



**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM**

***THE ROLE OF LEADERSHIP IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE
IN ISLAMIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS***

Rosmita

Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar, Indonesia
Email: rosmita@stiba.ac.id

Nasaruddin

Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, Indonesia
Email: nasaruddin.mpi@gmail.com

Reski Mei

Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, Indonesia
Email: meyrezky2@gmail.com

Keywords :

*leadership, employees,
performance, Islamic education*

ABSTRACT

This study aims to explain the role of leadership in improving employee performance in Islamic educational institutions using a qualitative descriptive method with library research techniques. This research will explore the role of leadership in improving employee performance in an Islamic educational institution. So the point of focus is the role of leadership and employee performance. Leadership in an Islamic educational institution with various forms of its role greatly determines the development of employees within the scope of their responsibilities. The leader as a motivator encourages and increases the work motivation of employees. As a director, the leader provides clear directions and instructions in the work steps of employees. As a supervisor, the leader ensures that employees work according to the rules. As communicators, leaders establish communication. Performance measurement is used to evaluate the success or failure of the implementation of activities, programs and or policies in accordance with the goals and objectives that have been set in order to realize the vision and mission of the institution. Performance measurement includes determining the achievement of performance indicators. Performance measurement considers quantity, quality, and timeliness. To develop the four competencies (pedagogic competence, personal competence, social competence, and professional competence) there is an evaluation process for employee development through performance appraisal and educational supervision.

Kata kunci :

kepemimpinan, karyawan,
kinerja, Pendidikan Islam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga pendidikan Islam dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik studi kepustakaan (*library research*). Adapun penelitian ini akan mendalami peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah lembaga pendidikan Islam. Jadi titik fokusnya adalah peran kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kepemimpinan



dalam sebuah lembaga pendidikan Islam dengan berbagai bentuk perannya sangat menentukan pengembangan karyawan yang ada di dalam lingkup tanggungjawabnya. Pemimpin sebagai motivator mendorong dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Sebagai pengarah, pemimpin memberikan arahan dan petunjuk yang jelas dalam langkah-langkah kerja karyawan. Sebagai pengawas, pemimpin menjamin berlangsungnya kerja-kerja karyawan sesuai aturan. Sebagai komunikator, pemimpin membangun komunikasi. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi lembaga. Pengukuran kinerja mencakup penetapan pencapaian indikator kinerja. Pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Untuk mengembangkan empat kompetensi (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional) terdapat proses evaluasi pengembangan karyawan melalui penilaian kinerja dan supervisi pendidikan.

Diterima: 25 Juli 2022; **Direvisi:** 5 April 2023; **Disetujui:** 24 Mei 2023; **Tersedia online:** 30 Juni 2023

How to cite: Rosmita, Nasaruddin, Reski Mei, "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Islam", *NUKHBATUL 'ULUM: Jurnal Bidang Kajian Islam* Vol. 9, No. 1 (2023): 23-33. doi: 10.36701/nukhbah.v9i1.599.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga karena perannya sangat strategis dalam memajukan lembaga tersebut. Kemajuan dan kesuksesan suatu lembaga ditentukan dengan adanya campur tangan ataupun sumbangsi pikiran seorang pimpinan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.¹ Kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang mendapat amanah sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Rivai mengatakan seorang pemimpin harus mampu menciptakan ide baru, kreatif dan manajemen waktu.²

Dalam Islam, kepemimpinan merupakan sebuah amanah yang ada di atas pundak masing-masing orang dan akan dimintai pertanggungjawaban. Setiap manusia adalah pemimpin, minimal bagi dirinya sendiri. Rasulullah saw. bersabda,

¹Hermanu Iriawan, 'Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Baik Numfor', *Sosio E-Kons*, 12.2 (2020), h. 153.

²Veithzal Rivai dkk Zainal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cet. 11; Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2014), h. 155.

