

TESIS

**KEBIJAKAN PIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN TENAGA
PENDIDIK PADA MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL AT-TANWIR
KABUPATEN MAMUJU**



OLEH:

NAMA : MUHIDDIN

NIM : 105.03.14.004.18

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Kebijakan Pimpinan dalam Pengembangan
Tenaga Pendidik pada Muhammadiyah Boarding
School At-Tanwir Kabupaten Mamuju

Nama Mahasiswa : Muhiddin
NIM : 105031400418
Program Studi : Magister Administrasi Publik

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia ujian tutup pada tanggal 30 Agustus 2022 serta sudah memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P) pada program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2022

Tim Penguji

Dr. Abdul Mahsyar, M.Si.

(Pembimbing I)

Dr. H. Darwis Muhdina, M.Ag.

(Pembimbing II)

Dr. Hj. Fatmawati, M.Si.

(Penguji I)

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si.

(Penguji II)

LEMBAR PENGESAHAN

KEBIJAKAN PIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN TENAGA
PENDIDIK PADA MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL AT-
TANWIR KABUPATEN MAMUJU

Yang disusun dan diajukan oleh:

MUHIDDIN

(105031400418)

Tesis ini telah dipertahankan di meja ujian tutup pada tanggal 30 Agustus 2022.

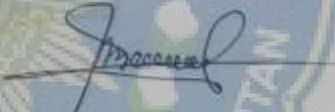
Menyetujui,

Komisi Pembimbing

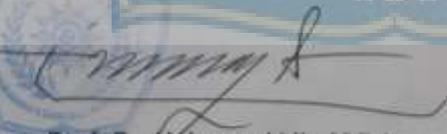
Pembimbing I

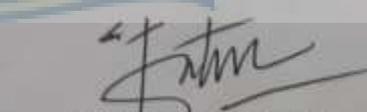
Pembimbing II


Dr. Abdul Mansyar, M.Si.


Dr. H. Darwis Muhdina, M.Ag.

Mengetahui,


Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik

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

Dr. Hj. Fatmawati, M.Si.
NBM. 107 642

Abstrak

Muhiddin, 2022. Kebijakan Pimpinan Dalam Pengembangan Tenaga Pendidik Pada Muhammadiyah Boarding School At-Tanwir Kabupaten Mamuju. (dibimbing oleh Abdul Mahsyar dan Darwis Muhdina)

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana kebijakan yang diambil pimpinan dalam pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah Boarding School Attanwir Kabupaten Mamuju. Jenis Penelitian adalah metode penelitian kualitatif dengan meneliti langsung ke lokasi penelitian, serta melakukan wawancara dengan informan yang dianggap mampu memberikan informasi mengenai kebijakan pimpinan dalam pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah Boarding School Attanwir. Hasil Penelitian ini menunjukkan Kegiatan para pendidik Pondok Pesantren Muhammadiyah AtTanwir Mamuju dilakukan melalui sejumlah kegiatan pengembangan antara lain seminar, workshop, pelatihan dan kegiatan MGMP. Kegiatan seperti pelatihan internal (IHT). Pengelolaan tenaga pendidik pada Muhammadiyah Boarding School At-Tanwir Kabupaten Mamuju dilakukan dengan pendekatan kriteria empat kompetensi tenaga pendidik yang diantaranya: (a) pendekatan peningkatan pedagogik (b) peningkatan kompetensi kepribadian (c) peningkatan kompetensi profesional (d) peningkatan kompetensi sosial. Faktor penghambat kegiatan ini adalah rendahnya semangat pejabat senior untuk merealisasikan potensi diri dan waktu pelaksanaan kegiatan yang berbarengan dengan kegiatan lainnya, sedangkan faktor pendukungnya adalah penataan pegawai yang efektif, hasil biaya yang sesuai serta sarana dan prasarana yang memadai

Kata Kunci : *Kebijakan, Boarding School, Pengembangan*

Abstract

Muhiddin, 2022. Leadership Policy in the Development of Educators at Muhammadiyah Boarding School At-Tanwir, Mamuju Regency. (guided by Abdul Mahsyar and Darwis Muhdina)

This study aims to describe how the policies taken by the leadership in the development of educators at Muhammadiyah Boarding School Attanwir Mamuju Regency. Type of Research is a method of research by researching directly to the research location, as well as conducting interviews with informants who are considered capable of providing information about leadership policies in the development of educators at Muhammadiyah Boarding School Attanwir. The results of this research show that the activities of the educators of the Muhammadiyah AtTanwir Mamuju Islamic Boarding School were carried out through a number of development activities including seminars, workshops, training and MGMP activities. Activities such as internal training (IHT). The management of educators at Muhammadiyah Boarding School At-Tanwir Mamuju Regency is carried out with a criterion approach of four competencies of educators which include: (a) pedagogical improvement approach (b) personality competence improvement (c) professional competence improvement (d) social competence improvement. The inhibiting factor for this activity is the low enthusiasm of senior officials to realize their potential and the timing of the implementation of activities that coincide with other activities, while the supporting factors are effective employee structuring, appropriate cost results and adequate facilities and infrastructure.

Keywords: Policies, Boarding School, Development

KATA PENGANTAR

اَللّٰهُمَّ الرَّحِيْمَ الرَّحْمٰنُ

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul, **Kebijakan Pimpinan dalam Pengembangan Tenaga Pendidik Pada Muhammadiyah Boarding School At-Tanwir Kabupaten Mamuju.** Tesis ini disusun berdasarkan hasil penelitian dan merupakan syarat ujian guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

عَنْ ضَلَّ بِمَنْ أَعْلَمُ هُوَ رَبُّكَ إِنَّ أَحْسَنَ هِيَ بِأَلْتِي وَجَادِلُهُمُ الْحَسَنَةَ وَالْمَوْعِظَةَ بِالْحِكْمَةِ رَبِّكَ سَبِيْلَ اِلَى اُدْعُ
بِالْمُهْتَدِيْنَ اَعْلَمُ وَهُوَ سَبِيْلُهُ

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk”. (Q.S. An-Nahl:125)

فَانشُرُوْا اَنْشُرُوْا قَبِيْلَ وَاِذَا لَكُمْ اللهُ يَفْسَحُ فَاْفْسَحُوْا الْمَجْلِسِ فِي تَفْسَحُوْا لَكُمْ قَبِيْلَ اِذَا اٰمَنُوْا الدِّيْنَ يٰٓاَيُّهَا
خَبِيْرٌ تَعْمَلُوْنَ بِمَا وَاللّٰهُ دَرَجَتٍ الْعِلْمِ اَوْثُوْا وَالَّذِيْنَ مِنْكُمْ اٰمَنُوْا الدِّيْنَ اللهُ يَرْفَعُ

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.”

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir." (Q.S. Al-Baqarah: 286)

Pada kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung proses penulisan Tesis ini, khususnya, kepada yang terhormat

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 sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
3. Ibu **Dr. Fatmawati, M.Si**, selaku Ketua Program Studi Megister Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah menyediakan sarana dan prasarana perkuliahan.
4. Bapak **Dr. Abdul Mahsyar, M.Si**, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

5. Bapak **Dr. H. Darwis Muhdina, M.Ag**, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
6. Bapak dan Ibu para penguji yang memberikan banyak saran dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Akhirnya, penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari kesalahan, namun apabila ada kesalahan dan kekurangan mohon dimaafkan, penulis berharap Tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Makassar, 15 Agustus 2022

Muhiddin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Hasil Penelitian	7
B. Teori dan Konsep	10
1. Arti dan Pentingnya Sumber Daya Manusia.....	10
2. <i>Boarding School</i>	20
3. Daya Pikir.....	35
4. Daya Fisik	38
5. Pendekatan Sumber Daya Manusia.....	39
6. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia.....	45
C. Kerangka Pikir.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	54
B. Pendekatan Penelitian	54
C. Unit Analisis dan Penentuan Informan	55
D. Teknik Pengumpulan Data	56
E. Teknik Analisis Data.....	61
F. Keabsahan Data.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Deskripsi Obyek Penelitian	65
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	69
C. Pembahasan	80
BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didalam suatu organisasi pimpinan sangat diperlukan untuk membuat kebijakan dalam mengatur semua aktifitas anggota organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang di inginkan sehingga menghasilkan kinerja anggota yang efektif dan efisien. Selain pimpinan, didalam suatu organisasi atau perusahaan yang juga di dukung oleh para anggota atau pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan pimpinan dapat terlaksana.

Keberadaan pegawai atau pendidik merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan Sumber Daya Manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pola pikir global dan mengantisipasi kebutuhan akan datang, memiliki sikap positif, wawasan dan kompetensi sesuai kebutuhan pembangunan.

SDM sangat penting dan mendesak, hal ini tidak dapat dipungkiri jika kita menilik abad 21 sebagai era globalisasi yang dikenal penuh dengan persaingan (hypercompetition). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukanlah hal mudah, karena memerlukan pemahaman konsep pengembangan sumber daya manusia, kelembagaan dan pendanaan. Di abad 21, kesiapan pemerintah menghadapi era globalisasi harus didukung oleh dunia usaha dan akademisi. Untuk merangkul perdagangan bebas di tingkat global, pada tahun 1992 para pemimpin negara-negara ASEAN memutuskan untuk membentuk AFTA (ASEAN Free Trade Area) untuk meningkatkan keunggulan kompetitif di kawasan karena produk menyasar pasar global melalui penghapusan tarif/tarif serta penghapusan hambatan tarif. Globalisasi pasar bebas dunia menempatkan Indonesia dalam sistem

Pendidikan diakui memiliki peran strategis dalam upaya mengembangkan potensi bangsa sebagai landasan utama untuk meningkatkan sumber daya dalam membangun Negara secara menyeluruh. Pendidik atau tenaga kependidikan sebagai SDM secara langsung berperan dalam menentukan mutu pendidikan. Selain untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan di sekolah, juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan daya saing antar lembaga pendidikan, khususnya MBS yang dimiliki Muhammadiyah karena tidak hanya memberikan ilmu umum tetapi juga lokalitas. Konten khususnya agama berbeda dengan sekolah umum lainnya. Salah satu lembaga pendidikan yang mampu mengatasi permasalahan pendidikan di negeri ini adalah pondok pesantren yang telah berdiri selama lebih dari 500 tahun. Namun, kemajuan industri dan teknologi informasi yang pesat telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek. Kondisi inilah yang mendorong PP Muhammadiyah saat ini untuk mendirikan sebuah pondok pesantren modern yang dikenal dengan MBS (Muhammadiyah Boarding School), nama modern Pesantren. Hal ini juga mendorong terjadinya pergeseran paradigma dalam organisasi khususnya di bidang pendidikan berbasis pesantren, sehingga perlu diupayakan untuk mengemas, merancang dan menghadirkan organisasi sebagai lembaga pendidikan pendidikan terbaik yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. masyarakat. sekaligus membuat landasan teori normatif Islam.

Salah satu strategi yang perlu dilakukan agar pesantren tetap hidup adalah dengan mengembangkan sumber daya manusianya. Untuk itu, segala upaya yang berkaitan dengan pengembangan kualitas manusia sebagai sumber daya manusia terus dilakukan dengan indeks peningkatan kualitas manusia Indonesia yang mampu berpikir strategis dan berwawasan ke depan untuk keseimbangan antara IMTAQ dan ilmu pengetahuan, teknologi. Persoalannya, pesantren di Indonesia pada umumnya kalah bersaing. Seperti kata pepatah, hidup adalah mati dengan enggan, tidak ingin mati. Bukan sekedar manifestasi, tetapi pada kenyataannya pesantren umumnya puas dengan keadaan tersebut, sehingga tidak merasa perlu membenahi sistem, manajemen dan sumber daya manusianya.

Adanya pesantren masih belum pasti sebagai lembaga yang ideal untuk menghasilkan generasi muda yang berkualitas berdasarkan fakta bahwa selama ini pesantren di Indonesia tidak banyak berubah dari model aslinya yang lebih berkonsentrasi pada pendidikan agama. Bahkan di era globalisasi dengan persaingan yang ketat seperti saat ini, membangun sumber daya manusia tidak hanya cukup untuk membangun karakter, tetapi juga membutuhkan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang hingga saat ini belum mampu menampung ponpes. Karena berbagai faktor, seperti Kiai tetap tertutup untuk menerima pembangunan dan kurangnya pelatihan dan infrastruktur.

Ada yang modern dengan perkembangan mata kuliah IPA dan ada pula yang memadukan kitab kuning dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal yang sama berlaku untuk pendidik sumber daya manusia. Data menunjukkan bahwa jumlah guru di pondok pesantren adalah 153.276, termasuk 102.495 (66,87%) guru laki-laki dan 50.781 (33,13%) guru perempuan. Jumlah guru dengan kualifikasi sebanyak 108.816 guru (70,99%), yang terdiri dari 74.398 laki-laki (68,37%) dan 34.418 perempuan (31,16%). Jumlah guru sebanyak 42.019 (27,42%), yang terdiri dari 26.212 laki-laki (63,38%) dan 15.807 perempuan (37,62%), dan bergelar magister sebanyak 2.441 orang (1,59%), dengan total 1.885 orang (77,22%) adalah laki-laki dan 556 orang (22,78%) adalah perempuan.

Dari data di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan guru pondok pesantren perlu ditingkatkan, karena menurut catatan, tingkat pendidikan S1 mencapai 71,99%, hanya 28,01% yang terlatih. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan program peningkatan sumber daya manusia khususnya tenaga pengajar yang minimal harus memiliki gelar sarjana guna meningkatkan kualitas pembelajaran di pondok pesantren.

Sesuai peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang
Boarding School

Maka Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor
03/PRN/I.0/B/2012.tentang Majelis Pendidikan Dasar dan
Menengah

Peraturan PP M No: 20/ PRN/ I. 0 /B/ 2017 tentang Lembaga
Pengembangan Pesantren

Ketentuan PPM Majelis Dikdasmen no.29 , tetang lembaga Lembaga
Pesantren Modern yang di kemas dengan Nama Boarding School , dan
mengintrupsikan kepada seluruh Wilayah dan Kabupaten diseluruh
Indonesia untuk menindak lanjuti hal ini.

Sehingga Muhammadiyah sebagai masyarakat yang religius
memiliki komitmen yang kuat terhadap perkembangan dan kemajuan
pendidikan (sekolah dakwah), kesehatan (penyembuhan) dan
kesejahteraan ummat (kesejahteraan).Sejak awal berdirinya hingga
sekarang, Muhammadiyah telah berhasil mengembangkan pendidikan
dari; TK, SD, SMP, dan SMA/SMK. Muhammadiyah dan Aisyiyah
(PTM/PTA) mencapai 177 unit. Jumlah yang jauh melebihi
laboratorium milik negara yaitu 175 (120 laboratorium di bawah
Kementerian Pendidikan dan 55 laboratorium di bawah Kementerian
Agama).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat ditarik
rumusan masalah; "Bagaimana kebijakan pimpinan dalam

pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah Boarding School At-Tanwir Mamuju”?

