

MANAJEMEN PENDIDIK DI SMP IT TAQIYYA ROSYIDA: PERENCANAAN, REKRUTMEN, PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN, SERTA EVALUASI KINERJA

Gladis Ayudia Supriyadi¹, Ida Maratus Sholihah², Rulia Nurul Qomariah³

¹Tadris Matematika, Fakultas Ilmu Tarbiyah, UIN Raden Mas Said, Surakarta

²Tadris Matematika, Fakultas Ilmu Tarbiyah, UIN Raden Mas Said, Surakarta

³Tadris Matematika, Fakultas Ilmu Tarbiyah, UIN Raden Mas Said Surakarta

e-mail: gladisayudia74@gmail.com, idamaratussholihah@gmail.com, rulianurul6@gmail.com

Abstrak

Pendidik merupakan komponen utama terwujudnya pendidikan abad ke-21 yang unggul. Untuk itu, sekolah perlu mengelola sumber daya manusia dalam rangka mengembangkan kompetensi pendidik agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Penelitian ini bertujuan menganalisis sistem manajemen pendidik di SMP IT Taqiyya Rosyida, meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian terhadap tenaga pendidik. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara dengan kepala sekolah dan pendidik, kemudian dianalisis secara interaktif melalui proses reduksi, penyajian, dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pendidik dilakukan secara sistematis berdasarkan jumlah kebutuhan tenaga pendidik beserta kompetensi yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dilaksanakan secara terbuka melalui seleksi berkas, wawancara, dan microteaching. Pengembangan pendidik difokuskan pada peningkatan kompetensi profesional serta internalisasi nilai-nilai Islam melalui pembinaan. Pada tahap evaluasi, pihak sekolah secara berkala menilai kualitas pendidik dalam mengajar. Secara keseluruhan, manajemen pendidik di SMP IT Taqiyya Rosyida berjalan efektif dalam mendukung mutu pendidikan berbasis Islam terpadu..

Kata kunci: Manajemen, Pendidik, SDM

1. Pendahuluan

Menurut Hasibuan (2004:4), manajemen merupakan suatu disiplin ilmu sekaligus seni dalam mengkoordinasikan berbagai proses secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan faktor pendukung lainnya guna merealisasikan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam dunia pendidikan, manajemen menjadi proses krusial yang berperan dalam mendorong kemajuan sekolah sekaligus menjamin terlaksananya tujuan pendidikan (Hayati et al., 2020; Merdekawaty et al., 2023). Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, setiap institusi pendidikan perlu menerapkan pengelolaan sekolah yang profesional (Zohriah et al., 2023). Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) yang unggul menjadi faktor penentu keberhasilan target-target pendidikan (Kamila et al., 2024).

Keberadaan SDM menjadi prasyarat mutlak dalam setiap proses penyelenggaraan pendidikan. Manusia dibutuhkan sebagai pelaku yang merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pencapaian tujuan pendidikan. Ketersediaan teknologi canggih tidak akan berarti tanpa diimbangi dengan peran aktif dari seluruh komponen SDM sebagai penggerak utama (Hasan, 2022), yang meliputi kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan (Merdekawaty et al., 2023). Sehingga guna meningkatkan mutu pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan

menjadi kebutuhan mendasar yang diperlukan dalam menentukan arah sistem pendidikan (Yuniarti & Rifa'i, 2023).

Pendidik adalah komponen utama yang menentukan terciptanya pendidikan abad ke-21 yang unggul (Yuniarti & Rifa'i, 2023). Pendidik memegang peran sentral dalam pendidikan, tidak hanya sebagai agen perubahan, tetapi juga pembimbing yang mengarahkan siswa menuju harapan yang ingin digapainya (Angraini et al., 2024). Pendidik dituntut untuk menguasai dan memanfaatkan perkembangan zaman dalam rangka mewujudkan generasi bangsa yang kompeten dan kompetitif (Setiawan et al., 2023). Guna mendukung hal tersebut, sekolah harus merancang manajemen SDM yang bertujuan mendukung pengembangan kompetensi pendidik agar dapat mendongkrak kualitas pembelajaran dan prestasi siswa (Merdekawaty et al., 2023).

SMP IT Taqiyya Rosyida merupakan salah satu institusi pendidikan yang telah menjalankan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pendidik. Sekolah yang bertempat di Kabupaten Sukoharjo dan bergerak di bawah Yayasan Taqiyya Rosyida ini, berhasil meraih akreditasi A dalam kurun waktu kurang dari 3 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sekolah memiliki kualitas yang baik dan telah memenuhi standar yang berlaku. Menurut data yang bersumber pada Data Pokok Pendidikan (DAPODIK), pada tanggal 6 Juni 2025, pendidik dan tenaga kependidikan yang direkrut oleh sekolah menyentuh angka 18. Didukung oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah, saat ini sekolah sedang mengadakan perekrutan dengan beberapa kualifikasi keislaman sehingga penerapan fungsi manajemen yang dimulai dengan proses perencanaan tahun ajaran baru ini sudah berlangsung.