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْأَمِيرُ رَاعٍ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ، فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (متفق عليه)

Artinya:

Kalian adalah pemimpin dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian. Seorang penguasa adalah pemimpin, seorang suami adalah seorang pemimpin seluruh keluarganya, demikian pula seorang istri adalah pemimpin atas rumah suami dan anaknya. Kalian adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian. (HR. Bukhari dan Muslim).³

Ibnu Hajar menjelaskan mengenai maksud kata “*al-Rā'i*” dalam hadis ini adalah penjaga, yang diberi amanat, yang memperhatikan maslahat yang diberikan amanat untuknya, diperintahkan berlaku adil, dan menjalankan keadilan.⁴ Pemimpin dalam hal ini selain sebagai penjaga agama dan pengatur urusan dunia, juga secara spesifik sebagai pengatur arah dan tujuan sebuah lembaga pendidikan Islam melalui kontrol visi dan misi yang telah ditetapkan bersama. Selain pemimpin, karyawan merupakan aset yang paling utama dalam sebuah lembaga pendidikan. Tujuan lembaga dapat tercapai terwujud kolaborasi antara pemimpin dan karyawan yang ada. Karyawan merupakan aset yang paling penting untuk membantu menjalankan perencanaan yang ada sehingga sampai pada tujuan yang ingin dicapai.

Musrifah dalam artikelnya menyebutkan beberapa persoalan mendasar dalam dunia pendidikan Islam, di antaranya adalah lemahnya pemberdayaan SDM (guru dan karyawan), dan lemahnya manajemen pendidikan Islam. Penataran dan pelatihan yang diadakan tidak memberikan manfaat yang besar terhadap tugas jabatan guru dan karyawan. Bahkan hal tersebut dijadikan ajang proyek yang intinya adalah laporan administrasi keuangan, bukan kualitas peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik dan karyawan.⁵ Lembaga pendidikan mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan. Dalam aplikasinya, peran kepemimpinan terarah pada dua bagian yaitu; 1) pelayanan yaitu memberikan pelayanan pada anak buahnya untuk mencari kebahagiaan dan membimbing mereka menuju kebaikan; dan 2) penjagaan yaitu menjaga komunitas Islam dari tirani dan tekanan.⁶

³Imam Nawawi, *Terjemahan Riyadhush Shalihin* (Jakarta: Pustaka Amani,t.th), h. 303.

⁴Ahmad bin 'Alī bin Hajar al-'Asqalānī, *Fath al-Bārī bi Syarh Shahīh al-Bukhārī*, Tahq. 'Abdul 'Azīz bin 'Abdullāh bin Bāz (Beirut: Dār al-Ma'rīfah, t.th.), h. 113.

⁵Musrifah, Analisis Kritis Permasalahan Pendidikan Islam Indonesia di Era Global, *Journal of Islamic Studies and Humanities*, 03. 1 (2018), h. 70.

⁶Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012), h. 156.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan metode *deskriptif kualitatif* dengan teknik studi kepustakaan (*library research*) yaitu dengan cara mengumpulkan data dari ragam sumber informasi baik dari jurnal, artikel, buku, dan lain sebagainya.⁷ Pada penelitian terdahulu, Djunawir Safar dalam artikelnya “*Teori Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam*”, mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai di antara faktor yang menentukan pencapaian visi, misi dan tujuan dari suatu lembaga atau organisasi.⁸ Dalam pembahasannya, lebih fokus pada teori-teori kepemimpinan. Adapun penelitian ini akan mendalami peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jadi titik fokusnya adalah peran kepemimpinan dan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

A. Peran Pemimpin dalam Pengembangan Karyawan

Pemimpin adalah dari kata dasar ‘pimpin’, kata kerja memimpin yang berarti membimbing atau menuntun orang lain, kata pemimpin berarti seorang yang berfungsi atau memiliki sifat memimpin, membimbing atau menuntun seseorang atau sekelompok orang untuk mengikuti jejak langkahnya.⁹ Rivai mengemukakan bahwa kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin.

Secara umum, pemimpin memiliki tanggungjawab untuk menjaga agama dan mengatur urusan dunia. Dalam lingkup agama, pemimpin menjaga keberlangsungan akidah, syariat, dan akhlak sedangkan dalam urusan dunia, pemimpin mengatur masalah negara dan kekuasaan.¹⁰ Kepemimpinan dapat berperan dengan maksimal, butuh diperhatikan beberapa hal sebagai berikut; 1) Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukannya selaku kepala akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan; 2) Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang; 3) Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk membaca situasi; 4) Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan; dan 5) Kehidupan organisasi yang dinamis

⁷Abdi Mirzaqon, ‘Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing Library’, *Jurnal BK UNESA*, 8.1 (2018), h. 1–8.

⁸Djunawir Safar, ‘Teori Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam’, *TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 05.1 (2017), h. 147.

