

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH PROGRAM KHUSUS KARTASURA

Muhammad Abdul Rozaq¹, Alfiyah Intan Nur^{2(*)}

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Jl. Pandawa, Dusun IV, Pucangan, Kec.
Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57168, Indonesia¹²
muh.arozaq@gmail.com¹, alfiyahnur381@gmail.com²

Abstract

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui proses manajemen sumber daya manusia yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Program Khusus Kartasura (MIM PK Kartasura) meliputi perencanaan rekrutmen, proses rekrutmen, pembinaan dan pengembangan, kompensasi, promosi dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan di MIM PK Kartasura. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan analisis interaktif yang menggambarkan berdasarkan fakta di lapangan dan informasi dari narasumber yang akan digunakan sebagai data. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data oleh peneliti adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Program Khusus Kartasura. Subjek penelitian ini adalah Kepala HRD MIM PK Kartasura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Sebelum melakukan proses rekrutmen terdapat perencanaan agar tidak terjadi kekurangan guru dengan menganalisis situasi di MIM PK Kartasura. (2) Rekrutmen yang dilaksanakan di MIM PK Kartasura dilaksanakan kondisional yaitu sesuai dengan kebutuhan kelas atau bertambahnya siswa yang mendaftar di sekolah. (3) Tenaga pengajar di MIM PK juga mendapatkan pembinaan dan pengembangan dari internal sekolah, agar dapat meningkatkan keahlian dan menambah wawasan sehingga kegiatan pembelajaran berjalan dengan maksimal. (4) Evaluasi yang dilakukan di MIM PK Kartasura bertujuan untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja tenaga pendidik. (5) Kompensasi yang diberikan di MIM PK Kartasura yaitu terdiri dari gaji pokok dan tunjangan termasuk tunjangan struktural. (6) Adanya peningkatan jabatan bagi tenaga pendidik yang dianggap mampu mengemban tugas dan adanya pemberhentian tugas bagi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Keywords: Manajemen SDM, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan

(*) Corresponding Author: Alfiyah Intan Nur, alfiyahnur381@gmail.com, 082387713076

PENDAHULUAN

Dalam era yang terus berubah dengan cepat, tantangan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan semakin kompleks. Perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan harapan masyarakat yang semakin tinggi merupakan beberapa faktor yang memengaruhi bagaimana tenaga pendidik dan kependidikan harus dikelola. Tenaga pendidik masih berperan sangat dominan ditengah perkembangan teknologi yang begitu pesat dan sangat memudahkan proses pembelajaran. Peran tenaga pendidik dalam proses pembelajaran tidak bisa sepenuhnya digantikan oleh teknologi, sama halnya dengan

tenaga kependidikan yang memiliki peran dalam mengelola, melayani, mengembangkan, serta pengawasan sekolah. Namun, di sisi lain perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia yang berperan di sekolah dapat memaksimalkan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Pengelolaan tenaga pendidik mempunyai beberapa tahapan yaitu dimulai dari proses rekrutmen, pengembangan, serta evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Pengelolaan tenaga pendidik berfungsi untuk mengembangkan potensi serta meningkatkan kemampuan dan kinerja tenaga pendidik sesuai dengan bidang keilmuan yang ditekuninya. Sehingga dengan dilakukannya pengelolaan tenaga pendidik dengan baik dan benar dapat menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dalam bidangnya, serta terselenggaranya pendidikan yang efektif dan efisien. Dengan dilaksanakannya rekrutmen tenaga pendidik oleh lembaga pendidikan formal maupun non formal bertujuan untuk menyeleksi tenaga pendidik yang berkompetensi dan berpengalaman, karena kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada prosedur rekrutmen yang dilaksanakan di lembaga pendidikan tersebut.

Penelitian oleh (Nazil, 2023) bahwa dalam proses rekrutmen di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto dilakukan oleh pihak wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian dengan membuka lowongan pekerjaan atau calon tenaga pendidik melalui sistem getok tular dalam artian langsung memberitahu kepada guru-guru senior agar menyiapkan tenaga pendidik baru sesuai dengan kebutuhan mata pelajaran yang akan diajarkan.

