “Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Bersertifikasi Pada SDN Di Kecamatan Panakkukang Kota Makassar” mengatakan bahwa gambaran sikap kerja guru, motivasi kerja dan kinerja guru bersertifikat SDN di Kecamatan Panakkukang Kota Makassar berada pada kategori baik, terdapat hubungan antara sikap kerja guru dengan kinerja guru bersertifikat di Kecamatan Panakkukang Kota Makassar, terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru bersertifikat di Kecamatan Panakkukang Kota Makassar, dan terdapat hubungan sikap kerja dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru bersertifikat di Kecamatan Panakkukang Kota Makassar.
3. Penelitian ini dilakukan oleh Siti Ismawati, dkk (2019) tentang “Persepsi Pelatihan, Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Nojonegoro” mengatakan bahwa kondisi persepsi pelatihan, sikap kerja, motivasi dan kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro dalam kategori baik. Persepsi pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara simulatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Persepsi pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya

manusia. Persepsi pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Rpdulotut Tholibin Balen Bojonegoro.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Edi Jusriadi dan Masnaeni Mansyur Tiara (2021) tentang “Analisis Peran *Human Capital* Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kemampuan Guru Dalam Melakukan Transfer Of Knowledge Pada Masa Pandemi Covid-19” mengatakan bahwa peran *human capital* atau pembelajar dan menguasai teknologi informasi terkait penggunaan aplikasi pembelajaran online, guru harus mampu memberikan materi yang menarik perhatian peserta didik. Sehingga guru harus mengikuti berbagai online di tengah pandemi covid-19. Setelah mengikuti pelatihan penggunaan aplikasi pembelajaran online dan pemberian insentif tambahan untuk pembelian kuota internet guru semakin bermotivasi untuk lebih kreatif dalam membuat materi pembelajaran yang menarik minat siswa untuk belajar.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Hendro Prasetyono, dkk (2020) tentang “Peningkatan Kinerja Guru SMK Melalui Lingkungan Kerja Dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan Dan Komitmen Tugas” mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efektifitas kepemimpinan dan komitmen tugas secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan efektifitas kepemimpinan terhadap kinerja guru SMKN. Terdapat pengaruh yang

signifikan komitmen tugas terhadap kinerja guru. Dan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan Tanang dan Baharin Abu (2014) tentang “Profesionalisme Guru dan Praktik Pembangunan Keprofesian di Sulawesi Selatan, Indonesia” mengatakan bahwa bukti dari analisis menunjukkan berbagai persepsi guru terkait dengan konsep profesionalisme dan kegiatan pengembangan keprofesian yang informannya adalah guru SMA Negeri bersertifikat. Menyimpulkan bahwa sebagai guru profesional, mereka terbukti memiliki perilaku dan sikap keteladanan sebagai karakter diluar dan didalam kelas diantara siswa dan rekan kerja. Menuju profesi, karakter mendorong dalam menunjukkan komitmen dan tanggungjawab mereka untuk melakukan perbaikan diri sebagai kontribusi nyata bagi pembelajaran siswa. Namun, membangun sistem standar yang tepat dapat membantu semua guru bekerja menuju standar tinggi dan status profesional yang sama.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Sulait Tumwine, dkk (2014) tentang “Elemen Modal Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja: Bukti Dari Perusahaan Manufaktur Uganda” mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara karyawan pengalaman dan kinerja. Ini berjalan beriringan dengan tingkat pendidikan dan jumlah tahun yang dimiliki dilayani baik di organisasi lain atau di dalam

organisasi yang sama perusahaan itu sendiri atau di samping pelatihan lain yang diperoleh.

8. Penelitian ini dilakukan oleh Anita (2017) tentang “Motivasi Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga” mengatakan bahwa Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus, yaitu pengambilan data terhadap keseluruhan unit pengamatan (observation unit). Data dihimpun dari seluruh guru MIN Kragean sebanyak 18 orang, dan guru MIN Wirasaba sebanyak 18 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase, regresi, dan uji t.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Zana Majed Sadqi, dkk (2020) tentang “Sikap Manajer di Swasta Pengetahuan Universitas Terhadap Dampak Human Capital di Mencapai Keunggulan Kompetitif” mengatakan bahwa sumber daya manusia mewakili pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu menikmati, dan bekerja sama dengan sumber daya lain itu mewakili modal intelektual dari setiap organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan yang sangat penting antara modal manusia dan keunggulan kompetitif dengan meningkatkan kesadaran organisasi akan strategi pentingnya modal manusia.

10. Penelitian ini dilakukan oleh Digvijay Pachauri dan Aruna Yadav (2014) tentang “Pentingnya Soft Skill Dalam Program Pendidikan Guru” mengatakan bahwa studi penelitian ini telah mengidentifikasi beberapa kelemahan diantara para guru yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan guru. Mereka tidak begitu sehat dan tidak memiliki apa yang disebut soft skill yang diminta oleh masyarakat. Oleh karena itu, lembaga pendidikan keguruan dituntut untuk menghasilkan guru yang berkualitas yang sama-sama cerdas memiliki sikap yang baik, nilai-nilai etika dan moral yang tinggi. Oleh karena itu, reorientasi kurikulum pendidikan guru harus berkonsentrasi pada menanamkan aspek-aspek terkait soft skill untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi, program pendidikan guru harus membuat upaya sadar merancang kursus yang menghasilkan pemahaman yang lebih dalam tentang tiga keterampilan yaitu, keterampilan keras, keterampilan lunak, dan keterampilan konseptual.

Beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada pengembangan human capital dalam mendukung sikap kerja dan kinerja guru.
2. Variabel yang berbeda dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini mengacu pada pengembangan human capital, sikap kerja dan kinerja guru.



3. Penelitian ini menggunakan Pendekatan kualitatif dengan metode teknik triangulasi sumber adalah triangulasi yang digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber dan triangulasi teknik adalah triangulasi untuk melakukan pengecekan informasi atau data antara hasil wawancara dan dokumen.

## **B. Tinjauan Teori Dan Konsep**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Handoko (2014) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalian untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Hasibuan (2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut Human Resource Department atau HRD.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Hasyr/59:18)

Ayat di atas memberi pesan kepada orang-orang yang beriman untuk memikirkan masa depan. Dalam bahasa manajemen, pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep dan sistematis ini disebut perencanaan (planning). Perencanaan ini menjadi sangat penting karena fungsi sebagai pengarah bagi kegiatan, target-target, dan hasilnya di masa depan sehingga apapun kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan tertib (Qomar: 2014).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan

dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelolah organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2017), dapat dijabarkan empat bagian yaitu:

1) Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

2) Tujuan Organisasi (*organization objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3) Tujuan Fungsi (*functional objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4) Tujuan personal (*personal objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Manajemen dalam artian disini adalah mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, terarah, jelas dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam (Didin dan Hendri, 2003).

Sesuai dengan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani bahwasanya Rasulullah SAW bersabda "Sesungguhnya Allah sangat

mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR. Thabrani).

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### 5) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b) Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c) Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d) Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

## 6) Fungsi Operasional

- a) Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b) Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c) Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- d) Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat

memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

- e) Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.
- f) Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g) Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **2. Human Capital**

### **a. Pengertian *Human Capital***

*Human capital* adalah kemampuan yang ada dalam diri seseorang, dapat dinyatakan dari yang terlihat maupun yang masih terpendam. Kemampuan seseorang yang terlihat dapat tercermin dari

penyelesaian pekerjaan sehari-hari dengan penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan oleh seseorang di dalam organisasi, dengan kata lain yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan organisasi (Amirul: 2017)

Konsep *human capital* berdasarkan pada premis utama bahwa *human capital* menempatkan manusia bukan sekedar sumber daya, namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi (Salehudin: 2010). Divianto (2010) mengutip Becker menyatakan investasi untuk meningkatkan *human capital* adalah penting sebagai suatu investasi dari bentuk-bentuk modal lainnya. Skill, pengalaman, dan pengetahuan memiliki nilai ekonomi bagi organisasi karena hal tersebut memungkinkan untuk produktif dan dapat beradaptasi. Skill, pengetahuan dan kesehatan tidak hanya menguntungkan bagi seorang individu namun juga akan meningkatkan sumber daya bagi pengusaha dan suatu bangsa serta produktivitas potensial.

Menurut Salehuddin beberapa hal yang diyakini akan membuat *human capital* berkembang, yaitu:

1) Pengalaman

Karyawan yang sudah memiliki pengalaman pada suatu bidang akan beradaptasi lebih cepat dan berkontribusi lebih banyak sehingga



dapat meminta gaji yang lebih tinggi daripada karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali. Fresh graduate akan memiliki golden years selama 5-10 tahun pertama karir mereka, sebelum karir mereka mengalami maturity atau bahkan plateau dimana perkembangan karir mereka melandai atau bahkan datar sama sekali. Oleh karena itu, seorang fresh graduate harus sangat berhati-hati memilih dimana dan bagaimana ia menginvestasikan waktunya.

## 2) Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu sumber modal manusia yang menjadi perhatian sejak awal. Pendidikan adalah investasi modal manusia dalam bentuk waktu dan biaya. Pendidikan juga dipandang sebagai salah satu bentuk investasi modal manusia yang paling penting, khususnya untuk meningkatkan tingkat pendapatan seorang karyawan.

## 3) Pelatihan

Pelatihan sebagai kegiatan investasi modal manusia yang terpenting kedua setelah pendidikan dan salah satu alat utama perusahaan untuk mengembangkan modal manusia yang dimiliki oleh karyawan mereka. Modal manusia ini dikembangkan dalam wujud kompetensi berupa keahlian (skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kompetensi yang dikembangkan ini dapat meningkatkan nilai

karyawan di mata perusahaan sehingga dapat meminta gaji yang lebih tinggi, serta mengakses pekerjaan dan karir yang lebih baik.

#### 4) Modal Sosial

Modal sosial (social capital) yang dimiliki karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dengan modal manusia yang ia miliki. Salah satu penelitian menemukan adanya efek moderasi dari jejaring sosial yang dapat meningkatkan pengaruh modal manusia untuk mengakses pekerjaan dan karir yang lebih baik. Dengan demikian, jika terdapat dua karyawan yang memiliki modal manusia yang setara, maka karyawan yang memiliki modal sosial lebih besar akan memiliki probabilitas yang lebih besar untuk mendapatkan promosi dibanding karyawan yang memiliki lebih sedikit modal sosial.

#### b. Komponen-Komponen *Human Capital*

Menurut Mayo Mayo (2000) dalam Martina Dwi Puji A.O, dkk (2008) individual capability meliputi lima kriteria, yaitu:

- 1) Personal Capabilities, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya,
- 2) Profesional and technical know-how, yaitu kemampuan untuk bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan transfer knowledge dari yang senior ke junior,

- 3) Experience, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman,
- 4) The network and range of personal contacts, yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya,
- 5) The value and attitudes that influence actions, yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

c. Peran *Human Capital*

Kontribusi modal manusia dapat dianalisis dari dua perspektif yaitu secara mikro dan makro. Sudut pandang mikro memandang bahwa modal manusia merupakan bagian dari fungsi produksi pada individu yang selanjutnya berkaitan dengan kualitas dari sumber daya manusia. Pengetahuan dapat memberikan dampak terhadap penguasaan teknologi dan adanya inovasi yang dilakukan dalam hal proses produksi. Hasil dari adanya pengetahuan tersebut adalah adanya efisiensi dalam proses produksi yang berpotensi pada peningkatan produktivitas. Di sisi lain adanya keahlian akan menjadikan individu menjadi lebih kompeten dalam proses produksi sehingga mendorong produktivitas.

Peranan modal intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kinerja organisasi, karena modal intelektual dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dan sebagai alat evaluasi kinerja karyawan untuk menciptakan karyawan yang survive terhadap kebutuhan organisasi ke depan. Modal intelektual merupakan potensi di masa depan yang merupakan kombinasi dari modal manusia dan potensi dari orang-orang dalam organisasi. Dengan demikian, modal intelektual merupakan aset yang tidak terlihat yang merupakan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif.

Son (2010) dalam Sanerya Hendrawan et.al (2012) menyatakan bahwa *human capital* berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan pengentasan kemiskinan. Secara makro, akumulasi *human capital* meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memfasilitasi inovasi teknologi, meningkatkan returns to capital, menciptakan pertumbuhan berkesinambungan, dan pada gilirannya mendukung pengentasan kemiskinan. Secara mikro, *human capital* yang dibangun melalui pendidikan berpotensi meningkatkan kemungkinan seseorang mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja dan meningkatkan kapasitas memperoleh penghasilan yang lebih besar.

*Human capital* tentunya perlu dikelola sehingga organisasi benar-benar dapat menggunakan aset yang berharga tersebut. *Human*

*capital* management berkaitan dengan mendapatkan, menganalisis, dan melaporkan nilai tambah dari modal intelektual, serta pengelolaan *human capital* dengan menganggap mereka sebagai asset dan menekankan bahwa keunggulan kompetitif dicapai dengan investasi strategis dalam asset melalui keterlibatan karyawan, manajemen bakat, pembelajaran dan pengembangan program (Amstrong, 2012).

Peran *human capital* dalam penciptaan kekayaan intelektual (intellectual assets) sangat strategis, karena hanya *human capital* (SDM) yang dapat menciptakan pengetahuan dan sekaligus memiliki pengetahuan. Sedangkan pengetahuan itu sendiri merupakan unsur terpenting dalam proses penciptaan nilai organisasi/perusahaan, sehingga penciptaan nilai perusahaan sangat dipengaruhi oleh modal manusia (SDM strategik). Pendapat tersebut senada dengan pandangan Edvinsson dan Malone (1977) yang menyatakan bahwa *human capital* (SDM strategik) merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, keinovasian, dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya termasuk nilai-nilai perusahaan, kultur dan filosofi.

*Human capital* adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Karena *human capital* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual (Sangkala., 2006). Karenanya, *human*

*capital* memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/perusahaan. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Ancok (2008) bahwa manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Kemampuan tersebut sangat penting dalam proses inovasi.

*Human capital* memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (soft skills), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai stakeholder internal dan pelanggan sebagai stakeholder eksternal (Usup R. C: 2011).

#### d. Indikator *Human Capital*

Menurut Mavis Yi-Ching Chen (2008) indikator modal manusia , ada lima item yang konsisten dengan hasil dari tahap:

##### 1) Akuntabilitas kerja

Akuntabilitas kerja kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

## 2) Kompetensi karyawan

Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil. Semua jenis kompetensi yang bersifat non-akademik seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, management skill, kecepatan mempelajari jaringan kerja.

## 3) Kepemilikan profesional

Seorang profesional adalah seorang yang senantiasa siap siaga dengan gagasan bila diperlukan, ditambah dengan selusin gagasan lainnya sekalipun tidak ada orang yang meminta daripadanya. Ia adalah seorang yang mau bekerja keras untuk mencapai tujuannya, dan tetap juga tidak kehilangan semangat kerja keras itu dalam tugasnya.

## 4) Komitmen karyawan

Komitmen karyawan merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi komitmen karyawan mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

## 5) Kekuatan kohesif karyawan dan organisasi identifikasi digabungkan dalam indikator ) dan kegotong-royongan karyawan. Tambahan baru

ke dalam daftar adalah keterampilan karyawan, karakteristik pesonal karyawan, karyawan pengetahuan profesional, keterampilan komunikasi dan kreativitas karyawan.

e. Pengukuran *Human Capital*

Pengukuran *human capital* bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai intrinsik Sumber Daya Manusia, melainkan dampak perilaku Sumber Daya Manusia atas proses-proses organisasional. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Disamping itu, pengukuran Sumber Daya Manusia merupakan suatu manajemen kinerja yang sangat penting dan sebagai alat untuk melakukan perbaikan.

