

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL KHAIRIYAH KALIAWI BANDAR LAMPUNG

Nurul Istiqomah, Siti Patimah², Fisman Bedi³, Sovia Mas Ayu⁴, Junaidah⁵

^{1,2,3,4,5} UIN Raden Intan Lampung, Indonesia

Email: nurulistiqomah2727@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i3.591>

Sections Info

Article history:

Submitted: 8 August 2024

Final Revised: 28 September 2024

Accepted: 29 September 2024

Published: 30 September 2024

Keywords:

Human resource management

Education Quality

Islam

MTs



ABSTRACT

Human resources are the most important asset in an organization/company, especially in an educational institution, so it is very important that existing human resources can be planned as well as possible, for the realization of organizational/institutional goals. The purpose of writing is to find and examine more deeply about human resource management in improving the quality of education at MTs Al Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung. The method of writing this scientific article uses a qualitative method. Data is obtained through observation, where the researcher functions as an instrument to make observations, in-depth interviews with primary data sources and study documentation. The data were analyzed with interactive analysis through 3 activities, namely data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of this study are HR planning is designed and arranged systematically and based on school independence by taking into account the characteristics of the school, HR recruitment is carried out by prioritizing the principles of professionalism, selection is judged to have fulfilled professional elements, training conducted has had a positive impact and influence both for schools and personnel, work appraisal is carried out using two aspects, namely quantitative and qualitative aspects, compensation.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi/perusahaan, khususnya dalam sebuah lembaga pendidikan, sehingga menjadi sangat penting agar sumber daya manusia yang ada dapat direncanakan sebaik-baiknya, demi terwujudnya tujuan organisasi/Lembaga. Tujuan penulisan untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di MTs Al Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung. Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif. Data diperoleh melalui pengamatan, dimana peneliti berfungsi sebagai instrumen untuk melakukan observasi, wawancara mendalam dengan sumber data primer dan study dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis interkatif melalui 3 kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini adalah perencanaan SDM dirancang dan disusun secara sistematis dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah, rekrutmen SDM dilakukan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme, seleksi di nilai telah memenuhi unsur profesional, pelatihan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif baik untuk sekolah maupun personel, penilaian kerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni aspek kuantitatif dan kualitatif, kompensasi.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, Mutu Pendidikan, Islam, MTs

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu dari banyak komponen organisasi. Seiring berjalannya waktu, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi akan berdampak pada gaya hidup manusia dan kebiasaan mereka. Selain itu, tanpa filter, segala sesuatu yang dihasilkan dari kemajuan ini jelas akan berdampak pada kinerja setiap individu di bidang pendidikan. Sumber daya manusia sangat penting untuk terselenggaranya pendidikan, dan oleh karena itu mereka harus diurus dengan baik. Organisasi manajemen adalah dasar dari manajemen manusia.

Di lembaga pendidikan, aspek manusia tetap penting bagi keberhasilan suatu organisasi, terlepas dari seberapa canggihnya teknologi. Pengelolaan dan penggunaan tenaga kerja suatu organisasi sering kali menentukan seberapa baik implementasinya dilaksanakan. Untuk itu, setiap manajer harus mampu berkolaborasi dengan baik dengan orang lain dan menangani berbagai permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah penyelenggaraan sumber daya manusia suatu organisasi ([Prayoga 2019](#)). Penciptaan struktur formal dalam suatu organisasi yang menjamin penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia ([Sunday 2022](#)). Setiap sistem pendidikan, apapun tingkatannya, sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk menjalankan inisiatifnya. Kemampuan kepala sekolah dalam mengawasi guru dan staf kependidikan lainnya di sekolah secara efektif mempunyai dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di sekolah ([Dakir 2022](#)). Untuk menyediakan pendidikan berkualitas tinggi, pimpinan sekolah harus terus berupaya mendukung dan mengembangkan pengajar dan stafnya.

