

Kepemimpinan Yayasan Pendidikan Islam Dalam Mengelola Kinerja Guru dan Pegawai di Yayasan Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Kota Malang

Mochammad Ghivar Rizal Ariffin

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia.
ghivarrizal@gmail.com

ABSTRACT

Researchers used qualitative research with a descriptive approach. The research location is at the Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Islamic Education Foundation, Malang City. This study uses data collection techniques with techniques of (1) interviews (interviews), (2) observation and (3) documentation. Data analysis used is data collection, reduction and verification. The results of the study show (1) the planning carried out by the chairman of the foundation in managing the performance of teachers and employees by holding joint meetings held at the end of the school year. Since 2013 the foundation has established a plan regarding the management of teachers and staff, (2) the implementation or implementation carried out by the chairman of the foundation in managing the performance of teachers and employees by placing teachers and employees according to their latest educational background, providing motivation, discipline, training and providing awards for teachers and employees who excel, (3) evaluations carried out by the chairman of the foundation in managing the performance of teachers and employees, namely by holding regular meetings. Each educational evaluation unit is carried out once in a semester through the supervision report of the madrasah head.

Keywords: Leadership; Manage; Teacher Performance; Employee Performance

ABSTRAK

Peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian yaitu di Yayasan Pendidikan Islam Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Kota Malang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik (1) interview (wawancara), (2) observasi dan (3) dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data, reduksi dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan (1) perencanaan yang dilakukan oleh ketua yayasan dalam mengelola kinerja guru dan pegawai dengan mengadakan rapat bersama yang dilaksanakan di akhir tahun ajaran. Sejak tahun 2013 yayasan sudah menetapkan rancangan mengenai pengelolaan guru dan pegawai, (2) implementasi atau pelaksanaan yang dilakukan oleh ketua yayasan dalam mengelola kinerja guru dan pegawai dengan menempatkan guru maupun pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan terakhirnya, memberikan motivasi, kedisiplinan, pelatihan dan memberikan penghargaan bagi guru dan pegawai yang berprestasi, (3) evaluasi yang dilakukan oleh ketua yayasan dalam mengelola kinerja guru dan pegawai yaitu dengan diadakan rapat secara berkala. Setiap satuan pendidikan evaluasi dilaksanakan sebanyak satu semester sekali melalui laporan supervisi kepala madrasah.

Kata-Kata Kunci: Kepemimpinan; Mengelola; Kinerja Guru dan Pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu negara itu salah satu faktor yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang menjanjikan. Akan percuma bila disuatu negara yang memiliki sumber daya alam yang mumpuni bila pada akhirnya tidak didukung oleh sumber daya manusia yang menjanjikan maka akan terus menerus tidak maju negara tersebut. Beberapa ahli sudah mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kunci utama dalam perkembangan organisasi tersebut. Visi, misi dan tujuan organisasi dibuat untuk kepentingan manusia itu sendiri. Jadi, manusia merupakan kunci yang sangat strategis dalam sebuah kegiatan suatu organisasi. Dalam lembaga pendidikan terdapat macam-macam manajemen sumber daya yang terlibat, seperti: manusia, sarana prasarana, teknologi, informasi dan biaya. Akan tetapi inti sumber daya yang ada di lembaga pendidikan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) (Nanang Fattah, 1996).

Manajemen sumber daya manusia mencakup semua kegiatan manajerial guna menarik dan mempertahankan pekerjaannya untuk meyakinkan atau menjamin mereka melakukan pekerjaannya dengan baik dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Orang yang sangat berperan dalam manajemen sumber daya manusia adalah pimpinan dengan bawahannya dalam suatu lembaga pendidikan. Seorang pimpinan harus mempunyai keahlian dalam memanager lembaga dengan baik. Pemimpin juga harus menginisiasi atau mengelola sumber daya manusia yang berada di lembaganya untuk mencapai keinginan atau tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan merupakan suatu keahlian yang dipunya oleh manusia dalam memberikan berbagai pengaruh terhadap orang lain. Kepemimpinan adalah suatu keahlian yang diaplikasikan oleh seseorang dalam mendoktrin orang lain agar melaksanakan sesuai dengan perintah pimpinan (Makawimbang, 2012). Pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusianya secara profesional, dapat menjadikan pegawainya berkerja secara produktif. Pengelolaan pegawai harus dilakukan oleh pemimpin mulai dari dasar saat rekrutmen pegawai, seleksi pegawai, klasifikasi pegawai, penempatan pegawai sesuai dengan keahlian, *skill* (keterampilan), pengalaman dan peningkatan karirnya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja pegawai yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerjasama dalam menggapai tujuan yang telah dibuat (Edy Sutrisno, 2016). Dalam mengelola kinerja guru dan pegawai tentunya terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi. Seperti halnya guru yang mengajarkan suatu yang tidak pada bidang keahliannya, guru kurang mendedikasikan kedisiplin, tugas dan porsi seorang guru yang belum optimal, pegawai dan tenaga kependidikan kurang dalam memberikan kontribusi atau dedikasinya yang signifikan terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan, kurang mendapatkan pelatihan-pelatihan, diklat maupun seminar bagi pegawai.

Ketua yayasan sebagai pemegang kendali dalam suatu yayasan atau organisasi yang dipimpinnnya memiliki peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, sebagai manajer atau pemegang kendali akan hal tersebut ia harus mempunyai jiwa kepemimpinan dalam hal manajemen para guru, tenaga administrasi / tenaga kependidikan dan pegawai lainnya. Dalam hal ini ketua yayasan bukan hanya memenej para guru, tetapi juga tugas administrasi, siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa. Tercapai

atau tidaknya tujuan yang diinginkan suatu lembaga tersebut tergantung kepada kebijakan atau ketentuan yang diterapkan oleh pemegang kendali atau ketua yayasan tersebut.