Menurut Fitz Enz (2000) dalam Endri (2011), perusahaan yang tidak melakukan pengukuran Sumber Daya Manusia, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat:

- 1) Mengkomunikasikan harapan kinerja yang spesifik.
- 2) Mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam organisasi.
- 3) Mengidentifikasi gap kinerja yang harus dianalisis dan dieliminasi.
- 4) Memberikan umpan balik dengan membandingkan kinerja terhadap standar.
- 5) Mengetahui kinerja yang harus diberi reward.
- 6) Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan jadwal.



### 3. Sikap Kerja

#### a. Pengertian Sikap Kerja

Sikap kerja berasal dari kata bahasa Latin *aptus* yang berarti dalam keadaan sehat dan siap melakukan aksi/tindakan atau dapat dianalogikan dengan keadaan seseorang gladiator dalam arena laga yang siap menghadapi singa sebagai lawannya dalam pertarungan. Secara harfiah, sikap dipandang sebagai kesiapan raga yang dapat diamati (Sarwono: 2010).

Sikap kerja guru akan dapat mempengaruhi keberhasilan dari sebuah sekolah. Bagaimana sikap guru dalam melayani siswa dan bagaimana sikap guru dalam berinteraksi kepada teman sejawat dan kepada pimpinan. Sikap kerja dari seseorang guru sangatlah penting karena melalui sikap akan mempengaruhi sikap pribadi, sikap kelompok seperti organisasi dan akan mempengaruhi tujuan organisasi (Librawati, dkk: 2013).

Sikap kerja guru dalam merespon menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta lingkungan kerja tersebut akan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru dan berdampak terhadap hasil nilai siswa di sekolah. Sikap kerja guru tersebut meliputi tiga sikap yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja (Karya, dkk: 2013). Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap sikap, artinya peningkatan kualitas kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan sikap kerja guru (Khoiri: 2017).

Sikap guru pada pekerjaan harus selalu diupayakan secara positif oleh guru, selain itu hendaknya guru selalu mengupayakan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, dengan cara demikian kemampuan guru akan meningkat dan pendidikan yang berkualitas akan terwujud. Faktor sikap kerja guru dipengaruhi baik dari luar dan dari dalam, artinya bagaimana sikap kerja guru terhadap pekerjaan yang diemban dipengaruhi dari faktor dalam diri guru tersebut. Sedangkan faktor dari luar juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kualitas komunikasi antar guru tersebut kemudian di bantu oleh kemampuan guru tersebut baik itu pengalaman dan kemampuan.

b. Faktor-Faktor Sikap Kerja

Faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah sebagai berikut menurut (Khaerul Umam: 2010)

1) Kondisi Kerja

Situasi kerja yang meliputi lingkungan fisik ataupun lingkungan sosial yang menjamin akan memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Adanya rasa nyaman akan memengaruhi semangat dan kualitas karyawan.

2) Pengawasan atasan

Seorang pemimpin yang melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan baik dan penuh perhatian pada umumnya mampu mempengaruhi sikap dan semangat kerja karyawan.

3) Kerja sama dari teman sekerja

Adanya teman sekerja yang dapat bekerja sama sangat mendukung kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Keamanan

Adanya rasa aman yang tercipta serta lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

5) Kesempatan untuk maju

Adanya jaminan masa depan yang lebih baik dalam hal karir, baik promosi jabatan dan jaminan hari tua.

6) Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas-fasilitas yang digunakan karyawan dalam pekerjaannya.

7) Gaji

Rasa senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji pokok, tunjangan, dan sebagainya akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Aspek-Aspek Pendukung Sikap Kerja

Aspek-aspek yang mendukung sikap kerja karyawan. Aspek-aspek sikap kerja tersebut dibagi menjadi lima hal penting, yaitu sebagai berikut menurut (Khaerul Umam: 2010)

1) Pemilahan (*seiri*)

Umumnya istilah ini berarti mengatur segala sesuatu, memilah sesuai dengan aturan atau prinsip tertentu. Merupakan kegiatan

menyingkirkan barang-barang yang tidak diperlukan sehingga segala barang yang ada di lokasi kerja hanya barang yang benar-benar dibutuhkan dalam aktivitas kerja. Maksud dari konsep ini adalah bagaimana dalam pekerjaan menyingkirkan hal yang tak perlu selama proses berlangsung hingga laju material bisa lancar tanpa mengalami hambatan seperti adanya penumpukan dalam suatu proses yang akan berdampak kepada sulitnya ditemukan permasalahan yang terjadi karena tertumpuk oleh material lainnya. *Seiri* adalah pemilahan barang yang berguna dan tidak berguna, barang berguna disimpan dan barang tidak berguna dibuang.

## 2) Penataan (*seiton*)

*Seiton* berarti menyimpan barang di tempat yang tepat atau dalam tata letak yang benar sehingga dapat dipergunakan dalam keadaan mendadak. Ini merupakan cara untuk menghilangkan proses pencarian. Yang diutamakan disini adalah manajemen fungsional dan penghapusan proses pencarian. Jika segala sesuatu disimpan ditempatnya demi mutu dan keamanan, berarti anda memiliki tempat kerja yang rapi.

## 3) Pembersihan (*seiso*)

Yaitu pembersihan barang yang telah ditata dengan rapih agar tidak kotor, termasuk tempat kerja dan lingkungan serta mesin, baik mesin yang breakdown maupun dalam rangka program *preventive maintenance* (PM). Sebisa mungkin tempat kerja dibuat bersih dan

bersinar seperti ruang pameran agar lingkungan kerja sehat dan nyaman sehingga mencegah motivasi kerja yang turun akibat tempat kerja yang kotor dan berantakan. Disini diutamakan pembersihan sebagai pemeriksaan terhadap kebersihan dan menciptakan tempat kerja yang tidak memiliki cacat dan cela.

#### 4) Pemantapan (*seiketsu*)

Pemantapan berarti terus-menerus dan secara berulang-ulang memelihara pemilahan, penataan, dan pembersihannya. Dengan demikian, pemantapan mencakup kebersihan pribadi dan lingkungan.

#### 5) Pembiasaan (*shitsuke*)

Umumnya istilah ini berarti pelatihan dan kemampuan untuk melakukan apa yang ingin anda lakukan meskipun itu sulit dilakukan. Dalam istilah 5S, ini berarti menanamkan atau memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cara yang benar.

#### d. Dampak Sikap Kerja

Sikap yang baik diantara pemain tidak menjamin kesuksesan tim, tetapi sikap yang buruk menjamin kegagalan. Berikut lima kebenaran tentang sikap yang mengklarifikasi bagaimana mereka mempengaruhi kerja tim dan kepemimpinan tim. Selain itu, dalam bagian ini juga dibahas dampak sikap terhadap individu:

### 1) Dampak terhadap kepemimpinan

Dalam bagian ini dijelaskan lima kebenaran sikap yang bisa mempengaruhi kerja tim dan kepemimpinan tim:

- a) Sikap memiliki mengangkat atau menghancurkan tim.
- b) Sikap berpadu ketika dinyatakan kepada orang lain.
- c) Sikap buruk lebih cepat berkembang dari pada sikap baik.
- d) Sikap itu subjektif sehingga mengenali sikap yang salah bisa jadi sangat sulit.
- e) Sikap buruk yang dibiarkan menghancurkan.

### 2) Dampak terhadap individu

Orang yang tertular sikap kita sama seperti mereka yang tertular penyakit flu dari kita, dengan berada di dekat kita. Merupakan hal yang sangat penting jika seseorang memiliki sikap yang sangat baik, bukan saja bagi kesuksesan orang itu sendiri, tetapi juga bagi keuntungan orang lain. Sikap bisa diungkapkan tanpa kata-kata terucap. Oleh karena itu, orang harus menyadari beberapa aksioma tentang sikap yang mempengaruhi kehidupan dan kepemimpinan.

- a) Sikap kita menentukan cara kita memandang hidup.
- b) Sikap kita menentukan relasi kita dengan sesama.
- c) Sikap kita sering kali menjadi satu-satunya pembeda antara kesuksesan dan kegagalan.
- d) Lebih dari apapun, sikap kita ketika mengawali tugas akan memengaruhi hasil akhirnya.

- e) Sikap kita bisa mengubah masalah menjadi berkah.
- f) Sikap kita bisa memberi sudut pandang positif yang luar biasa.

#### e. Beberapa Sikap Kerja

Para pakar perilaku organisasi menyebutkan banyak sikap kerja, tetapi diantaranya yang utama adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Komitmen organisasi
- 3) Keterlibatan kerja
- 4) *Engagement* pegawai
- 5) Semangat kerja (*Morale*)
- 6) Dukungan organisasi (*perceived organizational support*)
- 7) Keadilan organisasi
- 8) Perilaku organisasi kewarganegaraan (*organizational citizenship behavior*)

#### 4. Kinerja Guru

##### a. Pengertian Kinerja Guru

Wahyudi (2012) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Supardi (2014) mendefinisikan kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Sedangkan menurut Abbas (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan definisi tersebut kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.

Menurut Prawisantonombahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisien.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab.
- 3) Disiplin.



#### 4) Inisiatif.

Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Selain itu, tingkat kualitas kinerja guru disekolah memang banyak faktor yang turut mempengaruhi, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari eksternal guru seperti fasilitas sekolah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan lainnya. Tingkat kualitas kinerja guru ini selanjutnya akan turut menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan serta pencapaian lulusan yang dihasilkan serta pencapaian keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

#### c. Indikator Kinerja Guru

Menurut syawal (2017) kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Apabila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibatkan menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Selain dipengaruhi oleh keahlian dan kemampuan dari seorang guru, kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan bathin sehingga

pekerjaan tersebut disenangi dan dilaksanakan dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang telah diterapkan.

Kinerja guru sangat penting untuk dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki peranan yang sangat besar bagi terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang dapat diklasifikasikan guru sebagai: demonstrator, pengelola kelas, mediator dan fasilitator serta sebagai evaluator. Jadi peran guru dalam proses belajar mengajar yaitu sebagai demonstrator sehingga guru itu mampu meragakan apa yang di ajarkannya. Hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar, lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi, diatur dan diawasi agar kegiatan belajar mengajar terarah kepada tujuan pendidikan. Selain itu guru pun menjadi mediator atau perantara dalam kaitan antar manusia, maka guru harus terampil mempergunakan pengetahuan tentang bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi. Demikian pula dalam satu kali proses belajar mengajar guru hendaknya menjadi evaluator yang baik, maksudnya untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum, dan apakah materi yang di ajarkan sudah cukup tepat, semua pertanyaan tersebut akan dapat di jawab melalui kegiatan evaluasi atau penilaian.

Menurut Locke and Lathan (dalam Supardi, 2013: 48), secara individual kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut: kemampuan (ability), komitmen (commitment), umpan balik (feed back), kompleksitas tugas (task complexity), kondisi yang menghambat (situational constraint), tantangan (challenge), tujuan (goal), fasilitas, keakuratan dirinya (self-efficacy), arah (direction), usaha (effort), dan daya tahan atau ketekunan (persistence).

Strategi khusus dalam menghadapi tugas (task specific strategies) indikator dalam kinerja guru dibatasi pada kemampuan, komitmen, usaha, ketekunan, strategi khusus dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), meliputi: rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan hubungan antar pribadi (interpersonal skill). Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

- 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur atau komponen yang ada dalam silabus

terdiri dari: identitas silabus, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), materi pelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, alokasi waktu, sumber pembelajaran.

## 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, yaitu kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Yang kedua adalah penggunaan media dan sumber belajar, yaitu kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataannya dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (by utilization) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

Selanjutnya adalah penggunaan metode pembelajaran, yaitu guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan, karena siswa memiliki ketertarikan yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

### 3) Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan. (Depdiknas, 2008: 22-25). Hamalik (2004) mengemukakan bahwa tugas guru sebagai pengajar yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar merupakan suatu usaha yang kompleks, oleh sebab banyaknya nilai-nilai dan faktor-faktor manusia yang turut terlibat di dalamnya. Pengajaran adalah usaha membentuk manusia

yang baik dan kegagalan pengajaran dapat merusak satu generasi masyarakat. Guru yang baik akan selalu berusaha sedapat mungkin agar pengajarannya berhasil.

### **C. Kerangka Pikir**

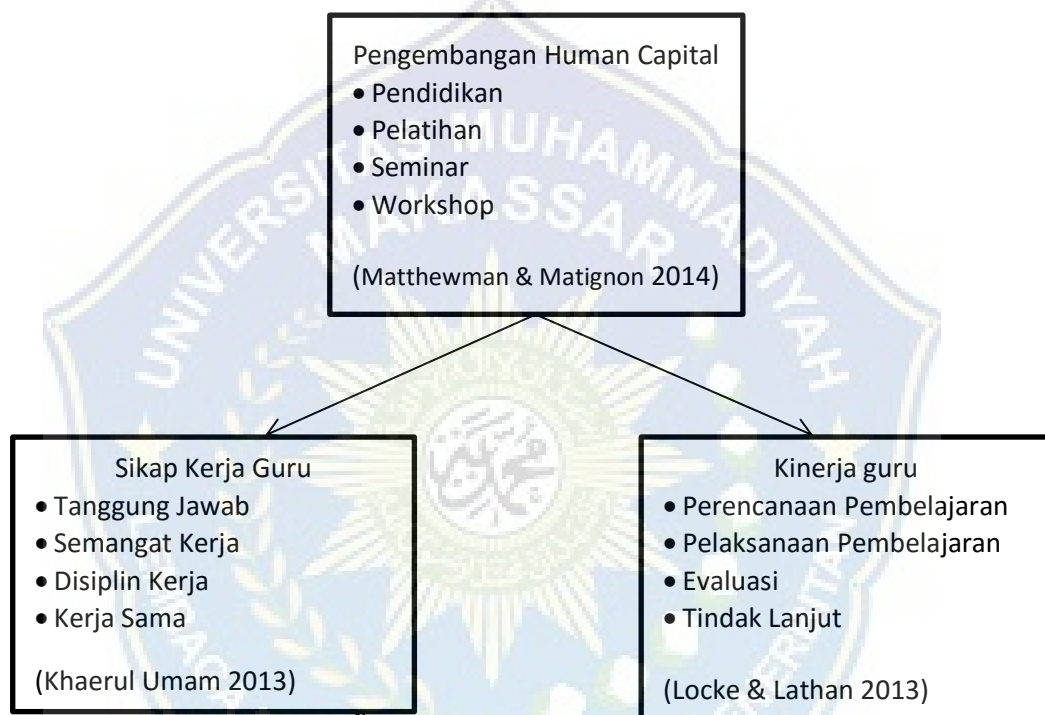
Kerangka Pikir merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya.

Kinerja guru adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan suatu satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan pencapaian tujuan kerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Seorang tenaga kerja dikatakan efektif kinerjanya jika ia mampu menghasilkan hasil kerja yang lebih banyak dari tenaga kerja yang lain untuk suatu satuan waktu yang sama.

Demikian juga sebagai seorang guru, mereka yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mampu melaksanakan tugasnya daripada mereka yang berpendidikan lebih rendah. Hal ini dapat dilihat sepintas, guru yang tingkat pendidikannya lebih tinggi tersebut lebih mampu menyusun program pengajaran, menyajikan program dan dipercaya memegang kelas-kelas tinggi di sekolah.