Selanjutnya penelitian (Agia, Ramadani dan Sudrajat, 2023) yang dilakukan di LKP International Education, Serang Banten bahwa diantara tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen pada LKP International Education telah memenuhi prosedur dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Karena dalam prosesnya melalui tiga tahapan kegiatan yaitu : rekrutmen tenaga pendidik, penerimaan lamaran tenaga pendidik, dan seleksi calon tenaga pendidik. Kegiatan rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan oleh LKP International Education ini sudah dilaksanakan sesuai undang-undang yang ada dalam proses rekrutmen guru.

Penelitian lainnya yang masih berkaitan oleh (Suhadak, 2016) bahwa proses rekrutmen guru dilakukan melalui beberapa kegiatan yaitu dengan melakukan melalui pencarian informasi ke masjid atau pondok pesantren, ataupun melalui relasi teman guru yang sudah ada. Adapun dalam proses pengembangan guru, dilakukan kegiatan dengan mengadakan workshop yang dilakukan setiap semester. Dalam kegiatan workshop ini sebagian guru ikut serta dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga di luar madrasah, dalam pengembangan guru juga dilakukan penanaman budaya disiplin guru, dan budaya berahlak. Sedangkan dalam proses evaluasi, dilaksanakan dengan mengadakan rapat evaluasi setiap akhir semester, termasuk pemberian apresiasi maupun teguran secara langsung, serta kontrol pada saat jam pembelajaran dan pengadaan daftar hadir bagi guru.

Adapun yang akan dibahas pada penelitian ini mengenai bagaimanakah proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, evaluasi, promosi, pemindahan dan pemisahan pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Program Khusus Kartasura.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan dalam pendekatan kualitatif ini menggunakan data deskriptif yaitu bahasa tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat diamati. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Program Khusus Kartasura. Subyek penelitian pada penelitian ini adalah tenaga kependidikan bagian *Human Resource Development* di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Program Khusus Kastasura. Analisis data menggunakan analisis interaktif yaitu terdiri dari pengumpulan data dengan mengumpulkan maupun mencatat segala temuan di lapangan baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi dari hasil pengumpulan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Setelah melakukan observasi (pengamatan) dan wawancara dengan *Human Resource Development (HRD)* di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Program Khusus (MIM PK) Kartasura didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Perencanaan Rekrutmen Pegawai

Hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) di MIM PK Kartasura mengenai perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan bahwa:

“Sebelum melakukan proses rekrutmen, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu dengan membaca situasi di MIM PK Kartasura seperti apakah ada peningkatan jumlah siswa yang nantinya akan berdampak pada penambahan jumlah tenaga pendidik, apakah terdapat guru yang resign, dan sebagainya”

Dari wawancara di atas, madrasah sebelumnya melakukan perencanaan sebelum melakukan proses rekrutmen pegawai agar nantinya madrasah tidak kekurangan tenaga pendidik untuk mengajar dan menyesuaikan dengan jumlah kelas maupun siswa yang ada di madrasah.

2. Proses Rekrutmen Pegawai

Hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) di MIM PK Kartasura mengenai proses rekrutmen pegawai bahwa:

“Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di MIM PK Kartasura terdapat beberapa hal yang harus di perhatikan seperti jenis dan model seleksi rekrutmen serta ketentuan tenaga pendidik.”

Dari wawancara di atas, madrasah memiliki ketentuan dalam merekrut tenaga pendidik, hal ini agar tenaga pendidik yang nantinya menjadi bagian dari sekolah bisa memberikan pengajaran dengan maksimal sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki.

Selanjutnya mengenai informasi pembukaan lowongan kerja di MIM PK Kartasura disampaikan di grup wa muhammadiyah maupun melalui sosial media sekolah.



Gambar 1.

Informasi Lowongan Kerja Shadow Teacher Di MIM PK Kartasura

Dapat dilihat gambar 1. di atas merupakan salah satu cara dalam menyebarkan informasi terkait lowongan kerja tenaga pendidik shadow teacher atau Guru Pendamping Khusus yaitu melalui *whatsapp* dan *Instagram* sekolah.

3. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai

Hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) di MIM PK Kartasura mengenai pembinaan dan pengembangan pegawai bahwa:

“Terdapat beberapa pelatihan, pengembangan, dan pembinaan bagi tenaga pendidik di MIM PK Kartasura seperti program guru wajib belajar, pembinaan keahlian khusus guru baru, program guru magang, dan studi banding”

Dari wawancara di atas, madrasah memiliki pelatihan, pengembangan, dan pembinaan bagi tenaga pendidik agar dapat meningkatkan keahlian dan dapat menambah wawasan tenaga pendidik sehingga dapat memaksimalkan kegiatan pembelajaran.

Selanjutnya juga terdapat evaluasi pegawai sebagai sarana untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik serta terdapat peraturan yang harus di taati tenaga pendidik untuk menjaga nama baik sekolah.

Hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) di MIM PK Kartasura mengenai evaluasi dan peraturan tenaga pendidik dan di MIM PK Kartasura bahwa:

“MIM PK Kartasura maupun sekolah lainnya pasti memiliki peraturan yang wajib ditaati oleh seluruh warga sekolah tidak terkecuali tenaga pendidik dan menanggapi hal itu MIM PK Kartasura mengadakan kegiatan evaluasi terkait dengan aktivitas tenaga pendidik”

Dari wawancara di atas, MIM PK Kartasura memiliki peraturan yang harus ditaati oleh tenaga pendidik dan dapat memberikan contoh yang baik kepada peserta didik dan juga terdapat evaluasi pendidik agar kualitas tenaga pendidik menjadi lebih baik.

4. Kompensasi Pegawai

Hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) di MIM PK Kartasura mengenai evaluasi dan peraturan tenaga pendidik dan di MIM PK Kartasura bahwa:

“Gaji atau upah tenaga pendidik di MIM PK Kartasura yaitu terdiri dari gaji pokok dan tunjangan termasuk tunjangan struktural sesuai tahun mengajar”

Dari wawancara di atas, madrasah memiliki ketentuan dalam memberikan gaji atau upah kepada tenaga pendidik dan pemberian tersebut menyesuaikan dengan masa kontrak kerja, dan sebagainya.

5. Promosi dan Pemberhentian Pegawai

Hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) di MIM PK Kartasura mengenai promosi bahwa:

“Perlu diketahui bahwa jabatan tertinggi di sekolah yaitu kepala sekolah dan untuk pengangkatan kepala sekolah salah satunya yaitu melalui rekomendasi dari yayasan atau BPH (Badan Pembina Harian) bersama kepala sekolah yang lama dan nantinya akan diseleksi oleh pimpinan cabang Muhammadiyah Kartasura”.

Hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) di MIM PK Kartasura mengenai pemberhentian pegawai bahwa:

“Dalam pemberhentian pegawai terdapat 2 hal yang perlu diketahui (1) pemberhentian karena resign (2) pemberhentian karena pelanggaran aturan kepegawaian”

Dari wawancara di atas, terkait promosi memiliki ketentuan dan alur dalam memutuskan siapa yang akan diberikan promosi jabatan yang tentunya hal ini sebelumnya sudah dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan pihak terkait. Selanjutnya mengenai pemberhentian pegawai, madrasah juga memiliki ketentuan mengenai aturan resign, habis kontak, maupun karena pelanggaran. Sehingga pegawai diharapkan dapat mengikuti aturan dan ketentuan yang berlaku.

Pembahasan

1. Perencanaan Rekrutmen Pegawai

Sebelum melakukan rekrutmen pegawai, terdapat perencanaan terkait kebutuhan calon tenaga pendidik dan kependidikan, baik berdasarkan kuantitas maupun kualitas yang selanjutnya disesuaikan dengan posisi yang sesuai dan dibutuhkan pada saat ini atau di masa depan. Tujuan dari adanya perencanaan rekrutmen adalah agar lembaga pendidikan tidak kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan serta penempatan posisi yang tepat sesuai dengan kriteria calon pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan dengan Human Resource Development (HRD) di MIM PK Kartasura bahwa sebelum melakukan rekrutmen tenaga pendidik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan seperti melakukan analisis terkait kebutuhan guru dengan memperhatikan peningkatan jumlah siswa, guru yang resign, dan sebagainya sehingga sekolah tidak kekurangan tenaga pendidik. Selaras dengan penelitian dari (Hamdani, 2018) di SMK Negeri 2 Depok Sleman bahwa perencanaan kebutuhan tenaga pendidik/guru dilakukan dengan cara melihat hasil dari analisis evaluasi kebutuhan guru per mata pelajaran setiap semester per tahunnya. Sedangkan penelitian dari (Andriyani dan Mitrohardjono, 2020) memaparkan bahwa Kepala sekolah SD Lab School FIP UMJ menggunakan metode proyeksi dalam melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yaitu dengan menganalisis data dan informasi kebutuhan tenaga pendidik masa lalu dan masa depan.

