

Efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nasyrul Ulum Karangploso Malang

Surya Kusmana

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail: 220106110087@student.uin-malang.ac.id

Kata Kunci:

efektivitas; manajemen;
pendidik; tenaga
kependidikan; madrasah

Keywords:

effectiveness;
management; educators;
education personnel;
schools

A B S T R A K

Efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah merupakan salah satu aspek krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan sumber daya utama yang berperan langsung dalam proses pendidikan dan operasional di Madrasah. Kualitas dan kompetensi tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap mutu pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Sementara itu, tenaga kependidikan berperan dalam mendukung administrasi dan kelancaran kegiatan sekolah secara keseluruhan. Manajemen yang baik mampu mengoordinasikan dan mengembangkan potensi keduanya, sehingga mereka dapat bekerja secara sinergis dan produktif. Penelitian ini mengkaji efektivitas manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nasyrul Ulum, yang berlokasi di Karangploso, Malang, Jawa Timur. Fokus utama penelitian adalah pada proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan dan pembinaan, kompensasi, dan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara langsung dengan kepala madrasah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MI Nasyrul Ulum secara keseluruhan telah mengelola tenaga pendidik dan kependidikan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk mencapai manajemen yang lebih optimal. Implementasi manajemen yang efektif ini diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut.

A B S T R A C T

The effectiveness of the management of educators and education personnel in Madrasas is one of the crucial aspects in efforts to improve the quality of education. Teaching and educational staff are the main resources that play a direct role in the educational and operational processes in Madrasahs. The quality and competence of teaching staff greatly influences the quality of learning provided to students. Meanwhile, educational staff play a role in supporting administration and the smooth running of school activities as a whole. Good management is able to coordinate and develop the potential of both, so that they can work synergistically and productively. This research examines the effectiveness of management of teaching and educational staff at Madrasah Ibtidaiyah Nasyrul Ulum, located in Karangploso, Malang, East Java. The main focus of research is on the process of planning, recruitment, development and coaching, compensation, and performance evaluation of teaching and education staff. The research method used is qualitative with data collection techniques through observation and direct interviews with madrasa heads and teachers. The research results show that MI Nasyrul Ulum as a whole has managed its teaching and education staff well, although there are still several aspects that need to be improved to achieve more optimal management. It is hoped that the implementation of effective management can continue to improve the quality of education at the madrasah.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia disebut dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan mempunyai peranan yang strategis dalam upaya pembentukan karakter bangsa, terutama melalui pengembangan karakter dan nilai-nilai yang diharapkan. Dari aspek pembelajaran, peran pendidik (guru, dosen, tutor, pelatih) masih dominan dalam masyarakat Indonesia, meskipun teknologi yang tersedia dalam proses pembelajaran berkembang sangat pesat. Tenaga Pendidik merupakan salah satu bagian yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan. Pendidik merupakan salah satu penentu keberhasilan siswa. Pendidik dengan profesionalisme tinggi lebih mungkin mencapai tujuan dan hasil mutu pendidikannya. Oleh karena itu, dalam melatih tenaga pendidik yang profesional, setiap lembaga pendidikan perlu mempunyai keterampilan dan kompetensi yang sesuai.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 pasal 8, bahwa kompetensi guru ini meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi social, dan kompetensi professional yang akan didapatkan apabila mengikuti pendidikan profesi. Pada Undang-Undang yang telah ditetapkan Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 1 ayat 4, yang menjelaskan bahwa “Profesional adalah kemampuan sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber dari penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi mutu dan norma serta memerlukan pendidikan profesi”.

Untuk meningkatkan tenaga pendidik yang profesional dapat dilakukan dengan proses terstruktur mulai dari berbagai pelatihan profesional guru. Dengan demikian untuk mencapai predikat guru profesional perlu dilakukan pembimbingan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Tujuan adanya kegiatan rekrutmen tenaga pendidik adalah untuk mencari tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga pendidik mampu mengajar secara optimal dan dapat bertahan di sekolah maupun di lembaga pendidikan non formal dalam waktu yang lama. Adanya pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan formal maupun non formal untuk memilih tenaga pendidik yang berkompetensi dan juga berpengalaman, hal tersebut merupakan tugas yang penting untuk memanajemen lembaga pendidikan karena sangat krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar, karena kualitas sumber daya manusia sangat memiliki ketergantungan pada prosedur rekrutmen yang dilaksanakan tersebut.