Kerangka konseptual disusun dari hasil pemikiran peneliti berdasarkan pengamatan fenomena dan realita yang terjadi pada lingkup MTs Al-Bashirah Makassar. Kerangka konseptual ini merupakan acuan

bagi peneliti dalam melihat dan menganalisis secara lebih mendalam tentang pengembangan *human capital* dalam mendukung sikap kerja dan kinerja guru MTs Al-Bashirah Makassar. Berdasarkan teori, maka peneliti menggambarkan alur pemikiran yang menjadi dasar langkah dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sehingga diperoleh data lebih komprehensif yang bertujuan untuk mengkaji permasalahan dan perolehan makna yang lebih mendalam sesuai dengan latar penelitian. Kehadiran dan penghayatan peneliti dilapangan memberikan judgment dalam menafsirkan makna yang terkandung didalamnya. Penelitian kualitatif merupakan sebuah proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial dan kemanusiaan (Creswell: 2015).

Penelitian ini memanfaatkan data berbentuk narasi, cerita detail, ungkapan dan bahasa asli hasil konstruksi dari informan yang akan disajikan dalam bentuk narasi, dalam hal ini berkaitan mengenai analisa pengembangan *human capital* sikap guru dan kinerja guru MTs Al-Basirah Makassar.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di MTs Al-Bashirah Makassar yang beralamat di Jl. Inspeksi PAM (Kamp. Nipa-Nipa) Kec. Manggala, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini mengangkat studi kasus tentang pengembangan *human capital* dalam mendukung sikap kerja



MTs Al-Bashirah Makassar dan pengembangan *human capital* dalam mendukung kinerja guru MTs Al-Bashirah Makassar.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan. Dimensi dalam penelitian yaitu studi satu tahap, yang merupakan penelitian dengan data dikumpulkan sekaligus. Adapun data yang diperlukan berupa data dari satu atau beberapa subjek penelitian yang mencakup satu atau beberapa periode waktu (hari, minggu, dan bulan). Dengan pengumpulan data dilakukan sekaligus melalui metode survey.

## C. Unit Analisis Dan Penentuan Informan

### 1. Unit analisis

Unit analisis merupakan salah satu komponen dari penelitian kualitatif. Sistem fundamental, unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan kasus dalam penelitian. Dalam studi kasus klasik, kasus mungkin bias berkenaan dengan seseorang sehingga perorangan dapat merupakan kasus yang akan dikaji, dan individu tersebut unit analisis primernya (Yin: 2016).

Berdasarkan pengertian unit analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ini ialah subjek yang akan diteliti khususnya. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pengembangan *human capital* dalam mendukung sikap kerja dan kinerja guru MTs Al-Bashirah Makassar.

## 2. Penentuan informan

Penentuan informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi social yang diteliti (Sugiyono: 2016).

Dimana Informan menjadi sumber informasi yang mengetahui tentang penelitian yang sedang diteliti dengan pertimbangan bahwa merekalah yang paling mengetahui informasi penelitian. Pemilihan informan dilakukan dengan cara purposive sampling atau secara sengaja dengan beberapa pertimbangan. Informan yang dimaksud adalah informan yang terlibat langsung atau informan yang dianggap mempunyai kemampuan dan mengerti permasalahan terkait pengembangan *human capital* di MTs Al-Bashirah Makassar.

Pemilihan informan dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan kegiatan wawancara yang dilakukan terhadap 7 informan diantaranya yaitu: 1 Kepala MTs Al-Bashirah Makassar, 4 guru MTs Al-Bashirah Makassar, dan 2 siswa MTs Al-Bashirah Makassar.

**TABEL 3.1**  
**DATA INFORMAN**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Alamasyah	Kepala Madrasah	S1
2	Muh. Asdar	Waka Kesiswaan	S2
3	Hardiansyah	Pustakawan	S1
4	Nadirah	Pembina Osim Putri	S1
5	Wa Ode Ammanawarta	Guru Bhs. Inggris	S1
6	Anwar Sadar	Siswa Mts Al-Bashirah	SD
7	Awaluddin	Siswa MTs Al-Bashirah	SD

Sumber: Diolah Penulis 2022.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, yang diharapkan akan saling melengkapi dan menyempurnakan antara satu dengan data yang lainnya. Teknik-teknik itu antara lain:

##### **1. Observasi**

Observasi merupakan jenis pengumpulan data dengan cara mengamati langsung dan mencatat hasil temuan-temuan secara sistematis dan selektif yang mencakup semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga mengetahui bagaimana pengembangan *Human Capital* yang terjadi di MTs Al-Bashirah Makassar.

## 2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*Interview*) adalah suatu teknik pengumpulan data, informasi, pendapat yang dilakukan melalui percakapan atau pertanyaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan alat bantu perekam (Widi: 2015).

Teknik ini dilakukan dengan wawancara secara langsung atau bertatap muka antara pewawancara dengan subyek penelitian dengan bebas terpimpin, yaitu dengan cara bebas tapi dibatasi oleh struktur pertanyaan yang telah disiapkan. Metode ini di maksudkan untuk mengetahui bagaimana upaya yang di lakukan dalam meningkatkan sikap kerja dan kinerja guru. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada: Seluruh Guru MTs Al-Bashirah Makassar.

## 3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan (*Library Reseach*) dilakukan dengan mengumpulkan literatur-literatur yang relavan dengan pembahasan penelitian yang dapat berupa buku, jurnal, majalah, surat kabar, dan tulisan-tulisan ilmiah. Maksudnya dalam hal ini peneliti menggali teori yang telah berkembang dalam bidang ilmu yang berhubungan dengan objek peneliiian. Mencari metode serta teknik penelitian baik dalam pengumpulan data maupun dalam menganalisis data yang telah dibahas sebelumnya, untuk memperoleh orientasi yang lebih luas dalam permasalahan yang dipilih, serta menghindari duplikasi-duplikasi yang tidak diinginkan.

#### 4. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan berupa catatan, transkrip, buku, kwitansi, surat kabar, majalah, dan lain sebagainya. Metode ini digunakan untuk memperdalam pemahaman konsep teori yang terkait dengan profil badan atau lembaga yang berkaitan dengan penelitian.

Metode dokumentasi yaitu mengambil data dari bahan tertulis seperti majalah, buku-buku, arsip-arsip dan artikel yang terkait dan relevan dengan tema penelitian, kemudian melakukan interpretasi pada data tersebut secara mendalam terhadap hubungan-hubungannya (Arikunto: 2016).

Metode dokumentasi disini dipergunakan penulis untuk memperoleh data mengenai dokumen-dokumen yang dianggap penting yang terkait dengan obyek yang dapat menunjang penulisan penelitian ini.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Teknis analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam model, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat dirumuskan hipotesis kerja, seperti yang disarankan oleh data (Sukmadinata: 2017).

Proses analisis data dengan menganalisis atau menjelaskan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat sehingga data dapat ditarik

kesimpulan atau pengertian. Dalam penelitian ini penulis menganalisis data yang diperoleh menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam analisis data kualitatif yaitu sebagai berikut:

### 1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan penyederhanaan yang dilakukan melalui seleksi, pemfokusan, dan keabsahan data mentah menjadi informasi yang bermakna. Sehingga memudahkan untuk penarikan kesimpulan. Reduksi data terdiri dari kegiatan menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisir data hasil wawancara dan studi dokumentasi

### 2. Penyajian Data

Penyajian data kualitatif biasanya bersifat naratif, dilengkapi dengan matriks agar informasi tersusun dalam satu bentuk yang mudah dipahami. Data-data ini diperoleh dari beberapa tehnik pengumpulan data kemudian penulis menafsirkannya kedalam sebuah bentuk laporan tertulis yang sudah disistematisasi.

### 3. Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap pada rumusan masalah karena tujuan yang hendak dicapai. Data yang telah disusun

dibandingkan antara satu dengan yang lain untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada. Menarik kesimpulan yaitu proses pemaknaan atas benda-benda, keteraturan-keteraturan, pola-pola, penjelasan dan alur sebab akibat pada penyajian data (Miles: 2015).

#### **F. Pengecekan Keabsahan Temuan**

Pengecekan keabsahan temuan dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi yang diperdalam dan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan temuan dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar temuan itu dan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap temuan tersebut.

Satori dan Komariah mengemukakan bahwa “Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dan berbagai waktu” Triangulasi dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek data dan informasi yang diperoleh dengan alat dan waktu yang berbeda. Triangulasi dibagi menjadi 3 yaitu: pertama, triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain. Kedua, triangulasi teknik. Triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan beragam teknik untuk mengungkap data yang dilakukan kepada sumber data. Ketiga, triangulasi waktu. Triangulasi waktu dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda (Satori dan Komariah: 2013).

Dengan demikian, triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber, dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengecek informasi atau data yang diperoleh melalui wawancara dengan informan. Kemudian data tersebut ditanyakan kepada informan lain yang masih terkait satu sama lain untuk membandingkan jawaban atas wawancara yang telah dilakukan dengan informasi kunci dan informan pendukung untuk mendapatkan data yang cocok dan sesuai. Triangulasi teknik dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk melakukan pengecekan informasi atau data antara hasil wawancara dengan dokumen.





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A.Deskripsi Karakteristik Objek Penelitian.**

##### **1. Deskripsi Madrasah Tsanawiyah Al-Bashirah**

###### **a. Sejarah Singkat MTs Al-Bashirah**

Madrasah Tsanawiyah Al-Bashirah merupakan sebuah lembaga pendidikan swasta yang bercirikan Islam dan tahfizh Al-Qur'an. MTs ini berdiri pada tahun 2013 sebagai tindak lanjut dari keberadaan PPs Ula (Madrasah Diniyah) yang telah berdiri pada tahun 2007 dan sekarang madrasah tersebut dinamakan Madrasah Ibtidaiyah (MI). Kedua madrasah tersebut bernaung di bawah Yayasan Rabbani Manggala. Dari segi geografis, MTs Al-Bashirah berada di wilayah propinsi Sulawesi Selatan, di sebelah utara berbatasan dengan wilayah Kabupaten Maros dan sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Gowa. Lebih tepatnya MTs ini berlokasi di jalan Inspeksi PAM (Komp. Ikhwah) Kamp. Nipa-nipa RT 003 RW 009 Kelurahan Manggala Kecamatan Manggala. Dasar didirikannya madrasah ini karena pihak yayasan sudah cukup memiliki kapasitas dan kemampuan untuk mendirikan, baik dari segi keilmuan maupun dari segi finansial, di samping berusaha memberikan wadah untuk meningkatkan pendidikan agama masyarakat setempat khususnya dan masyarakat luas pada

umumnya. Madrasah ini didirikan di atas tanah wakaf atas nama Ir. H. Nasruddin P. seluas kurang lebih 600 m<sup>2</sup>. Beberapa tahun terakhir, Madrasah ini memiliki peminat yang cukup banyak, bahkan mereka bukan hanya berasal dari lingkungan setempat Manggala, melainkan dari lingkungan luar, seperti dari Maros dan Gowa. Madrasah ini terus berupaya untuk memaksimalkan pelayanan baik kepada peserta didik, orang tua dan lingkup sekitar Madrasah. Prestasi peserta didik didik telah menorehkan sejumlah juara di berbagai cabang dan item lomba yang telah diikuti mulai bidang Agama, Akademik, Olahraga bahkan Seni. Madrasah Tsanawiyah Al-Bashirah dengan status terakreditasi B telah melakukan pembenahan terus menerus untuk mencapai visi yakni mencetak generasi Rabbani yang berakhlak mulia, ungkap Bustang, S.Pd., M Pd. selaku Kepala Madrasah tersebut.

b. Profil MTs Al-Bashirah

- 1) Nama : MTs Al-Bashirah
- 2) Ijin Pendirian : 001/YPT/Mi Al-Bashirah/I/2013
- 3) Ijin Operasional : 112 Tahun 2014
- 4) NPSN : 69853409
- 5) Nomor statistik Sekolah : 121273710047
- 6) KKM : 2 (Dua)
- 7) No. Urut Sekolah : 0278
- 8) Akreditasi Sekolah : B (Tahun 2018)
- 9) Alamat Sekolah : Jl. Inspeksi PAM (Komp. Ikhwah) Kamp. Nipa-nipa

- 10) Telfon : +62852 9953 0490
- 11) E-mail : albashirahrabbani@gmail.com
- 12) Website : albashirah.blogspot.com
- 13) Fb/Twitter, Dll : Madrasah Albashirah
- 14) Pengelola Sekolah : Yayasan Rabbani Manggala (YRM)
- 15) Organisasi Orang Tua : - Komite Madrasah  
- Persatuan Orang Tua Siswa (POS)

c. Visi dan Misi MTs Al Bashirah

1) Visi

“Mencetak generasi Rabbani yang berakhlak Mulia”

2) Misi

- a) Menerapkan manajemen kepemimpinan yang baik.
- b) Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tuntutan yang berlandaskan pada pokok-pokok ajaran Agama Islam.
- c) Mengadakan pembinaan guru secara berkelanjutan dalam mencapai profesionalisme, berdedikasi tinggi dan bertanggung jawab.
- d) Melakukan character building akidah akhlak secara berkala dalam mewujudkan generasi Rabbani.
- e) Membekali keterampilan (life skill) dalam menyongsong persaingan global.
- f) Menciptakan lingkungan Madrasah yang kondusif dengan budaya Islami.

g) Partisipasi dan peran serta masyarakat dalam pengembangan Madrasah.

h) Mengoptimalkan anak didik dengan pengetahuan Umum dan Agama Islam yang benar.

c. Tujuan MTs Al-Bashirah

- 1) Terselenggaranya pembelajaran yang aktif kreatif. efektif dan menyenangkan.
- 2) Menghasilkan lulusan yang memiliki nilai standar nasional dan dapat berkompetensi dalam segala bidang.
- 3) Tersedianya fasilitas yang sesuai dengan tuntutan kurikulum dan kebutuhan warga belajar.
- 4) Terlaksananya penataan lingkungan madrasah yang mendukung penciptaan individu muslim yang beriman dan bertaqwa serta berakhlakul karimah. Meningkatkan ketaatan warga belajar dalam mengamalkan ajaran agama.

d. Keadaan sarana dan prasarana di MTs Al-Bashirah

Sarana ini membantu terbentuknya suatu proses pendidikan, adapun mengenai sarana MTs Al-Bashirah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Daftar Sarana dan Prasarana**

No	Jenis Sarana Dan Prasarana	Jumlah
1	Ruang Kelas	6
2	Laboratorium	1
3	Perpustakaan	1
4	Masjid	1
5	Lapangan Olahraga	1
6	UKS/M	1
7	Koperasi	1
8	LCD	1
	<b>Jumlah</b>	<b>13</b>

Sumber: MTs Al-Bashirah Makassar

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa MTs Al-Bashirah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang memiliki sarana dan prasarana yang kurang baik dalam menunjang segala aktivitas di Madrasah tersebut.

e. Keadaan Guru

Guru adalah suatu komponen utama dalam sistem pendidikan yang secara bersama-sama dengan komponen lainnya mencapai tujuan pendidikan. Guru merupakan unsur penting dalam meningkatkan mutu pelajaran. Oleh karena itu ketersediaan guru harus sesuai dengan kondisi siswa. Disamping itu, semua guru diharapkan memiliki

kualifikasi yang baik, karena guru memiliki peran yang besar dalam rangka memberikan layanan bimbingan dan pembelajaran kepada siswa.

Proses belajar mengajar di MTs Al-Bashirah Makassar, diperlukan adanya kerjasama antara guru, karyawan dan siswa serta bekerja sama dengan komite sekolah. Dengan adanya kerjasama ini maka tujuan pendidikan dapat terwujud. Selain itu di MTs Al-Bashirah Makassar seorang guru harus memiliki kriteria guru yang berkualitas antara lain:

- a) Guru sebagai perencana
- b) Guru sebagai inisiator
- c) Guru sebagai motivator
- d) Guru sebagai observer
- e) Guru sebagai model
- f) Guru sebagai evaluator
- g) Guru sebagai teman bereksplorasi bersama anak didik.

