



## IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI MTs MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG

Okki Dermawan<sup>1\*</sup>, Lutfi Nurhayati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>. UIN raden Intan. Lampung

---

**Keywords:**

Management, Educators

---

**\*Correspondence Address:**

[okidermawan@radenintan.ac.id](mailto:okidermawan@radenintan.ac.id)

**Abstract:**

Madrasa is obliged to have a good management system in order to get an educator who has excellent and a certain quality human resources. This study aims to determine the implementation of the management of educators at MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung which focuses on recruitment process, selection, coaching, compensation, and educators evaluation at Mts. Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. This research is a naturalistic qualitative. The research data are taken from two sources of data, namely secondary data and primary data, using the following data collection methods: interviews, observations, and documentation. The data analysis technique is in the form of qualitative analysis, including data reduction, data presentation, and verification or drawing conclusions. The results of this study indicate that the implementation of the recruitment of educators begins with reviewing the needs of educators, forming committees, implementing recruitment, and monitoring. The implementation of the educators selection begins with preparing an effective selection program, forming a committee and selection model, implementing selection, and monitoring. The process of developing educators includes developing educators through monthly meetings coordinated by school principal and school supervisors, developing students including curriculum development and several activities that improve the skills and abilities of educators, and supervising the implementation of student development. Compensation for educators is given in the form of salaries or wages and incentive compensation as a reward for educators who work well. The educators evaluation includes systematic learning planning, evaluation of educators coordinated by school principal, and supervision of evaluation activities.

---

### PENDAHULUAN

Tenaga pendidik merupakan salah satu aspek vital yang memegang kendali terhadap keberlangsungan serta keberhasilan kegiatan belajar mengajar yang ada di sekolah. Dengan tenaga pendidik yang berkompoten dan profesional, diyakini materi yang diajarkan akan cepat sampai kepada peserta didik. Lebih-lebih apabila tenaga pendidik tersebut dapat menggunakan metode dan media modern yang dapat meningkatkan kemauan dan motivasi belajar peserta didik. Untuk mempunyai kualitas pendidikan yang baik, sekolah harus mampu merekrut tenaga pendidik yang mumpuni. Dan bukan hanya sekedar mengisi kekosongan yang ada, namun mempunyai profesionalitas dalam bidangnya dan berdedikasi tinggi, karna unsure

utama dari sebuah lembaga adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Qoshash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”(QS. Al-Qoshash : 26)

Dalam ayat diatas dijelaskan tenaga pendidik adalah kunci dari kesuksesan pendidikan yang ada di dalam sekolah. Terlihat bahwa tenaga pendidik sangat di dalam sekolah. Tenaga pendidik memiliki peran dan posisi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah harus mempunyai keahlian dalam hal manajemen personalia. Apalagi dalam bidang pendidikan, sangat dibutuhkan orang-orang yang kompeten didalamnya. Karena akan berpengaruh pada hasil lulusan dari sekolah tersebut.

Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik itu masuk kedalam sebuah lembaga pendidikan, mulai dari perencanaan SDM, Pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial diperlukan fungsi-fungsi oprasional yang lebih rinci sesuai dengan lingkup substansi manajemennya. Fungsi orasional itu antara lain: perekrutan (*recrutmen*), seleksi (*selection*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), dan Evaluasi (*Evaluation*). (Nurul ulfatin, Teguh Triwijaya: 2018) Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Perekrutan (*rekrument*) yaitu suatu proses penerimaan calon pegawai/tenaga kerja untuk memenuhi tenaga kerja/jabatan pada suatu unit kerja dalam perusahaan/organisasi.
2. Seleksi (*selection*) yaitu serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari organisasi tersebut.
3. Pengembangan (*devolpoment*) yaitu suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Kompensasi (*compensation*) yaitu suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan.
5. Evaluasi (*evaluation*) yaitu sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang di buat untuk menilai/mengevaluasi tingkat kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik.

Terdapat beberapa asumsi yang melatar belakangi mengapa manajemen tenaga pendidik menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu sistem pendidikan, yakni manusia yang merupakan aset terpenting dalam organisasi lembaga pendidikan. Mutu personil yang menentukan keberhasilan tujuan suatu lembaga pendidikan; unsur manusia merupakan variable terkontrol paling besar dalam lembaga pendidikan; sebagian besar persoalan lembaga pendidikan berkaitan

dengan tenaga pendidik. Perihal utama dari sistem madrasah adalah mengidentifikasi dan memenage perilaku serta proses agar mencapai tujuan yang ditentukan.