Seorang pemimpin harus mempunyai kesesuaian dengan seluruh bawahannya termasuk dalam membina kerjasama, memupuk semangat kerja bawahan sehingga tercipta iklim positif yang akan memaksimalkan kinerja seluruh bawahan dengan didukung fasilitas-fasilitas yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku pemimpin mempunyai pengaruh tersendiri terhadap kondisi psikologis bawahannya. Hal tersebut memiliki dampak terhadap kinerja bawahan. Apabila perilaku pemimpin baik, maka kinerja bawahan akan maksimal. Akan tetapi apabila pemimpin memiliki perilaku yang kurang baik, pekerjaan bawahan akan terdampak pula.

Pengelolaan kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu lembaga pendidikan maupun di sebuah organisasi. Dengan adanya pengelolaan atau manajerial kinerja, pegawai atau staff akan berusaha dengan maksimal untuk memecahkan dan mengatasi problematika yang timbul saat melakukan tugasnya. Dalam mengelola kinerja pegawai, seorang pemimpin harus melaksanakan tugas dan fungsinya dengan cara meningkatkan kemampuan bawahannya dalam menangani masalah atau problem yang timbul, meningkatkan rasa percaya terhadap pekerjaan bawahan.

Pemimpin dan pegawai secara bersamaan harus saling bekerjasama dalam hal mencapai tujuan organisasi. Sebagai pemimpin maupun pegawai harus menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya. Saat melaksanakan tugasnya, seorang pegawai membutuhkan adanya dorongan semangat dan motivasi dari pemimpin karena setiap kebijakan yang diambil akan mempunyai dampak yang signifikan (Widji Astuti, 2008). Serta pemimpin harus mampu membuat keputusan yang akurat dan tepat guna menyelesaikan persolana yang dihadapi.

Hidayatul Muftadi'in merupakan yayasan pendidikan Islam yang terletak di jalan KH Yusuf No 1 Desa Tasikmadu Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Di bawah Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Hidayatul Muftadi'in terdapat Pondok Pesantren Hidayatul Muftadi'in Putra dan Putri, Taman kanak-kanak (Raudhotul Atfal), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA) dan Yayasan Yatim Piatu.

Yayasan Hidayatul Muftadi'in dipimpin oleh Ning Nur Laila, S.Ag sebagai ketua yayasan. Beliau selalu menerapkan pola interaksi yang bersifat kekeluargaan dengan seluruh bawahannya dalam mengembangkan yayasannya. Sebagai ketua yayasan, beliau mempunyai peran penting dalam mengelola dan mengembangkan sistem pendidikan yang ada dibawah naungan yayasannya agar dapat membedakan dengan lembaga pendidikan lainnya.

Dalam memimpin Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Hidayatul Muftadi'in ketua yayasan selalu memotivasi seluruh bawahannya dalam penyelesaian tugas dan tanggungjawab sehingga kinerja mereka dapat berjalan dengan lancar. Dengan adanya program pembinaan kemampuan terhadap seluruh pegawai dan penempatan posisi sesuai *skill*, beliau berharap kinerja pegawai bisa menjadi lebih optimal.

Pengelolaan kinerja yang dilaksanakan oleh ketua yayasan Hidayatul Muhtadi'in seperti: membangaun komunikasi yang baik dengan seluruh bawahannya dalam segala aspek, melaksukan musyawarah ketika akan membuat kebijakan baru, menempatkan posisi pegawai sesuai dengan keahliannya dan dapat menerima kritik, saran maupun masukan untuk mengoptimalkan kinerja guru dan pegawai yang bekerja berada di dalam lingkup yayasan.

Berdasarkan uraian peneliti di atas, penelitian ini berfokuskan kajian tentang "Kepemimpinan Yayasan Pendidikan Islam Dalam Mengelola Kinerja Guru dan Pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Hidayatul Muhtadi'in Tsikmadu Kota Malang".

KAJIAN LITERATUR

A. Kepemimpinan Yayasan Pendidikan Islam

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pemimpin diartikan sebagai pemberi contoh (penuntun), pemuka atau penunjuk jalan. Kepemimpinan merupakan suatu keahlian yang dipunya oleh manusia dalam memberikan berbagai pengaruh terhadap orang lain. Demikian menunjukkan bahwa suatu keahlian yang diaplikasikan oleh seseorang dalam mendoktrin orang lain agar melaksanakan sesuai dengan perintah pimpinan disebut kepemimpinan (Makawimbang, 2012).

Dilihat dari segi etimologi kepemimpinan memiliki arti Khilafah, yang artinya daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin. Sedangkan dari segi terminologi yaitu suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

1. Tipe Kepemimpinan

Terdapat beberapa tipe kepemimpinan (Sondang P.Siagian, 2009), sebagai berikut:

a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan otokratik adalah tipe pemimpin yang memperlakukan organisasi yang dipimpin seperti miliknya sendiri. Sehingga hanya keinginannya saja yang harus dilaksanakan dan tidak mau mendengar saran, masukan maupun kritik dari bawahannya. Pemimpin tipe ini menganggap dirinya adalah yang paling benar dan menganggap karyawannya semata-mata hanya sebagai bawahan. Kebijakan yang dibuat oleh pemimpin otokratik tidak bisa diubah dan harus dipatuhi oleh seluruh bawahannya.

b. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah tipe kepemimpinan yang menganggap bahwa dirinya tidak memiliki pikiran yang dewasa. Pemimpin ini jarang hingga tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk membuat kebijakan, kreatifitas dan inisiatif dalam tugas yang dilimpahkan kepadanya. Pemimpin paternalistik merupakan pemimpin yang keinginannya dituntun selalu oleh figurnya dalam hal yang berkaitan dengan tugas dan wewenangnya. Apabila seorang figur tersebut wafat, maka pemimpin ini menjadi stagnan, mundur dan bisa saja suatu organisasi tersebut menjadi tidak terkelola lagi.