Sumber daya manusia memainkan peranan penting baik dalam aspek administratif maupun operasional proses pendidikan, dan sumber daya tersebut harus dikelola secara memadai agar memungkinkan mereka melaksanakan peran yang telah ditentukan. Proses mencapai tujuan memerlukan upaya yang disengaja untuk memajukan bakat-bakat ini. Mengembangkan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya suatu organisasi atau lembaga ([Bahri, 2022](#)). Penciptaan program pelatihan dan ketersediaan kesempatan belajar merupakan dua aspek pengembangan sumber daya manusia. Kehadiran sumber daya manusia yang unggul akan memungkinkan organisasi untuk lebih memenuhi visi dan tujuannya sekaligus meningkatkan standar pendidikan.

Karena manusialah yang melaksanakan kegiatan pendidikan, maka sumber daya manusia sangatlah penting dalam bidang pendidikan. Pendidikan memungkinkan masyarakat untuk menyadari hal-hal yang tidak mereka ketahui dan membantu mereka mengembangkan identitasnya ([Amaliyah 2021](#)). Salah satu cara yang sangat strategis untuk menjaga sistem nilai yang muncul di masyarakat adalah melalui pendidikan. Selain untuk menanamkan pengetahuan dan pemahaman (*transfer of knowledge and Understanding*) kepada peserta didik, proses pendidikan tindakan dimaksudkan untuk membantu membentuk sikap, perilaku, dan kepribadian peserta didik.

Mutu pendidikan mengacu pada input, proses dan output serta dampaknya. Input dapat dilihat dari beberapa kriteria, yang pertama adalah kondisi sumber daya manusianya, contohnya kepala madrasah, Siswa, staf pengajar, dan staf administrasi. Kedua pemenuhan input material, meliputi sarana prasarana madrasah, kurikulum, alat peraga pembelajaran, buku-buku dan lainnya. Terpenuhinya kriteria masukan berupa perangkat lunak (*software*) seperti peraturan madrasah, struktur organisasi madrasah, deskripsi kerja yang jelas. Keempat, input

yang bersifat kebutuhan dan harapan, seperti cita-cita, keuletan, ketekunan, visi, dan motivasi. secara umum tujuan lembaga madrasah tsanawiyah adalah menempatkan dasar kecerdasan, kepribadian yang baik, pengetahuan yang luas, akhlak yang mulia, serta keterampilan hidup (life skill) untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan tinggi yang ingin di capai ([Latifah 2021](#)).

Suatu sekolah dikatakan bermutu apabila dapat menghasilkan layanan pendidikan yang memenuhi kebutuhan kliennya di samping menghasilkan keunggulan akademik ([Baharun 2021](#)). Hal ini dicapai melalui manajemen mutu terpadu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan, lembaga pendidikan harus berupaya mengidentifikasi secara lebih mendalam sejumlah atribut mutu pendidikan agar konsumen dapat mengenali dan menganggapnya sebagai produk jasa pendidikan yang mempunyai manfaat dan tingkat nilai kompetitif yang tinggi ([Suwanto 2019](#)). Hal ini sesuai dengan apa yang terjadi di lembaga pendidikan, yaitu MTs Al Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini difokuskan untuk memperoleh Gambaran data lapangan mengenai Manajemen Sumber daya manusia dalam peningkatan mutupendidikan di Madrasah Tsanawiyah Kaliawi Bandar Lampung ([Sugiyono 2013](#)). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder ([Fauzi Rachman, 2022](#)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi/sekolah. Harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuannya mengelola ([Hamriani 2014](#)). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Banyaknya para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai manpower management dan ada yang menyederakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia ([Hamriani 2014](#)).