C. Tujuan penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kebijakan pimpinan dalam pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah Boarding school At-Tanwir Mamuju.

D. Manfaat penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Pembahasan terhadap permasalahan permasalahan di atas diharapkan akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman bagi pembaca mengenai kebijakan-kebijakan pimpinan dalam mengembangkan tenaga pendidik pada *Boarding School*. Sehingga penelitian ini bisa diimplementasikan guna menambah khazanah ilmu, meningkatkan serta memperkaya referensi dan perpustakaan karya ilmiah.

2. Manfaat Praktis

Secara praksis, hasil dari penelitian ini bisa memberikan sumbangsi teori, khususnya dalam kebijakan publik pada instansi ataupun sekolah, dan bisa juga menjadi referensi untuk bisa lebih

mengembangkan tenaga pendidik atau sumber daya manusia pada lembaga/instansi.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara langsung maupun secara tidak langsung bagi kepustakaan Departemen Ilmu Administrasi Publik serta sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian di bidang Administrasi Publik



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Hasil Penelitian

Penelitian sebelumnya yang dapat menjadi masukan bagi peneliti antara lain, penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2017), yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Colacap”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasa Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Colacap dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program/perencanaan pembangunan, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, identifikasi pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program. Metode pengembangan sumber daya manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dengan *On the job training* terdiri dari kursus, pendidikan, workshop, seminar, MGMP, study banding. Metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasa Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Colacap dengan pelatihan, pengelolaan kinerja guru, pengembangan karir, peningkatkesejahteraan, MGMP (Musyawarah Guru Mata

Pelajaran), pendidikan dan pelatihan (Diklat), seminar, supervisi dan study lanjut.

Penelitian yang dilakukan Susiyani & Subiyantoro (2018), yang berjudul “ Manajemen Boarding School dan Relevansinya Dengan Tujuan Pendidikan Islam di Muhammadiyah Boarding School (MBS) Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan melihat konsep manajemen pendidikan Islam, manajemen Boarding School di MBS Yogyakarta memiliki relevansi yang signifikan dengan tujuan pendidikan Islam secara konseptual maupun nilai-nilai pendidikan Islam pada pemenuhan aspek kompetensi peserta didik yang dikembangkan dari tujuan pendidikan nasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Asikin (2019), yang berjudul “Manajemen Strategik Pengembangan Mutu Akademik di SMP Muhammadiyah Boarding School di Bumiayu Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes”. Hasil penelitian ini menunjukkan pelaksanaan manajemen strategic pengembangan mutu akademik di SMP Muhammadiyah Boarding School Bumiayu pada tahun pelajaran 2018/2019 yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi pembinaan guru dan tenaga administrasi, kegiatan pengawasan, pemantauan dan supervisi terhadap proses pembelajaran, mengadakan pelatihan-pelatihan baik didalam maupun diluar sekolah, kegiatan MGMP, penilaian kinerja guru (PKG), tambahan jam pelajaran dan kegiatan literasi sekolah. Semuanya dilakukan sebagai upaya dalam

meningkatkan mutu akademik di sekolah. Mutu akademik tersebut khususnya pada terlaksananya dan terpenuhinya empat standard nasional pendidikan bidang akademik yaitu standard proses, standard penilaian, standard isi dan standar kompetensi lulusan.

Penelitian yang dilakukan oleh Khasanah & Arifin (2017), yang berjudul "Implementasi Pengembangan Kurikulum di SMP Muhammadiyah Boarding School (MBS) Yogyakarta (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan *Pertama* konsep pendidikan di Muhammadiyah Boarding School (MBS) Yogyakarta adalah pendidikan yang mencakup berbagai dimensi sesuai dengan kebutuhan umat, yaitu kebutuhan akal, kebutuhan hati, kebutuhan skill. *Kedua* pengembangan kurikulum SMP MBS Yogyakarta jika dianalisis menggunakan teori pengembangan kurikulum Hida Taba, meliputi:

1. Diagnosis kebutuhan yang mempertimbangkan visi dan misi sekolah, aspirasi komite, wali murid, masyarakat dan peserta didik, kebijakan dari pemerintah (Kemendikbud, Dikpora), dan kebijakan Pimpinan Daerah (PDM).
2. Perumusan tujuan pendidikan mewujudkan peserta didik yang intelektual dan berwawasan, penggerak nilai-nilai Islami berdasarkan al-Qur'an dan Sunnah, faham agama dengan baik, calon pimpinan yang jujur, amanah, cerdas, berwawasan luas dan bertanggungjawab, dan sebagainya.

3. seleksi dan organisasi yang meliputi pengembangan isi KTSP, muatan nasional dan muatan local sesuai dengan karakter SMP MBS Yogyakarta.
4. Seleksi dan organisasi pengalaman belajar dengan mengembangkan berbagai bentuk pengelolaan belajar dan ruang pembelajaran, serta beberapa program kegiatan, metode pembelajaran, serta program pengembangan diri.
5. Evaluasi (penilaian) hasil belajar dengan teknik tes, observasi dan penugasan. *Ketiga*, factor pendukung pelaksanaan pengembangan kurikulum di SMP MBS Yogyakarta meliputi profesionalisme kepala sekolah, maka kurikulum, guru yang berkompoten dan sarana prasarana yang memadai, sedangkan factor penghambatnya adalah keterbatasan SDM dan minimnya pengalaman guru.

B. Teori dan Konsep

1. Arti dan pentingnya sumber daya manusia bagi tenaga pendidik

Perencanaan sumber daya manusia dalam Fachurazi et al., (2021), akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaanya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau Man fower disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM setiap manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam

setiap aktifitas yang dilakukan. Peralatan Yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.

Menurut Marlinah (2019), sumberdaya manusia yang berjiwa Inovator adalah sumber daya manusia yang telah bekerja dan berkarya dalam menciptakan inovasi-inovasi baru yang bermanfaat tidak hanya bagi diri sendiri tapi juga bagi kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Sang Inovator diharapkan mampu menciptakan ide-ide baru, gagasan-gagasan yang cemerlang dan mengembangkannya menjadi lebih berdaya guna dan memiliki nilai ekonomi tinggi. Perguruan tinggi berperan melahirkan dan mencetak para lulusannya untuk memiliki semangat dan jiwa Inovator agar mampu bersaing dengan perkembangan menuju satu era ke era yang lebih maju.

Adapun menurut Sutiawan & Fauzan (2021), Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik lembaga atau pun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Teori tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan Subandi dan Ahmad Fauzan (2018), bahwa tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, tanpa peran aktif SDM tidak berarti apaapa

Sumber daya manusia itu adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keterampilan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Pengembangan Kemampuan SDM dalam Bahri & Arafah (2020), yakni:

- Pelayanan yang baik hanya akan dapat terwujud apabila manajemen SDM dilakukan dengan mengedepankan kepentingan pengguna jasa pendidikan.
- Komunikasi. Purwanto (2020), dalam bukunya mengemukakan komunikasi sebagai perantara dari penyampaian ideologi seseorang kepada orang lain pastinya memiliki kendala dan hambatan yang dapat memicu kesalahpahaman. Faktor-faktor penghambat komunikasi terdapat dalam beberapa hal antara lain “masalah dalam pengembangan pesan, masalah dalam penyampaian pesan
- masalah dalam penerimaan pesan dan masalah dalam penafsiran pesan. Sebagaimana Rizal pun mengungkapkan, komunikasi antara pendidik dan peserta didik berlangsung dua arah yang dijumpai oleh penggunaan media, seperti komputer, televisi, radio, telepon, internet, video, dan sebagainya.
- Jejaring global, tahapan ini dimulai dari pertengahan tahun 1990-an. Disebut dengan jejaring global karena perusahaan-

perusahaan sudah dihubungkan dengan jaringan system teknologi informasi secara global dengan teknologi telekomunikasi melalui internet, yang juga populer dengan sistem teknologi informasi. Dengan hal lain dilakukan penekanan terhadap aplikasi informasi.

- Siklus PDCA (Plan, Do, Check dan Act) dan SDCA (Standardize, Do, Check, dan Act).

Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (personal objective), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (function objective), dilanjutkan ke tujuan organisasional (organizational objective), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (society objective).

a) Tujuan personal (Personal Objective)

Tujuan personal yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan diri individunya. Tujuan individual ini berentang dari yang sangat teknis sampai dengan yang aspirasi, dan dari tujuan jangka pendek sampai dengan jangka panjang. Tujuan yang bersifat teknis, setiap individu tercermin dari kegiatan riil dan kontribusi dirinya dalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasi tercermin pada motivasi dan kepuasannya dalam organisasi. Tujuan jangka pendek individu umumnya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan

sandang, sampai dengan kebutuhan tingkat tinggi yaitu aktualisasi diri (lihat teori Maslow). Sedangkan kebutuhan jangka panjang merupakan kebutuhan rohani untuk mencapai tujuan di akhirat nanti. Kebutuhan jangka panjang ini tercermin dari keyakinannya bahwa pencapaian tujuan duniawi (terutama bekerja) merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan rohani di akhirat nanti.

b) Pada diri pendidik

Tujuan personal dapat ditunjukkan bahwa ia bekerja untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Namun, secara jangka panjang, ia bekerja di bidang pendidikan karena dilandasi oleh motivasi yang didorong suatu keyakinan bahwa sebagai seorang pendidik merupakan panggilan hidup yang semata-mata untuk mengamalkan ilmu untuk mengantarkan generasi lebih baik, dan yang demikian ini akan mendapatkan pahala yang tidak akan putus sampai di akhirat nanti.

c) Tujuan manajemen sumber daya manusia secara personal

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara personal adalah memberikan peluang yang sama kepada setiap personel untuk mencapai tujuan pribadinya. Di samping itu, tujuan manajemen juga harus memelihara dan memberi kesempatan munculnya motivasi pribadi untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

d) Tujuan Fungsional (Functional Objective)

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber

daya manusia pada bagian-bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal. Setiap sumber daya manusia akan memiliki makna fungsional jika manajemennya mampu memenuhi tujuan permintaan organisasi. Dengan demikian manajemen bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya manusia dapat berkontribusi pada bagian tugas dan fungsi yang dijalankan. Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah menjaga agar guru tidak terlambat di kelas dan guru dapat membuat persiapan secara baik. Dengan kata lain, tujuan fungsional adalah memelihara dan memfasilitasi agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai tugas dan fungsinya.

e) Tujuan Organisasional (Organizational Objective)

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan keefektifan organisasi. Tujuan organisasional ini tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi. Jika organisasi itu sekolah, tujuan organisasionalnya adalah tingkat dan kualitas lulusan sekolah. Tingkat dan kualitas lulusan sekolah sangat tergantung pada kinerja dan produktivitas pada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah, di samping juga tergantung kepada sumber-sumber yang lain. Sebagai contoh tujuan organisasional para pendidik dan tenaga kependidikan adalah melayani dan mengoptimalkan bagian-bagian dalam organisasi (misalnya manajemen peserta didik) untuk mencapai tujuan sekolah.

f) Tujuan Masyarakat (Society Objective)

Tujuan masyarakat adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat, sehingga organisasi diharapkan dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Pencapaian tujuan masyarakat merupakan dampak (outcomes) yang ditimbulkan dari pencapaian tujuan sebelumnya, yaitu tujuan organisasional. Pencapaian tujuan masyarakat pendidikan tercermin dari keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih berkualitas dari masyarakat pada generasi sebelumnya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan sebagaimana di kemukakan di atas menunjukkan bahwa tujuan itu berbeda dengan tujuan manajemen sumber daya manusia pada bidang lain seperti di perusahaan atau pabrik. Tujuan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan atau pabrik lebih banyak untuk mencapai tujuan organisasional, yaitu dihasilkannya produksi yang tinggi untuk mendapat keuntungan finansial (profit). Adanya perbedaan orientasi tujuan manajemen sumber daya manusia akan berdampak pada kegiatan yang dijalankan di bidang pendidikan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan sebagaimana yang dikemukakan oleh Astuti (2018), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh

nilai maslahat optimal bagi individu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya (Bali & Susilowati, 2019).

Menurut Ekawati (2018), Perubahan teknologi dan kemajuan zaman menggeser fungsi-fungsi MSDM yang selama ini dianggap hanya meliputi kegiatan administrasi saja, mengalami perubahan dari fungsi spesialisasi tersebut menjadi fungsi yang lebih terintegrasi dengan seluruh fungsi di dalam suatu organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik. Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas dan hidup disamping aset-aset lainnya yang tidak hidup seperti :

- Modal
- Bangunan gedung
- Mesin
- Peralatan Kantor
- Persediaan Barang, dsb

Dalam hal ini tentunya perlu perlakuan yang berbeda antara aset hidup (SDM) dengan aset yang tak hidup tersebut, menimbang bahwa SDM dan tenaga kerja merupakan faktor utama keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Untuk itu, perlu adanya manajemen dan pengelolaan yang baik terhadap SDM tersebut. Manajemen SDM

awalnya hanya identik dengan kegiatan administrasi bagian karyawan dan manajemen yang sifatnya fungsional seperti :

- Perekrutan
- Pelatihan
- Pengupahan
- Pemasaran
- Keuangan
- produksi dan lainnya.

Selanjutnya, Sistem Manajemen SDM berevolusi dan beradaptasi dengan lingkungan yang dipengaruhi oleh perubahan zaman dan kemajuan teknologi artinya suatu organisasi melalui MSDM nya harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi. Perubahan yang dimaksud:

- Merubah perannya yang hanya berorientasi pada "result".
- Merubah sistem kerja responsive menjadi proaktif.
- Merubah struktur yang fungsional menjadi fleksibel.

Hingga pada akhirnya kajian didalam MSDM tidak lagi hanya berorientasi kepada hasil saja namun penting untuk memahami proses yang ada. Tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai apabila hanya menitikberatkan kepada hasil dan mengenyampingkan faktor proses dalam meraih tujuan tersebut. Pengelolaan terhadap SDM merupakan salah satu proses yang perlu dibahas dalam MSDM.

Menurut Malayu & Hasibuan (2005), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi Manajemen SDM sebagai berikut :

Fungsi Manajerial :

a) Perencanaan (Planning).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b) Pengorganisasian (Organizing).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c) Pengarahan (Directing).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d) Pengendalian (Controlling).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional : (1) Pengadaan tenaga kerja, mencakup perencanaan SDM, analisis jabatan, penarikan pegawai (*recruitment*), penempatan kerja, orientasi kerja. (2) Pengembangan tenaga kerja, mencakup pendidikan dan pelatihan (*training and development*), pengembangan (*karier*), penilaian prestasi kerja.(3) Pemberian balas jasa, mencakup balas jasa

langsung seperti gaji/ upah dan insentif, balas jasa tak langsung seperti keuntungan (*benefit*) dan pelayanan/kesejahteraan. (4) Integrasi, mencakup kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, partisipasi kerja. (5) Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja, konseling kerja. (6) Pemisahan tenaga kerja, mencakup pemberhentian karyawan.