Berdasarkan pra penelitian yang dilaksanakan di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung pada 31 Maret 2021, hasil penulis yang didapat dalam pra penelitian yaitu dengan metode wawancara kepada WAKA Kurikulum terdapat jawaban bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik untuk khusus PNS diserahkan ke Kemenag kota. Dan untuk honorer melihat dari kebutuhan dalam jumlah mengajar dan jumlah tenaga pendidik, dengan melakukan proses mikro teaching kepada tenaga honorer yang sesuai mengajar dengan latar belakang pendidikannya.

Tenaga pendidik dan pegawai di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yaitu 38 orang, terdiri dari jumlah 34 tenaga pendidik dan 4 pegawai tata usaha. Terdapat tenaga pendidik PNS 3 orang dan tenaga honorer dan 35 orang.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan di MTs Muhammadiyah sukarame Bandar Lampung pada tanggal 31 Maret 2021 dengan WAKA kurikulum bahwa dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung menurut teori Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto sudah terlaksana. Berdasarkan hal ini penulis merasa tertarik untuk melakukan pengkajian dan penelitian yang lebih mendalam tentang “ Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah sukarame Bandar Lampung”.

#### **A. RUMUSAN MASALAH**

Berpusat pada konteks dan perhatian di atas, dalam analisis ini rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana rekrutmen tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung ?
2. Bagaimana seleksi tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung ?
3. Bagaimanakah proses pengembangan tenaga pendidik di Mts Muhammadiyah sukarame Bandar Lampung ?
4. Apakah wujud kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik di Mts Muhammadiyah Sukarame BandarLampung?
5. Bagaimanakah evaluasi yang dilakukan terhadap tenaga pendidik di Mts. Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung?

#### **B. METODE PENELITIAN**

1. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik, Pendekatan ini dianggap lebih relevan karena bertujuan untuk meneliti pada tempat yang alamiah, dan penelitian tidak membuat perlakuan, karena peneliti dalam mengumpulkan data bersifat emic, yaitu berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan pandangan peneliti. (Sugiono, 2015)

Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang proses yang terjadi dalam rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, serta evaluasi kepada tenaga pendidik. (Salim, Syahrums, 2011:41)

## 2. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi sumber data (Informan / responden) dalam penelitian ini adalah memiliki keterkaitan dalam implementasi manajemen tenaga pendidikan. Subjek penelitian dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Kepala Madrasah Mts. Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung
- b. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan Bidang Kesiswaan di Mts. Muhammadiyah Bandar Lampung
- c. Kepala Tata Usaha Mts. Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

## 3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam penelitian, sebab data yang terkumpul akan dijadikan sebagai bahan analisa penelitian. Oleh karena itu, agar hasil yang diperoleh dalam penulisan ini benar-benar data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, maka tehnik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam hal ini penulis memperoleh data di MTs. Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

## 4. Tehnik Analisis Data

Selama berada di lapangan, penulis menganalisis data dengan menggunakan analisis data model Miles and Huberman. Telah dipahami bersama dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

## **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan pada hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dalam sub bab ini peneliti hendak membahas terkait implementasi manajemen tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

### **1. Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

Rekrutmen merupakan upaya pencarian atau pengadaan calon sumber daya manusia melalui proses seleksi untuk menemukan orang-orang berkualitas yang akan menempati kebutuhan kerja yang ada. T. Handoko mengemukakan bahwa "Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Yang dalam hal ini ialah tenaga pendidik dalam konteks dunia Pendidikan.

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik memiliki beberapa unsur yang harus direncanakan dan distrukturisasi sebelum dilaksanakannya rekrutmen tersebut. Unsur-unsur yang dimaksud adalah: (1) menentukan kebutuhan, (2) kebijakan rekrutmen, (3) peran dan tanggung jawab, (4) sumber kandidat, dan (5) materiil dan literature.

Gambar 4.1

INSTRUMEN PENILAIAN CALON GURU & STAF

Nama Sekolah : MTs MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG

- Berilah penilaian apa adanya sesuai pengamatan, pengetahuan dan keyakinan Bapak/Ibu perihal Calon Staf
- Jumlahkan skor pada masing-masing sub-total kompetensi.