Simamoro mengemukakan manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian ([Hamriani 2014](#)). Schuler mengemukakan bahwa manajemen sumber daya

manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan dalam organisasi/sekolah sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, sekolah dan masyarakat ([Hamriani 2014](#)).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk sekolah, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penarapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi/sekolah ([Hamriani 2014](#)). Cushway mengemukakan tujuan MSDM meliputi:

a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal. b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya. c) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi/sekolah dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM. d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. e) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. f) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM. ([Hamriani 2014](#))

Peningkatan mutu Pendidikan

Pengertian mutu pendidikan meliputi masukan, metode, dan produk pendidikan. selain sumber daya tambahan seperti peralatan, perlengkapan, uang tunai, dan sebagainya. Sedangkan struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, uraian tugas, rencana, proyek, dan lain sebagainya merupakan contoh input perangkat lunak yang disebutkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, tingkat kesiapan masukan dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu masukan berkualitas tinggi atau rendah. Masukan kelembagaan yang tersedia meningkat seiring dengan tingkat persiapan yang dilakukan terhadap masukan tersebut.

Proses mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lain disebut pendidikan. Sesuatu yang mempengaruhi bagaimana suatu proses bergerak maju; keluaran proses, atau hasil, kadang-kadang disebut sebagai hasil. Proses pengambilan keputusan, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan program, proses belajar mengajar, monitoring dan evaluasi merupakan proses-proses yang mendapat sorotan dalam pendidikan skala mikro (sekolah atau madrasah), dengan pengertian bahwa proses belajar mengajar bersifat penting. sangat penting dibandingkan dengan proses lainnya. prosedur lanjutan tambahan.

Apabila pengajar, siswa, kurikulum, dan unsur-unsur lain yang terkait dengan sekolah bekerja sama secara harmonis untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif, merangsang dan memotivasi minat belajar siswa, dan benar-benar memberdayakan siswa, maka suatu proses dianggap berkualitas. Kinerja kepala sekolah merupakan produk pendidikan. Keberhasilan akademis yang dicapai melalui prosedur atau perilaku sekolah disebut sebagai kinerja sekolah. Kualitas, kemandirian, produktivitas, efisiensi, daya cipta,

kualitas kehidupan kerja, dan semangat kerja suatu lembaga pendidikan merupakan indikator seberapa baik kinerja sekolah.

Output sekolah dapat dikatakan bermutu tinggi jika prestasi sekolah, terkhususnya prestasi belajar menunjukkan pencapaian tinggi dalam prestasi akademik oleh siswa baik yang berupa nilai, karya ilmiah dan lomba akademik, serta prestasi non akademik seperti iman dan taqwa, kejujuran, kesopanan, olah raga, kesenian, keterampilan dan kegiatankegiatan ekstrakurikuler yang lainnya ([Arends 1997](#)). Berarti manajemen peningkatan mutu dalam dunia pendidikan dapat disebut mengutamakan pelajar atau peserta didik atau program perbaikan sekolah, yang mungkin dilakukan secara kreatif dan konstruktif. Penekanan yang paling penting bahwa peningkatan mutu dalam programnya dapat mengubah kultur sekolah. Para pelajar serta orang tua dapat lebih tertarik kepada perubahan yang ditimbulkan dengan adanya manajemen mutu terpadu melalui berbagai program perbaikan mutu.

Untuk mencapai pendidikan nasional yang bermutu, standar pendidikan nasional menjadi landasan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi proses-proses tersebut. Dalam rangka mencerdaskan masyarakat dan membentuk karakter serta peradabannya, standar pendidikan nasional berupaya menjamin mutu pendidikan nasional. Peningkatan mutu pendidikan sangat menekankan pada kontribusi orang tua, masyarakat, dan sekolah sebagai pelaku dasar otonom utama dalam meningkatkan hasil pendidikan. Sekolah harus dipercaya dan diberi sumber daya yang mereka perlukan untuk mengatur dan menjalankan operasionalnya sedemikian rupa sehingga memenuhi tuntutan masyarakat lokal dan lingkungan. Untuk mencapai tujuan pendidikannya, sekolah, baik organisasi otonom atau tidak, diperbolehkan mengawasi proses pengelolaan kelembagaan ([Admodiwirio 2000](#)).