2. Boarding School

Dalam Tnunay (2022), secara embrional, boarding school telah mengembangkan aspek-aspek tertentu dari nilai-nilai yang ada pada masyarakat. Sejak awal berdirinya lembaga ini sangat menekankan kepada moralitas dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemandirian, kesederhanaan, dan sejenisnya.

1) Karakteristik system pendidikan Boarding School

Karakteristik system pendidikan Boarding School, diantaranya adalah:

- a). Dari segi sosial, system boarding school mengisolasi anak didik dari lingkungan sosial yang heterogen yang cenderung buruk. Di lingkungan sekolah dan asrama dikonstruksi suatu lingkungan sosial yang relatif homogen yakni teman sebaya dan para guru pembimbing. Homogen dalam tujuan yakni menuntut ilmu sebagai sarana mengejar cita-cita.
- b). Dari segi ekonomi, boarding school memberikan layanan yang paripurna sehingga menuntut biaya yang cukup tinggi. Oleh karena

itu anak didik akan benar-benar terlayani dengan baik melalui berbagai layanan dan fasilitas.

c). Dari segi semangat religiusitas, boarding school menjanjikan pendidikan yang seimbang antara kebutuhan jasmani dan ruhani, intelektual dan spiritual. Diharapkan akan lahir peserta didik yang tangguh secara keduniaan dengan ilmu dan teknologi, serta siap secara iman dan amal saleh.

d). Klasifikasi Boarding School

2) Jenis-jenis Boarding School.

a) Menurut system bermukim siswa

No.	Tipe Boarding School	Keterangan
1	All Boarding School	Seluruh siswa tinggal di asrama/sekolah
2	Boarding day school	Sebagian siswanya tinggal di asrama dan sebagian lagi tinggal di sekitar asrama
3	Day boarding	Mayoritas tidak tinggal di asrama meskipun sebagian ada yang tinggal di asrama

b) Menurut Jenis Siswa

No.	Tipe Boarding School	Keterangan
1	Junior boarding school	Sekolah yang menerima murid dari tingkat SD sampai dengan SMP, namun umumnya tingkat SMP saja.
2	Co-educational school	Sekolah yang menerima siswa laki-laki dan perempuan
3	Boys school	Sekolah yang menerima siswa laki-laki saja
4	Girls school	Sekolah yang menerima siswa perempuan saja
5	Pre- professional arts school	Sekolah khusus untuk seniman
6	Special-Need Boarding School	Sekolah untuk anak-anak yang bermasalah dengan sekolah biasa

c) Menurut system sekolah

No.	Tipe Boarding School	Keterangan
1	Military school	Sekolah yang mengikuti aturan militer dan biasanya menggunakan seragam khusus
2	5 day boarding school	Sekolah dimana siswa dapat memilih untuk tinggal diasrama atau pulang di akhir pekan

3) Perbedaan Sekolah Formal dan Boarding School

a. Perbedaan Sekolah Formal dan Boarding School

No.	Kriteria	Sekolah Formal	Boarding School
1	Fasilitas	Fasilitas standar sekolah umum	Dilengkapi fasilitas hunian dan berbagai fasilitas pendukung (sarana ibadah, olahraga, dll)
2	Kegiatan harian	Jadwal kegiatan terbatas pada KBM	Jadwal kegiatan harian teratur

3	Sistwm pendidikan	Pengajaran formal di kelas dan kegiatan ekstrakurikuler	Pengajaran formal, ekstrakurikuler, pendidikan khusus /informal (keagamaan dll)
4	Aktivitas	Siswa datang kesekolah untuk belajar kemudian pulang	Siswa belajar dan tinggal di sekolah, kehidupan siswa ada di sekolah
5	kurikulum	Kurikulum standar Nasional	Kurikulum standar Nasional, kurikulum Departemen Agama, dan kurikulum tambahan khas Boarding School
6	Karakter arsitektur	Terdiri dari satu atau beberapa massa yang kompak	Banyak massa yang menyebar dengan massa hunian umumnya mengelilingi massa hunian
7	Pemanfaatan waktu	Waktu sangat terbatas pada KBM	Tidak terbatas di jam belajar, juga di jam pelajaran

8	Proses pendidikan	Perhatian guru tidak optimum, karena keterbatasan waktu dan perbandingan jumlah siswa dan guru yang relative besar	Perhatian lebih optimum, karena waktu interaksi yang dimiliki lebih banyak, perbandingan siswa dan guru lebih kecil
9	Jumlah siswa	40-45 orang	Minimal 18 orang maksimal 30 orang
10	Konsep	Sekuler (memisahkan agama dan ilmu pengetahuan, dan penerapan kehidupan sehari-hari)	Islam integrated (hal ini berdasar konsep ajaran islam yang meliputi bidang sosial, budaya, politik, science)
11	Nuansa religious	Hampir tidak tampak	Sangat kental, terlihat dari segi berpakaian dan kebiasaan

b. Perbedaan Secara Terjemahan Arsitektural

No.	Kriteria	Sekolah Formal	Boarding School
1	kurikulum	Tidak membutuhkan ruang belajar khusus	Membutuhkan belajar khusus untuk tahfidz dan tarih islam
2	Jumlah anak didik	Ruang kelas berukuran minimum 90 m ² (kapasitas 45 orang)	Ruang kelas 72 m ² (kapasitas 30 orang) dan ruang kelas 30 m ² (kapasitas 18 orang)
3	Konsep	Bebas	Lingkungan sekolah islami (membangkitkan penghayatan terhadap nilai-nilai islam) bangunan sebagai penghayatan Islam
4	Nuansa religious	Arsitektur tidak harus mendukung terjadinya pengalaman spiritual	Arsitektur sangat mendukung, menggunakan keteraturan pola dan beradaptasi untuk ketenangan, menghubungkan ruang dalam dan ruang luar

5	Pembagian kelas	Jumlah ruang kelas berdasarkan ruang murid secara keseluruhan	Jumlah ruang kelas berdasarkan seluruh jumlah siswa putra dan putri
6	Fungsi masjid	Peletakan masjid tidak menjadi focus perancangan	Masjid aktif, menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan komunitas sekolah.

Banyak keunggulan yang terdapat dalam sistem asrama atau boarding school ini. Dengan sistem pesantren atau mondok, seorang siswa atau santri tidak hanya belajar secara kognitif, melainkan juga afektif dan psikomotor.

Salah satu cara terbaik mengajarkan dunia afektif adalah pemberian teladan dan contoh dari para pemimpin dan orang-orang yang berpengaruh di sekitar anak. Dengan mengasramakan anak didik sepanjang 24 jam, anak didik tidak hanya mendapatkan pelajaran secara kognitif, melainkan dapat menyaksikan langsung bagaimana perilaku ustadz, guru, dan orang-orang yang mengajarkan mereka. Para siswa bisa menyaksikan langsung, bahkan mengikuti imam, bagaimana cara salat yang khusuk, misalnya. Ini sangat berbeda dengan pelajaran salat, misalnya, yang tanpa disertai contoh dan pengalaman makmum kepada imam yang salatnya khusuk. Jangan-jangan pelajaran di ke kelas bisa

berbeda dengan pelaksanaan di rumah saat murid/santri melaksanakannya sendiri.

Kelebihan dan Kelemahan Sekolah Berasrama dalam Faridah et al., (2018), yakni: Perspektif Siswa Salah satu hal penting dalam penelitian tentang sekolah berasrama adalah mendengarkan pengalaman dan perasaan siswa yang bersekolah di sekolah berasrama. Hal-hal positif yang dirasakan oleh siswa adalah sekolah berasrama membuat mereka menjadi lebih mandiri, memiliki rasa persaudaraan, bisa lebih fokus belajar, dan terhindar dari lingkungan luar yang menurut mereka bisa memberikan dampak negatif. Mereka juga senang dengan keteraturan yang ada, termasuk kebebasan untuk memilih kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang disediakan oleh sekolah. Kelemahan yang mereka rasakan adalah siswa merasa jauh dari pantauan orang tua, jadwal belajar yang terlalu padat, dan peraturan yang terkadang terasa terlalu ketat. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, siswa sekolah berasrama kadang berasal dari daerah yang jauh dari lokasi. Akibatnya, beberapa siswa hanya dapat bertemu dengan orang tuanya pada saat libur panjang, berarti sekali dalam 6 bulan.

Selain itu, perbedaan pola belajar yang berbeda dengan sekolah sebelumnya membuat mereka merasa agak terkekang, termasuk dengan aturan-aturan keasramaan yang oleh beberapa siswa membatasi waktu mereka untuk bermain, dan jauh dari pusat keramaian. Hasil penelitian tentang dampak jangka panjang dari sekolah berasrama diantaranya

menyebutkan bahwa berada jauh dari keluarga membuat mereka kehilangan role model dalam parenting style. Selain itu, mereka juga merasa asing dengan kebiasaan-kebiasaan keluarga. Ketika tinggal di asrama, mereka wajib mengikuti peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh sekolah berasrama.

4) Keunggulan Boarding School

Buku Harry Potter yang telah laris terjual dalam jumlah sangat besar di seluruh dunia sangat membantu dalam mempopulerkan sekolah berasrama (boarding school). Hal ini disebabkan setting cerita itu diambil dari petualangan di sekolah berasrama. Banyak "petualangan" dalam sekolah berasrama karena waktu yang panjang berada dalam lembaga pendidikan memungkinkan siswa untuk dapat mengekspresikan apa yang diinginkannya di sekolah. Ada beberapa keunggulan Boarding School jika dibandingkan dengan sekolah reguler dalam Muslimin (2018), yaitu:

- Program Pendidikan Paripurna Umumnya sekolah-sekolah reguler terkonsentrasi pada kegiatan-kegiatan akademis sehingga banyak aspek hidup anak yang tidak tersentuh. Hal ini terjadi karena keterbatasan waktu yang ada dalam pengelolaan program pendidikan pada sekolah reguler. Sebaliknya, sekolah berasrama dapat merancang program pendidikan yang komprehensif-holistic dari program pendidikan keagamaan, academic development, life skill (soft skill dan hard skill) sampai membangun wawasan global. Bahkan pembelajaran tidak hanya sampai pada tataran teoritis, tapi

juga implementasi baik dalam konteks belajar ilmu ataupun belajar hidup.

- Fasilitas Lengkap Sekolah berasrama mempunyai fasilitas yang lengkap; mulai dari fasilitas sekolah yaitu kelas belajar yang baik(AC, 24 siswa, smart board, mini library, camera), laboratorium, clinic, sarana olah raga semua cabang olah raga, Perpustakaan, kebun dan taman hijau. Sementara di asrama fasilitasnya adalah kamar(telepon, TV, AC, Pengering Rambut, tempat handuk, karpet diseluruh ruangan, tempat cuci tangan, lemari kamar mandi, gantungan pakaian dan lemari cuci, area belajar pribadi, lemari es, detector kebakaran, jam dinding, lampu meja, cermin besar, rak-rak yang luas, pintu darurat dengan pintu otomatis. Sedangkan fasilitas dapur terdiri dari: meja dan kursi yang besar, perlengkapan makan dan pecah belah yang lengkap, microwape, lemari es, ketel otomatis, pembuat roti sandwich, dua toaster listrik, tempat sampah, perlengkapan masak memasak lengkap, dan kursi yang nyaman.
- Guru yang Berkualitas Sekolah-sekolah berasrama umumnya menentukan persyaratan kualitas guru yang lebih jika dibandingkan dengan sekolah konvensional. Kecerdasan intellectual, social, spiritual, dan kemampuan paedagogis-metodologis serta adanya ruh mudarris pada setiap guru di sekolah berasrama. Ditambah lagi kemampuan bahasa asing: Inggris, Arab, Mandarin, dll. Sampai saat

ini dalam penilaian saya sekolah-sekolah berasrama(boarding school) belum mampu mengintegrasikan guru sekolah dengan guru asrama. Masih terdapat dua kutub yang sangat ekstrim antara kegiatan pendidikan dengan kegiatan pengasuhan. Pendidikan dilakukan oleh guru sekolah dan pengasuhan dilakukan oleh guru asrama.

- Lingkungan yang Kondusif Dalam sekolah berasrama semua elemen yang ada dalam kompleks sekolah terlibat dalam proses pendidikan. Aktornya tidak hanya guru atau bisa dibalik gurunya bukan hanya guru mata pelajaran, tapi semua orang dewasa yang ada di boarding school adalah guru. Siswa tidak bisa lagi diajarkan bahasa-bahasa langit, tapi siswa melihat langsung praktek kehidupan dalam berbagai aspek. Guru tidak hanya dilihatnya di dalam kelas, tapi juga kehidupan kesehariannya. Sehingga ketika kita mengajarkan tertib bahasa asing misalnya maka semuanya dari mulai tukang sapu sampai principal berbahasa asing. Begitu juga dalam membangun religius society, maka semua elemen yang terlibat mengimplementasikan agama secara baik.
- Siswa yang heterogen Sekolah berasrama mampu menampung siswa dari berbagai latar belakang yang tingkat heteroginitasnya tinggi. Siswa berasal dari berbagai daerah yang mempunyai latar belakang social, budaya, tingkat kecerdasan, kempuan akademik yang sangat beragam. Kondisi ini sangat kondusif untuk

membangun wawasan national dan siswa terbiasa berinteraksi dengan teman-temannya yang berbeda sehingga sangat baik bagi anak untuk melatih wisdom anak dan menghargai pluralitas.

- Jaminan Keamanan Sekolah berasrama berupaya secara total untuk menjaga keamanan siswasisinya. Makanya, banyak sekolah asrama yang mengadopsi pola pendidikan militer untuk menjaga keamanan siswa-siswinya. Tata tertib dibuat sangat rigid lengkap dengan sangsi-sangsi bagi pelanggarnya. Daftar “dosa” dilist sedemikian rupa dari dosa kecil, menengah sampai berat. Jaminan keamanan diberikan sekolah berasrama, mulai dari jaminan kesehatan(tidak terkena penyakit menular), tidak NARKOBA, terhindar dari pergaulan bebas, dan jaminan keamanan fisik(tauran dan perpeloncoan), serta jaminan pengaruh kejahatan dunia maya.
- Jaminan Kualitas Sekolah berasrama dengan program yang komprehensif-holistik, fasilitas yang lengkap, guru yang berkualitas, dan lingkungan yang kondusif dan terkontrol, dapat memberikan jaminan kualitas jika dibandingkan dengan sekolah konvensional. Dalam sekolah berasrama, pintar tidak pintarnya anak, baik dan tidak baiknya anak sangat tergantung pada sekolah karena 24 jam anak bersama sekolah. Hampir dapat dipastikan tidak ada variable lain yang “mengintervensi” perkembangan dan progresivitas pendidikan anak, seperti pada sekolah konvensional yang masih

dibantu oleh lembaga bimbingan belajar, lembaga kursus dan lain-lain. Sekolah-sekolah berasrama dapat melakukan treatment individual, sehingga setiap siswa dapat melejikan bakat dan potensi individunya.