⁹Muhammad Khozin dan Muhammad Sya’roni Dahlan, *Teori dan Gaya Kepemimpinan di Dunia* (Jombang: Multazam, 2012), h. 9.

¹⁰Imam Al-Mawardi, *Al-Ahkam Al-Sulthaniyyah, Hukum Penyelenggaraan Negara dalam Syariat Islam*, (Jakarta: Darul Falah, 2006), t.h.

dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.¹¹

Pemimpin secara umum dapat mengambil peran dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan. Armhela Fazrien dalam tulisannya menyebutkan bahwa di antara peran pemimpin yang berhubungan langsung dengan bawahan atau karyawan adalah peran sebagai pemberi semangat (motivator), mengarahkan, mengawasi, dan sebagai komunikator.¹²

Pemimpin sebagai motivator

Motivasi kerja dalam setiap lembaga pendidikan Islam sangat penting, terutama motivasi dari seorang pemimpin sebagai pemegang kekuasaan tertinggi. Pemimpin mempunyai pengaruh yang besar dalam menunjang kinerja karyawan pada lembaga tersebut. Untuk melihat kenyataan yang ada di dalam sebuah lembaga maka pemimpin berperan dalam memberikan motivasi kepada para karyawan. Hal ini dapat dikatakan baik, karena dalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan mempunyai motivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Sebagian mengartikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota dalam lembaga pendidikan mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditemukan sebelumnya.

Rasulullah saw. sebagai seorang pemimpin senantiasa memberikan motivasi kepada para sahabatnya untuk menjadi orang-orang yang berkualitas. Di antaranya tergambar dalam sabda beliau saw.;

خَيْرُكُمْ مَنْ تَعَلَّمَ الْقُرْآنَ وَعَلَّمَهُ (رواه البخاري)¹³

Artinya:

Sebaik-baik kalian adalah orang yang mempelajari al-Qur'an dan mengajarkannya. (HR. Bukhari)

Dalam hadis di atas, terkandung motivasi dari seorang pemimpin kepada karyawannya untuk lebih berkualitas. Memberikan motivasi pada para karyawan, pimpinan harus mampu memberikan semangat kerja, baik dalam rapat karyawan yang dilakukan setiap bulan maupun dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pemimpin untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara pemberian *reward* supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh dan keterkaitan

¹¹Veithzal Rivai Zainal et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, h. 150.

¹²Armhela Fazrien, "Peran Pemimpin dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)" (Brawijaya University, 2014), h. 604.

¹³Muhammad bin Isma'īl al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī* (Cet. I; Dār Tūq al-Najāh, 1422 H), t.h.

pada keputusan pemberian motivasi tersebut.

Dalam Q.S.al-Ra'd/13: 11 Allah swt. berfirman,

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah swt. tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.¹⁴

Ayat tersebut di atas mengandung motivasi agar seseorang senantiasa berusaha dan berikhtiar sendiri untuk menggapai kualitas dan kinerja yang dalam bekerja. Pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam harus menanamkan hal demikian sehingga kerja para karyawan menunjukkan yang terbaik dalam menuju tercapainya tujuan.

Pemimpin sebagai pengarah

Pengarahan yang dilakukan oleh pemimpin merupakan petunjuk, intruksi, atau perintah yang harus dikerjakan oleh karyawan. Agar karyawan dapat memahami pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, maka sangat dibutuhkan arahan dan petunjuk. Peran *directing* adalah memberikan direktif, memberi petunjuk atau intruksi, dan dapat diartikan sebagai pemberi arahan. Dengan kata lain bahwa apa yang dilakukan untuk waktu berikutnya atau di kemudian hari sudah mempunyai garis batas yang harus ditaati sehingga semua dapat sejalan dengan apa yang menjadi peraturan dalam sebuah lembaga pendidikan Islam.