Konsep pemikiran tersebut telah mendorong munculnya pendekatan baru, yakni pengelolaan peningkatan mutu yang berbasis sekolah, pendekatan inilah yang dikenal dengan manajemen peningkatan mutu sekolah (Suryosubroto 2004). Setiap lembaga pendidikan sudah tentu ingin mencapai mutu pendidikan yang tinggi. Ketercapaian mutu ini menandakan bahwa lembaga pendidikan itu telah berhasil memainkan perannya sebagai lembaga dan organisasi pendidikan di tengah-tengah masyarakat. Mutu pendidikan merupakan upaya pendidikan yang telah ditetapkan standarisasi sistem pendidikannya berdasarkan penilaian mutu. Mutu pendidikan difokuskan pada output dan proses pendidikan yang mengarahkan input pendidikan. Ada tiga faktor untuk meningkatkan mutu pendidikan antara lain: (1) kecukupan sumber-sumber pendidikan dalam arti mutu tenaga kependidikan, biaya, sarana belajar, (2) mutu proses belajar yang mendorong siswa untuk belajar secara efektif, dan (3) mutu keluaran atau output dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai ([Fattah 2004](#)).

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan **Perencanaan SDM**

Perencanaan SDM di Lembaga Pendidikan Sebagaimana telah disampaikan pada bab sebelumnya bahwa perencanaan SDM dalam dunia bisnis dan industri, perencanaan SDM bias di kelola oleh satu divisi atau departemen tersendiri yang dikenal dengan Departemen Sumber Daya Manusia (personalia) ([Mustari 2014](#))

Sementara dalam lembaga pendidikan khususnya di sekolah, perencanaan SDM biasanya dibawah kendali langsung Kepala Sekolah dibantu oleh beberapa orrang yang ditunjuk. Dari hasil penelitian bahwa kondisi semacam itu juga terjadi di MTs Al Khairiyah Kaliawi Bandar

Lampung, dimana perencana dan sekaligus pengendali semua kegiatan sekolah termasuk didalamnya semua kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan MSDM berada di tangan Kepala Sekolah dibantu oleh beberapa orang yang terdiri dari guru dan TU yang sekaligus merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi semua pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah.

Proses Perencanaan SDM

Dari semua hasil penelitian yang dilakukan diperoleh gambaran bahwa perencanaan SDM yang ada di MTs Al Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung mengikuti pola yang dikembangkan Hadari Nawawi yang membagi perencanaan SDM menjadi dua (2) bagian, yaitu: kegiatan menganalisis volume dan beban pekerjaan, dan kegiatan menganalisis kekuatan dan kelemahan tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi.

Setelah ini diambil keputusan apakah akan dilakukan penambahan dan pengisian tenaga kerja atau tidak. Kegiatan menganalisis ini menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan dibantu beberapa orang yang ditunjuk dalam manajemen sekolah. Kegiatan yang dianalisis meliputi semua kegiatan atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah mulai dari jabatan paling rendah sampai jabatan paling tinggi. Hasil analisis ini dituangkan dalam sebuah tulisan yang disebut sebagai Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) yang dalam istilah manajemen dikenal dengan analisis jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dari hasil penelitian akan diketahui seberapa kekuatan dan kelemahan atau kekurangan dan kelebihan SDM yang dimiliki oleh sekolah dibanding dengan volume dan beban kerja yang ada. Sehingga akan diketahui perlu tidaknya penambahan personil atau tenaga guru atau karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Penambahan atau pengisian dan penempatan personil atau guru dan karyawan dalam jabatan dilakukan melalui 2 cara :

Pertama, penambahan dan penempatan personil baru dilakukan melalui beberapa tahapan antara lain : melihat formasi yang dibutuhkan, pengumuman penerimaan GTT dan PTT baru, seleksi dengan mempertimbangkan prestasi akademik, non akademik serta akhlak, wawancara, penerimaan dan penempatan.