Penelitian ini membahas dan mendeskripsikan mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nasyrul Ulum dalam menjalankan fungsi administrasi melalui proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan dan pembinaan, kompensasi, dan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Pembahasan

Konsep Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Management berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Manajemen diartikan sebagai ilmu atau seni untuk mengatur segala sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan sebuah organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran manajemen yang baik, mulai dari perencanaan strategis hingga eksekusi harian. Dengan menguasai fungsi-fungsi manajemen dan mampu beradaptasi dengan tantangan yang ada, organisasi akan dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang kompetitif (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016).

Menurut (Hartini et al., 2021), George R. Terry mengungkapkan bahwa fungsi-fungsi manajemen mencakup perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengawasan (controlling). Henry Fayol membagi fungsi manajemen menjadi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pemberian perintah (commanding), pengoordinasian (coordinating), dan pengawasan (controlling).

Pendidik memegang peranan yang sangat vital dalam sebuah lembaga pendidikan, karena mereka bukan hanya agen perubahan (*agent of change*), tetapi juga sebagai pengarah, pembimbing, dan evaluasi bagi peserta didik. Melalui peran ini, pendidik membantu siswa mencapai tujuan pendidikan mereka. Pendidik, yang terdiri dari guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, dan sebutan lainnya, memiliki tugas yang luas, yaitu mendidik, mengarahkan, dan memastikan perkembangan siswa agar mereka siap menghadapi tantangan kehidupan. Keberadaan pendidik yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan itu sendiri.

Sedangkan tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan, menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, merujuk pada anggota masyarakat yang mengabdikan diri untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Mereka diangkat untuk menjalankan tugas sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing, serta mendukung program-program yang disusun oleh kepala sekolah. Tujuan utama dari peran mereka adalah untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Tenaga kependidikan ini mencakup berbagai posisi, seperti pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha, wakil kepala sekolah yang memiliki bidang khusus, pustakawan, laboran, penjaga, dan anggota kebersihan sekolah (Mulyono, 2020).

Dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah rangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pendidikan, mulai dari proses perekrutan hingga pemberhentian. Proses ini mencakup beberapa tahap penting, yaitu perencanaan SDM yang mencakup kebutuhan tenaga pendidik, perekrutan dan seleksi untuk memilih individu yang tepat, penempatan tenaga pendidik sesuai dengan kompetensinya, serta pemberian kompensasi dan penghargaan sebagai bentuk motivasi dan penghargaan atas kinerja mereka. Selain itu,

pengembangan tenaga pendidik melalui pendidikan dan pelatihan juga penting untuk meningkatkan kualitas mereka. Terakhir, manajemen ini juga mencakup proses pemberhentian atau pensiun yang harus dilakukan dengan prosedur yang tepat. Semua tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan dapat bekerja secara optimal dalam mendukung tujuan pendidikan.

Manajemen tenaga kependidikan, termasuk guru dan staf, meliputi beberapa aspek penting: (1) perencanaan sumber daya manusia, (2) perekutan, (3) pembinaan serta pengembangan pegawai, (4) promosi dan rotasi, (5) pemberhentian, serta (6) pemberian kompensasi dan penghargaan. Setiap aspek ini perlu dijalankan oleh kepala sekolah dengan serius dan tepat agar tujuan yang diharapkan dari tenaga kependidikan dapat tercapai. Dengan pengelolaan yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan pegawai, mereka akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal (Kristi et al., 2024).

Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nasyrul Ulum

Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dan tidak bisa diabaikan. Dalam konteks pendidikan, perencanaan menjadi sebuah praktik yang terus berlangsung sepanjang waktu (E. Mulyasa, 2014). Tujuan utama dari perencanaan ini adalah untuk memahami kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, baik dari segi jumlah maupun kualitas, sehingga mereka dapat ditempatkan secara tepat pada posisi yang sesuai, baik untuk kebutuhan saat ini maupun di masa mendatang. Untuk memastikan akurasi dalam proses rekrutmen dan penempatan, kepala sekolah harus terlebih dahulu melakukan identifikasi atau analisis terhadap jenis pekerjaan, tugas, dan posisi yang paling dibutuhkan. Dengan demikian, kesalahan dalam pengelolaan SDM dapat diminimalkan.

Perencanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses strategis dalam menyusun dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) secara komprehensif untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Sebagai tahap awal dalam pelaksanaan fungsi manajemen SDM, perencanaan ini berperan penting dalam menentukan arah pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Meskipun menjadi langkah awal yang esensial, pelaksanaan perencanaan ini sering kali menghadapi berbagai tantangan yang perlu diatasi untuk memastikan keberhasilan organisasi.

Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen adalah proses untuk mencari, menemukan, dan menarik calon tenaga kerja agar bergabung dengan suatu organisasi. Proses ini melibatkan berbagai upaya untuk mendapatkan individu yang memiliki motivasi, keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi guna mengisi posisi yang telah direncanakan sebelumnya.

Bernardin dan Russel dalam (Komariyah, 2021) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses untuk menemukan dan menarik pelamar yang memenuhi kualifikasi dan memiliki

ketertarikan terhadap posisi yang ditawarkan. Senada dengan itu, Veuthzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala mengungkapkan bahwa rekrutmen adalah upaya memperoleh sejumlah SDM berkualitas yang akan mengisi posisi tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, rekrutmen tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kompetensi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah MI Nasyrul Ulum, dalam proses rekrutmen sumberdaya manusia tenaga pendidik dan kependidikan, pengelola lembaga pendidikan di MI Nasyrul Ulum ini melakukan beberapa tahapan penting yang dilakukan secara teratur dan terencana meliputi:

1. Analisis dan Evaluasi Kebutuhan SDM

Tahap pertama dalam proses rekrutmen di MI Nasyrul Ulum adalah melakukan analisis dan evaluasi kebutuhan sumber daya manusia (SDM). Pada tahap ini, pihak sekolah memetakan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan kondisi operasional saat ini dan proyeksi masa depan. Analisis ini mencakup identifikasi posisi yang perlu diisi, penilaian efektivitas tenaga kerja yang ada, serta perhitungan jumlah tenaga kerja tambahan yang dibutuhkan sesuai dengan jumlah siswa dan pengembangan kurikulum. Langkah ini memastikan bahwa rekrutmen dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan aktual dan strategis sekolah.

2. Rapat Perencanaan Rekrutmen

Setelah analisis kebutuhan SDM selesai dilakukan, pihak pengelola sekolah mengadakan rapat kerja dengan pengurus atau komite sekolah untuk membahas dan menyusun rencana rekrutmen. Rapat ini bertujuan mendapatkan kesepakatan terkait proses rekrutmen, termasuk alokasi anggaran, kriteria calon tenaga pendidik yang diinginkan, dan strategi pelaksanaan yang efektif. Selain itu, rapat juga membahas proyeksi kebutuhan tenaga kerja jangka panjang agar proses rekrutmen tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini tetapi juga mendukung rencana pengembangan sekolah di masa depan.

3. Analisis Pekerjaan

Pada tahap ini, pihak yang bertugas dalam perekrutan melakukan analisis pekerjaan untuk memastikan setiap calon memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang akan diemban. Analisis ini mencakup deskripsi pekerjaan, yang menjelaskan peran, kewajiban, dan tugas utama tenaga pendidik, seperti mengajar, menyusun perangkat pembelajaran, dan mendukung kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, analisis pekerjaan juga meliputi spesifikasi pekerjaan, yaitu kualifikasi yang harus dimiliki calon, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kompetensi khusus yang relevan dengan posisi yang ditawarkan.

4. Perencanaan Penambahan Tenaga Pendidik

Selain memenuhi kebutuhan tenaga pendidik saat ini, pihak sekolah juga mempersiapkan perencanaan penambahan tenaga kerja untuk mendukung program pengembangan jangka panjang. Perencanaan ini dilakukan dengan mempertimbangkan pertumbuhan jumlah siswa, pembukaan program pembelajaran baru, atau kebutuhan

khusus yang relevan dengan perkembangan sekolah. Dengan langkah ini, MI Nasyrul Ulum memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut tidak hanya mencukupi secara kuantitas tetapi juga berkualitas untuk mendukung tujuan pendidikan secara berkelanjutan.

Dapat disimpulkan bahwa adanya tahapan-tahapan yang dilaksanakan dalam kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MI Nasyrul Ulum. Rekrutmen tenaga pendidik sangat penting untuk mengetahui kemampuan calon pendidik karena dalam rekrutmen ini calon pendidik harus mengikuti prosedur kegiatan yang telah dibuat oleh pengelola atau penanggung jawab bagian rekrutmen pendidik. Dengan adanya tahapan-tahapan ini yang diterapkan dapat membuat MI Nasyrul Ulum memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya.