No.	KOMPETENSI DAN INDIKATOR KOMPETENSI	Ali Rahman Yazid, S.Kom	Siti Zahriyah, S.I.Kom	Mastuah	Krismadayanti, SE	
		NILAI				
1	Kedisiplinan	130	130	120	130	
2	Penampilan	140	140	140	140	
3	Kecekatan	125	110	110	140	
4	Kemampuan Mengoperasikan Ms. Office					
	A	Ms. Office Word				
		Membuat Contoh Surat Undangan Rapat Guru & Staf	50	50	65	60
		Membuat Contoh Surat Undangan Pengajian Muhammadiyah	50	50	65	60
	B	Ms. Excel				
		Membuat BKU sesuai dengan contoh	60	60	50	70
	Membuat RKAM sesuai contoh	60	60	50	70	
TOTAL		495	480	500	530	

Bandar Lampung, 18 Januari 2021

Pengji I

dto

HEVI HELLEN SOFIA, S.Pd

Pengji II

dto

ROSDIANA

Setelah perencanaan seleksi tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sudah tersusun dengan baik, selanjutnya pihak sekolah akan melakukan tahap *organizing* (pengorganisasian), dalam tahap organizing ketua panitia seleksi akan mengambil menugaskan beberapa pegawai tata usaha sekolah dan juga tenaga pendidik untuk ikut serta menyukseskan proses seleksi, kemudian ketua panitia akan membagi tugas untuk setiap petugas yang berkompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada tanggal 28 Mei 2022, program seleksi yang diadakan berupa seleksi tes tertulis, tes pedagogik, tes wawancara, dan tes micro teaching. Hal ini didukung dengan hasil dokumentasi yang diperoleh peneliti dari dokumentasi sekolah terkait pengumuman Fit dan Propertestcalon tenaga pendidik dan staf Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, sebagai berikut:

Gambar 4.2

PENGUMUMAN HASIL  
UJI KELAYAKAN DAN KEPATUTAN (FIT AND PROPERTEST)  
CALON GURU & STAF MTs MUHAMMADIYAH SUKARAME TAHUN 2021

NO	NAMA CALON GURU	HASIL MATERI UJI				JUMLAH	RATA-RATA	KETERANGAN
		AIK	PEER TEACHING	KOMPETENSI	PRAKTEK			
<b>A FORMASI GURU MATA PELAJARAN</b>		SKOR						
1	Ferziana Indah Fradana	70	71	70	0	211	70,33	DITERIMA
2	Ahmad Riyanto, S.Pd	60	62	65	0	187	62,33	TIDAK DITERIMA
<b>B FORMASI GURU BIMBINGAN KONSELING</b>								
1	Nuryakin	80	70	80	0	230	76,67	DITERIMA
<b>C FORMASI STAF TATA USAHA</b>								
1	Krismadayanti, SE	80	0	75	72	227	75,67	DITERIMA
2	Ali Rahman Yazid, S.Kom	65	0	66	68	199	66,33	TIDAK DITERIMA
3	Siti Zahriyah, S.I.Kom	65	0	62	68	195	65,00	TIDAK DITERIMA
4	Mastuah	60	0	60	65	185	61,67	TIDAK DITERIMA

CATATAN :

Untuk yang dinyatakan **DITERIMA** diharapkan hadir di MTs MUHAMMADIYAH SUKARAME

pada :

HARI/TANGGAL : Senin / 25 Januari 2021

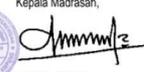
PUKUL : 09.00 WIB

Dan untuk yang **TIDAK DITERIMA**, kami ucapkan terimakasih.

Semoga Allah selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Bandar Lampung, 22 Januari 2021

Kepala Madrasah,



Haidir, M.Pd.I  
NBM. 1018040

Jika dilihat dari hasil penemuan peneliti diatas, yang menjelaskan bahwa dalam proses rekrutmen MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung terlebih dahulu akan melakukan pengamatan terhadap kebutuhan tenaga pendidik dalam setiap aspeknya, yang kemudian apabila sekolah mengalami kekurangan tenaga pendidik untuk mencapai suatu efisiensi dan efektifitas

sekolah, maka saat itu pihak sekolah akan mengambil kebijakan dengan mengusulkan kepada Yayasan terkait jenis dan formasi guru yang dibutuhkan oleh sekolah, selanjutnya Yayasan sebagai pihak yang bertanggung jawab akan membuat pengumuman rekrutmen tenaga pendidik dan menyebarkan brosur rekrutmen untuk mencari sumber kandidat. Maka dengan demikian pada dasarnya MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung telah mampu memenuhi kelima unsur pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di atas.