Kriteria guru yang diterapkan di MTs Al-Bashirah Makassar tersebut, untuk lebih jelasnya jumlah guru yang ada di MTs Al-Bashirah Makassar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

## Daftar Guru MTs Al-Bashirah Makassar

No	Nama	JK	Status Kepegawaian	Jenis PTK
1.	Alamsyah, S.Pd	L	Guru Tetap	Kepala Madrasah
2.	Muh. Asdar, S.Pd., M.Pd.	L	Guru Tetap	Waka Kurikulum
3.	Hardiansyah, S.Pd	L	Guru Honor	Pustakawan
4.	Zulkifli, S.Pd	L	Guru Honor	Pembina Osim Putra
5.	Afiat MK, S.Pd,I	L	Guru Tetap	Waka Kesiswaan
6.	Lukman, S.Pd	L	Guru Honor	Wali Kelas
7.	Suheri, S.E	L	Guru Honor	Bendahara
8.	Muhammad Akmal, S.H	L	Guru Honor	Bahasa Arab
9.	Mushaddiq Saleh, S.Pd	L	Guru Honor	Wali Kelas
10.	Waode Amna Warta, S.Pd	P	Guru Tetap	Bahasa Inggris
11.	Nadira, S.Pd	P	Guru Tetap	Pembina Osim Putri
12.	Irmayanti, S.Pd	P	Guru Honor	Wali Kelas
13.	Emi Yuliana, S.Pd	P	Guru Honor	Laboran
14.	Mila Yuliana, S.Pd,I	P	Guru Honor	Wali Kelas
15.	Ernawati, S.Pd	P	Guru Honor	Wali Kelas
16.	Zahra Ashila, S.Pd	P	Guru Honor	Guru Tahfidz
17.	Fatimah, S.H	P	Guru Honor	Guru Tahfidz

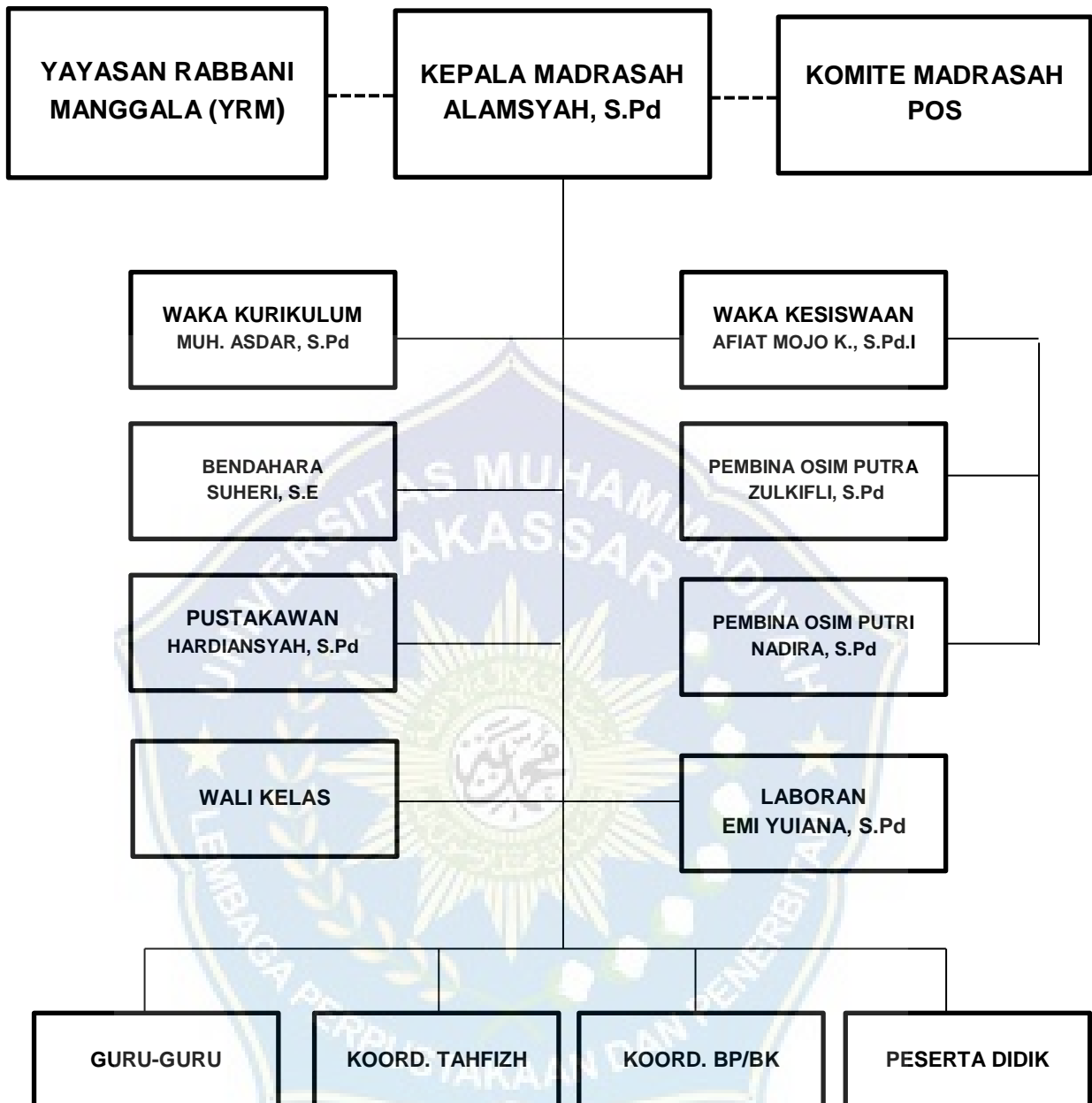
Sumber: MTs Al-Bashirah Makassar

#### f. Struktur Organisasi

1) Struktur Organisasi adalah sebuah susunan dan juga hubungan antar tiap bagian atau posisi yang ada pada sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan. Struktur lembaga bisa memberikan gambaran yang jelas antara pekerjaan yang satu dengan lainnya termasuk hubungan antara fungsi dan aktivitas dibatasi. Dalam sebuah struktur lembaga yang baik, struktur lembaga tersebut harus bisa menjelaskan hubungan antara wewenang siapa yang bertanggung jawab kepada siapa sehingga ketika ada sebuah pertanggungjawaban suatu hal yang dikerjakan, dapat diketahui dengan jelas dan cepat. Adapun gambar struktur organisasi MTs Al-Bashirah dapat dilihat seperti gambar berikut ini:







GAMBAR 1.1

## STRUKTUR ORGANISASI MTs AL-BASHIRAH

## B. Deskripsi Fokus dan Dimensi Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 fokus penelitian sebagai dasar dan sumber informasi dalam permasalahan penelitian yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengembangan Human Capital dalam mendukung sikap kerja guru MTs Al-Bashirah Makassar

Pengembangan *Human Capital* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana *Human Capital* pada sikap kerja guru yang dapat diukur dalam aspek kuantitas dan kualitas dalam penelitian ini pengembangan *Human Capital* tercermin dari empat dimensi sebagai berikut:

#### a. Dimensi Pendidikan

Tingkat pendidikan guru akan sangat berpengaruh baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar.

Sebagaimana yang dikatakan informan atas nama Alamsyah selaku kepala Madrasah di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Pendidikan guru yang ada di MTs Al-Bashirah semua sudah menyelesaikan jenjang S1 atau sarjana dan berstatus S.Pd bahkan sudah ada yang menyelesaikan studi S2 dan ada yang sementara kuliah S2.”

Sebagaimana pula yang dikatakan oleh informan Wa Ode Amnawarta selaku guru tetap yayasan mengatakan bahwa:

“Guru yang ada di MTs Al-Bashirah selalu menjalankan tugasnya dengan baik, baik itu guru yang memiliki pendidikan S1 ataupun lebih.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua guru di MTs Al-Bashirah memiliki pendidikan S1 atau lebih, dan semua guru selalu berusaha dalam melakukan tugasnya dengan baik.

#### b. Dimensi Pelatihan

Meningkatkan mutu dalam sebuah organisasi maka pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah bagian terpenting di dalamnya. Patrick menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia ialah pengembangan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang diinginkan seseorang untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Bartel menambahkan dalam pengembangan harus ada program pelatihan dan pertumbuhan produktivitas. Dalam konteks pemerintahan maupun untuk pengembangan ini bisa dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Sebab pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai bagian integral dalam mengembangkan produktivitas dan keterampilan pegawai. (Kalangi, 2015)

Pelatihan dan pengembangan sangat penting adanya bagi guru karena perkembangan dari berbagai sektor kehidupan khususnya pada era milenial saat ini ilmu pengetahuan dan teknologi sangat penting untuk diketahui lebih lanjut. Oleh karena itu, dengan perkembangan yang terus berlanjut mengharuskan guru atau pendidik meningkatkan

kompetensinya. Sebagaimana yang dikatakan oleh informan atas nama Alamsyah selaku kepala madrasah MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Pelatihan atau pembinaan itu memang sangat penting untuk meningkatkan keilmuan dan pengetahuan pribadi lebih khususnya dalam segi pembelajaran atau dalam segi pemberian materi dan sejauh ini sudah ada beberapa pendidik yang mengikuti program pelatihan dan pembinaan dari dinas, pelatihan dan pembinaan juga sering diadakan oleh Yayasan Rabbani dengan tujuan untuk meningkatkan semangat pendidik dalam mengayomi dan mendidik peserta didik.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Wa Ode Ammanawarta selaku guru mata pelajaran Bahasa Inggris di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Pelatihan itu bertujuan untuk mengupgrade kemampuan guru baik dalam penyusunan perangkat seperti RPP, jurnal, absen dan sebagainya. Selain itu kemampuan guru untuk melakukan proses pembelajaran. Tujuannya ya seperti itu.”

Berdasarkan hasil dengan informan dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi pendidik yang dilakukan kepala madrasah merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja guru. Melalui adanya pelatihan pendidik dapat meningkatkan kemampuannya khususnya yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar seperti penyusunan rancangan pembelajaran, metode pembelajaran yang efektif dan sebagainya.

#### c. Dimensi Workshop

Kegiatan workshop atau lokakarya merupakan kegiatan yang sudah sering dilakukan oleh berbagai kalangan dan meliputi berbagai

bidang. Kegiatan workshop memang sangat bermanfaat, sehingga banyak pihak yang sering menyelenggarakan kegiatan tersebut. Kegiatan workshop tidak hanya dilakukan dalam dunia pendidikan, bahkan sekarang kegiatan workshop sering digunakan untuk tujuan komersial. Informasi yang didapat dari workshop akan membantu dalam menjalani suatu kegiatan yang tentunya sesuai dengan materi yang dibahas dari workshop tersebut. Penyelenggaraan workshop ditentukan oleh lembaga yang menyelenggarakan kegiatan tersebut. sebagaimana dikatakan oleh informan atas nama Muh. Asdar selaku Waka Kurikulum mengatakan bahwa:

“Workshop pengembangan kurikulum biasanya dilaksanakan setiap satu semester sekali di awal semesteran pada saat liburan sekolah. Dengan demikian workshop pengembangan biasanya dilakukan 2 kali dalam satu tahun. Workshop implementasi kurikulum 2013 yang disempurnakan meliputi kebijakan kementerian agama tentang penerapan kurikulum 2013 di madrasah, mindset guru menghadapi kurikulum 2013, rasionalisasi kurikulum 2013, pembelajaran saintifik, penilaian otentik, analisis kompetensi lulusan, kompetensi inti, kompetensi dasar, penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran serta laporan hasil belajar dalam kurikulum 2013.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Alamsyah selaku kepala madrasah MTs Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“Pada dasarnya program workshop pengembangan silabus dan perangkat pembelajaran sudah berjalan lama dari tahun ketahun. Harapannya adalah sebelum semester baru atau tahun ajaran baru dimulai seluruh perangkat kurikulum sudah selesai. Dengan demikian nantinya pendidik tinggal fokus di pembelajaran. Karena perangkat pembelajaran sudah disiapkan pada saat liburan. Untuk kegiatan workshop pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan, rata-rata 3-4 hari. sementara itu materi yang lain

selama satu semester diselesaikan oleh masing-masing pendidik dengan model hasil workshop.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa pengadaan workshop adalah agar guru dapat menyusun contoh model rencana pembelajaran untuk tiap bidang studi yang meliputi: keterampilan dalam merumuskan tujuan intruksional khusus, keterampilan dalam memilih materi pelajaran yang relevan dengan tujuan yang telah ditentukan, keterampilan dalam mengatur langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, keterampilan menggali sumber-sumber bahan pelajaran yang dibutuhkan, keterampilan dalam membuat media pembelajaran atau alat-alat peraga sendiri sesuai dengan perkembangan teknologi, keterampilan dalam menyusun beberapa bentuk tes obyektif, dan keterampilan dalam ikut serta dalam mengatasi faktor-faktor psikologi yang dialami oleh siswa.

#### d. Dimensi Seminar

Seminar merupakan suatu pertemuan yang memiliki teknis dan akademis yang tujuannya untuk melakukan studi menyeluruh tentang suatu topik tertentu dengan pemecahan suatu permasalahan yang memerlukan interaksi diantara para peserta seminar yang dibantu oleh seorang guru besar ataupun cendekiawan.

Seminar juga merupakan pertemuan atau persidangan untuk membahas suatu masalah dibawah pimpinan ketua sidang. Orang yang bertindak sebagai seorang pemimpin atau ketua sidang biasanya seorang guru besar, seorang ahli atau cendekiawan yang mumpuni

dalam bidang yang tengah dibahas. Masalah yang dibahas di dalam suatu seminar dapat mencakup berbagai bidang disiplin ilmu atau berbagai kegiatan didalam kehidupan masyarakat. Pelaksanaan persidangan dalam seminar biasanya dipimpin oleh seorang pemandu dan dibantu oleh seorang atau beberapa orang sekretaris. Seminar biasanya memiliki fokus pada suatu topik yang khusus, dimana mereka yang hadir dapat berpartisipasi secara aktif. Sebagaimana dikatakan oleh informan atas nama Alamsyah selaku kepala madrasah MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“saya sebagai kepala madrasah baru sekarang sedang merencanakan untuk mengadakan seminar rutin di madrasah tetapi ini masih rencana saya sendiri, biasanya guru mengikuti seminar itu ketika guru tersebut yang berinisiatif sendiri untuk mencari informasi tentang seminar atau pelatihan diluar madrasah”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Hardiansyah selaku guru tahfidz di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“madrasah sangat jarang mengadakan seminar jadi guru harus mencari informasi sendiri diluar ketika ingin mengikuti seminar”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa guru-guru Mts Al-Bashirah mencari dan mengikuti seminar diluar madrasah dikarenakan madrasah sangat jarang mengadakan seminar untuk guru-guru.

Pengembangan mutu SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan keharusan dilaksanakan dalam madrasah sebab untuk mengembangkan mutu/kualitas yang baik dengan adanya:

#### 1) Tanggung Jawab

Seorang guru ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa negara dan agamanya. Guru mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual. Sebagaimana yang dikatakan informan atas nama Alamsyah selaku kepala Madrasah di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Guru-guru disini dalam menjalankan kewajibannya, diharapkan senantiasa menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan selalu bertanggung jawabkan atas hasil kerjanya tersebut. Ternyata apa yang diharapkan tersebut sebagian besar guru melaksanakan dengan baik dan selesai tepat waktu meskipun ada sebagian guru belum melaksanakan dengan baik.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Muh. Asdar selaku Wakasek Kukikulum dan guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Ya dalam menyelesaikan tugas saya memiliki rasa tanggung jawab meskipun dalam pembuatan administrasi beberapa kali terlambat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan karena administrasi guru sangat diperlukan dalam hal proses pembelajaran di kelas.”



Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Nadirah selaku guru mapel dan pembina osim putri di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Iya saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya seperti halnya dengan saya ditunjuk sebagai pembina Osim putri saya selalu melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler Pramuka setiap Kamis sore. dan saya melaporkan kegiatan tersebut kepada kepala madrasah setelah selesai melakukan kegiatan berupa dokumentasi.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Wa Ode Ammanawarta selaku guru mata pelajaran Bahasa Inggris di MTs Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“Saya merasa tidak berat dalam melaksanakan tugas karena tanggungjawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya sehingga saya tidak terbebani malahan saya merasa bersemangat dalam melaksanakan tugas.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Nadirah selaku guru mata pelajaran Akidah dan Pembina Osim Puteri di MTs Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“Guru disekolah ini diberi tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan memperhatikan kualifikasi pendidikan jurusan, keahlian yang dimiliki dan juga mempertimbangkan hasil penilaian kinerja guru (PKG) dan mempertimbangkan pendapat/usul dari guru yang hendak diberi tanggung jawab, sehingga guru tidak harus merasa terbebani dalam melaksanakan tugas.”

Berdasarkan pendapat informan di atas dapat diketahui bahwa guru melaksanakan kewajibannya tidak merasa terbebani karena tanggung jawab yang diberikan kepadanya karena tanggung jawab yang dibebankan kepada guru disesuaikan dengan kualifikasi

pendidikan guru, keahlian yang dimiliki, serta mempertimbangkan perolehan nilai PKG dan juga mempertimbangkan pendapat atau usul dari guru yang akan diberi tanggung jawab sehingga hal ini merupakan faktor yang memotivasi guru untuk bekerja semaksimal mungkin.

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Hardiansyah selaku Pustakawan dan guru mata pelajaran Bahasa Indonesia di MTs Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“Saya bersyukur bisa menjadi guru karena guru adalah cita-cita saya sejak kecil maka saya kuliah memilih jurusan guru, sehingga saya percaya bahwa ini adalah tugas yang dikaruniakan Tuhan kepada saya sehingga saya harus sungguh-sungguh bekerja dengan giat sebagai rasa syukur kepada Tuhan”.

Berdasarkan penjelasan informan di atas dapat diketahui bahwa kesesuaian antara pekerjaan dengan cita-cita dan kesesuaian dengan kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia akan menghasilkan tujuan organisasi yang hendak dicapai dapat terpenuhi sesuai dengan tujuan. Mencintai pekerjaan dan kesetiaan terhadap pekerjaan akan menciptakan guru yang bertanggung jawab. Guru yang memiliki iman dalam pelaksanaan tugasnya tentu akan bekerja dengan senang hati sebagai ungkapan rasa syukur kepada penciptanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa guru di MTs Al-Bashirah pada umumnya merasa bersemangat dalam melaksanakan tugas karena tanggung jawab

yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan kemampuan guru dengan mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, keahlian yang dimiliki dan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja guru (PKG) serta mempertimbangkan pendapat dan usul dari guru yang diberi tanggung jawab sehingga guru merasa tidak terbebani dalam melaksanakan tugas karena sistem yang digunakan sudah sesuai yang diharapkan.

2) Semangat Kerja Guru dalam Menjalankan dan Memahami Pekerjaannya

Semangat kerja dapat diartikan bahwa sikap yang memungkinkan seorang guru untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak tanpa letih, yang menyebabkan guru dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya. Semangat kerja guru dalam mengembangkan sikap kerja dan kinerja yang baik adalah bagaimana menjalankan dan memahami tugas dan fungsinya, sehingga pemenuhan indikator-indikator ketercapaian sasaran dan standar minimal masing-masing guru dapat terpenuhi, hal ini dapat dilihat dari gambaran hasil evaluasi yang memuaskan yang dilakukan oleh guru-guru MTs Al-Bashirah baik evaluasi pembelajaran hasil maksimal terhadap perkembangan Madrasah yang dibuktikan dengan berbagai prestasi yang mampu diraih oleh peserta didik maupun guru-guru dalam berbagai bidang.

Guru merupakan kunci utama yang berperan dalam pengembangan kualitas individu siswa melalui terbentuknya warga negara yang memahami ilmu dan teknologi, serta terpenuhi berbagai program karena bagaimana pun baiknya sarana dan prasarana, alat bantu, kurikulum dan faktor lainnya tidak berarti jika guru tidak menjadi hal yang utama dan bermakna dalam proses pendidikan oleh sebab itu, guru harus selalu berkembang dan dikembangkan dengan semangat kerja, agar perolehan subjek didik terhadap sikap, pengetahuan, dan nilai dapat maksimal.

Sebagaimana yang dikatakan oleh informan atas nama Muhammad Akmal selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Semangat guru-guru di sekolah ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran di sekolah tepat waktu 15 menit sebelum jam pembelajaran dimulai, ketekunan dalam memberikan layanan kepada peserta didik, program-program yang telah disusun benar-benar menjadi panduan bagi mereka dalam menjalankan tugas secara konsisten, mereka seakan bersaing untuk menjadikan kelasnya yang terunggul baik prestasi maupun penataan keindahan ruang kelas.”

Sebagaimana juga yang dikatakan oleh informan atas nama Wa Ode Amnawarta selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Bertugas disekolah ini banyak faktor yang membuat kami lebih tertantang untuk lebih semangat mengajar maupun melaksanakan tugas-tugas lainnya karena kami bertugas di Madrasah yang menjadi rujukan bagi sebagian besar masyarakat di daerah ini, mereka punya harapan dan percaya kepada kami untuk mengajar, mendidik, membimbing dan menjadikan anak-anak mereka menjadi anak yang lebih baik.

Ini tantangan bagi kami disini melalui dorongan dan motivasi kepala madrasah dan kerja sama semua stakeholder sehingga kami mampu menjaga harapan dan kepercayaan masyarakat tersebut.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Hardiansyah selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Kita memiliki tugas sebagai pangajar juga pendidik agar mereka menjadi anak-anak yang cerdas dan berkarakter baik, serta ilmu pengetahuan yang tinggi serta pandai dalam Agama dan teknologi. Jangan pernah lelah karena niat yang tulus akan mempermudah semua yang dilakukan. Kami pertama masuk di madrasah ini sudah diberikan target oleh kepala madrasah agar mampu menjalankan tugas dengan baik, konsisten dengan aturan-aturan yang telah disepakati sehingga seakan ada kontrak kerja yang harus kami bisa buktikan kepada kepala madrasah untuk bisa memberikan yang terbaik untuk madrasah ini.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa guru-guru MTs Al-Bashirah dalam melaksanakan aktifitas sebagai seorang pendidik memiliki semangat yang tinggi seperti semangat keteladanan dalam bekerja demi mendedikasikan pengetahuan yang diperuntukkan kepada anak didik. Adanya rasa tanggung jawab dan kepedulian secara moral kepada peserta didik menunjukkan bahwa guru memiliki pemahaman terhadap profesinya, mengembangkan pengetahuannya dan pengaplikasiannya dalam lingkungan sekolah.

Aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran adalah dengan semangat kerja yang dapat

mendukung kelancaran serta keberlangsungan proses pembelajaran di madrasah.

### 3) Disiplin Kerja

Kedisiplinan guru meliputi kemampuan guru mengikuti segala ketentuan dan peraturan yang berlaku yang telah ditentukan dalam organisasi (sekolah) tempatnya bekerja. Sebagaimana yang dikatakan informan atas nama Alamsyah selaku kepala Madrasah di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Saya sebagai kepala madrasah MTs Al-Bashirah, melihat bahwa guru dalam menjalankan tugasnya sebagian guru masih ada yang datang tidak tepat waktu. Kehadiran guru sendiri dapat dilihat dari daftar hadir guru yang berada di kantor. Jadi para guru saat tiba di sekolah langsung mengisi daftar hadir dan juga jam pulang sekolah.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Wa Ode Ammanawarta selaku guru mata pelajaran Bahasa Inggris di MTs Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“Saya sebagai guru bidang studi bahasa inggris, kadang-kadang saya tidak tepat waktu datang kesekolah sesuai dengan waktu yang ditentukan itu bukanlah hal yang saya sengaja saya biasanya datang terlambat kesekolah diakibatkan mungkin karena faktor kesehatan, dan faktor keluarga, faktor jarak rumah dan sekolah berjauhan. Saya tidak sepenuhnya pulang sekolah tepat waktu biasanya ketika ada suatu urusan penting di luar sekolah dan jam pelajaran saya sudah tidak ada maka saya pulang terlebih dahulu tapi dengan meminta izin terlebih dahulu kepada kepala madrasah.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Nadirah selaku guru mata pelajaran Akidah dan Pembina Osim Puteri di MTs Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“Ya, saya sebagai guru dan wali kelas selalu tepat waktu datang dan pulang sekolah. Karena hal ini saya sebagai guru dan wali kelas mengharuskan saya tepat waktu kesekolah dan pulang supaya menjadi contoh bagi siswa saya.”

Berdasarkan beberapa hasil wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan peneliti sebagaimana tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kehadiran guru-guru MTs Al-Bashirah masih ada sebagian guru datang dan pulang sekolah tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru dalam hal datang dan pulang sekolah masih kurang. Karena pada umumnya sebahagian guru datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Lanjutan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala madrasah tentang kedisiplinan tentang kehadiran guru, menyatakan sebagai berikut:

“Bagi guru yang tepat waktu datang atau sebelum jam pelajaran dimulai setelah menandatangani daftar hadir guru langsung menuju ke ruang guru untuk mempersiapkan bahan atau alat pembelajaran yang akan digunakan, 15 menit sebelum pelajaran dimulai guru yang tepat waktu mengawasi siswa dalam melaksanakan literasi begitu bel berbunyi tanda pembelajaran dimulai guru langsung masuk ke kelas sesuai dengan jadwal pelajaran. Dengan adanya sebahagian guru yang tidak tepat waktu maka ada sebahagian siswa berkeliaran sebelum ditangani oleh guru bagian kesiswaan. Selain itu juga akibat sebahagian guru yang datang terlambat dalam mengajar materi yang akan disampaikan kepada siswa tidak terselesaikan sesuai dengan rencana program pembelajaran. Hal ini dikarenakan faktor jarak rumah guru dengan sekolah berjauhan dan ada guru yang mempunyai anak kecil.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Muhammad Akmal selaku guru Bahasa Arab di MTs Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“Bagi saya jam pelajaran saya pagi kadang-kadang saya tidak tepat waktu kesekolah sehingga saya tidak tepat waktu dalam mengajar apalagi guru terlebih dahulu menyiapkan alat dan perangkat pembelajaran sebelum melaksanakan pembelajaran atau masuk dalam kelas.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Nadirah selaku guru Bahasa Inggris dan Pembina Osim Puteri di MTs Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“Ya, saya tepat waktu dalam mengajar hal ini bisa dilihat dari kedatangan saya disekolah tepat waktu. Karena saya guru matematika kebanyakan jam mengajar saya dikelas waktunya pagi atau jam pertama pelajaran dimulai karena sebelum jam pelajaran di mulai saya dan bahkan semua guru disini mempersiapkan perangkat atau alat yang akan digunakan pada saat pembelajaran dimulai.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa guru-guru MTs Al-Bashirah masuk dalam kelas melaksanakan proses pembelajaran masih ada yang tidak tepat waktu sesuai dengan jadwal pelajaran masing-masing. Guru kurang disiplin dapat menghambat program sekolah terutama berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar di kelas. Kedisiplinan seorang guru melaksanakan tugas ditentukan oleh kepribadian guru atau sifat dan karakter guru serta adanya usaha sadar untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan juga dipengaruhi oleh adanya pemberian sanksi terhadap guru yang indiscipliner serta adanya pemberian



reward terhadap guru yang disiplin. Jika masih ditemukan guru yang tidak menaati peraturan atau tata tertib maka guru tersebut dapat dikategorikan guru yang tidak bekerja dengan hati nurani sebagai manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Tingginya kemampuan guru untuk menaati peraturan tentunya dipegaruhi juga oleh kemampuan SDM guru dalam mengikuti kemajuan proses pendidikan sehingga hal ini dapat mengakibatkan guru rajin bekerja dan taat pada aturan karena iktikadnya merasa terpanggil untuk meningkatkan mutu pendidikan.

#### 4) Kerjasama

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, sehingga dibutuhkan hubungan interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Seorang guru harus mampu bekerja dalam tim maupun individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah atau tugas pokok sebagai seorang guru, bagaimana seorang guru dapat meningkatkan kinerjanya saat bekerja dalam tim. Sebagaimana yang dikatakan informan atas nama Alamsyah selaku kepala madrasah di MTs Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“semua guru yang ada di madrasah ini sudah mampu bekerja sama dalam tim misalkan setiap dalam perlombaan yang mengikutsertakan guru, mereka pasti kompak dalam melaksanakannya, tidak ada yang egois atau mau menang sendiri, kalau sudah begitu itu namanya bukan guru. Sama

halnya dalam mengajar seorang guru mampu memperlihatkan perilaku kerjanya kepada murid yang ada di dalam kelas.”

Sebagaimana pula dikatakan informan atas nama Wa Ode Amnawarta selaku guru Bahasa Inggris di MTs Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“Kami sebagai guru tentunya harus memperlihatkan perilaku yang baik kepada murid-murid kami karena kami adalah contoh untuk mereka di sekolah, sikap kerja sama sesama guru yang baik harus diperlihatkan, tidak ada yang boleh menang sendiri dalam kelompok.”

Sebagaimana pula dikatakan informan atas nama Anwar Sadak selaku siswa kelas X di Mts Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“Selama menempuh pendidikan di sekolah ini, saya melihat semua guru maupun staf pegawai yang ada di sini sangat menjunjung kerja sama yang baik sesama guru, kalau di bilang ada percekocokan itu hal yang biasa terjadi karena perbedaan pendapat.”

Sebagaimana pula dikatakan informan atas nama Awaluddin selaku siswa IX di Mts Al-Bashirah Makassar mengatakan bahwa:

“Bagus-bagus ji semua guru-guru yang ada di sini, mereka baik, sopan, tidak suka marah-marah walaupun ada beberapa yang mungkin sering memarahi murid itu semua karena kami juga yang nakal.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa guru-guru MTs Al-Bashirah memiliki hubungan interaksi yang baik dan lancar sehingga mampu dijadikan contoh yang baik bagi siswa-siswinya.

## **2. Pengembangan Human Capital dalam mendukung kinerja guru MTs Al-Bashirah Makassar**

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan di ukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, mengelola dan menggunakan metode pembelajaran, mengelolah kelas, menggunakan media sumber pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar.

### **a. Perencanaan Pembelajaran**

Perencanaan pembelajaran merupakan dasar/acuan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, sehingga perencanaan pembelajaran merupakan hal yang amat penting dalam konteks proses pembelajaran. Perencanaan pembelajaran meliputi beberapa aspek yang berkaitan dengan persiapan pembelajaran. Semua komponen yang relevan dari perencanaan dan persiapan akan membantu guru saat memasuki kelas dengan keyakinan dan menginspirasi kepercayaan siswa.