SMP IT Taqiyya Rosyida menerapkan sistem manajemen yang tidak hanya berfokus dalam menghadapi tantangan kontemporer, tetapi juga konsisten dalam membangun budaya pembelajaran al-Qur'an dan internalisasi nilai-nilai islam bagi pendidik. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji sistem manajemen yang diterapkan oleh pihak yayasan dan sekolah terhadap pendidik di SMP IT Taqiyya Rosyida. Tujuannya adalah untuk menganalisis bagaimana pengelolaan pendidik dari segi perencanaan, perekrutan, pembinaan dan pengembangan, serta pengevaluasian terhadap pendidik, sekaligus peneliti berupaya mengidentifikasi kendala-kendala di sekolah berbasis Islam terpadu ini.

2. Kajian Pustaka

Istilah manajemen secara etimologis berasal dari kata Inggris "management" yang berakar dari kata kerja "to manage" dengan makna dasar mengatur. Menurut Asmendra (2012:1), istilah manajemen berakar dari bahasa Latin "manus" (tangan) dan "agere" (melakukan), yang kemudian membentuk kata "manajer". Konsep ini merujuk pada pemanfaatan sumber daya secara efektif untuk mengorganisasi, mengendalikan, dan mencapai tujuan tertentu (Tabroni et al., 2022).

Definisi manajemen bersifat relatif dan beragam tergantung pada perspektif, paradigma, dan interpretasi masing-masing ahli yang merumuskannya. Menurut Hasibuan (2004:4) dikutip dari (Tabroni et al., 2022), manajemen merupakan suatu disiplin ilmu sekaligus seni yang melibatkan pengarahan berbagai proses secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan material guna mewujudkan target yang telah ditetapkan. Kinicki dan Kreitner (2008:6) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses kolaborasi dengan berbagai pihak untuk meraih sasaran organisasi melalui pendekatan yang efektif dan beretika, sedangkan Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995) lebih menekankan pada implementasi fungsi-fungsi manajemen secara terstruktur meliputi perumusan rencana, penyusunan struktur, pemberian arahan, hingga pengawasan kegiatan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia demi pencapaian tujuan organisasi (Maryance et al., 2021).

Manajemen dijalankan oleh seorang manajer atau supervisor yang melaksanakan berbagai fungsi manajerial. Menurut Henry Fayol terdapat empat fungsi utama manajemen. *Pertama*, perencanaan (*planning*), yakni proses penetapan tujuan organisasi, perumusan strategi, serta penyusunan rencana kerja untuk mengkoordinasikan berbagai aktivitas. *Kedua*, pengorganisasian (*organizing*) yang berarti penyusunan struktur kerja yang mencakup pembagian tugas, penentuan metode pelaksanaan, serta alokasi sumber daya manusia. *Ketiga*, kepemimpinan (*leading*) mencakup proses memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi melalui motivasi, komunikasi, serta pengembangan hubungan interpersonal. *Keempat*, pengendalian (*controlling*) merupakan mekanisme evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan untuk memastikan kesesuaian antara hasil dengan rencana yang telah ditetapkan. (Maryance et al., 2021)

Peran manajer atau supervisor sangat krusial dalam mengatur sumber daya manusia demi menjaga kelancaran seluruh fungsi organisasi. Manajer ditugaskan di berbagai level organisasi untuk mengkoordinasikan kerja tim karena semakin tinggi komitmen anggota terhadap tujuan organisasi, maka semakin efektif kinerja organisasi tersebut (Rahardjo, 2022). Ilmu yang mempelajari cara mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi agar peran individu mampu dimanfaatkan secara maksimal demi tercapainya target secara optimal disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (Nurdin et al., 2024).

Dalam menjalankan fungsi manajerial, manusia selalu memerlukan wadah yang disebut organisasi. Bentuk organisasi tersebut beragam, termasuk di dalamnya berbagai jenis lembaga pendidikan, baik yang bersifat formal, nonformal, maupun informal. Menurut Castetter (1996), manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai suatu proses sosial yang terjadi dalam konteks sistem sosial. Hal ini diwujudkan melalui kolaborasi berbagai unsur pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran dengan memperhatikan keterkaitan antar komponen pendukung seperti sumber daya manusia, kurikulum, dan sarana prasarana.