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik adalah suatu kemampuan untuk menggerakkan orang lain dengan memanfaatkan keistimewaan atau kelebihan kepribadian yang dimilikinya.

d. Tipe *Laissez Faire*

Kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang bertolak belakang dengan kepemimpinan otokrasi. Kepemimpinan ini disebut sebagai kepemimpinan bebas kendali. Pemimpin dalam kepemimpinan *Laissez Faire* berkedudukan hanya sebagai pelambang organisasi. Kepemimpinan *Laissez Faire* dilaksanakan dengan memberikan kebebasan kepada seluruh karyawannya dalam menentukan kebijakan serta pelaksanaannya sesuai dengan kehendak masing-masing.

e. Tipe Demokrasi

Tipe dekomkrasi merupakan suatu tipe kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memfokuskan kepentingan organisasi dengan tujuan organisasi sesuai visi misi tujuan pemimpin. Pemimpin tipe ini lebih mengutamakan musyawarah dan kerjasama dengan para anggotanya. Ia lebih terbuka dan dapat menerima masukan, saran maupaun kritikan dari orang lain dalam hal menentukan keputusan.

Adapun beberapa gaya kepemimpinan (Edy Sutrisno, 2016) yaitu:

- a. Persuasif yaitu tindakan atau cara yang diaplikasikan oleh seorang pemimpin dalam melakukan pendekatan dengan bawahannya melalui kegiatan yang menstimulus pikiran dan perasaan seperti bujukan.
- b. Refresif yaitu tindakan atau cara yang diaplikasikan oleh seorang pemimpin dengan memberikan ancaman sehingga anggotanya menjadi takut.
- c. Partisipatif yaitu tindakan atau cara yang diaplikasikan oleh seorang pemimpin berupa memberi *previlage* kepada bawahan dalam melatih *psikologis*, jasmani (badan) maupun spiritual dalam organisasi.
- d. Inovatif adalah tindakan atau cara yang diaplikasikan oleh seorang pemimpin dengan berusaha secara keras melakukan pembaruan-pembaruan dalam segala bidang organisasinya.
- e. Motifatif adalah gaya memimpin dengan memberi ide-ide, program maupun kebijakan. Komunikasi tersebut memudahkan bawahan untuk memahami dan dengan mudah untuk merealisasikannya sesuai dengan arahan pemimpin.
- f. Edukatif yaitu tindakan atau cara yang diaplikasikan oleh seorang pemimpin berupa pelaksanaan peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh setiap bawahannya dengan pelatihan keterampilan kepada seluruh bawahannya agar memiliki wawasan dan pengalaman meningkat setiap harinya.

2. Tugas-Tugas Kepemimpinan

Berikut ini tugas-tugas pemimpin(Edy Sutrisno, 2016), sebagai berikut:

a. Konselor

Konselor disini mempunyai tanggung jawab pula ataupun menjadi tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau terjun langsung untuk menolong

sumber daya manusia guna mengati masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh bawahannya dalam menjalankan tugas yang di laksanakan kepadanya.

b. Instruktur

Instruktur atau sebagai pengajar yang baik bagi sumber daya manusianya yang ada dibawahnya.

c. Mempimpin Rapat

Memimpin rapat, sebagai pemimpin pula juga harus tetap pada ketentuan dalam hal pengambilan keputusan, baik keputusan yang diambil pribadi atau dalam musyawarah, dalam hal memimpin rapat pemimpin juga harus tegas dalam hal ini.

d. Mengambil Keputusan

Berbicara mengenai pengambilan keputusan pemimpin disini juga harus bijaksana dan adil mengenai pengambilan keputusan. Dalam hal ini keputusan yang diambil oleh pemimpin dalam situasi dan kondisi apapun harus hati-hati dan perlu dipertimbangkan secara matang, baik keputusan yang diambil oleh pribadi pemimpin sendiri atau dengan musyawarah.

e. Mendelegasikan Wewenang

Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan pekerjaannya semua sendirian, maka dari itu pada poin mendelegasikan wewenang pemimpin juga harus mengerti sumber daya manusia yang ada dibawah wewenangnya.

Kepemimpinan juga melibatkan hal yang mengarah kepada mengatur, mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas anggota kelompok. Kurang lebih terdapat 3 implikasi yang harus diperhatikan, antara lain: pertama kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahannya. Kesiediaan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa adanya bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi relevan. Kedua kepemimpinan mencakup kontribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok, anggota kelompok bukan itu bukan tanpa kuasa, mereka dapat dan bisa membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Namun pemimpin biasanya masih lebih berkuasa. Ketiga kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara. Sesungguhnya para pemimpin telah memengaruhi pegawai untuk melakukan pengorbanan pribadi demi organisasi. Untuk alasan ini, diharapkan para pemimpin memiliki kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari keputusan mereka.