Dalam peran pemimpin sebagai pemberi arahan dapat diartikan sebagai segala upaya yang dilakukan pemimpin untuk mengarahkan seluruh karyawan yang berada dalam tanggung jawab lembaga yang telah ditetapkan, direncanakan dan disepakati sebelumnya mengenai peraturan yang merupakan hasil dari pengembangan pemikiran pemimpin dalam lembaga tersebut. Hal ini sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Rivai mengenai fungsi kepemimpinan yang salah satunya adalah fungsi koordinasi. Bentuk perwujudan dari fungsi koordinasi yang dilaksanakan oleh pemimpin dalam sebuah lembaga mengandung arti bahwa untuk dapat menggerakkan karyawan, seorang pemimpin harus dapat melaksanakan koordinasi yaitu menyatupadukan, menghubungkan, menyelaraskan hubungan antara individu, pekerjaan dan lembaga terjalin hubungan yang baik dan harmonis.¹⁵

Dalam peran Uhud misalnya, Rasulullah saw. sebagai seorang pemimpin senantiasa memberikan arahan kepada para pasukan untuk mengisi pos-pos yang telah

¹⁴Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah al-Quran, 1984), h. 250.

¹⁵Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Cet. 11; Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), h. 136.

ditetapkan dengan senantiasa melakukan koordinasi.¹⁶ Pengarahan kepada karyawan untuk senantiasa bertanggungjawab dengan amanah dan tugasnya masing-masing akan memudahkan tuntasnya pekerjaan. Hal ini menggambarkan akan pentingnya peran tersebut dalam memajukan dan melejitkan kinerja karyawan dalam lembaga pendidikan Islam.

Pemimpin sebagai pengawas

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang menjadi tugas dan tanggung jawab pemimpin dalam suatu lembaga yang dipimpinnya. Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin bertujuan untuk mengukur sejauh mana mekanisme dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik dan hasilnya sangat memuaskan. Dapat diketahui bahwa dalam memberikan pengawasan, pemimpin telah dinilai cukup efektif untuk melakukan pengawasan kepada para karyawan. Seorang pemimpin melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik pengawasan secara *preventif* maupun *represif*. Walaupun bukan pengawasan yang terlalu ketat, tetapi pengawasan tetap harus dilakukan setiap ada hal yang dikerjakan oleh karyawan. Hal Ini dikarenakan agar pengawasan tetap dilakukan dengan amat ketat dan karyawan akan merasa nyaman dengan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin. Dengan adanya pengawasan tersebut pemimpin tetap memberikan suasana yang nyaman bagi pegawai dalam mengerjakan tugasnya baik secara individu maupun kelompok.

Mc. Farland dalam Simbolon mendefinisikan bahwa "*Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as possible to chosen plans, order, objective, or policies*" Pengawasan ialah suatu proses di mana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah dilakukan.¹⁷

Pemimpin sebagai komunikator

Komunikasi merupakan sarana yang penting dalam sebuah lembaga untuk mencapai tujuan. Komunikasi antara pimpinan dan karyawannya harus terbangun dengan baik. Komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin tidak hanya sebatas persoalan pekerjaan saja, tetapi jika ada waktu senggang dan tidak ada pekerjaan pemimpin tidak segan juga berkumpul dengan para karyawan untuk sekedar bergurau. Dengan demikian, pemimpin telah melaksanakan perannya untuk menjalin hubungan komunikasi yang efektif. Peran penting pemimpin yaitu seorang pemimpin melakukan komunikasi yang efektif, agar seseorang menjadi berperan maka ia selalu mengadakan hubungan dengan sesamanya.

¹⁶Tsamratul Fuadah Bastoni, "*Nilai-Nilai Pendidikan dalam Kitab Ar-Rahiqul Makhtum Karya Syaikh Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri*" (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2021), t.h.

¹⁷Maringan Masry Simbolon, *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen* (Jakarta: Ghalia, 2004), h. 61.

Dalam lembaga pendidikan, Kepala Sekolah harus mampu mengomunikasikan visi, misi, dan tujuan sekolah. Termasuk juga adalah turunannya berupa program kerja. Komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan akan berdampak pada pemahaman sempurna yang ujungnya adalah keberhasilan. Munir dalam tulisannya menegaskan bahwa efektivitas komunikasi kepala sekolah secara positif dan signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.¹⁸

Fazrien dkk mengungkapkan bahwa pada hubungan yang lebih dalam antara pimpinan dan bawahan yang dikembangkan sepanjang waktu. Teori ini menekankan pada proses frekuensi, komunikasi, karakteristik bawahan, kepuasan kerja, iklim dan komitmen. Selain itu peran pemimpin dalam komunikasi dengan karyawan juga sesuai dengan teori *Partnership Building*, bagaimana seorang pemimpin harus bekerja sama dengan setiap bawahan satu persatu untuk menciptakan hubungan seperti rekan kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak.¹⁹