2. Proses Rekrutmen Pegawai

Tahap selanjutnya yaitu rekrutmen pegawai, cara yang dilakukan untuk mendapatkan calon pendidik dan tenaga pendidik salah satunya yaitu melalui media-media elektronik maupun media cetak. Setelah informasi terkait pembukaan lowongan untuk calon pendidik telah disebarluaskan dan banyak pelamar yang mendaftarkan diri juga sudah banyak, selanjutnya dilakukan seleksi bagi calon pendidik yang telah mendaftar melalui beberapa tahap seperti tes tertulis, tes lisan, dan tes praktek, tujuannya agar tenaga pendidik yang diterima nantinya sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan dan sesuai dengan posisinya.

Proses rekrutmen tenaga pendidik di MIM PK Kartasura memiliki ketentuan dalam merekrut tenaga pendidik yaitu seperti diwajibkan lulusan S1 dan nantinya akan dipilih sesuai dengan kebutuhan serta jurusan yang sesuai. Jenis dan model seleksi rekrutmen antara lain (1) administrasi meliputi ijazah, nilai, Kartu Keluarga, dan KTP (2) tes *microteaching* yaitu mengajar kelas dan akan dinilai oleh yayasan, kepala sekolah, dan kepala bidang akademik (3) BTA (Baca Tulis Al-Qur'an) dan wawasan islamiah (4) tes bahasa inggris (5) tes psikologi (6) wawancara (7) pengambilan keputusan (kontrak kerja dan sebagainya jika lulus tahap-tahap sebelumnya) dan terdapat catatan untuk tenaga pendidik khusus Anak Berkebutuhan Khusus diutamakan lulusan dari psikologi, PLB, OT, TW, dan BKI, hal ini dikarenakan MIM PK Kartasura juga memiliki kelas inkusif bagi Anak Berkebutuhan Khusus. Selaras dengan (Al Avit, 2020) dalam penelitiannya memaparkan bahwa di SMP Negeri 1 Lintang Kanan terdapat beberapa tahap seleksi dalam proses rekrutmen guru yaitu dengan seleksi administrasi, tes potensi akademik dan kemampuan, serta tes wawancara yang dilakukan oleh tim pengembang sekolah. Begitupun (Farida, Fanani dan Huda, 2020) menjabarkan proses rekrutmen guru baru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo terdiri dari tahap administrasi, tes tertulis yang berupa BTA (Baca Tulis Al-Qur'an) dan *microteaching* dengan membawa RPP yang dilaksanakan di kelas dan diawasi penguji, selanjutnya yaitu tahap wawancara.

Sedangkan terkait informasi pembukaan lowongan kerja di MIM PK Kartasura disampaikan di grup *whatsapp* muhammadiyah maupun melalui sosial media seperti *whatsapp* dan *Instagram* sekolah. Selaras dengan penelitian (Kanada, 2020) bahwa informasi rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Amal Palembang dilakukan pihak sekolah melalui media sosial seperti *facebook*, *Instagram*, dan *whatsapp*.

3. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai

Pembinaan merupakan suatu program yang bertujuan untuk membimbing sumber daya manusia di lembaga pendidikan baik dalam bidang administrasi maupun edukatif. Orientasi dalam pembinaan yaitu pencapaian standar minimal atau pengarahan dalam melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menjauhi pelanggaran. Sedangkan orientasi pengembangan yaitu dalam hal karier para pegawai, termasuk mengarahkan dan memfasilitasi agar pegawai dapat mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi.