Kedua, pengisian dan penempatan personil dalam jabatan tertentu dilakukan dengan cara mempertimbangkan kapasitas intelektual, kapabilitas dan pengalaman ketika menjalankan tugas di sekolah, ketauladanan saran dan masukan baik dari bapak dan ibu guru atau karyawan itu sendiri melalui mekanisme yang ada.

Analisis Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan

Dalam temuan hasil penelitian telah diuraikan bahwa pekerjaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk menghimpun dan menyusun informasi tentang berbagai macam tugas, jenis pekerjaan dan tanggung jawab dari setiap pekerjaan dan jabatan. Hasil analisis tersebut dituangkan dalam bentuk tulisan yang sering disebut dengan deskripsi jabatan atau pekerjaan. Deskripsi pekerjaan atau jabatan sebagai produk akhir dari hasil analisis jabatan atau pekerjaan merupakan rumusan tertulis yang secara ringkas menjelaskan tentang semua tugas, kewajiban atau pekerjaan ini dalam pemahaman guru dan karyawan di MTs Al Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung disamakan dengan Tupoksi (Tugas pokok dan fungsi). maka analisis pekerjaan ini pun secara konseptual dibuat dan disusun oleh kepala sekolah yang dibantu beberapa orang.

Sistem Rekrutmen seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia

Sebagaimana telah diungkapkan sebelumnya bahwa rekrutmen ini disamakan dengan pengadaan yang mencakup 3 hal sekaligus, yaitu: penarikan, seleksi dan penempatan. Rekrutmen merupakan proses mencari tenaga kerja potensial untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada dalam sebuah organisasi atau instansi. Meskipun para ahli manajemen telah banyak menguraikan serangkaian kegiatan yang ditempuh dalam seleksi secara terbuka, runtut dan mendalam, namun praktik dilapangan prosedur seleksi ini sangat variatif tergantung pada kebijakan kelembagaan dalam hal ini sekolah, penyesuaian spesifikasi pekerjaan dan tingkat kemampuan yang diharapkan (Siagian 2011).

Teknik seleksi calon guru dan pegawai di MTs Al Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung dalam rangka mendapatkan tenaga guru dan karyawan yang potensial dan profesional sebagaimana yang diharapkan, ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan diantaranya: (1) melihat formasi yang dibutuhkan, (2) menyampaikan pengumuman (3) melakukan pemanggilan (4) wawancara, 5) penerimaan dan penempatan. Apa yang dilakukan di MTs.

Untuk teknik penempatan sebagai proses akhir dari proses seleksi untuk menentukan lokasi dan posisi personil dalam melakukan pekerjaan dengan cara pemagangan dan penempatan secara langsung, dengan tujuan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja guru atau karyawan baru. karena penempatan harus sesuai dengan motivasi, bakat, minat, kapasitas dan kapabilitasnya. Dengan demikian teknik penempatan ini "*The Right man in the right place*" (Mathis 2009).

Sistem Evaluasi Sumber Daya Manusia

Sistem evaluasi atau penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berguna tidak hanya mengevaluasi kinerja guru dan karyawan saja, akan tetapi lebih dari itu untuk mengembangkan dan memelihara di kalangan guru dan karyawan tersebut. dalam evaluasi guru dan karyawan dinilai kontribusinya terhadap organisasi selama periode tertentu. Sehingga dapat diketahui seberapa baik mereka bekerja bila dibandingkan dengan standar pekerjaan dalam organisasi. Sebagaimana telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa sistem evaluasi atau penilaian telah dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu: evaluasi bulanan, evaluasi tengah semester dan akhir semester dan evaluasi akhir tahun ajaran dalam satu tahun. Adapun sasarannya adalah: (1) evaluasi terhadap perjalanan dan pelaksanaan program sekolah, (2) evaluasi terhadap para pelaksana program kerja yang biasanya dilaksanakan pada saat evaluasi bulanan (Sallis 2014)