B. Kineja Guru dan Pegawai

1. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Suatu hasil yang dicapai dalam segala tindakan dan kebijakan dalam hal usaha kerja seseorang dengan jangka waktu tertentu untuk mencapai sebuah tujuan itu dinamakan

kinerja. Sutrisno mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja pegawai yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerjasama dalam menggapai tujuan yang telah dibuat (Edy Sutrisno, 2016). Hasil kerja tersebut biasanya mengacu dan nantinya diukur selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan atau dicanangkan sebelumnya, menurut Fahmi (Irham Fahmi, 2017).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Indikator menurut (Robbins, 2008), yang digunakan adalah:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu

Hasil pemaparan pendapat di atas menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil atau suatu sistem yang diukur selama waktu tertentu guna mencapai tujuan.

Kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi harus diberikan perhatian secara lebih. Kinerja bukan hanya membahas tentang hasil akhirnya saja, melainkan juga aspek-aspek yang menunjang untuk mencapai tujuan.

Manfaat Penilaian kinerja Pegawai ditinjau dari beragam perspektif pengembangan lembaga, khususnya manajemen sumber daya manusia, seperti dijabarkan oleh Manguprawira (Meldona, 2009), sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja
- b. Penyesuaian Kompensasi
- c. Keputusan Penempatan
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Defisiensi Proses Penempatan staf
- g. Ketidakakuratan Informasi
- h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- i. Kesempatan Kerja yang sama
- j. Tantangan-tantangan eksternal
- k. Umpan balik pada SDM

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Setiap organisasi maupun instansi pendidikan memiliki standar kerja yang berbeda, sehingga setiap instansi mempunyai kriteria yang berbeda dalam merealisasikan tujuannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Edy Sutrisno, 2016), sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan Efisiensi

Ukuran baik maupun buruk dalam kinerja di suatu lembaga pendidikan dapat diukur menggunakan efektivitas dan efisiensi. Efektivitas adalah kiat-kiat yang diaplikasikan oleh seseorang dalam mewujudkan tujuan. Sedangkan efisiensi adalah kiat-kiat seseorang yang dilakukan seminimal mungkin dalam mencapai tujuan secara tepat dan akurat.

- b. Otoritas dan Tanggungjawab

Dalam suatu lembaga pendidikan wewenang dan tanggungjawab harus dilaksanakan dengan baik. Setiap pegawai harus mempunyai kesadaran akan hak dan kewajibannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan tersebut. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap pegawai dalam suatu lembaga pendidikan dapat mendukung kinerja pegawai.

c. Disiplin

Disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan yang dijalankan oleh setiap pegawai terhadap tata tertib suatu instansi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap perjanjian yang telah disepakati antara instansi dengan pegawai.

d. Inisiatif

Kreatifitas dan daya fikir memiliki keterkaitan dengan inisiatif dalam membentuk suatu temuan dalam perencanaan terkait dengan tujuan lembaga.

Sedangkan menurut Anwar Prabu, terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2005), yaitu:

a. Faktor individu, yaitu:

Kemampuan dan keahlian
Latar belakang
Lokasi tempat tinggal dari tempat kerja.

b. Faktor psikologis yaitu:

Persepsi
Personality
Attitude
Pembelajaran
Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

Kepemimpinan
Sumber daya
Struktur
Job design
Penghargaan

3. Penilaian Kinerja

Trihandini berpendapat bahwa ada lima kriteria dalam memperkirakan suatu kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Trihandini & Mcirnayati Fabiola, 2005), yaitu:

a. Kualitas

Kualitas adalah suatu hasil yang diraih mendapatkan hasil yang hampir sempurna atau sesuai dengan artian mencapai tujuan yang telah direncanakan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah suatu besaran yang diakui atau suatu hasil yang telah dicapai.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah suatu tingkatan hal dalam perealisasiian kerja yang diselesaikan sesuai dengan awal waktu atau target yang telah ditetapkan.

d. Efektifitas

Efektifitas adalah tingkatan pengetahuan atau kemampuan dalam sumber daya organisasi dengan cara memperbesar keuntungan dengan meminimalisir pengeluaran.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah suatu kepribadian seseorang yang dapat melaksanakan suatu pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.

Sedangkan menurut Umar terdapat sumber pengukuran terhadap kinerja (Husein Umar, 2003), yaitu:

- 1) Pegawai jujur
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Pengetahuan tentang pekerjaannya
- 5) Tanggungjawab
- 6) Kerjasama dan kehandalan

METODE

Penelitian tentang Kepemimpinan Ketua Yayasan Dalam Mengelola Kinerja Pegawai ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menyajikan data deskriptif yang berupa kata-kata yang faktual dilembar kertas atau lisan dari orang yang diamati (Moleng, 2010). Penelitian ini berlokasi di Yayasan Pendidikan Islam Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Kota Malang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik (1) interview (wawancara), (2) observasi dan (3) dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data, reduksi dan verifikasi. Adapaun pengecekan keabsahan data menggunakan (1) validitas internal (*uji credibility*), (2) validitas eksternal (*transferbility*), (3) reliabilitas (*dependability*), dan (4) objektivitas (*confirmability*).

HASIL

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti terkait kepemimpinan ketua yayasan dalam mengelola kinerja guru dan pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Kota Malang mengacu pada fokus penelitian sebagai berikut:

Perencanaan kepemimpinan ketua yayasan dalam mengelola kinerja guru dan pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu

Sistem pendidikan yang digunakan yayasan ini menggunakan sistem pendidikan terpadu, memadukan pendidikan salafi dan juga pendidikan formal karena lembaga pendidikan ini memiliki lembaga pendidikan formal dan juga pondok pesanten. Di bawah naungan Yayasan Hidayatul Mubtadi'in terdapat

lembaga pendidikan yaitu PAUD, RA, MI, MTs, MA dan pondok pesantren. Sehingga yayasan ini menerapkan sistem pendidikan terpadu.