MIM PK Kartasura dalam membina dan mengembangkan tenaga pendidik memberikan beberapa program kepada tenaga pendidik seperti program guru wajib belajar, pembinaan keahlian khusus guru baru, program guru magang, dan studi banding. Adapun penelitian (Hasan, 2016) memaparkan bahwa SMA Primaganda dalam melakukan pengembangan tenaga pendidik yaitu baik melalui kegiatan formal dengan cara mengadakan kegiatan interaksi dengan tenaga pendidik lainnya melalui

kegiatan mentoring (tutorial) yang dilakukan oleh tenaga pendidik senior kepada tenaga pendidik baru yang belum berpengalaman berdasarkan penugasan secara resmi dari madrasah. maupun melalui kegiatan informal seperti kegiatan pembicaraan tidak resmi seperti di ruang tenaga pendidik.

Selanjutnya terkait evaluasi tenaga pendidik di MIM PK Kartasura menggunakan raport guru yaitu berisi mengenai kedisiplinan, kehadiran, seragam, administrasi guru, supervisi di kelas, dan loyalitas (mengikuti pengajian muhammadiyah satu bulan sekali). Rapot ini akan diberikan kepada tenaga pendidik tiap semester.

4. Kompensasi Pegawai

Kompensasi merupakan pemberian imbalan atas jasa yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh sebuah lembaga atau organisasi kepada pegawai. Adapun kompensasi terdapat beberapa jenis yaitu gaji, tunjangan, maupun fasilitas hidup. Pemberian kompensasi ini dinilai sangat penting untuk membangkitkan semangat dan meningkatkan kualitas kerja, dengan catatan disesuaikan dengan hasil dan kualitas yang sudah dicapai oleh setiap guru atau pegawai.

Gaji atau upah tenaga pendidik di MIM PK Kartasura yaitu terdiri dari gaji pokok dan tunjangan termasuk tunjangan struktural sesuai tahun mengajar yaitu sesuai dengan matriks gaji atau pedoman gaji yaitu terdapat ketentuan dua tahun. Selaras dengan penelitian (Arifin, 2020) memaparkan bahwa sistem yang digunakan dalam penggajian di TK 'Aisyiyah Bustanul Athfal I yaitu terdapat perbedaan nominal antar tenaga pendidik dan kependidikan, hal ini disesuaikan dengan masa kerja maupun beban tanggung jawab yang disusun kepala TK dan bendahara yang mendapat persetujuan dari Pimpinan Cabang 'Aisyiyah, Pimpinan Daerah 'Aisyiyah dan Komite TK. Selanjutnya MIM PK Kartasura juga memberikan fasilitas berupa BPJS kesehatan kepada tenaga pendidik.

5. Promosi dan Pemberhentian Pegawai

Promosi adalah pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan yang lebih tinggi sehingga tanggung jawab, kewajiban, status dan penghasilan semakin besar. Salah satu promosi di MIM PK Kartasura yaitu pengangkatan kepala sekolah yang dilakukan melalui rekomendasi dari yayasan atau BPH (Badan Pembina Harian) bersama kepala sekolah yang lama dan nantinya akan diseleksi oleh pimpinan cabang Muhammadiyah Kartasura.

Selanjutnya mengenai pemberhentian yang merupakan pencopotan tugas maupun tanggungjawab seseorang karena sebab tertentu dan telah diputuskan serta dipertimbangkan oleh pimpinan atau kepala sekolah.

Pemberhentian pegawai di MIM PK Kartasura terdapat 2 hal yang perlu diketahui (1) pemberhentian karena resign, dalam hal ini jika pegawai tersebut tidak memiliki riwayat bermasalah dalam sekolah akan dibuatkan dan diberikan surat pengalaman kerja dan jika resign ditengah jalan (tidak sesuai masa kontak kerja) akan terdapat konsekuensi (2) pemberhentian karena pelanggaran aturan kepegawaian, dalam hal ini sebelum di berhentikan terdapat surat peringatan terlebih dahulu jika pelanggaran yang dilakukan tidak berat, namun jika pelanggaran yang dilakukan berat semisal korupsi akan langsung diberhentikan. Sama halnya dengan (Zamzani, Fernandi dan

Wahyudi, 2023) dalam penelitiannya memaparkan bahwa terdapat beberapa penyebab pemberhentian pegawai di SMP Al- Huda Jatiagung Lampung Selatan yaitu (1) pegawai yang berhenti karena kemauan dan permintaan sendiri (2) pegawai yang terpaksa diberhentikan dengan tidak hormat karena melakukan tindakan yang membuat dirinya tidak diinginkan lagi dalam organisasi (3) pegawai yang meninggal dunia dan harus digantikan (4) pegawai yang memasuki masa pensiun.