Pengembangan dan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kegiatan pembinaan dan evaluasi kinerja sangat penting bagi kepala sekolah, terutama ketika tenaga pendidik dan kependidikan mengalami penurunan kualitas atau motivasi kerja. Ketika ada tanda-tanda kemunduran dalam kinerja, seorang kepala sekolah perlu segera bertindak untuk mengembalikan motivasi dan kualitas kerja para tenaga pendidik. Salah satu langkah yang perlu dilakukan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan dan seminar yang berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja. Selain itu, kepala sekolah harus mampu menganalisis dan mengidentifikasi penyebab dasar dari melemahnya motivasi dan kinerja, sehingga dapat merancang langkah-langkah pembinaan yang tepat dan efektif.

Jika kepala sekolah tidak responsif terhadap masalah ini, maka dampaknya bisa sangat merugikan. Dalam jangka panjang, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif akan tercipta, yang pada akhirnya dapat mengganggu proses belajar mengajar di kelas. Lebih jauh lagi, hal ini berpotensi merusak kualitas dan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah tidak boleh mengabaikan masalah penurunan kinerja ini. Jika tidak ditangani dengan baik, kualitas sekolah bisa menurun drastis, yang tentu saja akan berdampak buruk bagi reputasi dan prestasi sekolah di masa depan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MI Nasyrul Ulum, bahwasanya dalam pengembangan dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan melalui:

1. Pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

MI Nasyrul Ulum secara konsisten melaksanakan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sebagai agenda tahunan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pengembangan profesional tenaga pendidik. Program ini mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, seminar, dan bimbingan teknis. Fokus utamanya adalah peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan personal guru. Dengan pelaksanaan yang berkelanjutan, program ini menjadi salah satu langkah strategis sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

2. Alokasi Dana untuk Pengembangan Diri.

Sebagai bentuk komitmen terhadap pengembangan karir guru, sekolah mengalokasikan 10% dari tunjangan pendidik untuk mendukung kegiatan

pengembangan diri. Dana ini digunakan untuk berbagai kegiatan, seperti pelatihan internal, workshop tematik, dan keikutsertaan dalam program eksternal. Contohnya, pelatihan di tingkat sekolah dengan melibatkan pelatih eksternal, workshop berbasis tema tertentu sesuai kebutuhan pembelajaran, hingga seminar yang diselenggarakan oleh pemerintah atau organisasi profesional di tingkat lokal dan nasional.

3. Manfaat Program bagi Guru.

Pelaksanaan program PKB memberikan dampak positif bagi tenaga pendidik. Guru menjadi lebih percaya diri dan kompeten dalam melaksanakan tugas mengajar dan peran lainnya di sekolah. Kegiatan pengembangan ini juga membantu guru untuk tetap relevan dengan perkembangan pendidikan terkini, seperti adaptasi terhadap perubahan kurikulum atau penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Dengan kompetensi yang terus meningkat, guru dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam kegiatan pembelajaran.

Kompensasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai penghargaan atas kinerja yang telah dilaksanakan. Di MI Nasyrul Ulum, kompensasi dianggap sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja guru dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kerja mereka. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi, diharapkan dapat menciptakan rasa nyaman bagi guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Hal ini berdampak positif pada terciptanya situasi pembelajaran yang kondusif, yang pada gilirannya mendukung peningkatan kinerja dan prestasi guru secara keseluruhan.

Secara material, kompensasi dalam konteks organisasi pendidikan mencakup berbagai bentuk imbalan yang diterima oleh tenaga pendidik. Ini tidak hanya terbatas pada gaji dan tunjangan, tetapi juga termasuk honorarium, biaya transportasi, uang makan, dan sumber pendapatan sah lainnya. Namun, penting untuk dicatat bahwa kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik tidak hanya berupa imbalan material semata. Aspek non-material, seperti perlakuan yang adil, pemberian pelayanan yang baik, rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas, juga merupakan bagian dari kompensasi yang berkontribusi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik secara menyeluruh.