5) Problem Sekolah Berasrama

Problem Sekolah Berasrama Sampai saat ini sekolah-sekolah berasrama dalam pengamatan saya masih banyak mempunyai persoalan yang belum dapat diatasi sehingga banyak sekolah berasrama layu sebelum berkembang dan itu terjadi pada sekolah-sekolah boarding perintis. Faktorfaktornya adalah sebagai berikut:

- Ideologi Sekolah Boarding yang Tidak Jelas Term ideology saya gunakan untuk menjelaskan tipologi atau corak sekolah berasrama, apakah religius, nasionalis, atau nasionalis-religius. Yang mengambil corak religius sangat beragam dari yang fundamentalis, moderat sampai liberal. Masalahnya dalam implementasi ideologinya tidak dilakukan secara kaffah. Terlalu banyak improvisasi yang bias dan keluar dari pakem atau frame ideology tersebut. Hal itu juga serupa dengan yang nasionalis, tidak mengadop pola-pola pendidikan kedisiplinan militer secara kaffah, akibatnya terdapat kekerasan dalam sekolah berasrama. Sementara yang nasionalis-religius dalam praktik sekolah berasrama saya melihatnya masih belum jelas formatnya.

- Dikotomi guru sekolah vs guru asrama (pengasuhan) Sampai saat ini sekolah berasrama kesulitan mencari guru yang cocok untuk sekolah berasrama. Pabrikasi guru (IKIP dan Mantan IKIP) tidak “memproduksi” guru-guru sekolah berasrama. Akibatnya, masing-masing sekolah mendidik guru asrmanya sendiri sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh lembaga tersebut. Guru sekolah (mata pelajaran) bertugas hanya untuk mengampu mata pelajarannya, sementara guru pengasuhan adalah tersendiri hanya bicara soal pengasuhan. Padahal idealnya, dua kompetensi tersebut harus melekat dalam sekolah berasrama. Ini penting untuk tidak terjadinya saling menyalahkan dalam proses pendidikan antara guru sekolah dengan guru asrama.
- Kurikulum Pengasuhan yang Tidak Baku Salah satu yang membedakan sekolah-sekolah berasrama adalah kurikulum pengasuhannya. Kalau bicara kurikulum akademiknya dapat dipastikan hampir sedikit perbedaannya. Semuanya mengacu kepada kurikulum KTSP-nya produk DEPDIKNAS dengan ditambah pengayaan atau suplemen kurikulum internasional dan muatan local. Tapi kalau bicara tentang pola pengasuhan sangat beragam, dari yang sangat militer(disiplin habis) sampai ada yang terlalu lunak. Kedua-duanya mempunyai efek negative(Sartono Mukadis), pola militer melahirkan siswa yang berwatak kemiliter-militeran dan

terlalu lunak menimbulkan watak licik yang bisa mengantar sang siswa mempermainkan peraturan.

- Sekolah dan Asrama Terletak Dalam Satu Lokasi Umumnya sekolah-sekolah berasrama berada dalam satu lokasi dan dalam jarak yang sangat dekat. Kondisi ini yang telah banyak berkontribusi dalam menciptakan kejenuhan anak berada di sekolah Asrama. Faktor ini (salah satu faktor) yang menyebabkan SMA Madania di Parung Bogor sempat mengistirahatkan boarding schoolnya. Karena menurut Komaruddin Hidayat (Direktur Executive Madania), siswa harus mengalami semacam proses berangkat ke sekolah. Dengan begitu, mereka mengenyam suasana meninggalkan tempat menginap, berinteraksi dengan sesama siswa di jalan, serta melihat aktivitas masyarakat sepanjang jalan. Faktor ini juga yang menyebabkan IIEC Group mendirikan International Islamic High School Boarding Intermoda (IIHSBI), dimana sekolah dan asrama serta fasilitas utama lainnya tidak berada dalam satu tempat sehingga siswa dituntut untuk mempunyai mobilitas tinggi, kesehatan dan kebugaran yang baik, dan dapat membaca setiap fenomena yang ada disekitarnya.

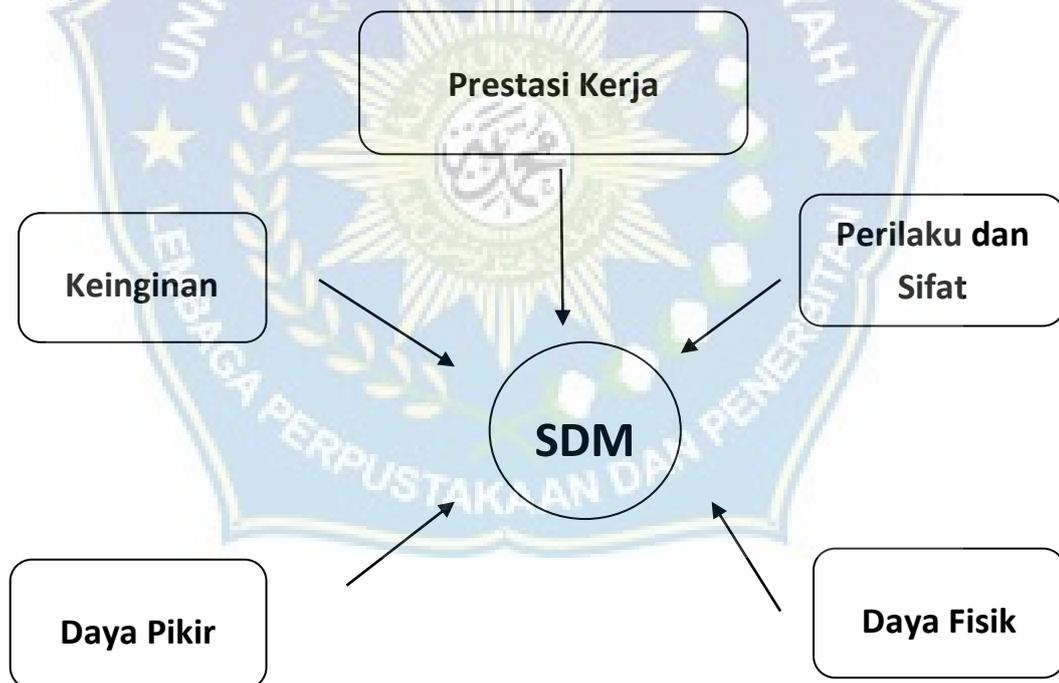
C. Kerangka Pikir

Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (Modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya Intelligence Quotient (IQ). Jika IQ-

nya dibawah 79 (tujuh puluh Sembilan), kecerdasan kurang. Jika IQ-nya antara 80-119, kecerdasannya sedang, tetapi apabila IQ-nya diatas 120, kecerdasannya tinggi atau jenius. Kecerdasan dan kecakapan individu diimplementasikan untuk menciptakan ide-ide, inovasi, kreatifitas, dan system kerja yang terbaik.

Emotion Quality (EQ)

EQ adalah kemampuan manusia untuk mengendalikan emosi dan bersosialisasi (bermasyarakat). Apabila IQ didukung EQ maka realisasi pendapat-pendapatnya akan disambut baik dan antusias oleh masyarakat.



Gambar 2.1 Konsep SDM
Bagaimanakah meningkatkan daya pikir dan daya fisik manusia

Tabel 2.2
Peningkatan Daya Fikir dan Daya Fisik

No	Daya Fikir	Daya Fisik
1.	Makan makanan yang bergizi tinggi	Makan makanan yang bergizi tinggi
2.	Pemeliharaan kesehatan yang baik	Pemeliharaan kesehatan yang baik
3.	Pendidikan Formal dan Informal	Olahraga yang baik dan teratur
4.	Mengikuti pertandingan-pertandingan	Dan lain sebagainya
5.	Dan lain sebagainya	

Perilaku seseorang akan dapat ditingkatkan dalam rumah tangga yang sakinah, lingkungan pergaulan yang baik, pembinaan iman yang baik, pelaksanaan hukum yang adi dan tegas, contoh teladan yang menjadi panutan penghayatan budaya malu dan lain-lain.

Keinginan berprestasi (N.Ach), akan dapat ditingkatkan dengan memberikan rangsangan dan daya penggerak sehingga semangat kerjanya meningkat.

Fisis rasa dan fisis fikir juga selalu terdapat dalam diri setiap individu. Fisis ini diartikan cara seseorang menilai lingkungan (bawahannya).

Jika fisis rasa lebih dominan dari pada fisis fikir, seseorang akan menilai lingkungan (bawahannya) berdasarkan atas like and dislike, jadi penilaiannya subjektif. Jika fisis fikir lebih dominan dari fisis rasa, seseorang akan menilai lingkungan (bawahannya) berdasarkan atas Right or Wrong, jadi penilaiannya obyektif.

Syafruddin et al. (2001), membagi manusia menjadi dua golongan menurut arah perhatiannya, yaitu:

- 1) Tipe introversi, jika perhatiannya terutama diarahkan kedalam dirinya sendiri. Orang-orang disebut introvert dengan ciri-ciri egoistis, senang menyendiri, pendiam, kurang bergaul, dan selalu mengutamakan kepentingan pribadinya diatas kepentingan umum.
- 2) Tipe ekroversi, jika perhatiannya terutama ditujukan sekelilingnya. Orang tipe ini disebut extrovert yang ciri-cirinya berhati terbuka, gembira, ramah-tamah dan pergaulan, social, dan menempatkan kepentingan umum di atas kepentingan pribadinya.
- 3) Tipe ambiversion adalah orang-orang yang berada diantara extrovert dan introvert.

B. Hipotesis / Daya Fisik

Dimaksudkan sebagai kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerjanya lama, maupun ketahanannya menghadapi serangan penyakit. Misalnya, ada orang hanya mampu bekerja hanya 4 jam sehari, tetapi ada yang mampu 8-10 jam

sehari. Daya fisik sangat penting dan merupakan penentu bagi seseorang untuk dapat mencapai cita-citanya.

Manusia adalah orangnya, sedangkan SDM adalah kemampuan totalitas daya fikir dan daya fisik yang terdapat pada orang tersebut. Kualitas SDM harus ditingkatkan supaya produktivitas produksi meningkat, sehingga hidup sejahtera tercapai.

Hidup sejahtera diartikan secara relative dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan merasa aman dalam menikmatinya.

Fachurazi et al. (2021), mengemukakan bahwa golongan darah mengungkapkan sifat manusia sebagai berikut:

1. Golongan darah A bisa dipercaya.
2. Golongan darah B lemah lembut.
3. Golongan darah AB emosional.
4. Golongan darah O berbakat pemimpin.

Warella et al. (2021), membedakan manusia dengan :

1. Teori X
2. Teori Y

Teori kepribadian:

- a. Teori sifat (Trait Theory)
- b. Teori psikodinamis (Psychodynamic Theory) oleh Freud.
- c. Teori Humanistik (Humanistic Theory) oleh Carl Rogers.

5. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu. Pendekatan SDM dibedakan atas pendekatan Micro dan pendekatan makro.

a) Pendekatan Mikro

Pendekatan Mikro diartikan penganalisisan dan pengkajian sumber daya manusia dari ruang lingkup yang lebih sempit dalam perusahaan/instansi. Masalah-masalah pokok yang dianalisis dan dikaji pada pendekatan mikro, antara lain meliputi hal-hal berikut:

1. Hubungan dan peranan tenaga kerja dan perusahaan/Instansi
2. Fungsi-fungsi MSDM dalam perusahaan/instansi
3. SDM dipelajari dari sudut kepentingan perusahaan dan karyawan.
4. SDM dipelajari dari produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
5. SDM dikaji dari peraturan-peraturan perusahaan pemerintah.

b) Peningkatan Sumber Daya Manusia

a. Defenisi Peningkatan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan . Pada hakikatnya Sumber Daya Manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak , pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu .

Dewasa ini ,perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka,melainkan lebih berupa modal atau asset bagi institusi atau organisasi.

Karena itulah kemudian muncullah istilah baru di luar H.R (Human Recauscer), yaitu H.C.atau Human Capital. Disini SDM dilihat bukan sekedar sebagai asset utama, tetapi asset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan, (bandingkan dengan portopolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (bebas, cost). Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Sumber daya manusia merupakan istilah yang diberikan pada orang atau manusia yang bekerja pada sebuah lembaga ataupun sekolah. Istilah lain yang memiliki makna serupa dengan sumber daya manusia pendidik dan tenaga pendidikan.

Pengembangan SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu: pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa di sebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerjatenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara Makro adalah Penduduk suatu Negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja baik, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus di latih dan dikembangkan kemampuannya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Sebagaimana dikutip dalam Hasibuan (2016), yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai keterlibatan, pengembangan, evaluasi, penghargaan, dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok". Hasibuan memaparkan pendekatan expert view pada fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

Fungsi utama manajemen sumber daya manusia secara umum adalah: (a).perencanaan, (b).rekrutmen, (c).seleksi dan penempatan, (d).pelatihan dan pengembangan, (e).penilaian kinerja, dan (f). Kompensasi.

Jenis-jenis dari kompensasi menurut Sedarmayanti (2016), yakni:

- Kompensasi Tidak Langsung

Jaminan merupakan kompensasi tidak langsung dikarenakan jaminan biasanya tidak berkaitan dengan prestasi kerja, seperti: jaminan asuransi, jaminan keamanan pegawai, jaminan cuti, jaminan kafeteria (jam kerja sesuai).

- Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap biasanya tidak langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi pelengkap dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dari karyawan, tuntutan

perserikatan karyawan, persaingan dalam organisasi dan merupakan aturan pemerintah.

Sedangkan dalam Marwansyah (2010), kompensasi terdiri dari: 1. Kompensasi Finansial. Kompensasi Langsung

Pembangunan sumber daya manusia atau human resources development (HRD) yang berbasis makro adalah proses peningkatan kualitas atau kapasitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Dan secara makro, dalam suatu unit kerja (departemen atau instansi lain), dalam arti sebagai pekerja, pegawai, atau pegawai (karyawan). Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pelatihan, dan pengarahan personel atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

C. Proses Pengembangan SDM

Karena sumber daya manusia berkualitas yang dibutuhkan diperoleh melalui proses, maka diperlukan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam menanggapi perubahan masyarakat. Seperti dikutip Epon Ningrum, menurut Tilaar, di era globalisasi, sumber daya manusia di bidang pendidikan memiliki tiga syarat. Dengan kata lain, orang yang berbakat, orang yang terus belajar, dan orang yang memiliki nilai unik. Pemenuhan ketiga persyaratan tersebut dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia. (Harding et al., 2018)

Menurut Hasibuan, ada dua jenis pengembangan sumber daya manusia. Yakni, pengembangan sumber daya manusia formal dan informal.

Pertama, pelatihan formal sumber daya manusia yang diperbantukan dari suatu lembaga pendidikan yang mengikuti pendidikan atau pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan atau lembaga pendidikan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia secara formal dilakukan berdasarkan kebutuhan tugas saat ini dan masa yang akan datang. Oleh karena itu, kapasitas sumber daya manusia dapat memenuhi kebutuhan kompetensi, yaitu kebutuhan empiris dan prediktif untuk keberadaan dan kelangsungan sistem.