KESIMPULAN

Langkah-langkah yang dilakukan oleh Human Resource Development (HRD) di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Program Khusus (MIM PK) dalam manajemen SDM guna peningkatan mutu sekolah dilakukan dengan beberapa proses atau tahapan sebagai berikut :

1. Perencanaan Rekrutmen Pegawai. Sebelum melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik hendaknya dilakukan perencanaan dalam kebutuhan calon tenaga pendidik dan kependidikan, agar tidak terjadi kesalahan dalam rekrutmen dan penempatan posisi.
2. Proses Rekrutmen Pegawai. Setelah dilakukannya perencanaan terkait kebutuhan tenaga pendidik maupun kependidikan, maka akan dilakukan proses rekrutmen. Setelah sekian banyak pelemar yang mendaftarkan diri mereka, selanjutnya dilakukan penyaringan calon tenaga pendidik atau kependidikan melalui seleksi Administrasi, Tes Microteaching, Baca Tulis Al-Qur'an (BTA), Tes Bahasa Inggris, Tes Psikologi, Tes Wawancara yang akan dilanjutkan dengan tandatangan MOU.
3. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai. Tenaga pendidik di MIM PK Kartasura mendapatkan pelatihan dan pengembangan guna peningkatan kemampuan guru dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik juga akan dievaluasi sebagai sarana untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik serta terdapat peraturan yang harus di taati tenaga pendidik untuk menjaga nama baik sekolah.
4. Kompensasi Pegawai. MIM PK Kartasura memiliki ketentuan dalam memberikan gaji serta tunjangan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan dengan masa kontrak kerja, dan sebagainya.
5. Promosi dan Pemberhentian Pegawai. Promosi jabatan memiliki ketentuan dan alur tertentu, sehingga memiliki proses tersendiri dalam penaikan jabatan oleh masing- masing tenaga pendidik. Sedangkan pemberhentian pegawai dilakukan jika pegawai resign atau melakukan pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(02), 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>
- Andriyani, & Mitrohardjono, Margono. (2020). Pemberdayaan Sumbar Daya Manusia (SDM) Sekolah Dasar Di SD Lab School FIP UMJ. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 117-128. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.117-128>
- Arifin, Mohammad, & Wahab, Abdul. (2020). Sistem Penggajian Guru Dan Tenaga

- Kependidikan Di TK Aisyah Bustanul Athfal I Kota Probolinggo Menurut Prinsip-Prinsip Akad Ijarah. *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah*, 4(2), 1-15. <https://doi.org/10.30651/justeko.v4i2.6857>
- Avit, Muhamad A. (2020). Manajemen Tenaga Guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan. *Manajer Pendidikan*, 14(1), 66-81, doi:10.33369/mapen.v14i1.11365.
- Farida, Ika Nur. (2020). Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar. *Jurnal Kependidikan Islam*, 10(2), 162–75 <<https://doi.org/10.15642/jkpi.2020.10.2.162-175>>
- Firman Zamzani, M.Feri Fernadi, Sahidin Wahyudi. (2023). Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di SM AL-HUD Kecamatan Jatiagung Kabupaten Lampung Selatan 2022/2023'. *Tarbiyah Jurnal ; Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*.
- Hamdani, Ali. (2018). Model Pengelolaan SDM Yang Inovatif Di SMK Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Depok Sleman', *Manajeemn Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, 11(1), 1-11.
- Hasan, Moch S. (2016). Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang. *Fikrotuna*, 4(2).
- Kanada, Rabial. (2020). Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMA Nurul. *Journal Of Islamic Education Management*, 6(1), 63-72. <https://doi.org/10.19109/elidare.v6i1.6686>
- Nazil, Fahmi Ainun. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah'. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 4(1), 1–13 <<https://doi.org/10.51178/ce.v4i1.1276>>
- Suhadak, Imam. (2016). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Diniyah', 09.1 (2016), 92–104