Dalam konsep 5M (*Material, Machine, Money, Method, dan Man*), manusia merupakan elemen terpenting. Sebab, tanpa pengaturan dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal, empat faktor lain yang tersedia tetap tidak akan mampu mendorong organisasi meraih tujuannya. Tantangan terbesar dalam mengelola SDM adalah sifatnya yang sulit diprediksi. Tidak ada panduan pasti bagi kepala sekolah untuk memotivasi pendidikan dan tenaga kependidikan. Seorang kepala sekolah bisa membeli waktu dan kehadiran fisik pekerja, bahkan keterampilan teknis mereka per jam atau hari. Namun, antusiasme, inisiatif, loyalitas, dan dedikasi dari para tenaga pendidik tidak bisa dibeli dengan uang. (Rahardjo, 2022)

Komariah (2006) dalam (Maryance et al., 2021, p. 29) menyatakan pendidik sebagai faktor penentu keberhasilan pendidikan, suatu pandangan yang sejalan dengan definisi pendidik dalam UU No. 20/2003 yang mencakup berbagai tenaga pengajar profesional. Eksistensi pendidik merupakan pilar fundamental dalam lembaga pendidikan. Absennya peran pendidik dapat menyebabkan kemunduran sistem pendidikan yang berimplikasi pada degradasi kualitas bangsa. Oleh sebab itu, penerapan manajemen guru yang efektif menjadi prasyarat mutlak untuk menjamin kualitas pembelajaran dan keberlangsungan institusi pendidikan.

Proses manajemen pendidik yang meliputi berbagai fungsi pengelolaan harus dilaksanakan secara sistematis oleh kepala sekolah demi tercapainya peningkatan kualitas mengajar dan kemajuan sekolah (Maryance et al., 2021). Fungsi ini dirancang untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja yang memenuhi standar kuantitatif dan kualitatif organisasi, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kondusif bagi pengembangan potensi karyawan. Konsep dasar manajemen ini pada hakikatnya terdiri dari beberapa komponen yang saling berhubungan.

Pertama, perencanaan. Proses ini memungkinkan sekolah untuk memproyeksikan dan memenuhi kebutuhan tenaga pendidik secara tepat dalam jangka panjang. Dengan perencanaan SDM yang matang, sekolah dapat meminimalkan risiko ketidaksesuaian jumlah tenaga pendidik dan memastikan kecocokan kompetensi guru dengan kebutuhan pembelajaran. Dalam menyusun perencanaan SDM, lembaga pendidikan perlu mempertimbangkan faktor-faktor seperti perkembangan jumlah peserta didik, perubahan kurikulum dan pendekatan pembelajaran, dan kemajuan teknologi pendidikan. (Nurdin et al., 2024)

Kedua, rekrutmen. Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan mendapatkan tenaga pendidik dalam jumlah dan kualifikasi yang tepat (Maryance et al., 2021). Pada tahap seleksi dalam rekrutmen, calon pendidik akan melalui berbagai tes dan penilaian untuk memverifikasi kesesuaian mereka dengan standar kompetensi guru dan karakteristik lembaga pendidikan. Proses ini meliputi pencarian, penarikan, dan penyaringan calon pendidik melalui berbagai metode seperti pengumuman lowongan maupun pemanfaatan jejaring profesional pendidikan (Rodliyah, 2015).

Ketiga, Pembinaan dan pengembangan. Komponen ini merupakan fungsi esensial dalam manajemen SDM sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan kinerja guru secara berkelanjutan (Rodliyah, 2015). (Nurdin et al., 2024) juga menjelaskan bahwasannya dalam konteks pendidikan, pelatihan dan pengembangan merupakan proses berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas pedagogik. Pelatihan menitikberatkan pada peningkatan keterampilan mengajar spesifik, sementara pengembangan berfokus pada pembentukan kompetensi untuk pengambilan peran strategis dalam organisasi pendidikan. Prosesnya mencakup berbagai pendekatan, baik melalui metode terstruktur seperti seminar dan workshop, maupun cara informal berupa pembinaan dan pendampingan profesional.

Keempat, penilaian kinerja. Suatu proses sistematis yang dilaksanakan untuk mengukur capaian kerja pendidik dapat disebut sebagai penilaian. Hasil penilaian akan menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan manajerial seperti kenaikan pangkat, program pengembangan profesi, rotasi tugas, penyesuaian insentif, identifikasi pelatihan yang dibutuhkan, hingga kebijakan kepegawaian lainnya (Maryance et al., 2021). Dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Rahardjo, 2022, p. 147) menyebut komponen ini sebagai evaluasi, yang dalam prosesnya mencakup penilaian terhadap kualitas pelaksanaan tugas mengajar, kesesuaian kompetensi dengan standar, serta pencapaian target pembelajaran yang telah ditetapkan. Hasil dari evaluasi akan membantu sekolah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru dan mengambil kebijakan peningkatan mutu pengajaran (Nurdin et al., 2024).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini mengungkap pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, berupaya menginvestigasi dan memaparkan kondisi terkini manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik di SMP IT Taqiyya Rosyida. Menurut Arikunto (2010) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Edo et al., 2021).