Di suatu lembaga pastinya terdapat perencanaan. Perencanaan ialah langkah pertama yang bisa ditempuh oleh suatu lembaga, baik pendidikan maupun non-pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap lembaga khususnya lembaga pendidikan biasanya membuat perencanaan jangka pendek (setiap bulan), jangka menengah (tahunan), maupun jangka panjang (5 tahun ke depan). Bentuk perencanaan yang dilakukan dari yayasan yaitu dengan mengadakan rapat bersama menyusun rencana kerja YPI Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu. Rencana kerja tersebut bisa berupa program kerja tahunan maupun program kerja 4 tahunan. Rapat tersebut dilakukan setiap akhir tahun ajaran.

Ketua yayasan mempunyai peranan penting dalam mengelola kinerja guru dan pegawai di lingkungan yayasan. Sehingga ketua yayasan penting untuk mengetahui bagaimana kemampuan atau kinerja yang dibutuhkan oleh setiap bawahannya. Pengelolaan kinerja guru dan pegawai sudah di atur yayasan dalam peraturan kepegawaian. Peraturan kepegawaian tersebut dituangkan dalam bentuk buku yang terdiri dari 11 Bab. Buku peraturan kepegawaian berisikan hal-hal yang menyangkut tentang kinerja guru maupun pegawai di lingkup yayasan seperti tentang aturan penerimaan, penempatan, pengangkatan guru dan pegawai, aturan tata tertib, penegakan disiplin dan pemutusan hubungan kerja, gaji dan tunjangan, presensi, cuti ataupun izin khusus, berakhirnya hubungan kerja, penghargaan dan penyampaian keluhan kesah.

Implementasi kepemimpinan ketua yayasan dalam mengelola kinerja guru dan pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu

1. Penempatan guru dan pegawai

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang telah di tempuh seseorang. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwasannya latar belakang yang berbeda bukanlah menjadi suatu hambatan bagi seseorang. Dari observasi yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian, para pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Hidayatul Mubtadi'in ada yang sesuai dan beberapa ada yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Meskipun terdapat beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, mereka tetap mengerjakan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Pihak yayasan akan melakukan pembinaan dan pelatihan bagi pegawai yang tidak sesuai latar belakang pendidikannya agar dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat mewujudkan tujuan yayasan yang ingin dicapai. Latar belakang yang berbeda bukan menjadi halangan bagi pegawai yayasan untuk dapat meningkatkan kemampuan serta pengetahuannya di bidang yang diampu.

2. Motivasi dari pimpinan

Sebagai ketua yayasan sudah seharusnya memberikan motivasi serta semangat kepada para bawahannya sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan visi dan misi lembaga. Pemberian motivasi secara berkala dari atasan dapat berguna untuk menumbuhkan semangat kerja, hal itu bisa dilakukan dengan memberikan masukan-masukan maupun saran-saran yang membangun. Motivasi yang diberikan tidak hanya bisa dilakukan oleh atasan kepada bawahan saja, melainkan bisa juga dengan sesama rekan kerja maupun dari staf atau pegawai ke ketua yayasan bisa saling memotivasi satu sama lain.

Selain motivasi dari pimpinan, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan pegawai di suatu lembaga yayasan pendidikan yaitu lingkungan kerja dan kesejahteraan bawahan. Hal tersebut merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh ketua yayasan agar seluruh bawahannya mencapai target yang diinginkan. Apabila lingkungan kerja kondusif, aman dan nyaman serta kesejahteraan mereka diperhatikan oleh pemimpin maka para guru dan pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tanggungjawabnya. Kenyamanan tempat kerja dan kesejahteraan bawahan menjadi tanggungjawab pimpinan. Jika kedua hal tersebut dapat diterapkan dengan baik di yayasan, maka akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dan pegawai yayasan.

3. Kedisiplinan

Ketua yayasan sangat peduli terhadap kedisiplinan. Kedisiplinan diterapkan dengan adanya guru dan pegawai yang patuh terhadap aturan atau tata tertib yayasan. Guru dan pegawai yang melanggar akan dikenakan sanksi. ketua yayasan selalu datang lebih awal apabila ada jam mengajar di madrasah. Sikap disiplin ketua yayasan yang dirasakan oleh peneliti adalah meskipun beliau sibuk, beliau masih menyempatkan diri dan tepat waktu saat bertemu penulis.

Kedisiplinan ketua yayasan sebagai upaya pemberian contoh kepada guru dan pegawai yayasan untuk selalu mentaati peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Apabila terdapat guru dan pegawai yang melanggar, akan dikenakan sanksi. Kedisiplinan bisa diwujudkan dengan datang tepat waktu ke madrasah, memakai seragam yang sesuai dengan hari, kalau guru masuk kelas maupun keluar kelas tepat waktu sesuai jam mengajarnya tidak korupsi waktu jam pelajaran.