B. Mengukur Tingkat Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi sebuah lembaga. Pengukuran kinerja mencakup penetapan dan pencapaian indikator kinerja. Dharma mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu²⁰

1. Kuantitas kerja

Untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, para karyawan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang tercantum dalam uraian tugas pada masing-masing bidang. Semua penyelenggaraan tugas telah diatur secara rinci, jelas, dan tegas di dalam uraian tugas tersebut. Dengan demikian, deskripsi pekerjaan masing-masing individu atau karyawan telah jelas. Pemimpin dalam bidang masing-masing akan memberikan perincian mengenai pembagian tugas sesuai dengan bidang dan kemampuan para karyawannya. Jadi banyaknya atau kuantitas suatu pekerjaan telah disusun dalam daftar uraian tugas secara terorganisir. Hal ini sesuai dengan teori Wilson yang menyatakan bahwa kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan seorang karyawan dalam suatu periode tertentu.²¹

2. Kualitas kerja

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan

¹⁸Munir, "Pengaruh Efektivitas Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terhadap Wahdah Islamiyah 01 Makassar" *Tesis* (Makassar: Universitas Indonesia Timur, 2007), h.7.

¹⁹Armhela Fazrien, dkk., 'Peran Pemimpin dalam Mencapai Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Publik*, 2.4 (2020), h. 605.

²⁰Agus Dharma, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Pustaka Belajar, 2003), h. 23.

²¹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2018), h. 25.

harus mampu memenuhi standar persyaratan hasil yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Upaya peningkatan kualitas kinerja karyawan dilakukan melalui penyelenggaraan diklat, kondisi kerja yang mencakup adanya fasilitas, promosi maupun mutasi pegawai, gaji serta sistem rekrutmen pegawai baik dalam jenjang struktural, fungsional ataupun teknis. Hal ini sesuai dengan teori Wilson mengenai kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seseorang dalam melaksanakan tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.²² Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²³

3. Ketepatan Waktu

Setiap karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan mengacu pada tupoksi yang ada sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan teori Wilson yang menyatakan bahwa kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dengan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.²⁴

Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Melalui adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi, para karyawan mampu mengembangkan kemampuan diri terutama pengaruhnya terhadap penyelesaian pekerjaan dan mampu meningkatkan rasa disiplin pada masing-masing staf dengan diberlakukan aturan-aturan yang harus dipatuhi.

Sedarmayanti mengatakan bahwa kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu merupakan unsur-unsur yang diidentifikasi untuk mengukur ataupun menilai kinerja karyawan dalam sebuah lembaga.²⁵ Ketiga unsur ini merupakan satu kesatuan bagian yang tak terpisahkan dalam penentuan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Artinya, tingkat kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kualitas yang dipersyaratkan dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

C. *Evaluasi Pengembangan Karyawan*

Evaluasi merupakan tahapan awal dalam proses pengembangan karyawan. Evaluasi berasal dari kata *evaluation* yang artinya penaksiran. Kata kerjanya adalah *evaluate* yang berarti menaksir dan menilai, sedangkan orang yang menaksir disebut

²² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 25.

²³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 61–68.

²⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 25.

²⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitasnya* (Bandung: Mandar Maju, 2000), h. 63.

sebagai *evaluator*. Dikutip dari beberapa pendapat pakar oleh Ali Imron adalah Nurkacana menyatakan bahwa evaluasi dilakukan berkenaan dengan proses kegiatan untuk menentukan nilai sesuatu. Raka Joni mengartikan suatu proses mempertimbangkan suatu barang atau gejala dengan mempertimbangkan patokan tertentu. patokan-patokan mana yang mengandung pengertian baik atau tidak baik, memadai atau tidak memadai, memenuhi syarat atau tidak memenuhi syarat dengan perkataan lain menggunakan *value judgement*. Dari definisi tersebut, Ali Imron mengartikan evaluasi sebagai suatu proses menentukan nilai seseorang dengan menggunakan patokan-patokan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.²⁶

Jaones mengemukakan bahwa pengembangan karyawan adalah pertumbuhan profesional, pelatihan-pelatihan kerja, pendidikan keterampilan, dan dukungan organisasi terhadap kelangsungan pendidikan karyawannya.²⁷ Melalui pengembangan karyawan, lembaga bersama karyawannya akan sama-sama mendapatkan keuntungan. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja baik secara materi atau mental. Lebih jauh lagi, akan memberikan manfaat yang luar biasa melalui program pendidikan berkualitas yang diberikan oleh para karyawan yang berkualitas. Dalam evaluasi pengembangan karyawan ini dapat digunakan supervisi.