Dalam upaya mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru SMP IT Taqiyya Rosyida, yang dilaksanakan secara semi-terstruktur pada tanggal 2 Mei 2025 dan 23 Mei 2025 di lingkungan sekolah. Wawancara dirancang untuk menggali informasi yang luas dan mendalam dengan fokus wawancara meliputi berbagai aspek manajemen SDM pendidik, seperti proses perencanaan, perekrutan dan penempatan, pembinaan dan pengembangan, serta pengendalian tenaga pendidik melalui evaluasi rutin. Peneliti juga berusaha untuk mengidentifikasi tantangan yang muncul serta

pendekatan yang diterapkan dalam mengelola SDM pendidik di sekolah tersebut. Pemilihan wawancara sebagai metode pengumpulan data utama selaras dengan karakteristik penelitian kualitatif yang mengedepankan penggalian informasi dari pengalaman dan perspektif subjek penelitian.

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif melalui serangkaian langkah sistematis, dimulai dengan reduksi data hingga penarikan kesimpulan. Reduksi data merupakan fase pertama yang di dalamnya peneliti memilah dan merangkum informasi penting dari hasil wawancara. Kemudian data yang telah direduksi akan disajikan secara sistematis ke dalam fase kedua, yakni penyajian data. Penarikan kesimpulan menjadi fase terakhir yang harus dilakukan peneliti dengan cara merumuskan kesimpulan berdasarkan temuan yang telah disajikan.

Peneliti berkomitmen untuk menginterpretasikan data secara objektif, memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar merepresentasikan situasi sebenarnya mengenai manajemen SDM pendidik di SMP IT Taqiyya Rosyida. Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai metode manajemen pendidik di SMP IT Taqiyya Rosyida. Di sisi lain, peneliti tertarik memahami lebih dalam tentang peran kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik demi peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

4. Hasil dan Pembahasan

Proses Perencanaan

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa SMP IT Taqiyya Rosyida berada di bawah naungan Yayasan Taqiyya Rosyida, yang membina beberapa jenjang pendidikan serta unit usaha lainnya. Proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia oleh pihak sekolah dilakukan secara sistematis, yakni dengan mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik tambahan maupun pengganti akibat pindah domisili. Kepala sekolah menyampaikan rencana bahwa pada tahun ajaran mendatang, jumlah kelas akan meningkat sehingga hal tersebut berdampak signifikan pada peningkatan kebutuhan pendidik. Maryance (2021) dalam bukunya menyampaikan perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan perlu disusun guna memenuhi kebutuhan sekolah di masa mendatang serta mencegah terjadinya kesalahan dalam proses rekrutmen. Dalam merancang perencanaan tersebut, kepala sekolah harus mempertimbangkan jumlah tenaga yang diperlukan, jenis keahlian yang dibutuhkan, serta keterampilan spesifik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Setelah pendataan akan kebutuhan pendidik di SMP IT Taqiyya Rosyida, kemudian mulai dilakukan verifikasi dan pengualifikasian oleh bidang pendidikan di tingkat yayasan untuk memastikan kesesuaiannya dengan arah pengembangan lembaga. Hasil verifikasi tersebut dijadikan dasar dalam penyusunan formasi tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan. Menurut Sri Minarti (2011), proses identifikasi tenaga kependidikan yang sistematis diperoleh melalui pencatatan teratur dan berkala terhadap potensi pendidik sebelum rekrutmen untuk memperoleh pemetaan komprehensif tentang kompetensi dan kapasitas SDM pendidikan dalam jangka panjang.

Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan sesuai dengan perencanaan SDM yang telah dibuat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Proses ini bertujuan untuk menjaring sebanyak mungkin calon yang memenuhi kriteria, sehingga dapat dipilih individu terbaik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga (Syahputra

& Herviana, 2021). Setelah proses rekrutmen, pihak sekolah akan melakukan pengorganisasian dengan cara menempatkan pendidik sesuai kompetensi dan kebutuhan masing-masing unit. Maryance (2021) mengartikan penempatan sebagai proses pembagian tugas oleh kepala sekolah kepada seluruh personel pendidikan, dengan menyesuaikan tanggung jawab dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing guru (*the right person in the right place*). Dalam penelitian (Hayat et al., 2022), MI Al-Mukhlisin meletakkan penempatan sebagai tahap final dari serangkaian kegiatan rekrutmen. Proses rekrutmen dalam hal ini dinilai sebagai langkah awal memperoleh calon pendidik yang memenuhi kualifikasi.