Proses pembelajaran diperlukan kemampuan guru dalam merencanakan proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dimana guru mengacu pada indikator Silabus dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Perencanaan yang dibuat

merupakan antisipasi dalam pengajaran sehingga tercipta proses belajar yang mengantarkan siswa mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagaimana yang dikatakan oleh informan atas nama Wa Ode Amnawarta selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Dalam merencanakan pembelajaran sangat perlu menyusun RPP. Di sekolah ini sudah menggunakan kurikulum 2013, jadi dalam pembuatan RPP setiap guru berpatokan pada silabus. Sedangkan untuk penyempurnaan RPP itu sendiri guru kondisikan juga dengan kondisi sekolah karena RPP itu sebenarnya sudah termuat dalam buku guru. Jadi disesuaikan silabus dan RPP dengan situasi yang ada di sekolah.”

Sebagaimana juga yang dikatakan oleh informan atas nama Muhammad Akmal selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Sangat perlu menyusun RPP dalam merencanakan pembelajaran. Untuk silabus di sekolah ini sudah ditentukan. Sedangkan RPP dibuat sendiri sesuai dengan waktu dan tempatnya. Bahkan ada format yang baku. Sebelum memulai tahun ajaran ada pelatihan/workshop untuk membuat RPP.”

Sebagaimana juga dikatakan oleh informan atas nama Alamsyah selaku kepala madrasah di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Setiap guru mata pelajaran sebelum melaksanakan tugas mengajar itu wajib menyusun RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran) dan silabus, berikut rancangan evaluasi yang akan dilaksanakan setiap pertemuan atau beberapa kali pertemuan. Sangat perlu bagi setiap guru menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran karena jika tidak tentu tidak akan diketahui apa yang mau dicapai. RPP itu sendiri adalah pedoman operasional pelaksanaan pembelajaran. Jadi dengan adanya RPP itu guru dapat menentukan pendekatan,

metode, dan bahan atau materi yang diajarkan pada setiap kali pertemuan.”

Namun hal ini berbeda pendapat dengan yang dikatakan oleh informan atas nama Muhammad Akmal selaku guru tahfizh di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Sebenarnya kalau bercerita guru professional, RPP artinya hanya perangkat pembelajaran yang sifatnya tertulis, artinya tercapainya tujuan pembelajaran itu tergantung dari gurunya atau individunya. Kalau administrasinya baik tetapi pelaksanaan pembelajarannya tidak baik. Jadi dapat dikatakan bahwa RPP itu tidak terlalu penting, yang penting itu guru mengetahui rambu-rambu apa yang harus dikerjakan sesuai yang ada di silabus. Kalau RPP disusun sendiri, tapi untuk silabus itu di download dari sana kemudian silabus itu di revisi kembali artinya tidak diterima mentah-mentah. Jadi silabus itu di revisi dan itulah yang digunakan di sekolah.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa guru-guru MTs Al-Bashirah dalam merencanakan pembelajaran, guru membuat dan menyusun RPP sendiri sesuai alokasi waktu tertentu yang berpatokan dengan silabus yang sudah disediakan oleh sekolah berdasarkan kurikulum yang berlaku.

#### b. Melaksanakan Pembelajaran

Pembelajaran tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku bagi peserta didik yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan metode dan media, serta evaluasi dalam proses pembelajaran.

## 1) Pengelolaan Kelas

Pengelolaan ruang kelas dimulai dengan menata ruang fisik kelas untuk siswa, sampai pada volume berbicara di dalam kelas. Siswa harus memiliki rasa aman dan harus merasa lingkungan aman dan nyaman untuk belajar di kelas. Siswa juga perlu tahu bahwa guru memperhatikan kehidupan mereka sehari-hari serta bagaimana mereka beraktivitas di kelas. Guru pun juga harus memahami bahwa siswa membutuhkan dan menginginkan untuk dihormati siapa mereka dan apa yang mereka inginkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, kegiatan pengelolaan kelas berperan penting dalam proses pembelajaran. Dari pengamatan yang peneliti lakukan selama penelitian, guru-guru MTs Al-Bashirah selalu memperhatikan pengelolaan kelas sebelum memulai pelajaran dengan pendekatan yang berbeda-beda. Sebagaimana yang dikatakan oleh informan atas nama Nadirah selaku guru mapel dan pembina osim putri di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Dalam hal pengelolaan kelas guru tidak terlalu campur tangan, karena disini dituntut siswa yang aktif jadi guru hanya sekedar memberikan pengarahan kepada siswa, memberikan acuan bahwa ini yang akan dipelajari kemudian diberikan kepada siswa itu sendiri untuk mensharing. Jadi siswa yang lebih aktif.”

Sebagaimana juga dikatakan oleh informan atas nama Muhammad Asdar selaku Wakasek Kurikulum dan Guru Mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Untuk pengelolaan kelas metodenya santai, jadi diberikan kebebasan kepada siswa, otoritas itu tidak terlalu, diberikan kebebasan untuk melakukan gerak dan melakukan hubungan emosional dengan teman-teman lain dalam hal pembelajaran.”

Namun hal ini berbeda pendapat dengan yang dikatakan oleh informan atas nama Muhammad Akmal selaku guru tahfiz di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Pengelolaan kelas itu utama, sebelum mengajar guru melihat kondisi peserta didik apakah sudah siap untuk menerima pelajaran atau belum. Sehingga peserta didik juga tertib menerima pelajaran. Guru juga gampang memberikan pelajaran.”

Penyataan di atas juga diperkuat oleh informan atas nama Alamsyah selaku kepala madrasah di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Pengelolaan kelas itu memang bagian dari pembelajaran jadi sangat perlu bagi guru untuk melaksanakan pengelolaan atau manajemen kelasnya. Ini juga dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran yang disusun dalam RPP, karena kalo tidak dirancang dikelola kelas sesuai dengan situasi dan kondisi pada saat mengajar akan sulit mencapai tujuan. Sebelum pelaksanaan pembelajaran guru menyusun RPP untuk setiap pertemuan bahkan disiapkan waktu untuk menyusun laporan semester dan rencana pelaksanaan pembelajaran termasuk hal-hal yang terkait dengan pengelolaan kelas. Jadi memang saya meyakini semua guru akan melakukan itu sesuai dengan persiapan yang kita lakukan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa guru-guru MTs Al-Bashirah dalam hal pengelolaan kelas dalam pembelajaran sudah dilaksanakan dengan baik. Guru mempunyai cara masing-masing untuk

menciptakan suasana menyenangkan sehingga tujuan pembelajaran tercapai.

## 2) Pengguna media pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, sebagian guru di MTs Al-Bashirah sudah menerapkan metode yang tepat sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian untuk media pembelajaran yang digunakan guru di MTs Al-Bashirah secara umum belum maksimal. Sebagaimana yang dikatakan oleh informan atas nama Hardiansyah selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Untuk sekarang menggunakan metode diskusi dengan sistem persentase, dengan menggunakan media-media seperti peta secara manual. Karena untuk menggunakan LCD disini sebenarnya punya konsep LCD tetapi karena masalah keterbatasan peralatan maka dialihkan kepada media secara manual. Kan guru harus kreatif supaya tidak menghambat jadi beralih ke media seperti itu (manual).”

Sebagaimana juga dikatakan oleh informan atas nama Nadirah selaku guru Mapel dan Pembina Osim Putri di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Dengan menggunakan metode ceramah, diskusi, pemberian tugas. Sedangkan untuk media pembelajaran biasanya menggunakan Laptop, format-format akuntansi. Guru tidak menggunakan LCD dikelas karena LCD hanya ada di Laboratorium.”



Sebagaimana juga dikatakan oleh informan atas nama Hardiansyah selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Untuk mata pelajaran bahasa Inggris menggunakan dua metode yaitu ceramah dengan variasi dengan gambar-gambar tertentu, kemudian ada juga praktek. Dan sekarang tidak pake LCD karena bukan teori lagi sudah praktek. Kalau di teori kadang pake LCD tapi kalau praktek tidak.”

Namun hal ini berbeda pendapat dengan yang dikatakan oleh informan atas nama Muhammad Akmal selaku guru tahfizh di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Metode yang diberikan kepada siswa untuk kurikulum 2013 ini kan sarannya anak-anak lebih aktif. Guru hanya sebagai fasilitator jadi siswa hanya diberikan penjelasan secara singkat saja kemudian langsung diberikan tugas. Jadi guru hanya tinggal memantau siswa bekerja. Mediana LCD, buku, papan tulis. Media cetak atau elektronik.”

Penyataan di atas juga diperkuat oleh informan atas nama Alamsyah selaku kepala madrasah di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Fasilitas pembelajaran yang mendukung pembelajaran sekiranya cukup, karena sarana dan prasarana pembelajaran itu sudah dipersiapkan. Contoh hampir semua guru diharapkan menggunakan pembelajaran berbasis IT, menggunakan power point. Kalau menggunakan power point melalui Laptop atau Notebook harus disediakan LCD dan itu sudah siap. Guru-guru mengajar sebagian itu sudah menggunakan LCD.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa guru-guru MTs Al-Bashirah sudah menggunakan metode mengajar sesuai dengan tujuan

pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Guru menggunakan metode yang tepat dalam pembelajaran sehingga pembelajaran lebih menarik dan materi yang disampaikan dapat dimengerti oleh siswa. Kemudian untuk media pembelajaran, Guru MTs Al-Bashirah belum digunakan secara maksimal, sebagian besar guru masih menggunakan media secara manual (media cetak) karena keterbatasan peralatan elektronik seperti LCD.

c. Evaluasi dalam Proses Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran adalah proses untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam menentukan sejauh mana dan bagaimana pembelajaran yang telah berjalan agar dapat membuat penilaian (judgement) dan perbaikan yang dibutuhkan untuk memaksimalkan hasilnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, terkait dengan evaluasi dalam proses pembelajaran, salah seorang informan atas nama Wa Ode Amnawarta selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah, mengatakan bahwa: "Evaluasi tetap ada. Setiap pertemuan dalam proses belajar mengajar selalu ada evaluasi. Evaluasi dari tingkat kemampuannya, evaluasi dalam bentuk sikapnya, dan evaluasi dalam bentuk keterampilannya".

Hal ini sejalan dengan pendapat informan atas nama Muhammad Akmal, S.H selaku guru tahfidz dan pembina osim putra di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa: "Guru melakukan evaluasi

dalam proses pembelajaran salah satu bentuk evaluasinya untuk mata pelajaran Tahfidz yaitu apakah mampu membaca, menghafalkan, mempelajari, mengamalkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an."

Hal serupa juga disampaikan informan atas nama Hardiansyah selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah yang mengatakan bahwa: "guru selalu melakukan evaluasi dalam proses pembelajaran artinya ada tahapan disitu."

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa guru-guru MTs Al-Bashirah dalam hal evaluasi dalam proses pembelajaran sudah dilaksanakan dengan baik. Guru menilai siswa saat pelaksanaan pembelajaran dikelas dengan melihat dari tingkat kemampuan siswa baik dari segi sikap, keterampilan dan pengetahuannya mulai dari sebelum guru mengajar, penilaian selama kegiatan belajar mengajar, hingga pembelajaran selesai.

#### d. Mengevaluasi Pembelajaran

Mengevaluasi pembelajaran merupakan suatu tugas guru dalam kegiatan pengumpulan informasi tentang proses dan hasil belajar siswa untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran.

Sebagaimana yang dikatakan oleh informan atas nama Muhammad Asdar selaku wakasek kurikulum dan guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Penilaian ada 3 yaitu keterampilan, sikap, dan pengetahuan. Kalau pengetahuan itu diberikan soal kemudian bisa juga dalam proses belajar mengajar itu dilihat dari keaktifan siswa, responnya terhadap guru pada saat mengajar jadi itu bisa dinilai dari segi kemampuannya dan perhatiannya. Kemudian sikap perhatian siswa pada saat guru menjelaskan. Kemudian dari keterampilannya dalam mengerjakan tugas apakah siswa mempunyai keterampilan khusus dalam artian cara mengerjakan tugas menarik atau tidak. Kemudian biasanya hasil pekerjaan siswa dikembalikan. Kalau tidak dikembalikan biasa disampaikan langsung bahwa nilainya seperti ini.”

Sebagaimana juga dikatakan oleh informan atas nama Nadirah selaku guru mapel dan pembina osim putri di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Tes penilaian yang digunakan ada 2 yaitu secara tertulis dan tidak tertulis. Kalau tertulis kan ada ujian, tugas, kalau secara tidak tertulis seperti pengamatan langsung pada saat diskusi, keaktifan siswa. Kemudian setelah evaluasi guru selalu menempel nilainya jadi mereka melihatnya langsung.”

Sebagaimana juga dikatakan oleh informan atas nama Muhammad Akmal, S.H selaku guru tahfidz dan pembina Osim Putra di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Ada beberapa tes yang guru lakukan dalam penilaian hasil belajar yaitu tes teori berupa tugas atau portofolio dan tes praktek. Kemudian setelah evaluasi dikembalikan hasil kerjanya kepada siswa, mungkin itu bentuk komunikasinya karena siswa tau mendapat nilai berapa.”

Penyataan di atas juga diperkuat oleh informan atas nama Alamsyah selaku kepala madrasah di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Evaluasi itu bertingkat-tingkat atau merupakan suatu rangkaian. Evaluasi bisa dilakukan dengan ulangan harian, evaluasi bisa dilakukan dengan ulangan MID atau ulangan tengah semester, kemudian pembuatan penyelesaian tugas bahkan di madrasah ini sudah ada namanya project atau portofolio yang harus diselesaikan oleh siswa. Itu adalah rangkaian dari evaluasi pembelajaran pada teori, pengetahuan maupun keterampilan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa guru-guru MTs Al-Bashirah telah melakukan penilaian atau evaluasi dengan baik, seperti mengadakan tes tertulis dan tes lisan agar guru dapat mengetahui ketercapaian hasil belajar siswa. Kemudian guru mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan siswa agar siswa mengetahui hasil yang didapatkan.

e. Melakukan tindak lanjut

Melakukan tindak lanjut dalam pembelajaran, tugas guru meliputi: program remedial dan pengayaan, bimbingan dan konseling, menyampaikan rencana pembelajaran berikutnya.

1) Program Remedial dan Pengayaan

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, terkait dengan program remedial, salah seorang informan atas nama Hardiansyah selaku guru mapel di MTs Al-Basihirah mengatakan bahwa:

“Biasanya diberikan pengayaan untuk menghadapi remedial jadi maksudnya soal yang diberikan kepada siswa tidak mampu dijawab soal itu berarti kita bahas dulu kembali materinya, kemudian diberikan ulangan kembali untuk menguji kemampuannya.”

Sebagaimana juga dikatakan oleh informan atas nama Nadirah selaku pembina osim putri dan guru mapel mengatakan bahwa:

“Untuk mata pelajaran Tahfidz biasanya menghafal jadi pengayaan dan remedial diberikan hanya untuk melengkapi tugasnya yang belum selesai, kemudian kalau tidak sesuai dengan instruksinya diperbaiki, kalau ada tidak tuntas nilainya baru mengulang kembali.”

Sebagaimana juga dikatakan oleh informan atas nama Muhammad Akmal, S.H selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Pengayaan dan remedial biasanya dilakukan setelah ulangan tapi pada saat mengajar kalau ada siswa tidak mengerti dikasi kesempatan untuk bertanya, misalnya kalau ada siswa nilainya yang sudah cukup KKM kemudian mau ditingkatkan lagi.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa guru-guru MTs Al-Bashirah melakukan pengayaan dan remedial dalam proses pembelajaran dengan baik untuk mencapai tujuan pembelajaran.

## 2) Bimbingan dan Konseling

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, terkait dengan bimbingan dan konseling, salah seorang informan atas

nama Wa Ode Amnawarta selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Bimbingan secara langsung untuk memotivasi siswa, kemudian memberikan materi-materi khusus misalnya yang harus dikuasai adalah materi seperti ini.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Nadirah selaku Pembina Osim Putri dan guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Kadang guru memberikan bimbingan kelompok diluar pembelajaran. Misalnya mendatangi ruangan guru jika ada kelompok tertentu yang mau belajar.”