Pengembangan karyawan merupakan satu usaha yang dilakukan oleh lembaga dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam lembaga pendidikan misalnya, sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Sebagaimana Undang-Undang mensyaratkan empat kompetensi yang harus dimiliki untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan tenaga pendidik dan kependidikan. Empat kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Untuk mengembangkan empat kompetensi tersebut terdapat proses evaluasi pengembangan karyawan, dalam hal ini melalui dua metode yang saling melengkapi yaitu penilaian kinerja dan supervisi.

Dengan demikian pengembangan karyawan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang menitikberatkan pada petugas pelaksanaan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses kerja pada sebuah lembaga. Menurut Moh. Nasir, proses evaluasi dan penilaian kinerja karyawan harus mengomunikasikan delapan hal; (a) umpan balik formal, teratur, dan tercatat kepada karyawan; (b) dokumentasi arsip kepegawaian yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan promosi; (c) alat untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja dapat ditingkatkan; (d) kesempatan untuk

²⁶Ali Imron, *Supervisi Pemelajaran Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 197.

²⁷James J Jaones, *Human Resource Management in Education* (Yogyakarta: Q-Media, 2018), h. 256.

mengenalinya; (e) batu loncatan untuk perencanaan kinerja untuk tahun berikutnya; (f) informasi tentang bagaimana karyawan dapat berkembang lebih jauh; dan (g) kesempatan untuk mengenali apa yang membentuk kekuatan dan kesuksesan.²⁸

KESIMPULAN

Dalam Islam, Pemimpin memiliki tanggung jawab menjaga agama dan mengatur urusan dunia dan kekuasaan. Pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memanfaatkan berbagai bentuk perannya. Pemimpin sebagai motivator, pengarah, pengawas, dan komunikator. Pengukuran kinerja karyawan mencakup penetapan pencapaian indikator kinerja. Pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Untuk mengembangkan kompetensi (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional), terdapat proses evaluasi pengembangan karyawan melalui penilaian kinerja dan supervisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mawardi, Imam. *Al-Ahkam al-Sulthaniyyah, Hukum Penyelenggaraan Negara dalam Syariat Islam*. Jakarta: Darul Falah, 2006.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2014.
- Bastoni, Tsamratul Fuadah. "Nilai-Nilai Pendidikan dalam Kitab *Ar-Rahiqul Makhtum Karya Syaikh Shafiyurrahman al-Mubarakfuri*." Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2021.
- Dahlan, Muhammad Khozin dan Muhammad Sya'roni. *Teori dan Gaya Kepemimpinan di Dunia*. Jombang: Multazam, 2012.
- Dharma, Agus. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Belajar, 2003.
- Fazrien, Armhela. "Peran Pemimpin dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)." Brawijaya University, 2014.
- Fazrien, Armhela dkk. "Peran Pemimpin dalam Mencapai Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 4 (2020): 605.
- Imron, Ali. *Supervisi Pemelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Iriawanh, Hermanu. "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Baik Numfor." *Sosio E-Kons* 12, no. 2 (2020): 153.
- Jaones, James J. *Human Resource Management in Education*. Yogyakarta: Q-Media, 2018.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah al-Qur'an, 1984.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Bandung:

²⁸Moh Nasir, "Evaluasi Kinerja Dalam Organisasi Kependidikan," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2022): h. 60.



- Refika Aditama, 2005.
- Mirzaqon, Abdi. "Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing Library." *Jurnal BK UNESA* 8, no. 1 (2018): 1–8.
- Munir. "Pengaruh Efektivitas Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terhadap Wahdah Islamiyah 01 Makassar." *Tesis*. Makasar: Universitas Indonesia Timur, 2007.
- Nasir, Moh. "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan." *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2022): 56–70.
- Nawawi, Imam. *Terjemahan Riyadhus Shalihin*. Jakarta: Pustaka Amani, n.d.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*." Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012.
- Safar, Djunawir. "Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 05, no. 1 (2017): 147.
- Serdamayanti. *Sumber Daya Manusia dan Prodofitasnya*. Bandung: Mandar Maju, 2000.
- Simbolon, Maringan Masry. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia, 2004.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cet. 11. Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2014.