Dalam pelaksanaan evaluasi program, guru dan karyawan dibutuhkan tolok ukur atau standar yang bias dijadikan alat untuk menilai tingkat keberhasilan dan kegagalan seorang guru atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tolok ukur tersebut berisi standar pekerjaan dan kriteria yang menggambarkan pelaksanaan pekerjaan terbaik yang diinginkan sebuah organisasi atau sekolah.

Dari penelitian yang dilakukan terhadap beberapa responden dapat diketahui bahwa kriteria yang dijadikan tolok ukur dalam evaluasi kinerja guru dan karyawan adalah Tupoksi dan beberapa hal lain yang bisa menjadi faktor pendukung misalnya teman, akhlak, ketauladanan sebagainya. Tupoksi ini berisi tentang uraian tugas minimal yang harus dilakukan oleh seorang guru atau karyawan dalam sebuah organisasi atau sekolah. Kepala sekolah dalam bidang pendidikan dan pengajaran dari tugas pokok ini dapat dijabarkan dalam beberapa tugas atau kegiatan yang harus dilaksanakan (Wahyudi 2012) diantaranya:

- a. Menyusun Rencana Kerja Kepala Sekolah
- b. Mengkoordinir pelaksanaan kurikulum KTSP.

- c. Mengkoordinir pelaksanaan proses belajar mengajar yang berkualitas.
 - 1) Perencanaan PBM, guru menyiapkan administrasi perangkat pembelajaran.
 - 2) Merencanakan strategi pembelajaran
 - 3) Merancang pelaksanaan evaluasi formatif dan sumatif
 - 4) Merencanakan prota dan promes Pelaksanaan PBM
 - 5) Displin didalam kelas
 - 6) Memberikan tugas, PR kepada siswa.
 - 7) Memiliki sikap demokratis.
 - 8) Mampu membuat penelitian tindakan kelas.
 - 9) Melaksanakan diagnose kesulitan kelas.
- d. Evaluasi PBM
 - 1) Guru menggunakan alat evaluasi dengan teknik yang tepat.
 - 2) Guru mengkomunikasikan hasil evaluasi kepada siswa.
 - 3) Menindak lanjuti dengan pengayaan dan remedial.
 - 4) Guru mendokumenkan hasil evaluasi.
 - 5) Sebagai dasar memperbaiki proses pembelajaran.
- e. Pengisian buku kemajuan kelas.
- f. Menyusun kriteria kenaikan kelas
- g. Menyusun kriteria kelulusan.
- h. Koordinasi pengisian buku raport.
- i. Sistem Kompensasi

Sebagaimana sudah dijelaskan diatas, bahwa GTT dan PTT dibayar melalui dana BOS serta disesuaikan dengan kemampuan sekolah tentang anggaran honor GTT dan PTT. untuk honot GTT dan PTT rata rata Rp. 350.000,00-Rp 550.000,00 per bulannya. jadi kalo dibandingkan dengan UMR kabupaten masih sangat memperhatikan. Sehingga di tahun tahun yang akan datang akan ada kenaikan honor dan kesejahteraan dan hak-hak mereka.

Sistem Pengawasan

Pengawasan mengandung arti melakukan pengamatan agar pekerjaan yang dilakukan dari apa yang telah ditentukan. orang yang melakukannya disebut pengawas ([Zubaedi 2017](#)). Pengawasan ini penting dilakukan disekolah karena kegiatan penting mengikuti prinsip prinsip manajemen mengarah pada pencapaian tujuan pembentukan juga sebagai pribadi dan perseorangan. Pengawasan bertujuan meningkatkan kualitas dan kinerja. Dengan bimbingan dan bantuan, kualitas professional guru dan lembaga akan senantiasa bisa dijaga dan ditinngkatkan ([Gomes 2003](#)).