Sebagaimana pula dikatakan oleh informan atas nama Muhammad Akmal selaku guru mapel di MTs Al-Bashirah mengatakan bahwa:

“Bimbingan yang diberikan yaitu biasanya berupa pengarahan kemudian biasa juga siswa dijadikan teman, atau sebagai pembimbing yang sebaya. Kalau tidak bisa dijadikan sebagai teman saya tuntut pola pembelajaran yang sebaya.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa guru-guru MTs Al-Bashirah Makassar melakukan bimbingan dan konseling dalam proses pembelajaran secara baik, dengan cara yang berbeda-beda misalnya memberikan motivasi kepada siswa, menjadikan siswa sebagai teman, dan membentuk kelompok belajar.

Berdasarkan penyajian data yang telah dipaparkan di atas maka secara umum dapat dilakukan kesimpulan sementara atau verifikasi data bahwa guru di MTs Al-Bashirah dalam hal

merencanakan pembelajaran sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Dari ke lima informan terdapat empat guru sudah menyusun RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran) hal ini dibuktikan pada hasil pengamatan peneliti yang dilakukan pada saat wawancara, peneliti meminta melihat RPP yang digunakan sekarang sesuai tahun ajaran dan kurikulum yang berlaku, setiap guru memiliki perangkat pembelajaran yang sudah disusun berdasarkan silabus yang disediakan sekolah. Sedangkan salah satu informan tersebut tidak memiliki RPP sesuai tahun ajaran yang berlaku, guru tersebut pada saat diminta peneliti untuk memperlihatkan perangkat pembelajarannya ternyata tahun ajaran 2012.

Kemudian dalam hal melaksanakan pembelajaran bahwa sebagian Guru MTs Al-Bashirah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Guru mengelola kelas dengan berbagai cara agar siswa menerima pelajaran dengan baik, guru menggunakan metode yang tepat sesuai dengan RPP yang dibuat, hal ini dibuktikan pada hasil pengamatan peneliti yang dilakukan pada saat ke lima informan mengajar. Namun terdapat satu guru yang tidak memiliki RPP sehingga pada saat mengajar metode yang digunakan semauanya. Kemudian dalam hal penggunaan media pembelajaran secara elektronik belum maksimal, sebagian besar guru menggunakan media cetak seperti buku paket dan papan



tulis. Hal ini juga dibuktikan pada hasil pengamatan peneliti (Rabu, 25 Mei 2022. Pukul 10.53 WITA di kelas XI) bahwa guru memiliki konsep bahan ajar menggunakan LCD tetapi karena keterbatasan alat sehingga guru membuat sendiri media pembelajaran secara manual seperti gambar-gambar (peta). Kemudian guru melakukan evaluasi dalam proses pembelajaran untuk menilai sikap, keterampilan dan pengetahuan siswa. Hal ini dibuktikan dari hasil pengamatan sendiri pada kelas XI (Rabu, 25 Mei 2023. Pukul 11.40 WITA) guru atas nama Hardiansyah sebelum memulai pelajaran, guru memeriksa kesiapan siswa mulai dari kelengkapan pakaian, memeriksa kelengkapan buku paket siswa, hingga berdoa sebelum memulai pelajaran.

Selanjutnya, dalam hal mengevaluasi pembelajaran guru MTs Al-Bashirah dapat memahami dan melaksanakan penilaian dengan baik, hal ini dibuktikan dari hasil pengamatan peneliti pada kelas XI (Rabu, 25 Mei 2023 Pukul 10.50 WITA) guru atas nama Muhammad Akmal setelah menjelaskan sedikit materi yang diajarkan, guru memberikan tugas tertulis terkait dengan materi yang diajarkan. Jadi sangat perlu guru mengevaluasi pembelajaran misalnya dengan mengadakan tes, pemberian tugas agar dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan proses pembelajaran dan untuk mengetahui pemahaman siswa terhadap materi yang telah diberikan oleh guru.

Kemudian, dalam melakukan tindak lanjut guru MTs Al-Bashirah dalam pembelajaran sudah terlaksana dengan baik. Guru melaksanakan program pengayaan dan remedial kepada siswa bagi yang tidak mencukupi nilai KKM yang sudah ditentukan. Guru melakukan bimbingan dan konseling kepada siswa dengan cara yang berbeda-beda misalnya pemberian motivasi dan membuat kelompok belajar agar tidak serta merta proses pembelajaran hanya dilakukan di ruang kelas namun juga di luar kelas. Hal ini dibuktikan dari hasil pengamatan peneliti yang dilakukan pada kelas XI (Selasa, 24 Mei 2022 Pukul 09.21 WITA) guru atas nama Muhammad Asdar membimbing siswa dalam membaca dan menghafal dengan cara yang baik dan benar.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Pengembangan *Human Capital* Dalam Mendukung Sikap Kerja Guru Mts Al-Bashirah Makassar**

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan merupakan suatu proses dalam rangka menyiapkan personil sekolah (guru) untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang bersifat jangka pendek. Pelatihan perlu diberikan kepada guru karena guru belum menguasai suatu materi kurikulum sekolah yang baru untuk diajarkan nanti. Oleh karena itu guru perlu diberi pelatihan sehingga dapat menguasai materi pelajaran yang diharapkan. Beberapa hal yang menjadi dasar perlunya pelatihan diberikan kepada guru antara

lain: pelatihan dilakukan karena adanya guru yang baru lulus dari jenjang pendidikan tertentu dan belum mempunyai pengalaman.

Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya sikap kerja dan kinerja guru. Kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan perilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan sikap dan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan guru di sekolah maka semakin tinggi pula kualitas pengajar yang diberikan kepada siswa, seperti halnya guru-guru yang ada di MTs Al-Bashirah Makassar umumnya memiliki tingkat pendidikan S1 dan selebihnya ada 3 orang yang sementara ini mengambil jenjang pendidikan S2, yang selama itu sangat berpengaruh positif dalam output siswa di MTs Al-Bashirah Makassar yang telah mampu bersaing di sekolah-sekolah Negeri yang ada di Kota Makassar.

#### a. Tanggung Jawab

Penelitian ini melalui wawancara, observasi dan dokumentasi peneliti menemukan bahwa guru-guru di MTs Al-Bashirah Makassar menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebelum batas waktu yang telah ditentukan. Dalam menjalankan tugas sehari-hari umumnya guru telah menyiapkan berbagai kelengkapan yang menunjang pekerjaannya sehari-hari, mulai dari mengenakan pakaian dinas PNS, begitu juga dengan pelaksanaan tugas-tugas rutinnnya sesuai dengan kewenangan masing-masing.

Berdasarkan uraian deskriptif diatas tanggung jawab guru dalam hal ketepatan waktu sebagai mana yang telah diungkapkan diatas, dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan kerja guru termasuk tinggi. Hal ini menunjukkan melalui, ketepatan guru datang dan pulang sekolah, ketepatan guru masuk mengajar di kelas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus oleh manajemen dimaksudkan agar para guru memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karena adanya faktor sanksi tetapi timbul didalam dirinya sendiri. Salah satu untuk membentuk kedisiplinan tersebut dilakukan melalui latihan dan pembinaan.

Menurut Sudjana (2004) yaitu sebagai rangkaian upaya mengendalikan secara professional terhadap semua unsur-unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk

mencapai tujuan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pembinaan terhadap guru perlu dilakukan baik kepada guru yang sudah lama maupun guru yang baru bekerja, karena pembinaan tersebut merupakan tugas seorang pimpinan dalam usaha untuk menggerakkan para bawahan supaya mereka dapat bekerja dengan baik.

Perilaku guru yang melanggar peraturan sekolah perlu mendapatkan pendisiplinan. Pendisiplinan merupakan salah satu tindakan berdasarkan pertimbangan tertentu untuk mengubah perilaku guru yang sering melanggar. Jika tindakan ini tidak dilaksanakan disaat terjadi pelanggaran, maka akan menimbulkan masalah disiplin kerja yang lebih besar dan akan melemahkan semangat kerja guru yang lain. Salah satu cara pendisiplinan yang dapat dilakukan adalah memberikan sanksi pelanggaran. Sanksi pelanggaran adalah hukuman atas pelanggaran disiplin yang akan dijatuhkan pimpinan kepada guru yang melanggar peraturan sekolah.

Disiplin kerja bagi guru bertujuan agar tetap konsisten dalam melaksanakan tugas pembelajaran kepada siswa. Guru yang tidak konsisten dan tidak disiplin dalam mengajar maka yang akan dirugikan adalah siswa. Kalau hal ini terus terjadi dan tidak ada tindakan dari kepala madrasah maka akan mempengaruhi kinerja

guru yang lain. Untuk itu kepala madrasah harus tegas terhadap guru yang tidak disiplin dengan cara memberikan pembinaan secara berjenjang. Pembinaan mulai dari peringatan lisan, tertulis, sampai dengan usulan pemberhentian kepada dinas pendidikan. Disisi yang lain guru yang baik, berprestasi dan berkinerja tinggi harus diberikan penghargaan.

b. Semangat Kerja Guru dalam Menjalankan dan Memahami Pekerjaannya

Semangat kerja guru adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, yang mana guru-guru MTs Al-Bashirah Makassar dalam menjalankan aktifitas sebagai pendidik memiliki semangat yang tinggi seperti semangat keteladanan dalam bekerja demi mendedikasikan pengetahuan yang diperuntukkan kepada anak didik.

Semangat kerja dapat mempengaruhi kerja seseorang, sebab apabila guru bersemangat dengan pekerjaannya akan menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik. Purwanto (1995:60) menyatakan bahwa semangat merupakan “Reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaannya”.

Semangat kerja penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seseorang. Semangat kerja adalah suatu kegiatan yang dikerjakan

dengan penuh kesadaran tanpa paksaan, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat, Purwanto (1995:60) menyatakan bahwa dilihat dari sudut administrasi pendidikan semangat kerja adalah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku dan berbuat dengan cara-cara yang produktif bagi maksud-maksud dan tujuan-tujuan dari pada organisasi atau usaha pendidikan.

#### c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapatkan penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Yang mana guru-guru MTs Al-Bashirah belum sepenuhnya disiplin. Beberapa guru masih lalai dalam ketepatan hadir di sekolah.

Dalam menangani pelanggaran yang dilakukan bawahan perlu adanya kebijakan yang tegas guna mengoreksi, memperbaiki dan menghindari terulangnya pelanggaran kembali hal-hal yang negatif dimasa-masa mendatang.

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada guru yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan

cermat, teliti, seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat.

Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan, kepada guru yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhkan sanksi yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku. Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika guru melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam ini harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti ini tidak terulang lagi.

Disiplin kerja juga memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja guru. Meningkatnya disiplin kerja guru akan meningkatkan kinerja bagi guru yang bersangkutan dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaan.



Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang didalam diri guru dan menyebabkan guru tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada putusan-putusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Singodimendjo dalam Diana (2012) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seseorang guru, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Ida Iriani (2008), M Harlie (2010), Diana (2012) dalam Jamaluddin (2015).

Ada 4 manfaat disiplin waktu yang akan kita peroleh jika menjalaninya dengan baik, manfaatnya yaitu: 1) kita dapat mengatur segala kegiatan kita dengan baik. 2) kita menjadi lebih terorganisasi dalam melakukan kegiatan-kegiatan kita. Misalnya kita tahu kapan harus belajar, kapan kita harus beristirahat, dan kapan harus berolahraga. 3) kita tidak harus selalu diingatkan kapan harus melakukan kegiatan kita. 4) melatih inisiatif dan disiplin.

#### d. Kerjasama

Hubungan sosial di sini hubungan antara guru-guru MTs AL-Bashirah dengan kepala madrasah, guru dengan orang tua siswa dan guru dengan masyarakat sekitar bagaimana guru-guru MTs AL-Bashirah berinteraksi dengan sesama guru, kepala madrasah, dan masyarakat. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi

hubungan yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik. Hal ini terkait dengan pendapat terence dalam Rahmawati dan Darmayanto (2013:13) bahwa orang-orang di dalam organisasi menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berinteraksi interpersonal. Dari hasil penelitian yang dilakukan pentingnya hubungan sosial yang sehat dan harmonis dalam melaksanakan tugas agar produktivitas lebih meningkat lagi. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap hubungan kerjasama antar guru di madrasah dan akan berpengaruh terhadap sikap kerja guru yang meningkat.

2. Pengembangan Human Capital Dalam Mendukung Kinerja Guru Mts Al-Bashirah
  - a. Perencanaan Pembelajaran

Tugas guru dalam merencanakan pembelajaran di MTs Al-Bashirah Makassar sudah dirancang dengan baik. Para guru sebelum memulai tahun ajaran baru sudah membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dirancang dengan alokasi waktu tertentu berpatokan pada silabus yang disediakan oleh sekolah, guru merancang sendiri RPP sesuai dengan format yang formal digunakan di sekolah. Dengan membuat perencanaan pembelajaran guru memiliki acuan untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar agar lebih terarah secara efektif dan efisien dalam

pencapaian tujuan pembelajaran, guru mengetahui rancangan dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu merencanakan pengelolaan kelas, penyusunan materi ajar, metode dan media yang digunakan, penilaian prestasi siswa yang digunakan, serta merencanakan tindak lanjut pembelajaran. Dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki perangkat pembelajaran, tujuan pembelajaran tidak tercapai sehingga guru melakukan kegiatan belajar mengajar dengan semauanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Majid (Tantini, 2013: 23), mengatakan bahwa Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan materi pelajaran, penggunaan media pengajaran, penggunaan pendekatan dan metode pengajaran, dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan pada masa tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku bagi peserta didik. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa guru di MTs Al-Bashirah Makassar sudah melaksanakan pembelajaran dengan baik. Hal ini terlihat pada pengelolaan kelas, penggunaan metode dan media, dan evaluasi dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai cara masing-masing untuk menciptakan suasana menyenangkan dalam proses

pembelajaran. Guru sebagian besar mendorong dan menuntut keterlibatan siswa dalam pengajaran seperti mengajukan pertanyaan yang menggali pemikiran siswa. Dengan menggunakan metode yang tepat dalam pembelajaran sehingga pembelajaran lebih menarik dan materi yang diajarkan dapat dimengerti siswa. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru sudah menggunakan metode yang bervariasi. Contohnya metode ceramah tetapi dipadukan dengan gambar-gambar, diskusi, tanya jawab, persentase, dan penugasan. Tetapi untuk penggunaan media, guru sebagian besar masih menggunakan media cetak, papan tulis, dan gambar-gambar (peta) yang mendukung kegiatan belajar mengajar. Guru menggunakan media elektronik seperti Laptop namun di kelas-kelas tidak disediakan LCD, karena LCD hanya berada di Laboratorium. Kemudian guru menilai siswa saat pelaksanaan pembelajaran dikelas dengan melihat dari tingkat kemampuan siswa baik dari segi sikap, keterampilan dan pengetahuannya mulai dari sebelum guru mengajar, penilaian selama kegiatan belajar mengajar, hingga pembelajaran selesai. Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Rusman (Tantini, 2013: 26) menyatakan bahwa kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran.