Dengan kompensasi yang memadai, baik secara material maupun non-material, tenaga pendidik dapat merasa dihargai dan didukung secara maksimal dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis guru, tetapi juga secara langsung meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas. Di MI Nasyrul Ulum, selain gaji, pemberian tunjangan kepada guru, terutama yang menjadi wali kelas, juga merupakan bagian dari kebijakan kompensasi. Hal ini bertujuan untuk memberikan penghargaan lebih kepada guru yang memiliki tanggung jawab tambahan, seperti mengelola kelas dan membimbing siswa, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah MI Nasyrul Ulum, proses evaluasi kinerja tenaga pendidik di sekolah ini dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru, yang pada gilirannya mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik. Berikut adalah detail dari proses evaluasi yang dilakukan di MI Nasyrul Ulum:

1. Supervisi Perangkat Pembelajaran

Salah satu tahapan evaluasi yang diterapkan di MI Nasyrul Ulum adalah supervisi terhadap perangkat pembelajaran yang digunakan oleh guru. Kepala sekolah menjelaskan bahwa sebelum proses belajar mengajar dimulai, guru diharuskan untuk menyiapkan perangkat pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan siswa. Supervisi ini dilakukan untuk memastikan bahwa perangkat pembelajaran, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan media pembelajaran, sudah memenuhi standar yang ditetapkan dan dapat mendukung efektivitas proses belajar mengajar.

2. Kunjungan Langsung ke Kelas

Proses evaluasi di MI Nasyrul Ulum juga melibatkan kunjungan langsung ke kelas oleh kepala sekolah atau pengawas. Kunjungan ini dilakukan untuk memantau langsung kegiatan belajar mengajar yang berlangsung di kelas. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat melihat bagaimana guru melaksanakan pembelajaran, berinteraksi dengan siswa, serta mengelola kelas. Hal ini juga memberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik langsung kepada guru mengenai hal-hal yang sudah baik maupun yang perlu diperbaiki. Kunjungan kelas ini dilakukan secara rutin dan tidak hanya terbatas pada guru yang menunjukkan kinerja buruk, tetapi juga sebagai bentuk pengawasan dan pembinaan secara menyeluruh.

3. Evaluasi Menyeluruh dari Supervisi dan Kinerja Selama Semester

Selain supervisi perangkat pembelajaran dan kunjungan ke kelas, evaluasi kinerja guru di MI Nasyrul Ulum juga melibatkan penilaian menyeluruh terhadap kinerja guru selama satu semester. Kepala sekolah menyebutkan bahwa evaluasi ini dilakukan berdasarkan hasil supervisi, kunjungan kelas, serta pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai efektivitas pengajaran guru, apakah mereka berhasil mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan, dan sejauh mana mereka mampu mengelola kelas dengan baik. Evaluasi ini juga memberikan gambaran tentang area yang perlu perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

Kesimpulan dan Saran

MI Nasyrul Ulum menerapkan manajemen yang terstruktur dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan, yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pembinaan, kompensasi, dan evaluasi kinerja. Perencanaan dilakukan dengan analisis kebutuhan SDM dan penempatan tenaga kerja yang tepat untuk mendukung keberlanjutan pendidikan. Proses rekrutmen memastikan tenaga pendidik yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai melalui tahapan seperti analisis kebutuhan, rapat perencanaan, dan evaluasi pekerjaan. Pengembangan pendidik

dilakukan dengan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan alokasi dana untuk peningkatan karir guru. Kompensasi diberikan tidak hanya berupa gaji dan tunjangan, tetapi juga penghargaan atas tanggung jawab tambahan. Evaluasi kinerja dilakukan secara menyeluruh melalui supervisi perangkat pembelajaran, kunjungan kelas, dan penilaian hasil kerja, dengan tujuan meningkatkan kualitas pengajaran dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Dengan pendekatan ini, MI Nasyrul Ulum berupaya menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efesien. In Perdana.
<http://repository.uinsu.ac.id/2836/>
- Hartini, Sudirman, A., & Wardana, A. (2021). MSDM (Digitalisasi Human Resources). CV. Media Sains Indonesia.
- Komariyah, L. (2021). Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidikan Abad 21.
- Kristi, F. D., Putri, J. N., & Anjari, G. (2024). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. 2(5).
- Mulyono, M. (2020). Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi Guru dan Kepala Sekolah. J-Mpi, 5(2), 175–190.
<https://doi.org/10.18860/jmpi.v5i2.9635>