KESIMPULAN

Proses rekrutmen tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yaitu: Pelaksanaan rekrutmen, Rangkaian kegiatan rekrutmen pendidik baru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung berkembang sesuai kebutuhan sekolah dan selalu belajar dari pengalam rekrutmen tenaga pendidik sebelumnya. sekolah membentuk tim rekrutmen tenaga pendidik yang dibutuhkan, kemudian pembagian e-flyer atau pengumuman untuk menarik pelamar atau tenaga pendidik melalui media sosial seperti facebook, Instagram, tiktok, whattshap, dan website dengan kualifikasi muslim atau Muslimah, mencintai dunia Pendidikan mampu bekerja sama dengan tim, Pendidikan minimal s1 sesuai jurusan. setelah memenuhi persyaratan calon tenaga pendidik baru melakukan tes wawancara dengan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

dengan membawa berkas administrasi yaitu cv, fotocopy ijazah terakhir, fotocopy ktp, dan surat keterangan pendukung lainnya. Kemudian lanjut tahap wawancara membaca Al Quran dan tes wawancara dengan kepala madrasah. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan tanpa ada intervensi dari pihak manapun meskipun masih ada beberapa hambatan.

REFERENSI

- Amaliyah, A., & Rahmat, A. "Pengembangan Potensi Diri Peserta Didik Melalui Proses Pendidikan." *Attadib: Journal of Elementary Education* 5 (1) (2021): 28–45. <https://doi.org/10.32507/attadib.v5i1.926>
- Arends, Richard I. Classroom instruction and management. United States: McGraw-Hill, 1997.
- Baharun, H. "Wali Asuh Sebagai Technical Assistance dalam Meningkatkan Mutu Belajar Santri di Pondok Pesantren Nurul Jadid." *Edureligia: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 5 (2) (2021): 67–82. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/edureligia>
- Bahri, S. "Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3 (1) (2022): 43–56. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>
- Bhismantara, B. S., Iskandar, M. Y., Wijayanti, H. T., Widiastuti, A., Wulandari, T., & Rokhim, H. N. (2024). UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DALAM PEMANFAATAN TEKNOLOGI PADA KEGIATAN PEMBELAJARAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 74–80. <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i1.80>
- Daharis, A., Rizal, D., Stiawan, T., & Iskandar, M. Y. (2023). Analysis of the Use of Technology from the Perspective of Islamic Family Law in Era 4.0. *Jurnal Elsyakhshi*, 1(1), 33–46.
- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., & Hidayati, A. (2024). Development of Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12–19.
- Fattah, Nanang. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara, 2004.
- Fauzi Rachman, M. P. Buku Ajar METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Penerbit Lakeisha., 2022.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Hamriani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Hanurawan, Fattah. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Hardika, J., Iskandar, M. Y., Hendri, N., & Rahmi, U. (2024). Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Android Untuk Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam Kelas VIII SMP. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(2), 197–205. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i2.491>
- Iskandar, M. Y., Aisyah, S., & Novrianti, N. (2024). Pengembangan Computer Based Testing Menggunakan Aplikasi Kahoot! Untuk Evaluasi Pembelajaran. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(2), 218–226. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i2.493>
- Iskandar, M. Y., Azira, V., Nugraha, R. A., Jasneli, I., Rahmanda, R., & Putra, A. E. (2024). Advancing Educational Practices: Implementation and Impact Desain Grafis in Education. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education*