Kedua, pengembangan bakat informal, yaitu peningkatan kualitas bakat secara individu berdasarkan keinginan untuk meningkatkan kesadaran dan kualitas seseorang dalam kaitannya dengan tugas seseorang, dengan motivasi yang kuat dan unik.

Pengembangan guru adalah upaya keterampilan teknis, teori konseptual, dan sikap guru sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau status yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan guru pada lembaga pendidikan efektif melalui strategi (a) membuat rencana kebutuhan pelatihan guru, (b) membuat program pelatihan guru, (c) melaksanakan program pelatihan, dan (d) melakukan evaluasi pelatihan guru.

Organisasi adalah tempat di mana sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan organisasi dapat diukur dari prestasi kerja yang dibawa oleh 4.444 karyawan ke dalam prestasi kerjanya. Pencapaian tujuan organisasi dapat menjadi tidak efektif jika banyak pegawai dan guru yang tidak baik. Kinerja staf atau guru merupakan hasil kegiatan individu sehubungan dengan pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Dalam konteks ini, ada beberapa definisi kinerja pekerjaan. Secara etimologis prestasi kerja adalah performance, atau prestasi kerja dalam bahasa Inggris berarti performance, dalam bahasa Belanda berarti prestatie, dan performance dalam bahasa Indonesia berarti hasil usaha.

6. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada peningkatan kinerja dapat dianalisis dengan model AMO (Ability, Motivation, Opportunity). Setiap pegawai akan memberikan performansi apabila memiliki 3 aspek dalam Armstrong & Brown (2019), yaitu:

- a) Kemampuan (Ability), yaitu kemampuan untuk melakukan tugas karena memiliki pengetahuan, kemampuan kerja / skill, dan bakat.
- b) Motivasi (Motivation), yaitu keinginan untuk melakukan tugas atas keinginan sendiri atau merasa harus melakukan tugas tersebut.

- c) Kesempatan (Opportunity), yaitu struktur pekerjaan dan lingkungan yang mendukung serta tempat untuk mengekspresikan diri.

Strategi Pengelolaan SDM dengan pendekatan AMO

- a) *Ability* pegawai dapat memberikan performansi terbaiknya bila dilengkapi dengan kemampuan kerja yang baik (*skilled*), mempunyai pengalaman akan solusi masalah (*experienced*), mempunyai komitmen terhadap apa yang dikerjakan (*committed*), dan antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan (*motivated*). Pegawai yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengalaman, didukung dengan kecakapan dalam menggunakannya untuk kepentingan organisasi, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan organisasi dan merupakan kunci utama keunggulan kompetitif.

- b) Motivation

Pegawai harus diberi motivasi dengan membangun budaya dan iklim organisasi yang mendukung pertumbuhan bisnis. Peningkatan motivasi internal dan kreativitas dapat meningkatkan efektivitas dalam pengambilan keputusan, terutama dalam penerapan teknologi informasi dan komunikasi yang terbaru (Stock & Seliger, 2016). Budaya dan iklim organisasi harus dapat menanamkan semangat untuk bertumbuh (*Growth*), berusaha untuk bekerja lebih baik (*Stimulation*), memiliki

kemampuan untuk melihat dan melakukan dengan pendekatan berbeda (*Variety*), dan mandiri dalam berusaha (*Autonomy*). Budaya dan iklim organisasi ini akan membuat karyawan memberikan performansi yang luar biasa, sehingga pertumbuhan perusahaan terus meningkat dan berkelanjutan. (Fareed, n.d.)

c) Opportunity

Aspek budaya dan iklim perusahaan memainkan peranan yang penting dalam transformasi karyawan menuju Industri 4.0, dimana karyawan yang sudah termotivasi harus diberikan kesempatan untuk berkembang dan bertumbuh, yaitu memberi kesempatan dalam pengambilan resiko (*Risk taking*). Pengambilan resiko menjadi salah satu media pembelajaran yang baik dalam menghasilkan performansi karyawan yang baik. Bekerja di dalam tekanan “Zero” defect akan meruntuhkan semangat karyawan dalam mengambil resiko dan mencegah pembelajaran dari kegagalan-kegagalan pada fase awal.

(Schneider, 2018)

Perkembangan pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu kendala terbesar adalah bakat pendidik dan staf, yang penting bagi keberhasilan tujuan pendidikan.

Pendidik dengan karakteristik yang berbeda dari pendidik merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengembangkan bakatnya yang luas, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, dan pengelolaan.

Untuk dapat melaksanakan pembangunan dengan baik, terlebih dahulu perlu dilaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Perkembangan pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh cara penggunaannya, tetapi secara teori juga ditentukan oleh beberapa faktor seperti visi, misi, dan tujuan sekolah (MBS). Visi jauh ke depan, perspektif sekolah yang dalam dan luas. Misi merupakan tujuan dari kegiatan utama yang memberikan sekolah identitas yang unik untuk membedakan MBS dengan sekolah lain. Tujuan adalah tujuan yang harus dicapai sekolah.

Sumber daya manusia yang diterapkan merupakan salah satu proses peningkatan yang dilakukan guna menjadikan tenaga pengelola dan tenaga pendidik mampu menggiring anak didik kerana pembelajaran yang lebih berpotensi pada landasan Islam yaitu Al-Qur'an dan As-Sunnah,.

Sumber Daya Manusia di MBS, menerapkan metode Pesantren Modern ini, karena pada umumnya pesantren yang ada diseluruh Indonesia ini hanya menerapkan metode pembelajaran Hafal Qur'an dan Agama Islam saja tidak terlalu berorientasi kepada Ilmu Sains dan Tekhnologi, pada hal di era Globalisasi saat ini sangat dibutuhkan Ilmu

Pengetahuan Sains dan Teknologi, ini semua adalah dambaan pada umumnya para orang tua Santri (Siswa)

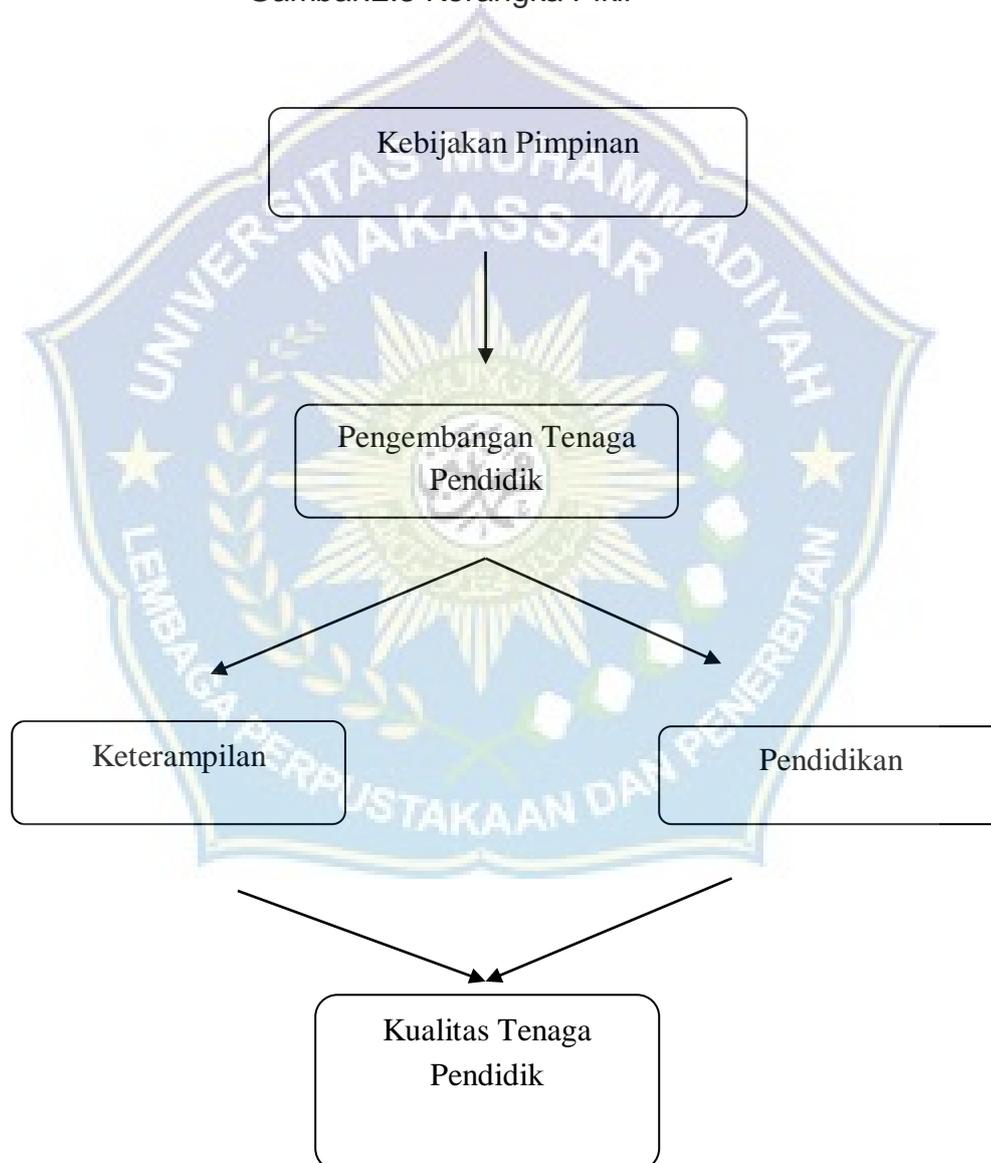
Muhammadiyah Boarding School (MBS), hadir untuk menyelaraskan sekolah yang dikenal pesantren sama dengan sekolah Umum yang berorientasi pada ilmu Sains dan Teknologi , akan tetapi kehadiran MBS ini disamping berorientasi pada ilmu Sains dan Teknologi juga tidak ketinggalan Pada muatan lokal, seperti Hafal Qur'an (Daurah 20 hari hafal 1 juz) disaat libur semester jadi anak-anak tidak sia-siakan liburannya.

Dalam proses pelaksanaan Daurah bukan hanya siswa MBS yang di ikutkan akan tetapi jugamenerima pendaftar dari luar MBS, ini karena dibuka secara umum pendaftaran daurah dengan beban biaya yang tidak semua siswa MBS mampu sehingga ada juga siswa yang tidak bisa ikut . Ketidak ikut sertaan siswa yang tidak mampu dalam hal pinansial ini dibimbing dalam program lain supaya siswa tidak menganggur dalam hal belajar, Kenapa hal ini terjadi karena MBS mendatangkan Ustadz(ah), pembimbing daurah dari luar yakni dari Jawa yang dibiayai oleh MBS selama Daurah berlangsung sampai dipulangkan kembali ke daerah asalnya.

Kebijakan ini dilakukan oleh Mudir MBS sebagai Direktur mengingat di saat liburan banyak anak-anak yang ingin pulang kampung, sehingga jika kembali kesekolah ada tingkah laku santri yang tidak terkontrol oleh pihak pengelola maupun pendidik, sehingga berakibat kepada santri yang tetap pada pondok memantapkan hafalannya.

Adapun bagan kerangka pikir penelitian ini secara sederhana tergambar sebagai berikut:

Gambar.2.3 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A.Lokasi dan waktu Penelitian

1.Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah Sekolah Muhammadiyah Boarding School (MBS) At-Tanwir Mamuju, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi-Barat. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti, dalam hal ini, pemamfaatan waktu peneliti dan kesesuaian antara judul dengan sasaran penelitian.

2.Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada tanggal,06 januari 2021 sampai dengan 02 maret 2022

B.Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan sebuah pendekatan yang dikenal dengan pendekatan kualitatif. Creswell menyatakan penelitian kualitatif sebagai suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi Penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Proses dan makna (perspektif informasi) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasanteori dimanfaatkan sebagai pemandu agar focus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan.

Selain itu, landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berangkat dari teori menuju data, dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan. Adapun dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai penjelasan, dan berakhir dengan suatu teori. Noor (2011), Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrument kunci. Oleh karena itu, peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bias bertanya, dan berkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, mengetahui makna yang tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, mengembangkan teori, memastikan kebenaran data dan meneliti sejarah perkembangan.

C. Unit Analisis dan Penentuan Informan .

Untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data, penulis mengambil Informan yang ada dengan menggunakan teknik Purposive Random Sampling dimana setiap populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 10 orang yakni

1. Jenis Data

NO	JENIS INFORMAN	JUMLAH INFORMAN	KET.
1	Mudir	1 (Satu) Orang	
2	Kepala Sekolah	1 (Satu) Orang	
3	Bendahara Sekolah	1 (Satu) Orang	
4	Guru	2 (Dua) Orang	Dipilih secara random
5	Satpam	1 (Satu) Orang	
6	Orang Tua	1 (Satu) Orang	Dipilih secara random
7	Siswa	3 (Tiga) Orang	Dipilih secara random
	Jumlah total	10 (Sepuluh) Orang	

D. Tehnik Pengumpulan Data

1. Sumber Data dan Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Tehnik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain. Jenis wawancara yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (in-depth interview), yakni proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan social yang cukup relatif lama (Noor, 2011)

Wawancara dalam penelitian dilakukan untuk mengumpulkan hal-hal sesuai dengan topik iniserta memperoleh data tentang bentuk komitmen Guru dan Pengelolah dalam organisasi dan dampak membangun komitmen dalam organisasi terhadap kinerja Guru dan Pengelolah. Untuk melengkapi data yang akurat dan tepat ,maka terlebih dahulu dibuat pedoman wawancara atau guide interview, Hal ini dimaksudkan agar dalam pelaksanaan wawancara tersebut dapat terarah pada pokok permasalahan yang telah dirumuskan. Dalam

penelitian in, terdapat informasi yang menjadi sumber informasi, antarlain:

- a. Direktur MBS sebagai informan yang memberi informasi tentang bagaimana strategi untuk membangun komitmen guru dan pengelola dalam organisasi
- b. Kepala sekolah dan Guru-guru serta pengelola sebagai informasi tentang bagaimana bentuk komitmen dalam Organisasi atau MBS, Strategi direktur dalam membangun komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja masing-masing.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan tehnik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan cenderung menjadi data skunder ,pemakaian metode dokumentasi digunakan peneliti untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar,majalah ilmiah, notulen rapat, agenda, danlain-lainnya.

Dokumen bias- bias berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara, akan lebih kredibel atau dapat dipercaya kalau didukung oleh sejarah pribadi kehidupan dimasa kecil, di sekolah, di tempat kerja,di Masyarakat dan autobiografi (Sugiyono, 2017)

Metode ini digunakan dengan alasan dokumentasi digunakan karena sumber daya yang stabil, kaya dan mendorong, berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian, tidak rekayatif, sehingga tidak sukar ditemukan dengan teknik kajian isi. Dalam penelitian ini dokumen yang dijadikan sebagai sumber data adalah daftar absensi atau daftar hadir Guru dan Pengelola. Melalui data tersebut, peneliti memperoleh informasi tentang bagaimana tingkat kehadirannya.