4. Pelatihan, Seminar dan Workshop

Dalam mengelola hingga meningkatkan kinerja guru dan pegawai di suatu yayasan lembaga pendidikan peran pimpinan sangat dibutuhkan. Tentunya pemimpin harus memfasilitasi dengan memberikan pelatihan-pelatihan, seminar ataupun workshop demi peningkatan kompetensi mereka. Apabila kompetensi yang mereka miliki difasilitasi dengan baik, maka akan dipastikan kinerja para guru dan pegawai akan meningkat. Dengan mengadakan pelatihan, seminar untuk peningkatan kompetensi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Contoh kegiatannya kemarin diadakan workshop tentang kurikulum merdeka.

Ketua yayasan memberikan kesempatan bagi guru dan pegawai yang ingin kuliah atau melanjutkan pendidikannya. Beliau tidak membatasi seluruh bawahannya untuk mencari

ilmu di luar yayasan, akan tetapi para guru dan pegawai harus memiliki kesadaran dan mengetahui batasan akan kewajibannya sebagai guru maupun pegawai di yayasan.

5. Penghargaan

Ketua yayasan memang seharusnya memberikan penghargaan kepada pendidik maupun tenaga kependidikan karena sudah memberikan kinerja yang baik, akan tetapi ketua yayasan juga harus memberikan teguran dan sanksi kepada bawahan yang melanggar peraturan. Sudah sepantasnya kinerja yang bagus diberikan apresiasi yang lebih sehingga memberikan dorongan kepada rekan kerja yang lain untuk berbondong-bondong mengikuti hal positif tersebut. Reward tersebut dilakukan supaya yang lain termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Biasanya reward/penghargaan dilakukan dengan memberikan apresiasi dan diumumkan saat upacara HUT RI. Akan tetapi jika ada pegawai yang melanggar atau tidak disiplin peraturan maka akan saya berikan teguran.

Evaluasi kepemimpinan ketua yayasan dalam mengelola kinerja guru dan pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu

Evaluasi berguna untuk melihat kelebihan maupun kekurangan dari program atau suatu yang telah dicanangkan pada tahapan sebelumnya. Dalam mengetahui kinerja tenaga kependidikan perlu adanya evaluasi di akhir kegiatan untuk melihat bagaimana kinerja pegawai di bawah naungan yayasan. Sudah seharusnya pimpinan mengawasi para bawahannya dalam melaksanakan tanggungjawabnya supaya selaras dengan tujuan pendidikan yang diinginkan. Hal-hal yang dilakukan adalah:

1. Melakukan supervisi secara berkala kepada pimpinan setiap satuan lembaga pendidikan melalui laporan ketercapaian program maupun peningkatan pengembangan profesi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan
2. Melakukan supervisi secara langsung saat pelaksanaan pengajaran dan proses belajar mengajar.
3. Memantau hasil evaluasi belajar siswa secara langsung saat pelaksanaan pengajaran dan proses belajar mengajar.
4. Memantau hasil evaluasi belajar siswa maupun santri sebagai laporan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Kegiatan evaluasi tidak hanya untuk mengetahui kekurangan maupun kelebihan saja, melainkan untuk mengetahui kepuasan kinerja pegawai di bawah naungan yayasan. Cara yang dilakukan oleh yayasan dalam mengukur kepuasan pegawai adalah dengan melihat ketercapaian setiap program yang telah direncanakan, antusiasme dan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan setiap tugasnya, memperhatikan kenyamanan sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik, peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, peningkatan hasil nilai siswa atau santri baik berupa sikap, prestasi akademik maupun non akademik.

Dalam kegiatan evaluasi tentunya terdapat kendala yang pernah dialami oleh ketua yayasan maupun satuan pendidikan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di YPI Hidayatul Mubtadi'in telah mengetahui tugas dan fungsi pokok yang telah di sepakati, hanya kadangkala karena kita yayasan swasta yang harus mandiri maka kita terkendala pada pembiayaan dan pendanaan pada beberapa kegiatan maupun peningkatan sarana

prasarana sehingga hal tersebut menjadi kendala pada peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilingkungan yayasan.

PEMBAHASAN

Perencanaan Kepemimpinan Yayasan Pendidikan Islam Dalam Mengelola Kinerja Guru Dan Pegawai

Perencanaan merupakan proses atau rangkaian beberapa kegiatan yang saling berhubungan dalam memilih salah satu di antara beberapa alternatif tentang tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi/perusahaan (Andi Rustandi). Perencanaan dibuat untuk merumuskan suatu kegiatan yang akan dijalankan atau proses untuk mencapai keinginan yang sudah dicanangkan dari awal suatu organisasi/perusahaan dan semua rangkaian dan proses tersebut tidak jauh dari kata bisa direalisasikan. Perencanaan dikatakan baik atau sukses apabila ketika merumuskan sesuatu ternyata dapat direalisasikan dan mencapai tujuan yang diharapkan suatu organisasi/perusahaan tersebut.

Kinerja terbaik menurut Griffin (2000) ditentukan oleh tiga faktor yaitu: (1) motivasi (*motivation*) yaitu terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan (2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan dan (3) lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah, 2017).

Selama ini belum adanya pembahasan secara formal terkait dengan perencanaan untuk meningkatkan kinerja para pegawai sehingga belum mampu di tangkap dan di pahami secara jelas dan terperinci. Meskipun terdapat buku kepegawaian yang mengatur pegawai yang telah dibuat yayasan, akan tetapi aksi nyata masih kurang seperti jarang dilakukannya rapat. Hal ini ditegaskan dalam jurnal *Education And Development* yang dipaparkan Nur Aisyah bahwa pertemuan secara langsung dengan bertatap muka bagi guru dan diadakannya kunjungan ke kelas-kelas oleh pemimpin dapat membahas sekaligus menganalisis permasalahan yang ada saat proses belajar mengajar (Nur Asiah et al., 2021).