-
- (IJMURHICA), 7(2), 98–107. <https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v7i2.216>
- Iskandar, M. Y., Hendra, H., Syafril, S., Putra, A. E., Nanda, D. W., & Efendi, R. (2023). Developing Interactive Multimedia for Natural Science in High School. *International Journal of Multidisciplinary of Higher Education*, 6(3), 128-135.
- Iskandar, M. Yakub (2021) *Pengembangan Multimedia Interaktif Berbasis Flash pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti Kelas IX SMP*. Skripsi thesis, Universitas Negeri Padang.
- Iskandar, M. Y., Bentri, A., Hendri, N., Engkizar, E., & Efendi, E. (2023). Integrasi Multimedia Interaktif Berbasis Android dalam Pembelajaran Agama Islam di Sekolah Dasar. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4575-4584.
- Latifah, A., Warisno, A. and Hidayah, N. "KEPEMIMPINAN KEPALAMADRASAHDALAMMENINGKATKANMUTULULUSAN DI MANURULISLAMJATIAGUNG." *Jurnal Mubtadiin* 7 (02) (2021): 70-81.
- Mathis, L. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat. , 2009.
- Miles, M.B. and Huberman, A.M. Analisis Data Kualitatif. Terjemahan: Rohidi TR', R. Jakarta: Universitas Indonesia, 1992, 2007.
- Moleong, L. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 2002.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995.
- Mustari, Muhamad, & Rahman, M. Taufiq. *Manajemen pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada., 2014.
- Marlena, R., Cahya, M., Iskandar, M. Y., & Yusrial, Y. (2023). Methods for Memorizing the Quran for Higher Education. *Ahlussunnah: Journal of Islamic Education*, 2(2), 77-82.
- Meisyi, R., Arisma, N., Wahyuni, R. P., Iskandar, M. Y., & Samsurizal, S. (2023). Analysis Student Understanding Stage in Using Learning Media Apps Canva. *Al-Hashif: Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Islam*, 1(2), 117-125.
- Muslan, M., Kaewkanlaya, P., Iskandar, M. Y., Hidayati, A., Sya'bani, A. Z., & Akyuni, Q. (2023). Making Use of Ispring Suite Media in Learning Science in Junior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education*, 6(4), 181-187.
- Nugraha, R. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Development of Video Tutorials as A Media for Learning Graphic Design in Vocational High Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 1-11.
- Sallis, Edward. *Total quality management in education*. London and New York: Routledge, 2014.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Human Resource. Jakarta: PT. Bumi Aksara. , 2011.
- Sugiyono, D. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. 2013.
- Sunday, A. M., Philip I, A., & Olaide Esther, E. "anaging Human Resources in Education: The Roles of School Administrators in Nigeria." *JOE: UNESWA Journal of Education* 5 (1) (2022): 83–99.
- Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Suwanto, S. "Paradigma Manajemen Leader dalam Konstruksi Kesalehan Sosial Siswa di MA Shofa Marwa Kabupaten Grobogan." *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 7 (1) (2019): 7(1), 101–124. <https://doi.org/10.21274/taalum.2019.7.1.101-124>
- Sepriasa, A., Helena, H., & Iskandar, M. Y. (2020). The Effect of Instagram Media @ngajilagi.id in Increasing People's Alquran Reading Ability. *International Journal of*
-

Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA), 3(2), 65–72.
<https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v3i2.189>

Wulandari, V. D., Putri, C. T., Ramadhany, N. F., & Iskandar, M. Y. (2022). Teachers' Efforts in Improving Students' Reading the Qur'an. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(2), 67-75.

Wahyudi, Imam. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta : Prestasi Pustaka, 2012

Yelliza, M., Yahya, M., Iskandar, M. Y., & Helmi, W. M. (2023). FIVE METHODS MENTORING ISLAMIC RELIGION IN DEVELOPING STUDENTS'DIVERSITY ATTITUDES IN HIGH SCHOOLS. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 8(3), 220-229.

Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20-26.

Zubaedi. *Pendidikan Berbasis Masyarakat*. Jakarta: Pustaka Pelajar, 2017.

Copyright holder:

© Istiqomah.N., Patimah. S., Bedi, F., Ayu, S.M., Junaidah, J

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