Upaya yang dilakukan sekolah dalam menarik calon pendidik yang berkualitas, yakni dengan menyusun pamflet pengumuman lowongan yang disebarluaskan melalui media sosial dan grup WhatsApp. Dalam proses rekrutmen, terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan untuk memperoleh calon pendidik berkualitas, antara lain (1) Menyampaikan informasi lowongan secara jelas dan lengkap agar calon pendidik dapat memahami kebutuhan perusahaan serta membangun kepercayaan; (2) Merancang pengumuman dengan tampilan yang menarik sehingga dapat menarik perhatian calon pelamar; (3) Melakukan pendekatan kepada institusi pendidikan unggulan, seperti perguruan tinggi untuk menjangkau lulusan yang kompeten melalui kerja sama dengan pusat karier dan penyebaran brosur di lingkungan akademik; (4) Mengelola waktu publikasi dengan baik, idealnya selama 10-14 hari agar informasi lowongan dapat tersebar luas dan memberikan kesempatan yang cukup bagi calon pendidik berkualitas untuk mengajukan lamaran; dan (5) Memilih media publikasi yang tepat, seperti media online terpercaya, surat kabar terkemuka, atau platform pencarian kerja, guna memperluas jangkauan dan menyeleksi kandidat sesuai kualifikasi.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Saputra & Saiddaeni, 2024) sehubungan dengan pemilihan media publikasi yang menerangkan bahwa pemanfaatan platform seperti Instagram, Facebook, dan Youtube memberikan dampak positif yang nyata terhadap strategi pemasaran institusi. Fakta tersebut terbukti dengan terkumpulnya 64 pendaftar yang memenuhi kuota di tahun ajaran 2022/2023. Hal tersebut selaras dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu pendidik SMP IT Taqiyya Rosyida, bahwa informasi mengenai pembukaan lowongan bagi calon pendidik baru diperoleh melalui teman seangkatan yang menyebarkan informasi tersebut melalui grup WhatsApp.

Rodliyah (2015) menjelaskan tahapan setelah memperoleh calon pendidik, yakni dilaksanakan seleksi melalui tahapan tes tertulis, wawancara, dan praktik untuk menentukan kandidat yang paling kompeten. Selaras dengan teori tersebut, cara pihak sekolah dalam menjangkau calon pendidik yang berkualitas adalah dengan melakukan seleksi berkas, wawancara, dan microteaching. Setelah melewati ketiga tahapan, calon pendidik akan melakukan orientasi selama tiga bulan pertama dan dibimbing secara langsung oleh kepala sekolah atau wakil kepala bidang kurikulum. Calon pendidik yang berada di masa orientasi dinamakan Pegawai Masa Orientasi (PMO) dan kontrak kerja satu tahun akan diberlakukan bagi calon pendidik yang lolos tahap orientasi.

Adapun kualifikasi dan syarat khusus dalam rekrutmen calon tenaga pendidik, yaitu wajib beragama Islam, berakhlak baik, tidak merokok, berpakaian syar'i, serta bersedia mengikuti pembinaan pekanan dan kajian bulanan. Calon tenaga pendidik tersebut juga diharapkan dapat berkomitmen mendidik, mampu bekerja dengan tim, dan mendukung visi sekolah. Kepala sekolah memaparkan calon pendidik yang semasa studinya aktif berorganisasi dan jago dalam penggunaan teknologi informasi, akan memiliki peluang diterima lebih besar karena hal tersebut menjadi nilai tambah bagi calon pendidik. Rodliyah (2015) berpendapat bahwa pendidik yang ideal memiliki karakteristik multidimensional,

mencakup kualitas spiritual, kompetensi profesional, serta sikap sosial yang seimbang. Berkaitan dengan proses penerimaannya, sekolah perlu memilih orang yang tidak hanya memenuhi syarat minimal, tetapi benar-benar menunjukkan potensi untuk berkembang lebih jauh.

Dalam proses rekrutmen terdapat berbagai tantangan yang sering dihadapi oleh pihak sekolah, antara lain (1) kesalahan informasi pada CV yang tidak sesuai dengan hasil wawancara, (2) kurangnya publikasi lowongan, (3) keterbatasan kuantitas dan kualitas calon pendidik sesuai kebutuhan mata pelajaran, serta (4) kesulitan dalam memenuhi ekspektasi gaji calon pendidik. Faktor lain yang memengaruhi proses pencarian dan penarikan calon pendidik baru adalah adanya pendidik yang mengambil cuti hamil sehingga diperlukan pendidik pengganti sementara. Untuk tanggung jawab terkait pencarian pendidik pengganti ini akan diserahkan sepenuhnya oleh pendidik yang mengambil cuti. Pihak sekolah terkadang juga merekrut guru *freelance* guna menutupi jam kosong, yang perekrutannya dilakukan langsung oleh sekolah tanpa melalui yayasan.

Berdasarkan hasil wawancara, pendidik melakukan latihan *microteaching* secara mandiri sebagai bagian dari strategi persiapan diri agar dapat diterima di sekolah. Selama masa orientasi tiga bulan pertama, pendidik melakukan sosialisasi dan pengamatan terhadap proses pembelajaran secara langsung. Pendidik juga memaparkan bahwa perekrutan dirinya dilakukan dengan tujuan menggantikan pendidik lain yang pindah. Meskipun tidak menemui hambatan yang berarti, pendidik memilih untuk mengontrak rumah di dekat lingkungan sekolah guna optimalisasi waktu. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya dan berupaya untuk meminimalisir hambatan mobilitas agar dapat lebih fokus dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Proses Pembinaan dan Pengembangan

Pembinaan dan pengembangan SDM merupakan fungsi esensial dalam manajemen personal untuk meningkatkan, mempertahankan, serta mengoptimalkan kinerja pendidik. Institusi pendidikan wajib menyelenggarakan program pembinaan dan pengembangan yang inklusif bagi seluruh tenaga pengajar, baik yang berstatus pegawai negeri maupun swasta. Program pembinaan difokuskan untuk memastikan tenaga pendidik memenuhi standar kerja minimum dan mematuhi peraturan, sementara program pengembangan bertujuan meningkatkan kompetensi melalui berbagai fasilitas pelatihan (Rodliyah, 2015). Yuliani (2023) berpendapat sama bahwasannya penyelenggaraan pelatihan idealnya mencakup dua dimensi utama, yaitu peningkatan kompetensi kerja dan penyempurnaan karakter moral.