Pengetahuan guru dan pegawai yang kurang terhadap memahami apa itu sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi terkait kinerja guru. Selama ini kurangnya pemahaman dan pengetahuan akan hal itu ketua yayasan melakukan sosialisasi yang jelas dan mudah dipahami oleh guru dan pegawai supaya tidak terjadi lagi mengenai kekurangan yang sudah disebutkan di atas terkait peningkatan kinerja.

Dengan hal ini, ketua yayasan dituntut lebih mengarahkan dan terjun langsung mengenai memberi arahan dan pengetahuan akan pemahaman peningkatan kinerja guru dan pegawai, supaya tidak melebar terhadap apa yang sudah ditetapkan oleh lembaga.

Implementasi Kepemimpinan Yayasan Pendidikan Islam Dalam Mengelola Kinerja Guru dan Pegawai

1. Penempatan Pegawai

Penempatan merupakan pemberian posisi jabatan kepada seseorang dengan tepat (Suwanto & Donni Priansa, 2013). Penempatan guru dan pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik, karena mereka sudah dibekali ilmu dan keterampilan yang cukup ketika menempuh pendidikannya. Hal ini selaras dengan pendapat Suwatno. Beliau menjelaskan bahwa penempatan pegawai adalah memposisikan pegawai sebagai suatu unsur dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya (Suwatno, 2003).

Hasibun menjelaskan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya merupakan suatu kunci dalam mendapatkan prestasi kerja secara optimal oleh setiap individu, karena individu tersebut lebih mudah untuk terus berkembang (Melayu Hasibun, 2008). Tujuan adanya penempatan pegawai secara tepat agar pegawai dapat berguna dan berdaya hasil dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Asri Nur Fadilah et al., 2017).

Gauzali Syaidam berpendapat bahwa terdapat beberapa aspek yang harus dipertimbangkan dalam memposisikan pegawai (Gauzali Syaidam, 2005), sebagai berikut:

- a. *Background* pendidikan
- b. Kesehatan jasmani dan kesehatan rohani
- c. Pengalaman kerja
- d. Umur
- e. Jenis kelamin
- f. Status perkawinan
- g. Minat dan hobi.

Penempatan posisi pegawai yang tidak memperhatikan *background* pendidikan, keterampilan maupun *skill* pegawai akan berdampak pada minimnya pemahaman dalam melaksanakan tugas sehingga pegawai tidak bersemangat dalam penyelesaian tugas yang diberikan atasan. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa selama ini memang yayasan sudah menempatkan guru dan pegawai sesuai dengan pendidikan terakhirnya, akan tetapi yayasan masih kurang dalam melakukan penilaian yang ketat terhadap penempatan pegawai sehingga masih ada penempatan guru dan pegawai yang kurang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuannya.

2. Motivasi Pimpinan

Keberhasilan pemimpin dapat terwujud apabila pemimpin tersebut memperlakukan orang lain maupun seluruh bawahannya dengan baik, serta memberikan motivasi agar mereka menunjukkan *performance* yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal ini selaras

dengan pendapat Herawati dalam jurnal idharah bahwa keberhasilan suatu lembaga dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya yaitu motivasi. Motivasi dari pimpinan menjadi faktor yang cukup penting yang dapat menggiring faktor-faktor lain ke arah epektifitas kerja (Herwati Syamsul, 2017). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Sehingga diharapkan pemberian motivasi yang baik dan tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pentingnya motivasi pegawai dan guru tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Pegawai yang termotivasi akan lebih giat dalam menjalankan tugas yang diembannya, semakin produktif dalam menjalankan sesuatu yang ingin dicapai pula. Semakin tinggi motivasi pegawai merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik.

3. Kedisiplinan

Paparan penelitian sebelumnya telah diterangkan bahwa kedisiplinan guru maupun pegawai yang memiliki kepribadian disiplin akan selalu meningkatkan kinerjanya. Hal ini selaras dengan pendapat Terry bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan (Ahmad Tohardi, 2002).

Kedisiplinan dengan kinerja guru dan pegawai terdapat keterkaitan yang tidak terlepas dari peran kepemimpinan ketua yayasan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehingga tujuan yayasan maupun lembaga pendidikan di bawahnya dapat tercapai. Hal – hal yang dilakukan oleh ketua yayasan dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan pegawai yayasan dengan mengupayakan pembinaan disiplin. Ketua yayasan bekerjasama dengan kepala madrasah untuk mengontrol kedisiplinan guru dan pegawai. Adapaun contoh pembinaan disiplin yang dilakukan oleh ketua yayasan adalah dengan mengadakan pembinaan secara rutin saat rapat dan memberikan tauladan yang baik bagi guru dan pegawai.

Dalam mendisiplinkan bawahannya, pemimpin harus memberikan kecintaan, teladan, pengorbanan, kejujuran dan kesederhanaan sesuai dengan perkataan dan perbuatannya, mau bekerja keras untuk kesejahteraan anggota dan bukan untuk kemakmurannya sendiri (Paul Hesrey & Ken Blanchard, 2005).

4. Pelatihan

Pelatihan dan pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan ketetapan yang telah dibahas sebelumnya (P Soandang Siagian, 2006).

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam usaha mengelola maupun meningkatkan kinerja seluruh bawahannya. Hal ini selaras dengan pendapat Simanjuntak dalam bukunya bahwasannya pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Simanjuntak & Payman J, 2005).