Penerapan unsur-unsur yang saling berkaitan dan berhubungan diharapkan mampu memberikan dampak positif dalam proses rekrutmen, yaitu dengan mendapatkan calon tenaga pendidik baru yang dibutuhkan oleh sekolah, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, dan mampu bekerja dalam suatu organisasi agar nantinya dapat mewujudkan visi dan misi serta mencapai tujuan sekolah, sebagaimana yang dijelaskan dalam sistem rekrutmen.

## **2. Seleksi Tenaga Pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari organisasi tersebut. Menurut Pangabean seleksi merupakan sebuah proses yang di tujukan untuk memutuskan pelamar atau calon pelamar diterima atau di pekerjakan. Byars menyebutkan bahwa seleksi bertujuan untuk memutuskan dan memilih individu yang paling berhasil untuk menampilkan atau melakukan pekerjaan dari sekian banyak calon yang lolos seleksi. (Sirait, 2006:129)

Untuk mencapai suatu tujuan dari diadakannya seleksi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung merancang suatu program yang dianggap efektif, sebagai Langkah-langkah untuk memenuhi kebutuhan proses seleksi tenaga pendidik. Program tersebut berupa pengisian formulir lamaran, wawancara kerja, tes seleksi, pemeriksaan referensi dan latar belakang, dan keputusan pengangkatan. Selain itu, pihak sekolah MTs Muhammadiyah juga menentukan kriteria dan kemampuan yang harus dimiliki pelamar sebagai acuan penilaian penerimaan tenaga pendidik baru. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Simamora yang merangkum Langkah-langkah seleksi sebagai upaya untuk mencapai tujuan seleksi, yaitu: a) Seleksi surat-surat lamaran, b) Pengisian blanko lamaran, c) pemeriksaan referensi, d) Wawancara pendahuluan, e) Tes penerimaan, f) Tes psikologi, g) Tes Kesehatan, h) Wawancara akhiratan langsung, i) Memutuskan diterima atau ditolak, dan j) Penempatan karyawan yang sesuai. Serta kriteria seleksi sebagai acuan penilaian bagi calon tenaga pendidik baru, yaitu: a) pendidikan, b) pengalaman kerja, c) tes mengenai hal-hal yang bertanggung jawab dengan kerja, d) pusat pelatihan, e) biodata dan, f) referensi. ( Simamora, 2003:98)

## **3. Pengembangan Tenaga Pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Pengembangan juga dapat diartikan sebagai upaya individu atau kelompok untuk

meningkatkan potensi sumber daya manusia menjadi lebih baik dan berkualitas. Tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut (1) meningkatkan kemampuan individual (*personal growth*), (2) meningkatkan kompensasi secara tidak langsung (*indirect compensation*), (3) meningkatkan kualitas hasil (*quality*), dan (4) meningkatkan produktivitas organisasi (*productivity*). (Cormeles Matoke, 2017: 84)

Dalam Lembaga Pendidikan, pengembangan sumber daya manusia pada tenaga pendidik merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar menguasai pengetahuan, ketrampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, tenaga pendidik diharapkan mampu bersaing dan beradaptasi dengan keadaan Pendidikan yang terus berkembang. Dengan demikian Pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik baru merupakan hal yang sangat penting.

Berdasarkan pada pentingnya pengembangan tenaga pendidik dalam dunia Pendidikan, MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung mengadakan pengembangan tenaga pendidik dalam setiap bulannya, pengembangan yang diterapkan berupa pelatihan guru baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. seperti halnya pengembangan kurikulum. Selain itu MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung mengadakan pengembangan tenaga pendidik yang berupa kegiatan yang meningkatkan keahlian dan kecakapan tenaga pendidik, seperti halnya pengembangan metode dan strategi pembelajaran, serta pengembangan mentalitas guru.