Pendidik dalam wawancaranya mengatakan telah mengikuti pembinaan dari yayasan dan pelatihan awal semester secara berkala setelah dinyatakan lolos seleksi dari tahap rekrutmen. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan pihak sekolah yang mengaku menerapkan berbagai program rutin untuk para pendidik, seperti pembinaan klasikal setiap pekan yang dinamakan Kamis MANIS (KISMIS). Program ini dilaksanakan dalam rangka memenuhi salah satu tugas kepala sekolah, yaitu memberikan Motivasi, Arahan, Nasehat, Inspirasi dan Support yang kemudian disingkat menjadi “MANIS”. Dalam merealisasikan nilai-nilai Islam, kepala sekolah juga menyelenggarakan tes bacaan al-Qur’an khusus para pendidik dengan tujuan mempertahankan semangat ibadah.

Program pengembangan turut diadakan pihak sekolah guna mengoptimalkan potensi dan sumber daya yang tersedia, diantaranya pelatihan administrasi atau bidang lain yang dirasa belum terampil, serta pelatihan yang menuntut pendidik menguasai pendekatan pembelajaran. Pelatihan yang diterapkan sekolah selaras dengan anggapan Murni (2017) tentang pendidik yang seharusnya memiliki kemampuan merancang proses pembelajaran,

mengevaluasi, dan mengelola administrasi. Pelatihan menggunakan teknologi terkadang juga diberikan dalam rangka mendukung proses pembelajaran.

Teknologi memiliki peran yang tidak kalah penting dalam mendukung pengembangan SDM di sekolah. Pihak sekolah dalam hal ini memberi wadah bagi pendidik untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan berbasis teknologi, seperti penggunaan AI, Canva, dan Capcut guna membuat bahan ajar yang menarik. Selain itu, pendidik dan tenaga kependidikan di SMP IT Taqiyya Rosyida juga didorong untuk memanfaatkan platform seperti Google Classroom, Kahoot, dan Quizizz dalam proses pembelajaran. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang interaktif dan relevan dengan perkembangan zaman, sekaligus membekali guru dengan keterampilan digital yang esensial dalam era pendidikan modern.

Pembinaan dan pengembangan kompetensi pendidik yang telah diterapkan SMP IT Taqiyya Rosyida tidak terlepas dari campur tangan pemimpin lembaga. Kepala sekolah berperan aktif dalam memfasilitasi dan mendukung pengembangan SDM melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan. Jika terdapat keterbatasan sumber daya internal, sekolah akan mengundang narasumber dari luar dan memaksimalkan fasilitas yang ada. Upaya ini menunjukkan komitmen sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Menurut Mulyasa, peningkatan kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan melalui pembinaan kedisiplinan, pemberian motivasi, penghargaan, dan penerapan sanksi (Rodliyah, 2015). Pendapat tersebut didukung dengan hasil wawancara narasumber yang menyatakan bahwa demi meningkatkan kinerja, pendidik aktif mengikuti pelatihan internal maupun eksternal dan pernah diamanahkan menjadi panitia dan delegasi untuk kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Materi yang dipelajari dari kegiatan tersebut, antara lain teknik pembuatan modul ajar yang efektif serta strategi dalam mengembangkan kompetensi diri dan meningkatkan keterampilan mengajar. Pendidik juga mengikuti grup WhatsApp MGMP Matematika yang terkadang anggota grupnya berbagi modul ajar menjelang tahun ajaran baru. Melalui grup tersebut, pendidik merasa terbantu dalam memperkaya referensi pembelajaran dan memperoleh insight praktis dari rekan sejawat yang relevan dengan kebutuhan di kelas.

Pendidik mengungkapkan pelatihan yang dijalankan baik secara mandiri melalui daring ataupun yang diselenggarakan pihak sekolah memiliki tujuan dalam mengembangkan dan memaksimalkan potensi yang belum dikuasai. Manfaat lain yang dirasakan oleh pendidik setelah mengikuti pelatihan adalah meningkatnya pengetahuan dalam penyusunan modul ajar dan asesmen, yang kemudian diadopsi dan diterapkan ke dalam proses pembelajaran di kelas. Hasil penelitian yang didapatkan (Naailah et al., 2024) tentang Manajemen SDM salah satu SMP di Sumatera Utara, menjelaskan tenaga pendidik yang menguasai kompetensi profesional dan konsisten dalam pengembangan diri mampu merancang proses pembelajaran yang lebih bermutu dan penuh inovasi.