Kegiatan yang dilakukan oleh ketua yayasan dalam mengelola kinerja guru dan pegawai salah satunya dengan adanya pelatihan bagi guru dan pegawai. Contoh kegiatan pelatihan yang diikuti oleh guru dan pegawai seperti seminar, workshop, maupun diklat seperti pembinaan guru fiqih, workshop tentang kurikulum merdeka. Dalam hal ini, ketua yayasan berusaha memberikan fasilitas penunjang kegiatan pelatihan tersebut.

Panggabean mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki orientasi lebih pada pekerjaan saat ini yang berguna dalam hal peningkatan keterampilan-keterampilan tertentu. Di sisi lain pihak pengembangan karyawan ini lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan, yakni terhadap dan lebih fokus peningkatan kemampuan seseorang untuk lebih memahami dan menginterpretasikan pengetahuan bukan hanya mengajarkan kemampuan teknis (Mutiara S. Panggabean, 2002).

Oleh karena itu, pelatihan sangat diperlukan bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pribadi sehingga guru dan pegawai memiliki kompetensi lebih di dunia pendidikan. Seperti halnya workshop yang diikuti oleh pendidik yayasan membahas tentang kurikulum merdeka.

Evaluasi Kepemimpinan Yayasan Pendidikan Islam Dalam Mengelola Kinerja Guru dan Pegawai

Evaluasi ialah suatu kegiatan yang dilaksanakan setelah menyelesaikan suatu kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Wirawan mengemukakan pendapatnya bahwa evaluasi ialah sebagai suatu proses penelitian sistematis untuk menyediakan informasi yang dapat dipercaya mengenai karakteristik, aktifitas, atau keluaran (*outcome*) program atau kebijakan untuk tujuan penilaian (Wirawan, 2012).

Evaluasi yang dilaksanakan oleh ketua yayasan yaitu dengan melaksanakan rapat. Tujuan diadakannya rapat adalah untuk mengevaluasi dan memperbaiki kinerja guru maupun pegawai. Oleh karena itu, adanya rapat berguna sebagai perantara evaluasi kepada guru dan pegawai sehingga dapat mengetahui sejauh mana pencapaian yang di peroleh dan hal apa saja yang perlu diperbaiki.

evaluasi terhadap kinerja pegawai belum dilakukan secara rutin dan berkesinambungan sehingga belum mampu mengetahui hasil kerja pegawai secara keseluruhan. Rapat hanya dilaksanakan satu kali dalam satu semester melalui laporan supervisi kepala madrasah. Meskipun begitu, hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa baik kinerja guru maupun pegawai dan keberhasilan siswa-siswi dalam kegiatan pembelajaran. Tidak hanya itu, evaluasi dapat digunakan oleh ketua yayasan untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan kinerja guru maupun pegawai sehingga dalam rapat bisa diberikan masukan-masukan ataupun solusi.

Dalam upaya pengelolaan kinerja guru dan pegawai yang dilakukan oleh ketua yayasan tidak terlepas dari monitoring dan evaluasi. Evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindak lanjuti untuk mengidentifikasi setiap permasalahan-permasalahan yang muncul (Ahmad Zubair, 2017). Dengan demikian arti sesungguhnya evaluasi adalah suatu kegiatan yang pada dasarnya mengukur tingkat keberhasilan perencanaan dengan apa yang sudah dilakukan,

sehingga kedepannya dapat dihindari mana yang perlu dihindari dan mana yang perlu ditingkatkan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi tersebut (Andi Rustandi).

Sebagai pimpinan di suatu yayasan pendidikan harus memiliki kejelian dalam mengidentifikasi dan mengklasifikasikan suatu permasalahan, sehingga dapat mengetahui skala prioritas pemecahan masalah terkait dengan upaya peningkatan kinerja guru dan pegawai. Permasalahan yang muncul dalam pengelolaan kinerja guru merupakan bentuk tantangan yang sesegera mungkin harus diselesaikan. Hal tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi ketua yayasan bagaimana harus menghadapi situasi yang sama di masa yang akan datang. Sebagai pemimpin yayasan sebaiknya memiliki cara ataupun langkah-langkah yang baik dan tepat dalam menentukan solusi dengan melibatkan seluruh bawahannya untuk mengatasi permasalahan dalam pengelolaan kinerja guru dan pegawai.

REFERENSI

- Fattah, Nanag. (1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Makawimbang. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Astuti, Widji. (2008). *Bahan Ajar MSDM Pendidikan*. Program Pascasarjana UIN Malang.
- P.Siagian, Sondang. (2009). *Tipe-Tipe Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen P, Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Kedua Belas*. Salemba Empat: Jakarta.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Trihandini, Mcirnayati Fabiola. (2005). *Analisi Pengaruh Emosional, Kecerdasan Intelektuan dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Umar, Husein. (2003). *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Tisnawati S, Ernie & Kurniawan Saefullah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Asiah, Nur and others. (2021). Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Smks Yapta Takalar, *Jurnal Education and Development*, 9 (4), 179.
- Suwanto & Donni Priansa. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Administrasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2003). *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press.
- Hasibun, Melayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nur Fadilah, Asri and other. (2017). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (5), 849.
- Syaidam, Gauzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Syamsul, Herwati. (2017). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama, *Jurnal Idharah*, 1 (2), 238.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar.
- Hesrey, Paul & Ken Blanchard. (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Manusia. Terjemah Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.

- Soandang Siagian, P. (2006). *Kiat-kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak dan Payman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lemaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- S. Panggabean, Mutiara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zubair, Ahmad. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, *Jurnal Manajer Pendidikan*, 1 (4), 310.