Setelah peneliti melakukan pengamatan dokumentasi, lalu peneliti memohon izin untuk meminta copyan data dokumentasi kepada lembaga yang bersangkutan. Metode dokumentasi, akan mendukung hasil penelitian dengan metode wawancara dan observasi, sehingga hasil penelitian lebih terpercaya. Tetapi peneliti perlu mencermati dokumentasi, karena tidak semua dokumentasi memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi.

Data yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi adalah:

- a. Gambaran Umum profil Muhammadiyah Boarding School Mamuju
- b. Data mengenai Visi Misi Muhammadiyah Boarding School Mamuju
- c. Data tentang struktur Muhammadiyah Boarding School

Mamuju

- d. Data mengenai jumlah rekrutmen pengelola dan Pendidik

B. Observasi (Pengamatan)

Observasi dilakukan secara sistematis mengenai phenomena social dengan gejala – gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan . Dalam tehnik observasi peneliti melihat dan mengamati perubahan fenomena yang tumbuh dan berkembang, kemudian dapat dilakukan penilaian atas perubahan tersebut . Adapun data yang diperoleh yaitu :

- Gambaran umum profil dari Muhammadiyah Boarding School (MBS) Mamuju
- Kriteria khusus menjadi pengelola dan pendidik di MBS Mamuju
- Semua pengelola dan pendidik MBS beragama Islam
- Dalam proses rekrutmen diutamakan, Sumber Daya Manusia yang handal Penelitian ini menggunakan observasi partisipasi pasif, dimana dalam penelitian ini peneliti datang ketempat orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Dalam penelitian ini ofservasi dilakukan saat peneliti terjun langsung ke MBS dan mengamati kegiatan yang dilakukan oleh informan penelitian

C. Interview (Wawancara)

Pendapat ini dari Burhan Bungin yang mengatakan bahwa, "Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu Pewawancara dan nara sumber atau informan." Wawancara atau Interview merupakan metode yang digunakan oleh peneliti dalam penggalan data, dengan cara menanyakan langsung kepada informan atau responden. Wawancara dapat dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan spontan atau dengan menggunakan pedoman wawancara. Kemudian peneliti merekam atau mencatat hasil dari wawancara adapun data yang diperoleh dari tehnik wawancara adalah:

- Manfaat pendirian Muhammadiyah Boarding School (MBS) Mamuju.
- Pengertian rekrutmen menurut Muhammadiyah Boarding School Mamuju.
- Tujuan Muhammadiyah Boarding School

D. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan melalui pengaturan data secara logis dan sistematis. Analisis data pada penelitian kualitatif, biasanya dilakukan setelah semua data terkumpul, baik data yang digali melalui wawancara, observasi, maupun dokumentasi.

Terdapat beberapa tehnik dalam analisis data penelitian kualitatif, Menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono, terdapat tiga tehnik dalam analisis data kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

1 Reduksidata. Dari tehnik pengumpulan data (Wawancara, Observasi, dan dokumentasi)telah ditemukan banyak data, Kompleks dan campur aduk, maka peneliti mereduksi data. Dalam mereduksi data, peneliti memilih dan memilah data yang dianggap relevan dengan penelitian dan untuk disajikan.

2 Penyajian data.

Data disajikan secara sistimatis, supaya mudah untuk dipahami tentang manajemen pengelolaan SDM MBS dalam mewujudkan kemandirian Lembaga pendidikan dan Dakwa Islam (Studi kasus MBS Mamuju), bentuk penyajian berupa narasi,yakni mengungkap secara tertulis. Tujuannya adalah untuk memudahkan mengikuti tehnologi alurperistiwa, sehingga terungkap apa yang sebenarnya terjadi dibalik peristiwa tersebut. Tehnik penyajian data yang sistematis, sangat membantu peneliti dalam menarik kesimpulan pada saat peneliti melakukan pengumpulan data, mencatat dan merekam atas jawaban informan, informasi yang diperoleh diperiksa, baik dari sumber yang berbeda maupun dengan menggunakan tehnik yang berbeda atau proses triangulasi. Maka selanjutnya dicari

maknanya berdasarkan kajian teoritis yang digunakan dengan cara teoriti yang digunakan dengan cara memilih, dan menganalisa data.

E.Keabsahan Data

Uji keabsahan data meliputi uji kreadibilitas data (validitasi internal), uji depenabilitas (reliabilitas) data,ujitransferabilitas (validitas eksternal / generalisasi), dan ujikon firmabilitas (obyektivitas). Dalam penelitian kualitatif ini memakai beberapa teknik, yaitu:

1. Kepercayaan(Kreadibility)

Kreadibilitas data dimaksudkan untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan sebenarnya. .Ada beberapa tehnik untuk mencapai kreadibilitas ialah:Tehnik perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, dan *membercheck*.

2. Triangulasi

Triangulasi adalah tehnik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber diluar data sebagai bahan perbandingan. Kemudian dilakukan *crosscheck* agar hasil penelitian dapat di pertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua triangulasi yaitu triangulasi sumber data dan triangulasi metode.

3. Memperpanjang pengamatan

Dengan memperpanjang pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan nara sumber akan semakin terbentuk rapport (hubungan), semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Dalam perpanjangan pengamatan ini, peneliti melakukan penggalian data secara lebih mendalam supaya data yang diperoleh menjadi lebih konkrit dan valid. Peneliti datang ke lokasi penelitian walaupun peneliti sudah memperoleh data yang cukup untuk di analisis, bahkan ketika analisis data, peneliti melakukan *crosscheck* di lokasi penelitian

4. Pemeriksaan sejawat

Pemeriksaan sejawat melalui diskusi yaitu teknik yang dilakukan dengan cara mengespos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat. Dari informasi yang berhasil digali, diharapkan dapat terjadi perbedaan pendapat yang akhirnya lebih memantapkan hasil penelitian.

D. Kebergantungan (*dependability*)

Kriteria ini digunakan untuk menjaga kehati-hatian akan

terjadinya kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data sehingga data dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Kesalahan sering dilakukan oleh manusia itu sendiri terutama peneliti karena keterbatasan pengalaman, waktu, pengetahuan, cara untuk menetapkan bahwa proses penelitian dapat dipertanggung jawabkan melalui audit *diperbiliti* oleh auditor independent oleh dosen pembimbing.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptripsi Obyek Penelitian.

Sejak tahun 2008, Perguruan Tinggi Muhammadiyah didirikan oleh Majelis Pendidikan Pedagogik oleh H. Ahmad Werang sebagai Presiden PDM Mamuju oleh Presiden PDM Bapak H. Muhtar, MM (2005-2010), diangkat sebagai Direktur Sekolah Bapak Tri Nuryanto, S. Pd dengan niat yang tulus menggagas ide Sekolah Muhammadiyah, pembahasan pertama saat itu diadakan di H. Israil Mappa dengan Kegiatan Pengabdian Masyarakat Muhammadiyah dengan tujuan menjadi penggerak dakwah di daerah ini pendidikan, serta sarana pembinaan para pengurus dan alumni Sekolah Muhammadiyah di tingkat pelajar. Namun tak lama kemudian kepala sekolah dilanjutkan oleh Abd Rahman Djafar, S.Ag.

Tentu saja, ketika memulai, ada tantangan luar biasa dalam menjalankan bisnis, salah satunya sangat membutuhkan kesabaran. Proses belajar mengajar pertama kali berlangsung di kampus Sekolah Tinggi Ekonomi Muhammadiyah 1 Jalan Pattalunru yang saat itu masih belum lengkap baik dari segi konstruksi maupun fasilitasnya. Apalagi bisa dikatakan pembelajaran belum efektif, mengingat yang namanya masih

dalam tahap rintisan, apalagi masih sedikit guru yang mau mengabdikan diri.

Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2010, kampus tersebut direnovasi dan sebagian bahan bangunan yang utuh digunakan kembali sebagai bahan bangunan untuk sekolah dan panti asuhan.

H.Kaharuddin, S.Sos sebagai ketua BPH STIEM memberikan saran untuk mandiri dan sebagian hasil bongkaran renovasi kampus yang masi utuh itu diberikan kepada Sekolah dan Panti Asuhan yang di miliki Muhammadiyah, pada akhirnya terbangunlah Gedung Sekolah Muhammadiyah yang tidak lagi numpang di kampus, dan Alhamdulillah bukan hanya SMP tetapi pihak Sekolah juga membuka pendaftaran SD Muhammadiyah yang pada saat itu Dikdasmen di ketuai oleh Bapak Muhtar Mudo, S.Pd,.M.Pd, di mana pada saat itu Beliau juga sebagai Kepala Bidang Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju, pada periode ini juga berdiri SMK Muhammadiyah dengan alasan bahwa semua dapat terfasilitasi di amal usaha Muhammadiyah dan kesinambungan Pelajar Muhammadiyah juga dapat dibina dalam satu kompleks meskipun murid-muridnya masih bisa dihitung jari.

Harapan itu selalu ada untuk kemajuan masa depan perguruan Muhammadiyah oleh para tokoh penggagas Perguruan Muhammadiyah Mamuju, sehingga hari demi hari Perguruan Muhammadiyah terus mengembangkan sayap dengan jalan mempromosikan ke instansi baik Pemerintah maupun Swasta.

Hari demi hari perguruan Muhammadiyah terus berjalan sampai terus terjadi pergantian kepala sekolah diantaranya :

KEPALA SEKOLAH SMP MUHAMMADIYAH

1. Tri Nuryanto, S.Pd, periode (2008-2009)
2. Abd Rahman Djafar periode (2009-2014)
3. Muh. Rivai, S.Pd.I periode (2014-2018)
4. Basir Badul, S.Pd.I periode (2018-2020)

KEPALA SEKOLAH SMK MUHAMMADIYAH

1. Mirawati Pasolong, S.Pd., M.Pd periode (2011-2012)
2. Drs, Muh Qosim periode (2012-2015)
3. Nyoman Muallif S.Pd.I periode (2015-2017)
4. Hendri Gunawan, S.Ud periode (2017-2019)
5. Ilham, S.Pd.I periode (2019-2020)

KEPALA SEKOLAH SD MUHAMMADIYAH

1. Abd Rahman Djafar, S.Ag periode (2012-2014)
2. Rusli, SE periode (2014-2017)
3. Basir Badul, S.Pd.I periode (2017-2018)
4. Nurhaeni, S.Pd periode (2018-2020)

1. Deskripsi Kelembagaan

Secara kelembagaan Muhammadiyah Boarding School (MBS) di Organisasi Muhammadiyah adalah Amal Usaha Sekolah di bawah Naungan Dikdasmen masing-masing tingkatan, SD, SMP, dinaungi oleh Dikdasmen Daerah (PDM), untuk tingkatan SMU/SMK di naungi oleh Dikdasmen Wilayah (PWM) di tempat masing-masing.

a. Visi dan Misi

Terwujudnya alumni santri keimanan yang benar, beraqidah sholihah, berakhlak karimah, intelektual, dan mempunyai semangat juang beramar ma'ruf nahi mungkar sehingga tercipta Masyarakat yang diridhoi Allah SWT.

1. Menyelenggarakan proses pendidikan yang berorientasi pada pemahaman dan pendalaman agama islam secara benar
2. Meningkatkan kinerja pondok pesantren modern yang berbasis pada profesionalitas yang berakhlak karimah untuk menghadirkan suasana kehidupan pondok pesantren yang kondusif dan berkemajuan
3. Menumbuhkembangkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan yang berbasis pesantren yang berwawasan iman dan ilmu pengetahuan

b. Tujuan

1. Mewujudkan pendidikan formal yang berbasis pesantren
2. Mewujudkan pendidikan yang holistic dan integrative
3. Mewujudkan perpaduan imtaq, iptek, dan seni

C.Pembahasan.

Kebijakan Pimpinan dalam Pengembangan Tenaga Pendidik Pada Muhammadiyah Boarding School At Tanwir Kabupaten Mamuju.

Kebijakan pemimpin adalah seperangkat tindakan pemimpin yang di desain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pihak tenaga pendidik sebagai konstituen pemimpin yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan Pengelolaan dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi. Di dalam menjalankan kepemimpinannya, pemimpin mengeluarkan kebijakan-kebijakan dengan menjalankan kebijakan yang telah ada dan menerapkan kebijakan lain. Pelaksanaan kebijakan yang dikeluarkan oleh seorang pemimpin harus ditangani, dikendalikan dan dievaluasi dari waktu ke waktu sehingga tugas-tugas dapat dilakukan dengan baik, tepat sasaran, tepat waktu dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mengetahui kebijakan Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Muhammadiyah Boarding School At-Tanwir Kabupaten Mamuju.

Sebagaimana telah dibahas sebelumnya bahwa terdapat beberapa kebijakan pimpinan dalam pengembangan tenaga pendidik, yakni:

1.Kebijakan Pimpinan.

- a) Pengajar atau pendidik yang di rekrut dari anggota atau simpatisan yang background pendidikannya Sarjana Pendidikan (Linear)

Pengajar atau pendidik pada Muhammadiyah boarding school At-Tanwir direkrut dari anggota yang background pendidikannya linear, Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan direktur (MUDIR) MBS

‘Sejak awal beliau menginginkan MBS menjadi sekolah favorit yang terwujudnya santri yang memiliki keimanan yang benar, beraqidah solihah, berakhlak karimah, dan intelektual.,Sehingga mereka membuat kebijakan khususnya terkait dengan tenaga pendidik terutama berkaitan dengan guru yang linear dengan latar belakan pendidikannya, misalnya guru Agama ya harus sarjana Agama, begitu juga guru pengajar bidang studi yang lainnya.(wawancara Wm 2 – Desember 2020)

Oleh karena sekolah ini adalah milik perserikatan Muhammadiyah yang tentunya punya kewenangan penyelenggaraan adalah Dikdasmen, tentu terlebih dahulu kami menyampaikan kepada Dikdasmen.Hal ini berlaku untuk tenaga pengajar, terutama kepala sekolah karena dia sebagai Leader di sekolah, sehingga semua kebijakan dibicarakan kepada kepala sekolah sebagai penanggung jawab semua pembinaan formal di sekolah. Setelah tahun pertama guru-guru yang direkrut adalah guru yang linear pendidikannya, sehingga lambat laun mulai meningkat dan Alhamdulillah kepercayaan Masyarakat cukup signifikan kepada MBS, sehingga membuat siswa bertambah bahkan melebihi kuota calon siswa yang diterima.

Sebagai faktor pendukung Alhamdulillah karena kita berada di tengah kota, sehingga SDM banyak bisa di perbantukan, sebaliknya kalau faktor penghambatnya, karena kita sekolah swata sementara kita dikelilingi sekolah Negeri sehingga sumber dana yang diharap dari

dana BOS tidak maksimal mencukupi kebutuhan sekolah, hanya saja kita berharaf infaq dari para orang tua Siswa.

b) Untuk masing-masing kepala sekolah harus disiplin ilmunya dari sarjana pendidikan, sehingga tidak adalagi kepala sekolah yang bukan title S.Pd, yang dulu-dulunya banyak mengajar latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi.