Proses Evaluasi

Tenaga pendidik dituntut untuk bekerja secara profesional, yaitu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya dalam bidang pendidikan. Profesionalisme guru tercermin dari kemampuannya dalam mengajar dan mendidik, serta penerapan kode etik profesi secara konsisten. Evaluasi bertujuan menghasilkan tenaga pendidik yang benar-benar profesional dan layak, tidak hanya hadir di kelas sebagai pengajar, tetapi juga berperan sebagai pembimbing yang menunjukkan sikap positif terhadap peserta didik dan masyarakat. Oleh

karena itu, evaluasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan menjadi penting untuk mewujudkan sekolah yang bermutu, bermoral, dan berkualitas. (Badawi, 2020)

Setelah proses rekrutmen, sekolah mengadakan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan secara bertahap oleh pihak sekolah, mulai dari masa orientasi, kontrak satu tahun, hingga pengajuan sebagai pegawai tetap yayasan. Proses evaluasi melibatkan kepala sekolah dan wakil kepala bidang kurikulum untuk memastikan objektivitas hasil penilaian. Rodliyah (2015) dalam bukunya menyatakan bahwa proses penilaian harus dilaksanakan secara transparan, objektif, dan tepat. Beliau juga memaparkan penilaian yang ideal semestinya mengukur capaian nyata setiap individu secara murni tanpa distorsi, yang meliputi kecakapan, kemampuan teknis, keterampilan praktis, serta kedisiplinan kerja.

Pihak sekolah mengungkapkan hasil penilaian kinerja berdampak langsung pada pengembangan karir dan insentif, seperti tunjangan kedisiplinan. Pendidik yang terlambat akan dikenakan sanksi berupa pemotongan tunjangan. Penilaian yang dilaksanakan pihak sekolah mencakup aspek kedisiplinan, tanggung jawab, kolaborasi tim, serta kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan administrasi dengan baik. Menurut Maryance (2021), evaluasi kinerja berperan penting sebagai dasar pertimbangan berbagai kebijakan manajemen SDM, diantaranya promosi, perencanaan karier, rotasi jabatan, pemutusan hubungan kerja (PHK), penyesuaian tunjangan hingga identifikasi kebutuhan pelatihan.

Proses promosi didasarkan pada hasil penilaian kinerja dan kebutuhan sekolah, sedangkan transfer atau mutasi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan unit yang terkendala kekurangan tenaga pendidik. Sejauh ini SMP IT Taqiyya Rosyida belum pernah melakukan PHK terhadap pendidik maupun tenaga kependidikan, namun tidak menutup kemungkinan PHK dilakukan jika terdapat pelanggaran berat. Hasil evaluasi ini nantinya tidak hanya digunakan untuk menentukan kelanjutan status kerja, tetapi juga menjadi dasar dalam menyusun program pengembangan dan pelatihan lanjutan yang sesuai dengan potensi individu.

5. Simpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tahap perencanaan hingga penilaian SDM di SMP IT Taqiyya Rosyida telah berjalan secara sistematis dan terstruktur. Proses perencanaan, dimulai dengan identifikasi kebutuhan dari segi jumlah tenaga pendidik yang diperlukan hingga keahlian yang dimiliki. Data kebutuhan selanjutnya akan diserahkan kepada yayasan untuk diverifikasi sebagai dasar pengorganisasian. Proses rekrutmen, mencakup seleksi berkas, wawancara, dan microteaching. Sekolah dalam hal ini memanfaatkan media sosial dalam menyebarkan pamflet pendaftaran calon pendidik baru. Pihak sekolah melakukan seleksi dan menempatkan sesuai kualifikasi yang telah pendidik cantumkan pada tahap seleksi berkas. Program pembinaan dan pengembangan diselenggarakan secara berkala, baik setiap pekan ataupun awal semester. Program pembinaan ditujukan untuk memberikan motivasi dan arahan kepada pendidik. Di sisi lain, pengecekan terhadap bacaan al-Qur'an turut diadakan guna memperbaharui semangat ibadah. Pendidik juga didorong mengikuti program pengembangan berupa pelatihan-pelatihan internal ataupun eksternal. Proses evaluasi bertujuan untuk memastikan tenaga pendidik bekerja secara profesional sesuai dengan kompetensinya dengan melibatkan kepala sekolah dan wakil kurikulum demi menjaga penilaian berjalan secara transparan dan objektif. Hasil dari evaluasi kemudian akan dijadikan sebagai landasan dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan karier.