Apabila dilihat dari penerapan pengembangan tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, maka hal tersebut pada dasarnya telah bersandar pada pedoman serta metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan sumber daya tenaga pendidik, yaitu metode Latihan dan metode Pendidikan. Metode latihan merupakan Pengembangan tenaga pendidik yang dimulai dengan menganalisis apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan lembaga pendidikan tersebut, kemudian diadakan pelatihan sesuai dengan apa yang dibutuhkan. (Nur Jamal dan Nasharuddin Mas, 2018:45) Sedangkan dalam metode Pendidikan diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan tenaga pendidik dalam memimpin peserta didik dalam memimpin dan mengkondisikan peserta didik secara efektif, terutama dalam proses KBM sehingga mampu tenaga pendidik mampu menciptakan output yang bermutu. (Srifariyati, 2020: 205)

#### **4. Kompensasi Tenaga Pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh suatu instansi kepada pegawai karena telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Selain itu ada yang mengartikan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan berupa finansial atau nonfinansial yang diberikan kepada pegawai atau staf sebagai balasan atas jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi

merupakan imbalan yang dapat berupa uang, barang atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung diterima oleh pegawai.

Pemberian kompensasi kepada para pegawai bertujuan untuk menjalin Kerjasama secara formal antara pengelola dan anggota. Dengan diterapkannya pemberian kompensasi yang seimbang, maka akan mampu menjalin kerja sama yang baik untuk menarik pegawai, mempertahankan pegawai yang kompeten dan memotivasi pegawai secara keadilan. Hal tersebut yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung kepada para tenaga pendidiknya, yang mana dalam hal ini pihak sekolah MTs Muhammadiyah menentukan kompensasi melalui dua aspek yaitu kompensasi bagi tenaga pendidik yang tergolong sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga pendidik yang tergolong sebagai pegawai honorer. Bagi tenaga pendidik PNS kompensasi yang berupa gaji ditentukan oleh pemerintah, sedangkan untuk tenaga pendidik honorer ditentukan oleh pihak sekolah, yang mana penentuannya dihitung dari jam kerja. Hal tersebut dikarenakan pada umumnya sekolah swasta dengan pengelolaan oleh yayasan, mengangkat pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) sebagai pegawai tetap yayasan, dan besarnya kompensasi bagi pegawai tetap ini ditentukan oleh kemampuan yayasan. Kemampuan yayasan dalam menyediakan anggaran untuk pendidikan biasanya tampak dari besar kecilnya yayasan penyandang dana.

Selain kompensasi yang berupa gaji, pihak sekolah MTs Muhammadiyah juga memberikan kompensasi insentif kepada para pegawai tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan etos kerja yang baik, kompensasi insentif diberikan sebagai reward bagi mereka yang telah tekun dan berkerja dengan baik. Dalam hal ini, kompensasi insentif adalah ganjaran atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerjanya tinggi. Kompensasi insentif diberikan kepada pegawai yang berkerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar termotivasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tercapai tujuan tersebut. (Rona Tanjung dan Zalmadri Putra, 2021:13)

## **5. Evaluasi Tenaga Pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

Wanddan Brown yang dikutip Nurkancana mendefinisikan evaluasi sebagai suatu proses untuk menentukan nilai dari sesuatu. (Ali Hamzah:2011) Menurut Gronlud evaluasi adalah suatu proses sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai. Ditinjau dari definisi evaluasi, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan evaluasi dalam suatu ruang lingkup pekerjaan terbilang sangat penting guna menunjang kemajuan pekerjaan itu sendiri. Terutama dalam dunia Pendidikan, pelaksanaan evaluasi terhadap etos kerja tenaga pendidik tidak hanya akan menunjang kemajuan kemampuan pribadi tenaga pendidik itu sendiri, namun juga akan berdampak pada kemampuan belajar siswa dan kemajuan sekolah.

Pelaksanaan evaluasi tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dilakukan oleh kepala sekolah yang dituangkan dalam bentuk himbauan, saran dan perintah, seperti halnya kepala sekolah mewajibkan tenaga pendidik untuk bisa membuat RPP, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penelitian. Menurut hemat peneliti, Pelaksanaan evaluasi tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung telah sesuai kriteria dan instrument evaluasi, yang rincian dari instrument kegiatan tenaga pendidik diantaranya adalah sebagai berikut: Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan, menyusunsilabus pembelajaran, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menyusun alatukur/soal sesuai mata pelajaran, menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya, menganalisis hasil penilaian pembelajaran, melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi, menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat nasional, membimbing guru pemula dalam program induksi, membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kulikuler proses pembelajaran, melaksanakan pengembangan diri, melaksanakan publikasi ilmiah, dan membuat karya inovatif. ( AliHamzah. 2011: 173)