Jadi dalam proses kebijakan ini yang terlibat adalah termasuk Kepala Sekolah, Guru-guru, serta tenaga operator, staf, tata usaha, dan juga yang lainnya yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar.

“Menurut Nurhaeni, S.Pd Kepala Sekolah Dasar (SD) Bahwa kebijakan-kebijakan yang di buat oleh pimpinan (MUDIR) adalah langkah yang sangat tepat dan memberikan peluang kepada semua tenaga pendidik untuk berkreasi dalam pengembangan kedepan, dan pelaksanaan program tersebut cukup baik dan bijak.(wawancara Nh 28 November 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nh maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut Yang membuat kita antusias dan hati-hati dalam melaksanakan tugas adalah karena adanya evaluasi setiap bulan disaat pengajian dan penggajian yang rutin, harapan kami sebagai Kepala Sekolah (SD) semoga apa yang kami kerjakan bisa bermanfaat dan bisa membantu dalam pengembangan MBS kedepan, dalam program-program yang lebih berkemajuan, dan Alhamdulillah untuk hubungan antara Pimpinan, Kepala Sekolah, Guru, dan Staf cukup baik komunikasinya.

- c) Untuk tenaga pengelola harus dari pengurus Muhammadiyah atau simpatisan Muhammadiyah alasannya supaya mereka mengutamakan keikhlasan daripada pendapatannya.

Menurut Basir Badul,S.Pdi sebagai kepala sekolah SMPbahwa:

'Kebijakan yang telah diambil pimpinan dalam hal ini MUDIR, sangat tepat dalam meningkatkan mutu MBS, ini merupakan langkah yang strategis menyongsong pendidikan yang berkemajuan kedepan. (wawancara dengan Bb tanggal 2 Desember 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut Menurutya pelaksanaan program ini cukup baik, efektif, dan efisien, bahkan ini bias terjawab pada kinerja kita lewat evaluasi yang dilakukan setiap awal bulan pada acara pengajian dan penggajian dalam istilah di MBS Mamuju, .bahkan kita sebagai pimpinan berupaya untuk mendorong kerja sama antar lembaga lain, melaksanakan koordinasi, melaksanakan pelatihan, supervise, dan konsultasi, sehingga terjalin hubungan pimpinan, Guru, dan pengelolah yang harmonis.

'Hasmawati,S.Pd sebagai salah satu guru di mbs menuturkan bahwa kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pimpinan (Mudir) dalam pengembangan tenaga pendidik sudah sangat baik. Hal ini bisa kita lihat dari kebijakan yang dibuat bahwa siapa pun orang itu kalau dari luar tidak boleh masuk karena berpotensi menularkan virus covid 19 (corona) (wawancara Hs 12 Desember 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ns maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut, Harapannya semoga apa yang di

lakukan dapat membantu dan memudahkan seluruh siswa dalam proses belajar mengajar di sekolah maupun diluar sekolah.

2.Keterampilan

- d) Untuk tenaga pendidik/guru matapelajaran yang di ajarkan harus sesuai dengan disiplin ilmunya, alasannya supaya anak-anak didik mudah mengerti pelajaran.

Pengajar atau pendidik pada Muhammadiyah boarding school At-Tanwir harus sesuai mata pelajaran yang diajarkan dengan disiplin ilmunya. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan direktur (MUDIR)

‘Sejak awal beliau menginginkan MBS menjadi sekolah pavorit yang terwujudnya santri yang memiliki keimanan yang benar, beraqidah solihah, berakhlak karimah, dan intelektual.,Sehingga mereka membuat kebijakan khususnya terkait dengan tenaga pendidik terutama berkaitan dengan guru yang mata pelajaran yang di jarkan sesuai dengan disiplin ilmunya, misalnya guru Agama ya harus sarjana Agama, begitu juga guru pengajar bidang studi yang lainnya.(wawancara Wm 2 – Desember 2020)

Oleh karena sekolah ini adalah milik perserikatan Muhammadiyah yang tentunya punya kewenangan penyelenggaraan adalah Dikdasmen.

- e) Anggota yang latar pendidikan Guru dan mau gabung mengajar dengan Ikhlas demi kemajuan Perserikatan.

Menurut Basir Badul,S.Pdi sebagai kepala sekolah SMP bahwa:

‘Kebijakan yang telah diambil pimpinan dalam hal ini MUDIR, yakni anggota yang latar belakangnya pendidikan Guru dan mau gabung mengajar dengan ikhlas sangat tepat dalam meningkatkan mutu MBS, ini merupakan langkah yang strategis menyongsong

pendidikan yang berkemajuan kedepan. (wawancara dengan Bb tanggal 2 Desember 2020)

Mencapai standar pendidikan berarti mengubah atau mengubah bentuk (Echols, 2003: 601). Bila dalam bentuk kata keterangan, dalam bahasa Inggris memiliki dua arti: (1) perubahan (bentuk), mengungkapkan. (2) perubahan. Jadi, ketika transformasi menjadi transformasi, makna berubah menjadi perubahan (bentuk) dalam makna kata benda, dan dalam bahasa Indonesia menjadi transformasi. Transformasi dalam bahasa Indonesia berarti perubahan.

Transformasi pada dasarnya adalah proses perubahan manusia yang mendasar. Pembelajaran atau pendidikan transformasional adalah pembelajaran atau pendidikan yang menghasilkan perubahan mendasar pada diri siswa. Dari penafsiran tersebut dapat disimpulkan bahwa transformasi berarti (1) perubahan bentuk, rupa atau struktur; (2) perubahan kondisi, sifat atau karakteristik; atau bahkan (3) zat pengganti. (Syaifullah, 2017)

Paulo Freire, seorang ilmuwan pendidikan dari Brazil mendefinisikan pendidikan transformasional sebagai pendidikan berbasis nilai-nilai kritis yang memandang realitas sosial, perspektif ini dapat dicapai ketika seseorang memiliki persepsi kritis tentang tidak hanya setuju dengan ketidaksetaraan sosial yang ia berhasil, tetapi dengan penalaran kritisnya, ia mampu melihat secara objektif penyebab ketidak setaraan dan bagaimana bertindak untuk mengatasinya dengan tindakan nyata. Mezirow mengatakan "Pembelajaran yang diorientasikan

pada perubahan (transformasi) *frame of preference* sebagai struktursumsi yang digunakan seseorang untuk memandang,memahami,dan memaknai hidup"(Syaifulloh, 2017)

Secara ringkas, peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan transformasional adalah pendidikan yang mengalami proses perubahan ke arah yang lebih baik. Proses perubahan terhadap diri sendiri (transformasi diri) dan perubahan terhadap lingkungan.

Tujuan pendidikan transformasional yang dikembangkan oleh Renstra Depdiknas (2004) adalah untuk menghasilkan manusia yang cerdas, berilmu dan berdaya saing. Kecerdasan holistik berarti kecerdasan spiritual (penyembuhan hati) yang mampu mengaktualisasikan diri dengan baik melalui pembinaan hati untuk mengembangkan dan memperkuat rasa keimanan, ketakwaan, dan membentuk kepribadian yang luhur dengan terwujudnya kepribadian yang luhur dan kepribadian yang unggul. Kecerdasan emosional (rasa) berarti mampu mempersepsikan diri melalui rasa guna meningkatkan kepekaan dan apresiasi terhadap keindahan seni budaya, serta kemampuan mengekspresikannya (Tilaar,2005:22).

Konsep Pendidikan Boarding School DiMuhammadiyah AT Tanwir Mamuju melalui konsep pendidikan transformasional, setiap orang akan mampu menerjemahkan semua yang dipelajari dalam bentuk ide dan pengetahuan ke dalam praktik dan tindakan (Huda, 2019:169). Ilmu pengetahuan bukanlah materi yang hanya disimpan

dalam bentuk teori dan rumus, tetapi perlu ditransformasikan menjadi tindakan, kontribusi, peran, kontribusi, kontribusi untuk kebaikan dan manfaat lingkungan sekitar.

Konsep pendidikan transformasional berawal dari kisah KH. Ahmad Dahlan yang mengajarkan surah Al-maun kepada semua muridnya. Metode pembelajaran yang dikembangkannya bersifat kontekstual melalui proses kognitif (Arofah & Jamu'in, 2015: 120). Surah almaun dipelajari berulang-ulang meskipun para santri sudah hapal, kemudian keesokan harinya dengan materi yang berbeda, KH. Ahmad Dahlan mengajak untuk membantu fakir miskin di sekitar.

KH. Ahmad Dahlan sejak awal mengembangkan konsep pendidikan yang sesuai dengan lingkungan. Konsep ini memunculkan prinsip keilmuan amaliah, yaitu filantropi ilmu, yang artinya ilmu bermanfaat bila diamalkan untuk kemaslahatan sebanyak-banyaknya (Ahmad, 2015:151).

Pendidikan, yang memiliki konsekuensi sosial, kemudian menjadi sumber kesadaran Muhammadiyah untuk membangun sikap dermawan terhadap lingkungan sosial. Hal itu karena sikap dermawan terhadap lingkungan sosial adalah misi dari syariat Islam, yaitu berupa menggerakkan umat untuk melakukan tindakan-tindakan positif konstruktif yang membatasi umat dari tindakan-tindakan destruktif negatif, dengan membenarkan kebaikan, dengan melarang kemungkaran, dengan mengatasi hancurnya kehidupan dan

melepaskan belenggu yang dapat membinasakan manusia (Huda, 2019:169).

Adapun Butir pertanyaan yang pertama yaitu: bagaimana cara bapak untuk menerapkan kebijakan tenaga pendidik yang diterapkan di (boarding)Tenaga Pendidik Pada Muhammadiyah Boarding School At Tanwir Kabupaten Mamuju?

Pemimpin pengelolah mengatakan: “ketika pemikiran-pemikiran saya munculkan dalam rapat, di diskusikan dan diterima oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Yaitu menerapkan kedisiplinan, baik di barak maupun di luar barak, menumbuhkan rasa sosial pada anak-anak, menjaga ketertiban jalan antara siswa dengan siswi dengan cara memisahkan jalan dengan memasang rambu-rambu pada jalan. Kemudian peraturan waktu makan yang di terapkan yaitu sesuai dengan kelas masing-masing lalu di pisahkan antara siswa dengan siswi agar teraturserta tidak berdesak-desakan sehingga tidak adanya pembullying yang terjadi dan sebenarnya di sekolah sudah ada paraturannya yang telah tertulis dalam buku saku panduan tata tertib sekolah dan boarding school AT –Tanwir kabupaten Mamuju sampai sekarang peraturannya masih kita terapkan. Lalu dalam pengadaan rapat dengan pihak sekolah kami juga membahas ingin membuat spanduk tata tertib sekolah agar anak-anak dapat membacanya dengan jelas” (Wawancara Wn Pada Tanggal 20 Maret 2022)

Adapun peneliti melanjutkan dengan pertanyaan kedua kepada pemimpin sekolah , adapun butir pertanyaannya yaitu: program apa saja yang biasanya di laksanakan sekolah (boarding) school at tanwir Mamuju?

Pemimpin sekolah mengatakan: “program biasanya bakat minat siswa, karena mereka ada kegiatan tersendiri di sekolah seperti Osis, Rimip (ialah kegiatan-kegiatan ke agamaan seperti shalat berjama’ah, berpidato serta lainnya) adanya program P1 (yaitu pembelajaran Fiqih, Tauhid, Akhlaq, dan Al-Qur’an), dan program olahraga. Kami juga mengadakan hari-hari besar Islam. Jadi saya sebagai pemimpin asrama di bantu oleh istri saya dan wakil pemimpin asrama hanya mengontrol serta membimbing

agar proses pembelajaran berlangsung dengan baik“(Wawancara Nr Pada Tanggal 20 Maret 2022)

Adapun Butir Pertanyaan Yang Sama Juga Diajukan Kepada Guru Boarding School Muhammadiyah At Tanwir Mamuju, Guru yang mengajar pagi hari yang berjalan.

“Di sekolah mereka mengikuti shalat 5 waktu berjama’ah serta Ripim, program P1(yaitu pembelajaran Al-Qur’an, Fiqih, Akhlaq, dan Tauhid),program olahraga. Ada juga acara-acara keagamaan seperti tahun baru Islam, Maulid Nabi dan lainnya”.(wawancara nr pada tanggal 20 maret 2022)

Kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan ketiga kepada pemimpin sekolah boarding school Muhammadiyah At –Tanwir Mamuju adapun butir pertanyaannya yaitu:

Dari manakah sumber dana ketika melakukan program di sekolah (boarding) ?Pemimpin mengatakan: “sumber dana berasal dari komite sekolah, contohnya kebersihan perlu untuk membeli sapu kami lapor kepada kepala sekolah agar kepala sekolah segera mengadakan barang tersebut. Semuanya saya laporkan pada kepala sekolah bagaimana keputusannya nanti. (Wawancara Wn Pada Tanggal 20 Maret 2022)

Adapun butir pertanyaan yang sama juga diajukan kepada guru malam. Guru yang mengajar malam mengatakan:

“dana biasanya dari komite sekolah dan pernah juga sumber dana dari sedekah wali murid” (Wawancara RH Pada Tanggal 20 Maret 2022)

Kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan keempat kepada pemimpin sekolah , adapun butir pertanyaannya yaitu: siapakahyang melaksanakan program di Sekolah (boarding)? Pemimpin mengatakan:

Saya sebagai pemimpin sekolah /pengawas asrama dan kemudian ada ketua-ketua yaitu perwakilan dari masing-masing barak, di sekolah ada 12 barak mempunyai ketuanya masing-masing. Seluruh kegiatan barak ada yang mengkoordinir, setiap ketua barak melapor pada pemimpin lalu pemimpin sekolah melapor kepada kepala sekolah apabila memang harus di laporkan kepada kepala sekolah. Adapun butir pertanyaan yang sama juga diajukan kepada guru yang mengajar sekolah.

“Guru yang mengajar malam mengatakan: “yang melaksanakan kegiatan ke agamaan (Rimip ialah bagian keagamaan yang di lakukan di mushalla seperti shalat berjama’ah dan lainnya) yaitu pengawas /pemimpin asrama, saya sebagai guru yang mengajar malam dan sebagai wakil pemimpin asrama/pembantu pengawas asrama dan guru-guru yang dari luar untuk mengajar malam tentunya yang mengikuti siswa siswi”(wawancara dengan Rn pada tanggal 23 maret 2022)

Kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan keenam kepada pemimpin, adapun butir pertanyaannya yaitu: siapakah yang mengambil keputusan dalam pembuatan program di (boarding)?

Pemimpinan mengatakan: “yang mengambil keputusan langsung pemimpinan / pengawas sekolah walaupun nantinya melaporkan kepada kepala sekolah tetapi yang mengambil tindakan pertama adalah pengawas wawancara dengan Rn pada tanggal 23 maret 2022)

Adapun butir pertanyaan yang sama juga diajukan kepada guru yang mengajar malam. Guru yang mengajar malam mengatakan: “dalam raker (rapatkerja) kami yang membuat programnya kemudian kepala sekolah dan waka yang menyetujuinya” Kemudian peneliti

melanjutkan dengan pertanyaan ketujuh kepada pemimpin asrama, adapun butir pertanyaannya yaitu: ketika timbul permasalahan dalam pelaksanaan program, bagaimana solusibapak dalam permasalahan tersebut?