### c. Evaluasi

Proses pembelajaran untuk mengetahui atau mengukur tingkat kemampuan siswa dengan melakukan evaluasi pembelajaran. Alasan mengapa guru perlu melakukan evaluasi hasil belajar yaitu agar dapat diketahui apakah tujuan pendidikan sudah tercapai dengan baik dan untuk memperbaiki serta mengarahkan pelaksanaan proses belajar mengajar. Guru di MTs Al-Bashirah Makassar telah melakukan evaluasi pembelajaran dengan baik, seperti mengadakan tes tertulis, tes lisan, portofolio, dan penugasan. Guru mengevaluasi pembelajaran agar mengetahui kelebihan dan kekurangan proses pembelajaran. Guru mengelolah hasil penilaian agar mengetahui kemajuan hasil belajar siswa dan kesulitan belajar siswa. Selain itu, mengembalikan hasil pekerjaan siswa agar siswa mengetahui nilai yang di dapatkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Stone dan Nielson dalam Ali (2014 :6) mengemukakan bahwa upaya memberikan balikan harus dilakukan secara terus menerus. Dengan demikian, minat dan antusias siswa dalam belajar selalu terpelihara. Upaya itu dapat dilakukan dengan jalan melakukan evaluasi. Hasil evaluasi itu sendiri harus diberitahukan kepada siswa yang bersangkutan, sehingga mereka dapat mengetahui letak keberhasilan dan kegagalannya. Evaluasi yang demikian benar-benar berfungsi sebagai balikan, baik bagi guru maupun bagi siswa.

#### d. Tindak Lanjut Pembelajaran

Setelah melakukan evaluasi pada hasil belajar siswa, guru perlu menindak lanjuti pembelajaran. MTs Al-Bashirah Makassar melakukan tindak lanjut pada pembelajaran yang ditandai dengan pemberian pengayaan dan remedial kepada siswa yang tidak mencukupi nilainya dengan standar KKM sekolah. Pemberian bimbingan kepada siswa baik dalam proses pembelajaran maupun di luar jam pelajaran, guru tidak hanya berperan sebagai pendidik dan pengajar tetapi juga memberikan dorongan atau motivasi kepada siswa untuk dapat belajar lebih giat. Kemudian dalam melakukan tindak lanjut guru selalu menginformasikan kepada siswa topik pembelajaran yang akan dipelajari untuk pertemuan berikutnya, sehingga siswa memiliki kesiapan dan tahu apa yang harus dipelajari dirumah. Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Ruhimat (2011) yang mengatakan bahwa dari hasil penilaian dan meninjau kembali penguasaan siswa, guru perlu melakukan kegiatan tindak lanjut. Kegiatan tindak lanjut dapat dilakukan di luar jam pelajaran dan disesuaikan dengan alokasi waktu yang tersedia.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Bersumber pada hasil dan ulasan yang telah penyusun sampaikan serta sehabis mengadakan riset, dan juga telah menelaah secara seksama hingga penulis bisa menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan *Human Capital* dalam mendukung sikap kerja guru MTs Al-Bashirah Makassar telah terlaksana dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan *Human Capital* melalui tanggung jawab, semangat kerja guru, dan hubungan sosial berdampak positif terhadap sikap kerja guru.
2. Pengembangan *Human Capital* dalam mendukung kinerja guru MTs Al-Bashirah Makassar telah terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan melalui aspek guru dalam merencanakan pembelajaran yaitu guru membuat perangkat pembelajaran sebelum memulai tahun ajaran baru sesuai silabus yang disediakan sekolah, melaksanakan pembelajaran yaitu guru memiliki cara atau metode yang berbeda untuk menciptakan suasana kelas yang menyenangkan, kemudian mengevaluasi pembelajaran yaitu guru melakukan evaluasi hasil belajar untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran, terakhir yaitu melakukan tindak lanjut dalam pembelajaran juga sudah diterakan oleh sebagian guru MTs Al-Bashirah Makassar.

## B. Saran

Berdasarkan komponen di atas, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Melakukan penegakan disiplin dengan melakukan penegakan disiplin yaitu mengadakan guru piket yang mempunyai peran, antara lain: mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, mengatur pergantian jam kegiatan belajar mengajar, memberikan tugas dari guru yang berhalangan hadir, dan mengabsen kehadiran guru serta, mengendalikan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar serta mengupayakan pengadaan absen digital untuk mendisiplinkan guru.
2. Penggunaan media dan sumber belajar dalam penyusunan perencanaan pembelajaran hendaknya juga menggunakan media di sekitar lingkungan sekolah dan menggunakan berbagai sumber belajar, tidak hanya dari satu sumber belajar buku paket dan penggunaan metode pembelajaran dalam penyusunan perencanaan pembelajaran hendaknya bervariasi dan lebih menekankan pada keaktifan siswa dalam mengikuti pembelajaran.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Renikacipta.
- Carudin, 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Analitik pada Guru SMK Negeri se- Kabupaten Indramayu). Edisi Khusus. No. 2, Agustus 2011.
- Dalyono, M. 2015. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI. 2008. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Bandung: Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismawati, Siti dkk. 2019. Persepsi Pelatihan, Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik (MAP)*. ISSN: 2612-2142. Vol. 2, No. 2. (diakses 02 Oktober 2021).
- Jusriadi, Edi dan Masnaeni Mansyur Tiara. 2021. Analisis Peran Human Capital Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kemampuan Guru Dalam Melakukan Transfer Of Knowlegde Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar*. E-ISSN: 2775-4677. Vol. 10, No. 1. (diakses 07 November 2021).
- Kalangi, R. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangile Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang Ekosusbudkum*, 2. (diakses 09 September 2021).
- Khaedar, Muh. 2018. Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Bersertifikasi Pada Sdn Di Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. *Jurnal Kajian Pendidikan Dasar (JKPD)*. Vol. 4, No. 1. (diakses 09 September 2021).
- Miles, Matthew dkk. 2015. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas indonesia press.

- Pachauri, Digvijay dan Aruna Yadav. 2014. Importance of Soft Skills in Teacher Education Programme. *International Journal of Educational Research and Technology*. E-ISSN: 2277-1557. Vol. 5, No. 1. (diakses 25 November 2021).
- Prasetyono, Hendro dkk. 2020. Peningkatan Kinerja Guru SMK melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan (JMSP)*. ISSN: 2580-3417 Vol. 4, No. 3. (diakses 09 September 2021).
- Sadq, Zana Majed dkk. 2020. Attitudes of Managers in the Knowledge Private University towards the impact of Human Capital in Achieving Competitive Advantages. *Artikel: Test Engineering and Management*. ISSN: 0193-4120. Vol. 82, No. 1. (diakses 25 November 2021).
- Satori, Djam'an dan Komaraih, Aan. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sedermayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudarman, Momon. 2014. *Profesi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanang, Hasan dan Baharin Abu. 2014. Teacher Professionalism and Professional Development Practices in South Sulawesi, Indonesia. *Journal of Curriculum and Teaching*. ISSN: 1927-2677. Vol. 3, No. 2. (diakses 25 November 2021).

- Tumwine, Sulait dkk. 2014. Human Capital Elements and their Influence on Performance: Evidence from Uganda's Manufacturing Firms. *Global Journals Inc. (USA)*. ISSN: 0975-5853. Vol. 14, No. 2. (diakses 25 November 2021).
- Wibawa, I Made Darwis. 2019. Meningkatkan Kinerja Guru dalam Menyusun Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) melalui Supervisi Kolegial. *Journal of Education Action Research*. E-ISSN: 2549-3272. Vol. 3, No. 1. (diakses 02 Oktober 2021).
- Widi, Restu Karto. 2015. *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan Dan Penuntun Langkah Demi Langkah Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zulkarnain, Wildan. 2018. *Manajemen Layanan Khusus Di Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



## BIOGRAFI PENULIS



Penulis Tesis dengan judul “**Pengembangan *Human Capitas* Dalam Mendukung Sikap Kerja Dan Kinerja MTs Al-Bashirah Makassar**” adalah **Hermiati**, lahir di Kaningo, Malaysia pada tanggal 25 Maret 1997, anak ketiga dari enam bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Abd. Taufik dan Ibu Naharia Domeng. Menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 155 Lembang pada tahun 2009, lulus dari Sekolah Menengah Pertama tahun 2012 di SMP Negeri 5 Lembang, dan lulus dari Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 2 Pinrang tahun 2015. Pada tahun 2015, melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar mengambil Program S1 Ekonomi Islam dan lulus tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan pada Program S2 Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan Tesis ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S2 Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar.



# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**Lampiran 1 : Pedoman Wawancara**

**Pengembangan Human Capital Dalam Mendukung Sikap Kerja Dan Kinerja Guru MTs Al-Bashirah Makassar**

No.	Fokus Penelitian	Indikator	Pertanyaan	Coding
1.	Pengembangan <i>Human Capital</i>	1. Pendidikan	1. Bagaimana jenjang pendidikan guru di MTs Al-Bashirah?  2. Apakah ada guru yang melanjutkan pendidikan ke S2?	AD, HR, ND, MS, WA
		2. Pelatihan	1. Apakah semua guru MTs Al-Bashirah diberi kesempatan mengikuti pelatihan?  2. Pelatihan apa saja yang telah diikuti guru MTs Al-Bashirah?	AD, HR, ND, MS, WA
		3. Workshop	1. Apakah para guru pernah dilibatkan dalam kegiatan seminar, pelatihan, workshop atau lainnya?  2. Apakah ada perubahan terhadap sikap guru misalnya lebih disiplin setelah mengikuti pelatihan, workshop, dan seminar?	AD, HR, ND, MS, WA
		4. Seminar	1. Mengapa guru harus mengikuti pelatihan, workshop, dan pelatihan?	AD, HR, ND, MS, WA

			2. Apakah dengan mengikuti pelatihan, workshop, dan seminar guru bisa terjadi peningkatan pencapaian penyelesaian tugas-tugas guru?		
2.	Sikap Kerja Guru	1. Tanggung Jawab	<p>1. Mengapa harus bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas?</p> <p>2. Apa konsekuensi apabila tidak mengerjakan tanggung jawab guru?</p>	AD, ND, WA	HR, MS,
		3. Semangat Kerja	<p>1. Apakah anda mengharapkan reward ketika siswa meraih prestasi?</p> <p>2. Bagaimanakah upaya penyemangat untuk mengoptimalkan kinerja?</p>	AD, ND, WA	HR, MS,
		3. Disiplin Kerja	<p>1. Bagaimana kedisiplinan guru-guru MTs Al-Bashirah?</p> <p>2. Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru?</p>	AD, ND, WA	HR, MS,
		3. Kerjasama	1. Bagaimana bentuk kerja sama antara guru untuk meningkatkan	AD, ND, WA	HR, MS,

			<p>kinerja sebagai seorang guru?</p> <p>2. Bagaimana anda menjalin hubungan baik terhadap relasi anda?</p> <p>3. Bagaimana hubungan/kerja sama yang terjadi antara guru dengan kepala madrasah?</p> <p>4. Bagaimana hubungan/kerja sama yang terjadi antara guru dengan guru?</p>		
3.	Kinerja guru	1. Perencanaan Pembelajaran	<p>1. apakah bapak/ibu dalam merencanakan pembelajaran perlu menyusun silabus dan RPP?</p> <p>2. Adakah format yang menjadi acuan bapak/ibu dalam membuat RPP?</p>	AD, ND, WA	HR, MS,
		2. Pelaksanaan Pembelajaran	<p>1. Bagaimana cara bapak/ibu mengelola kelas dalam proses pembelajaran?</p> <p>2. Metode apa yang sering digunakan dalam proses mengajar?</p> <p>3. Media apa yang</p>	AD, ND, WA	HR, MS,



			<p>bapak/ibu gunakan dalam pembelajaran?</p> <p>4. Apakah bapak/ibu melakukan evaluasi dalam proses pembelajaran?</p>	
		3. Evaluasi	<p>1. apa saja tes penilaian yang bapak/ibu gunakan dalam penilaian hasil belajar?</p> <p>2. apakah bapak/ibu mengkomunikasikan hasil penilaian kepada siswa?</p>	AD, HR, ND, MS, WA
		4. Melakukan Tindak Lanjut	<p>1. apabila terdapat siswa tidak menguasai yang telah bapak/ibu ajarkan, apakah bapak/ibu memberikan pengayaan dan remedial?</p> <p>2. upaya dalam pemberian bimbingan kepada siswa, bimbingan seperti apa yang bapak/ibu berikan?</p> <p>3. apakah bapak/ibu menyampaikan rencana pembelajaran pertemuan berikutnya?</p>	AD, HR, ND, MS, WA

## Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian

### DOKUMENTASI PENELITIAN



Dokumentasi Salah Satu Guru Sedang Mengajar (Tgl 25-05-2022 10:58 WITA)



Dokumentasi Wawancara Informan Bersama Bapak Alamsya Selaku Kepala MTs Al-Bashirah (Tgl 25-05-2022 09:00 WITA)



Dokumentasi Wawancara Informan Bersama Bapak Hardiansyah selaku Pustakawan dan Guru Tahfiz MTs Al-Bashirah Makassar (Tgl 23-05-2022 09:00 WITA)



Dokumentasi Wawancara Informan Bersama Bapak Muh. Asdar Selaku Waka Kurikulum Dan Guru Bahasa Indonesia MTs Al-Bashirah Makassar (Tgl 23-05-2022 09:30 WITA)



Dokumentasi Wawancara Informan Bersama Ibu Nadirah Selaku Pembina Osim Putri Dan Guru Pkn Mts Al-Bashirah Makassar (Tgl 24-05-2022 10:55 WITA)



Dokumentasi Wawancara Informan Bersama Ibu Wa Ode Ammanawarta Selaku Guru Bhs. Inggris Mts Al-Bashirah Makassar (Tgl 24-05-2022 11:20 WITA)



Dokumentasi wawancara dengan informan atas nama Anwar Sadak selaku siswa MTs Al-Bashirah Makassar (Tgl. 25-05-2023 11:08 WITA)



Dokumentasi wawancara dengan informan atas nama Awaluddin selaku siswa MTs Al-Bashirah Makassar (Tgl. 25-05-2023 11:30 WITA)

## SURAT IZIN PENELITIAN



### UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR PROGRAM PASCASARJANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No : 112/PPs.MM/C.3-II/I/1443/2022

Tgl : 14 Jumadil Akhir 1443 H

Lamp :-

17 Januari 2022 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth:

**Kepala Sekolah MTS Al-Bashirah Makassar**

di-

Tempat

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar :

Nama : **Hermiati**

Nim : 10502 17 063 19

Program Studi : **Magister Manajemen**

Judul Tesis : **Pengembangan *Human Capital* dalam mendukung Sikap Kerja dan Kinerja Guru MTS Al-Bashirah Makassar.**

Maka kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian di Sekolah yang Bapak sedang pimpin.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb.*

Direktur Pascasarjana

**Dr. H. M. Darwis Muhdina, M.Ag.**  
NBM/ 483 523



**YAYASAN RABBANI MANGGALA  
MADRASAH TSANAWIYAH AL-BASHIRAH  
KOTA MAKASSAR-TERAKREDITASI B**

*Jln. Inspeksi PAM (Komp. Perumahan Bihwal) Manggala Telp. 5091406 HP 085878166026*

**SURAT KETERANGAN  
NOMOR: 112/YRM/MTs Al Bashirah/XI/2022**

Berdasarkan surat nomor surat: 112/PPs.MM/C.3-II/I/1443/2022 tentang izin Mengadakan Penelitian 27 Juli 2022, maka Kepala MTs Al Bashirah Makassar dengan ini menerangkan bahwa :

**Nama : Hermiati  
NIM : 105021706319  
Prodi : Magister Manajemen**

Benar nama yang tersebut di atas telah melakukan penelitian di MTs Al Bashirah pada tanggal 10 Agustus guna melengkapi data pada penyusunan thesis yang berjudul “Pengembangan Human Capital dalam mendukung Sikap dan Kinerja Guru MTs Al Bashirah Makassar ”

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat di proses sebagaimana mestinya

Makassar, 04 November 2022

Kepala Madrasah,



**A. Alamsyah, S.Pd**