Secara umum implementasi manajemen tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung menurut hemat peneliti sudah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan teori manajemen yang dikemukakan oleh George R Terry, yakni Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerak dan Pengawasan (POAC). (Abdul Muhyi dkk, 2021:128) Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dipaparkan oleh peneliti diatas, dimana dalam setiap pelaksanaan manajemen tenaga pendidik pihak sekolah selalu menerapkan teori POAC oleh George R Terry, sebagai sandaran implementasi manajemen tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerak) dan *controlling* (pengawasan).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada pemaparan di atas, peneliti dapat menyimpulkan beberapa poin yang menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung memiliki empat tahap pelaksanaan yang meliputi pertama *planning*, yaitu perencanaan yang diawali dengan meninjau kebutuhan tenaga pendidik di sekolah, jika terdapat kekurangan tenaga pendidik maka pihak sekolah akan mengajukan usulan kepada Yayasan untuk mengambil kebijakan dengan mengadakan rekrutmen tenaga pendidik baru. Kedua *organizing*, di mana pihak sekolah akan mengadakan pembentukan panitia rekrutmen. Ketiga *actuating*, panitia rekrutmen membuat brosur rekrutmen tenaga pendidik baru dan menyebarkan brosur rekrutmen secara luas untuk menjangkau para calon

pelamar tenaga pendidik baru. Keempat *controlling*, yaitu pengawasan untuk memastikan bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik berjalan sesuai dengan rencana.

2. Pelaksanaan seleksi tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dilakukan dengan empat tahapan yang meliputi pertama, *planning* yaitu dengan menyiapkan program seleksi yang efektif. Kedua *organizing*, panitia melaksanakan seleksi bagi calon tenaga pendidik baru dengan menerapkan program yang telah ditetapkan, seperti seleksi tes tertulis, tes pedagogik, tes wawancara, dan tes micro teaching. Ketiga *actuating*, pelaksanaan seleksi dan penilaian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan guna mengambil keputusan terhadap calon tenaga pendidik yang akan diterima sebagai tenaga pendidik baru. Keempat *controlling*, yaitu pengawasan pelaksanaan seleksi tenaga pendidik.
3. pengembangan tenaga pendidik melalui empat tahapan diantaranya, pertama *planning* yaitu perencanaan pengembangan tenaga didik melalui rapat dalam setiap bulannya. Kedua *organizing*, pengembangan tenaga didik dikoordinasi oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah. Ketiga *actuating*, pengembangan yang diterapkan meliputi pengembangan kurikulum dan pengembangan tenaga pendidik yang berupa kegiatan yang meningkatkan keahlian dan kecakapan tenaga pendidik, seperti halnya pengembangan metode dan strategi pembelajaran, serta pengembangan mentalitas guru. Keempat *controlling*, yaitu pengawasan pelaksanaan pengembangan tenaga didik.
4. Pemberian Kompensasi tenaga pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dilaksanakan melalui empat tahapan yang meliputi, pertama *planning* yaitu pengelompokkan dua aspek pegawai tenaga pendidik, yaitu pegawai PNS dan pegawai honorer. Kedua *organizing*, yaitu penentuan kompensasi, pegawai PNS mendapat kompensasi dari pemerintah, sedangkan pegawai honorer mendapatkan kompensasi dari Yayasan sekolah. Ketiga *actuating*, kompensasi tenaga pendidik diberikan dalam bentuk gaji atau upah dan kompensasi insentif bagi tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan etos kerja yang baik. Keempat *controlling*, yaitu pengawasan yang berfungsi untuk memantau kenaikan dan penurunan gaji tenaga pendidik.
5. Pelaksanaan evaluasi tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dilaksanakan melalui empat tahapan diantaranya, pertama *planning* yaitu perencanaan pembelajaran yang sistematis. Kedua *organizing*, yaitu pelaksanaan evaluasi diketuai oleh kepala sekolah dan dibantu oleh pengawas sekolah. Ketiga *actuating*, evaluasi tenaga pendidik dituangkan dalam bentuk himbauan, saran dan perintah, seperti halnya kepala sekolah mewajibkan tenaga pendidik untuk bisa membuat RPP, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Keempat *controlling*, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dari awal kegiatan hingga akhir kegiatan.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan sumbangan pemikiran melalui beberapa saran diantaranya:

1. Kepada kepala sekolah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung hendaknya melaksanakan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik melalui jabatan fungsional yang terdiri atas penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.
2. Kepada guru hendaknya melakukan evaluasi secara mandiri untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Sehingga, guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Waskito, Kamus Praktis Bahasa Indonesia (Jakarta: Kawah Media, 2010) h. 214
- A'yun, Qurratu, Ali Imron, and Imron Arifin. "Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA." *Jurnal*
- Abdul Muhyi dkk, *Etika Pendidikan Islam Perspektif Tafsir Manajemen Pendidikan* (Cipta Media Nusantara, 2021)h. 128
- Abdul Muhyi dkk, *Etika Pendidikan Islam Perspektif Tafsir Manajemen Pendidikan* (Cipta Media Nusantara, 2021), h. 128
- Ade Cuandi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung : Suara Daerah,2003)h. 23
- Agus Sumaryono, *Analisis dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Kota Kediri* (Jurnal revitalisasi, jurnal ilmu manajemen, vol, 5 no 2, 2016)
- Ali Hamzah, *Evaluasi Pembelajaran Matematika* (Jakarta: Grafindo Persada, 2011)
- AliHamzah,*EvaluasiPembelajaranMatematika*(Jakarta:GrafindoPersada,2011)
- Apriliani, Ike. *Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Pada Mata Pelajaran Pai Dan Bbq Di Sma*
- Asmani, Jamal Ma'mur, *Great Teacher* (Yogyakarta: Diva Press, 2016), h. 30
- Bisnis & Birokrasi, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Sep-Des 2009, hlm 131-139  
ISSN 0854-3844 Volume 16, Nomor 3
- Cindy Liasna Ginting, *Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah*
- Corneles Matoke, "Supervisi Satuan PAUD DIKMAS Melalui Pendidikan dan Latihan Penguatan SDM PAUD DIKMAS Maluku, *JURNAL Ilmiah Patitia*, Vol. 5, ed. 2, 2017, h. 84
- Darwis Amri, *Metode Penelitian Pendidikan Islam*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2014), h. 338
- Dekawati, Ipong, *manajemen pengembangan guru (cakrawala pendidikan jurnal ilmiah pendidikan*. XXX (2)h. 203- 215
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*
- Eko Budianto, "sistem informasi sumber daya manusia" (*kerangka teori dan pendekatan teknis*), 1 ed. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013 h. 101.
- Hasil observasi waka kurikulum di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
- Henry Simamora, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, Yogyakarta. STIE YKPN, cet 2, hlm. 222-229
- Hevi Hellen Sofia, kepala sekolah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung  
Tanggal 30 April 2022 Pukul 10:00
- Hevi Hellen Sofia, kepala sekolah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung  
Tanggal 30 Maret 2022 Pukul 10:00

- Hevi Hellen Sofia, kepala sekolah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 Pukul 10:00
- Hevi Hellen Sofia, kepala sekolah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 Pukul 10:00
- Hevi Hellen Sofia, kepala sekolah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 Pukul 10:00
- Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h.4
- Husein Latifah, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional* (Yogyakarta: Pustaka Baru Pres. 2017) h.21
- Ibu Hevi Hellen Sofiya, Wawancara, 31 Mei 2022
- Ibu Rosdiana, Wawancara, 31 Mei 2022
- Jackson, Mathis, (2002), *Human Resources Management*, Jakarta, Salemba Empat hlm 261
- Kadarisman, *Manajemen pengembangan sumber daya Manusia* ( Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 33
- Kadarisman, *manajemen pengembangan sumber daya manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)h 38
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2007), h 156
- Kartowagiran, *kinerja guru professional* (guru pasca sertifikasi) *cakrawala pendidikan jurnal ilmiah pendidikan XXX* (3)h. 463-473
- Manullang, (2001), *Manajemen Personalia* Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 101
- Marwansyah, manajemen sumber daya manusia (Bandung: Alfabeta, 2012)h. 270
- Muhaimin, Suti ah, Sugeng Listyo Prabowo *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 4.
- Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2004), h. 1
- Negeri 9 Bandar Lampung*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Noe, Hollenbeck, Gerhard, dan Wright, “manajemen sumber daya manusia mencapai keunggulan bersaing” (Jakarta:Salemba Empat) 2014. h. 301
- Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 11
- Nur Jamal dan Nasharuddin Mas, “Analisis Pelatihan Struktural dan Pelatihan Fungsional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bombana”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol.4, no. 3, 2018, hl.45
- Nurul ulfatin, Teguh Triwijaya. “ *manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*” (Depok: PT Rajagrafindo Persada), 2018.
- Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto. “Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan” (PT RAJAGRAFINDO PERSADA). 2018, h. 50
- Oxford Advance Learning Dictionary Of Curnel English As Hjorn by* (Oxford University, Press, 1995)h. 959
- Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 4.7 (2019): 850-856.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009
- Ramayulis, *ilmu pendidikan islam* (Jakarta: Kalam Mulya. 2008) h. 362
- Rona Tanjung dan Zalmadri Putra, “Pengaruh Insentif, Komitmen Tugas Dan Tanggung Jawab Tugas Erhadap Kinerja Anggota Polda Pada Bagian Lalulintas Bpkb Polda Kepulauan Riau”, *Jurnal Jumka*, Vol. 1, no. 1, 2021, hal. 13
- Rosdiana, KTU MTs Muhammmadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 April 2022 Pukul 11:00
- Rosdiana, KTU MTs Muhammmadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 Pukul 11:00