Pemimpin asrama mengatakan: “kenali terlebih dahulu permasalahan apa yang terjadi maka kita bermusyawarah untuk mengambil keputusan tersebut. Contohnya pada anak-anak dan guru-guru yang mengajar malam kami menyediakan absen agar lebih mudah mengontrol mereka, apabila anak-anak kurang

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa peneliti melihat kebijakan pemimpin sekolah dalam pengelolaan boarding school sudah baik walaupun kebijakan sekolah seutuhnya kembali kepada kepala sekolah, akan tetapi dalam hal ini peneliti hanya membahas kebijakan pemimpin sekolah dalam pengelolaan boarding school di AT –Tanwir Mamuju, Pemimpin asrama tidak hanya menerapkan peraturan yang sudah tertera dalam buku panduan tata tertib sekolah Muhammadiyah AT-Tanwir Mamuju saja tetapi beliau juga mengeluarkan

kebijakan lain yang di bantu oleh ibu pengawas guru-guru dan wakil pemimpin sekolah untuk mengeluarkan kebijakan- kebijakan baru agar siswa-siswi di sekolah dapat melaksanakan program di belajar dengan baik dan lancar.

1. Temuan Kebijakan Pendidikan

Temuan dari hasil penelitian dalam pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah boarding school At-Tanwir Kabupaten Mamuju terdapat tiga komponen yang menjadi hal yang perlu dibahas dalam kebijakan pendidikan. Berikut beberapa penjelasan mengenai komponen-komponen yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah boarding school At-Tanwir Kabupaten Mamuju dengan indikator kebijakan pendidikan, antara lain:

- a. Pengajar atau pendidik yang di rekrut dari anggota atau simpatisan yang background pendidikannya Sarjana Pendidikan (Linear)

Berdasarkan hasil penelitian dari informan yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa Pengajar atau pendidik yang di rekrut dari anggota atau simpatisan yang background pendidikannya Sarjana Pendidikan merupakan kebijakan yang dianggap tepat untuk diterapkan dalam pengembangan tenaga pendidik pada

Muhammadiyah boarding school At-Tanwir Kabupaten Mamuju. Mengapa demikian, karena sekolah ini merupakan milik perserikatan Muhammadiyah dan tentunya yang memiliki kewenangan penyelenggaraan adalah Dikdasmen. Hal ini dianggap berlaku untuk tenaga pengajar.

Dalam analisa hasil penelitian juga ditemukan bahwa setelah tahun pertama guru-guru yang direkrut merupakan guru yang background pendidikannya Sarjana Pendidikan sehingga lambat laun mulai meningkat dan dapat meningkatkan kepercayaan yang cukup signifikan terhadap masyarakat kepada Muhammadiyah boarding school. Sebagai faktor pendukung lainnya yakni dengan lokasi Muhammadiyah boarding school At-Tanwir Kabupaten Mamuju berada di tengah kota, hal tersebut mengakibatkan banyaknya SDM yang bisa diperbantukan. Kemudian sebaliknya kalau faktor penghambatnya dikarenakan Muhammadiyah boarding school At-Tanwir merupakan sekolah swasta sehingga sumber dana yang diharap dari dana BOS tidak maksimal mencukupi kebutuhan sekolah, hanya saja berharap infaq dari para orang tua Siswa.

b. Untuk kepala sekolah harus disiplin ilmunya dari Sarjana Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dari informan yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah harus disiplin ilmunya dari Sarjana Pendidikan merupakan kebijakan yang dianggap tepat untuk

diterapkan dalam pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah boarding school At-Tanwir Kabupaten Mamuju. Mengapa demikian, karena dalam proses kebijakan ini yang terlibat langsung merupakan Kepala Sekolah, Guru-guru, tenaga operator, staf, tata usaha, serta yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar.

Dalam analisa hasil penelitian juga ditemukan pada pernyataan salah satu informan bahwa yang membuat para tenaga pendidik antusias dan hati-hati dalam melaksanakan tugas adalah karena adanya evaluasi setiap bulan yang rutin yang disebabkan dari pimpinan yang merupakan dari background sarjana pendidikan. Hal ini diharapkan dapat bermanfaat dan membantu dalam pengembangan Muhammadiyah boarding school At-Tanwir kedepan.

c. Untuk tenaga pengelola harus dari pengurus Muhammadiyah

Berdasarkan hasil penelitian dari informan yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa untuk tenaga pengelola harus dari pengurus Muhammadiyah merupakan kebijakan yang dianggap tepat untuk diterapkan dalam pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah boarding school At-Tanwir Kabupaten Mamuju. Mengapa demikian, karena jika tenaga pengelola dari pengurus Muhammadiyah ataupun simpatisan Muhammadiyah maka akan lebih mengutamakan keikhlasan daripada pendapatannya.

Dalam analisa hasil penelitian juga ditemukan pada pernyataan salah satu informan dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan tenaga pengelola harus dari pengurus Muhammadiyah cukup efektif dan efisien. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja lewat evaluasi yang dilakukan setiap awal bulan pada kegiatan pengajian dan penggajian dalam istilah di Muhammadiyah boarding school At-Tanwir. Hal tersebut dianggap dapat mendorong kerja sama antar lembaga lain, melaksanakan koordinasi, melaksanakan pelatihan, supervise, dan konsultasi, sehingga terjalin hubungan pimpinan, guru, dan pengelola yang harmonis.

Temuan dari hasil penelitian dalam pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah boarding school At-Tanwir Kabupaten Mamuju terdapat dua komponen yang menjadi hal yang perlu dibahas dalam keterampilan. Berikut beberapa penjelasan mengenai komponen-komponen yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah boarding school At-Tanwir Kabupaten Mamuju dengan indikator keterampilan, antara lain:

d. Untuk tenaga pendidik/guru matapelajaran yang di ajarkan harus sesuai dengan disiplin ilmunya

Berdasarkan hasil penelitian dari informan yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa untuk tenaga pendidik/guru matapelajaran

yang di ajarkan harus sesuai dengan disiplin ilmunya merupakan kebijakan yang dianggap tepat untuk diterapkan dalam pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah boarding school At-Tanwir Kabupaten Mamuju. Mengapa demikian, karena hal tersebut dianggap penting agar para siswa mudah untuk memahami dengan baik apa yang telah di ajarkan jika tenaga pengajarnya merupakan dari background pendidikan yang sama.

Dalam analisa hasil penelitian juga ditemukan bahwa sejak awal Muhammadiyah boarding school At-Tanwir Kabupaten Mamuju diharapkan menjadi sekolah favorit yang mampu mewujudkan santri yang memiliki keimanan yang benar, beraqidah solihah, berakhlak karimah, dan intelektual. Hal tersebut tentunya di dukung dengan tenaga pendidik terutama berkaitan dengan guru yang mata pelajaran yang di jarkan sesuai dengan disiplin ilmunya, sebagai contoh guru agama harus sarjana agama, begitu juga guru pengajar bidang studi yang lainnya.

e. Anggota yang latar pendidikan guru dan mau gabung mengajar dengan Ikhlas demi kemajuan Perserikatan

Berdasarkan hasil penelitian dari informan yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa untuk latar pendidikan guru dan mau gabung mengajar dengan Ikhlas demi kemajuan perserikatan merupakan kebijakan yang juga dianggap tepat untuk diterapkan dalam pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah boarding school

At-Tanwir Kabupaten Mamuju. Mengapa demikian, karena ilmu pengetahuan bukanlah materi yang hanya disimpan dalam bentuk teori dan rumus, tetapi perlu ditransformasikan menjadi tindakan, kontribusi, peran, kontribusi, kontribusi untuk kebaikan dan manfaat lingkungan sekitar.

Dalam analisa hasil penelitian juga ditemukan bahwa pendidikan memiliki konsekuensi sosial yang kemudian menjadi sumber kesadaran Muhammadiyah untuk membangun sikap dermawan terhadap lingkungan sosial. Hal itu diperlukan sikap dermawan terhadap lingkungan sosial dengan misi dari syariat Islam untuk melakukan tindakan-tindakan positif konstruktif yang membatasi umat dari tindakan-tindakan destruktif negatif, dengan membenarkan kebaikan, dengan melarang kemungkaran, dengan mengatasi hancurnya kehidupan dan melepaskan belenggu yang dapat membinasakan manusia.

BAB V

PENUTUP

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- Peraturan Pimphan Pusat Nomor : 03/PRN/I.0/B/2012/Tentang Majelis Pendidikan Dasa dan Menengah
 - Peraturan PPM No: 20/PRN/I.0/B/2017, Tentang Lembaga Pengembangan Pesantren,
 - Ketentuan PPM Majelis Dikdasmen no.99 Tentang Lembaga Pesantren Modern yang dikemas dengan nama Boarding School.
1. Kebijakan pimpinan dalam pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah Boarding School At-Tanwir Kabupaten Mamuju, yakni kebijakan pendidikan dan keterampilan. Kebijakan pendidikan terdiri dari: (a) Pengajar atau pendidik yang di rekrut dari anggota atau simpatisan yang background pendidikannya Sarjana Pendidikan (Linear). (b) Untuk masing-masing kepala sekolah harus disiplin ilmunya dari sarjana pendidikan, sehingga tidak adalagi kepala sekolah yang bukan title S.Pd, yang dulu-dulunya banyak mengajar latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi. (c) Untuk tenaga pengelola harus dari pengurus Muhammadiyah atau simpatisan Muhammadiyah alasannya supaya mereka

mengutamakan keikhlasan daripada pendapatannya. Adapun kebijakan keterampilan yaitu: (a) Untuk tenaga pendidik/guru mata pelajaran yang di ajarkan harus sesuai dengan disiplin ilmunya, alasannya supaya anak-anak didik mudah mengerti pelajaran. (b) Anggota yang latar pendidikan Guru dan mau gabung mengajar dengan Ikhlas demi kemajuan Perserikatan.

2. Kebijakan pimpinan dalam pengembangan tenaga pendidik pada Muhammadiyah Boarding School At-Tanwir Kabupaten Mamuju telah berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan kebijakan yang



ditetapkan. Dalam pengembangan pendidik profesional, pendidik dituntut untuk meningkatkan ilmunya agar menguasai materi secara luas dan mendalam sesuai dengan materi, kurikulum dan penguasaan struktur keilmuan dan metode termasuk partisipasi dalam pertemuan MGMP, partisipasi dalam pelatihan, dan kegiatan lainnya, dll, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan pribadi.

B.Saran

- a. Pimpinan Muhammadiyah Boarding School At-Tanwir Kabupaten Mamuju dalam mengambil kebijakan sebaiknya lebih meningkatkan pengembangan tenaga pendidik terhadap kemampuan dan kreatifitas dalam mengarahkan organisasi yang sehat, mengutamakan rasa kekeluargaan, transparansi dan saling membutuhkan sehingga tercipta suasana yang kondusif.
- b. Muhammadiyah Boarding School At-Tanwir Kabupaten Mamuju sebaiknya mengevaluasi beberapa keterampilan pendidik terutama dalam memahami materi pembelajaran, selain kepemimpinan sebaiknya memaksimalkan dan mengoptimalkan evaluasi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Brown, D. (2019). *Strategic Human Resource Management : Back to the future ? A literature review*.
- Asikin. (2019). *Manajemen Strategik Pengembangan Mutu Akademik di SMP Muhammadiyah Boarding School di Bumiayu Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes*.
- Astuti. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 604–624. <https://doi.org/P-ISSN: 2407-8107>
- Bahri, S., & Arafah, N. (2020). Analisis Manajemen SDM alam Mengembangkanstrategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Ournal of Islamic Education*, 1(1), 20–40.
- Bali, M. M. E. I., & Susilowati. (2019). Transinternalisasi Nilai-Nilai Kepesantrenan Melalui Konstruksi Budaya Religius Di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*.
- Ekawati, F. (2018). Human Resource Management in Improving The Quality Of Education In Smpit. *Jurnal Islamic Educational Management (ISEMA)*, 3(2).
- Fachurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 5–20). Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Fareed, M. (n.d.). *Developing Human Capital for Sustainable Competitive Advantage: The Roles of Orga-nizational Culture and High Performance Work System*. 10(4), 655–673.
- Faridah, Arismunandar, & Bernard. (2018). Sekolah Berasrama Di Sulawesi Selatan. *Lentera Pendidikan*, 20(2), 142–153.
- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). Pelatihan dan Pengembangan SDM Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi*, 2(185–192).
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khasanah, S. Z., & Arifin, Z. (2017). Implementasi Pengembangan Kurikulum di SMP Muhammadiyah Boarding School (MBS) Yogyakarta. *Tadris*, 12(1), 79–91.

- Malayu, & Hasibuan. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Marlinah, L. (2019). Pentingnya Peran Perguruan Tinggi Dalam Mencetak SDM Yang Berjiwa Inovator Dan Technopreneur Menyongsong Era Society 5.0. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 2(3).
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Muhaimin, E. R. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Muslimin, S. (2018). Problem dan Solusi Pendidikan Di Sekolah Berasrama(Boarding School). *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 4(2), 1–8.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Purwanto. (2020). Pengelolaan “ Bank Sampah ” Berbasis Masyarakat sebagai Alternatif Meningkatkan Ekonomi Warga RT 004 / RW 09 , Cikarang Utara – Bekasi. *Academics in Action Journal*, 1(1), 27–37.
- Schneider, P. (2018). *backed research agenda for a nascent field, Review of Managerial Science*. Springer Berlin Heidelberg.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Refika Aditama.
- Stock, T., & Seliger, G. (2016). Opportunities of Sustainable Manufacturing in Industry 4.0. *Procedia CIRP*. Elsevier B.V, 40, 536–541.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susiyani, A. S., & Subiyantoro. (2018). Manajemen Boarding School dan Relevansinya Dengan Tujuan Pendidikan Islam di Muhammadiyah Boarding School (MBS) Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 2(2), 327–347.
- Sutiawan, S., & Fauzan, A. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 39.

Syafruddin, Periansya, Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J. A., & Satriadi. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Syaifulloh, A. (2017). Pengaruh Strategi Problem-Based Learning (PBL) Terhadap Motivasi dan Hasil Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Fiqih di Ma. Khozinatul 'Ulum Blora Jawa Tengah. *Wahana Akademika*, 3(2), 121–136.

Tnunay, I. A. (2022). Efektifitas Model Pendidikan Boarding School terhadap Peningkatan Karakter Kadet Mahasiswa Permesianan Kapal. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(1), 689–695. <https://doi.org/p-ISSN : 2442-9511, e-2656-5862>

Warella, A. M. R. N. M. S. Y., Sari, A. P., Tjiptadi, D. D., Tampubolon, M. R., Gandasari, D., Tjahjana, D., & Sugiarto, M. (2021). *Teori dan Perilaku Organisasi* (pp. 1–128). Yayasan Kita Menulis.