Sekolah terus berupaya meningkatkan kualitas SDM melalui berbagai program pembinaan, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Upaya menyeluruh ini

menunjukkan komitmen sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada mutu pendidikan yang bersifat kontinu. Guna meningkatkan kualitas SDM, peneliti memberi masukan kepada pihak sekolah agar lebih memaksimalkan fungsi-fungsi manajemen serta berinisiatif membentuk komunitas belajar per mata pelajaran atau per sekolah sehingga guru dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang profesional dan berorientasi pada mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Angraini, D. A., Samosir, L. Y., Rahma, A., Nevrita, & Yunus, M. (2024). Analisis Administrasi dan Manajemen SDM dalam Mendukung Profesionalisme Guru dan Inovasi Pembelajaran IPA di SMP Negeri 1 Bintan Timur. *Jurnal Pendidikan Integratif*, 5(4), 186–194.
- Badawi, A. (2020). Penilaian Dan Penelusuran Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Ash-Shahabah*, 6(1), 32–39.
- Edo, M. A. W., Dhiki, Y. Y., & Meke, K. D. P. (2021). ANALISIS KESALAHAN MENYELESAIKAN SOAL MATEMATIKA DALAM MATERI MATRIKS PADA SISWA KELAS XI IPS SMA NEGERI 1 ENDE. *JUPIKA: Jurnal Pendidikan Matematika Universitas Flores*, 4(2), 132–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.37478/jupika.v4i2.860>
- Hasan, H. (2022). Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Promis*, 3(2), 144–162.
- Hayat, N., Savitri, R., & Nuraini. (2022). Pengelolaan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Guru di MI Al - Mukhlisin Kota Jambi. *JMiE: Journal of Mangement in Education*, 7(2), 67–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.30361/jmie.2022.72.67-74>
- Hayati, I., Muhdi, M., & Miyono, N. (2020). IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN MUTU AKADEMIK DI SMP IT NURUL ISLAM TENGARAN KAB. SEMARANG. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(3), 309–328. <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i3.5394>
- Kamila, C. S., Shohiburriyadh, H. A., Winata, A. S., Musarofah, R., & Hidayat, R. (2024). PERENCANAAN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SDN TEMPUREJO 01 KABUPATEN JEMBER. *Jurnal Citra Pendidikan*, 4(4), 2139–2147. <https://doi.org/10.38048/jcp.v4i4.4621>
- Maryance, R. T., Ita, E., Nurmalina, Haris, I., Wahab, A., Sanjayanti, N. P. A. H., Dianita, E. R., Rabi'ah, Pertiwi, S., & Puspita, Y. (2021). *Teori Dan Aplikasi Manajemen Pendidikan* (H. Mansyur (ed.); 1st ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Merdekawaty, A., Fatmawati, F., & Ngongo, A. (2023). MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI SMP IT SAMAWA CENDIKIA SUMBAWA BESAR. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 5(1), 17–25. <https://doi.org/10.58406/jrktl.v5i1.1354>
- Naailah, S., Hasibuan, D. A., Siagian, N. S., & Damanik, W. (2024). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan. *Journal Social Society*, 4(2), 79–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.30605/jss.4.2.2024.503>
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. PT Media Penerbit Indonesia.

- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rodliyah. (2015). *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (M. Khusnuridlo (ed.); 1st ed.). IAIN Jember Press.
- Saputra, E. B. N., & Saiddaeni. (2024). Manajemen Media Sosial Lembaga Pendidikan Islam: Studi Pada SMP IT Taqiyya Rosyida Kartasura. *Indonesian Journal of Islamic Educational Review*, 1(1), 22–37. <https://doi.org/10.58230/ijier.v1i1.42>
- Setiawan, R., Indralistiana, Zulkiflih, & Rahmatia. (2023). Pentingnya IT Terhadap Profesionalisme Pendidik Di Era Globalisasi. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 1(3), 221–227. <https://doi.org/10.61116/jkip.v1i3.176>
- Syahputra, M. R., & Herviana, H. (2021). Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Mts Al-Jamiyatul Washliyah Tembung. *Prosiding Fakultas Agama Islam*, 1–14. <https://proceeding.dharmawangsa.ac.id/index.php/PFAI/article/viewFile/13/31>
- Tabroni, I., Nurhuda, H., Haluti, A., Anwar, K., Rosyidi, H., Makmun, S., Aimang, H. A., Masita, Harto, B., Shobri, M., Abute, E. La, Haluti, F., Suharyat, Y., Baharuddin, Jondar, A., & Sampaleng, D. (2022). *Manajemen pendidikan* (D. Sampaleng (ed.)). Eureka Media Aksara.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (AlFitri (ed.)). PT RajaGrafindo Persada.
- Yuniarti, S., & Rifa'i, A. A. (2023). Manajemen Strategik Persiapan SDM Tenaga Pendidik dalam Menghadapi Pembelajaran Abad 21 di Islamic Boarding School MAN 1 Surakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 1568–1572.
- Zohriah, A., Faujiah, H., Adnan, A., & Nafis Badri, M. S. M. (2023). Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 5(3), 704–713. <https://doi.org/10.47467/jdi.v5i3.4081>