- Rosdiana, KTU MTs Muhammmadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 Pukul 11:00
- Rosdiana, KTU MTs Muhammmadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 Pukul 11:00
- Rosdiana, KTU MTs Muhammmadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 Pukul 11:00
- Rosi Pertiwi Mela “*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Sliysh Swasta Se-Kota Bandar Lampung*” UIN RIL, 2020
- Rowley, Jackson, *manajemen sumber daya manusia the rey contepts.* ( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012) h.435
- S. Pangabean, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Galia Indonesia hlm. 33
- Salim, Syahrums, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media,2011), h. 41
- Sari Irawati, Waka Kurikulum MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 pukul 09:00
- Sari Irawati, Waka Kurikulum MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 pukul 09:00
- Sari Irawati, Waka Kurikulum MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 pukul 09:00
- Sari Irawati, Waka Kurikulum MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 pukul 09:00
- Sari Irawati, Waka Kurikulum MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tanggal 30 Maret 2022 pukul 09:00
- Simamora, (2003), *Rekrutmen dan Sekeksi*, Jakarta: PT Bulan Bintang, hlm. 98
- Simamora, (2003), *Rekrutmen dan Sekeksi*, Jakarta: PT Bulan Bintang, hlm. 75
- Simamora, (2003),*Rekrutmen dan Sekeksi*,Jakarta:PTBulan Bintang, hlm. 98
- Sirait, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia hlm 57
- Sirait, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, hlm. 129
- Srifariyati, “Metode Pendidikan Dalam Pandangan As-Sunnah”, *Jurnal Madaniyah*, vol. 10, no.2, 2020, hal. 205
- Sugiono, metode penelitian kuantitatif kualitatif, dan R&D (Bandung, Alfabeta, 2019) h.15
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta,2017).h.138-140
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung, Alfabeta, 2014), h. 300
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 42
- T. Hani Handoko, (2001), *Manajemen Sumber Daya Mansuai*, Bandung: Alfabeta, hlm. 127
- T. Hani Handoko, (2001), *Manajemen Sumber Daya Mansuai*, Bandung: Alfabeta, hlm. 127
- T. Hani Handoko, *Maajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 2001), h. 69
- T.HaniHandoko,*MaajemenPersonaliadanSumberDayaManusia*(Yogyakarta: BPFE,2001), h. 69
- Tim penyusun Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen (Jakarta: Sinar Grafika, 2006) h.2
- Tim Reality, *Kamus Bahasa Indonesia* (Surabaya: Reality Publisher, 2008), h. 433.
- Tobari, *Manajemen Diri Untuk Kebahagiaan Dunia Akhirat* ( penerbit, NEM 2021 ) h.6
- Undang-undang RI No. 14 Tahun. 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 20
- Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002*
- Undang-undang RI Nomor 18 Tahun 2002.

- Wakir, *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sekolah* (Yogyakarta: Multi Persend, 2013) h.84
- Widodo, Suparno Eko, *Manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: pustaka pelajar)h. 155
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012) h. 9-11
- Wukir, *manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sekolah* (Yogyakarta: Multi Persend, 2013)h.84