

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTS NEGERI 1 KOTA TERNATE**

**MANAGEMENT OF EDUCATIONAL HUMAN RESOURCES ON THE PERFORMANCE
OF EDUCATIONAL STAFF AT MTS NEGERI 1 TERNATE CITY**

Hanifah Muhammad
Universitas KH Abdul Chalim Pacet Mojokerto
hanifamhammad539@gmail.com

ABSTRACT

This research has a background in MSDM education where educational staff are community members who are appointed to support the implementation of education including education unit managers, supervisors, developers, librarians, laboratory assistants and learning resource technicians. One of the problems that often occurs in the recruitment of educational staff is the problem of recruitment planning that is not mature enough so that failure often occurs in achieving madrasa goals. This usually happens due to a lack of experts in certain fields of work. The aims of this study are (1) MSDM on the performance of education staff (2) the results of the performance of education staff. This study uses a type of qualitative research with a case study approach. The object of this research was carried out at MTs Negeri 1 Kota Ternate. Data collection techniques use observation, interviews, and documentation. Sources of data in this study included the Head of Madrasah, Curriculum, Public Relations, Treasurer, Head of TU, Laboratory Assistant, Librarian. The analysis technique used in this study is data collection, data reduction, data presentation, drawing conclusions. The triangulation used to test the validity of the data is technique and source triangulation. The results of the study show that (1) Education MSDM on the performance of educational staff consists of planning, recruitment, placement and development. Planning for the performance of the teaching staff at MTs Negeri 1 Kota Ternate is by creating and compiling a work program for the education staff, then dividing the tasks of each education staff according to their abilities. Recruitment was carried out at MTs Negeri 1 Kota Ternate through several activities, namely recruitment preparation, announcement distribution, acceptance of applications, and continued with tests. The placement of educational staff is carried out by the head of the madrasa which is carried out in accordance with the duties and functions of each education staff, each of whose work will be carried out based on the assigned duties and functions. Educational staff development is carried out in 1 year 2 times in 1 semester. (2) The results of the performance of education personnel carried out by the head of the madrasah carry out monitoring of performance results which are held once every 2 weeks and evaluation in an internal meeting of educational staff once a month.

Keywords: *MSDM Education, Performance of Education Personnel.*

ABSTRAK

Penelitian ini berlatar belakang MSDM pendidikan yang dimana tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, pengawas, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga kependidikan yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan madrasah. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) MSDM terhadap kinerja tenaga kependidikan (2) hasil kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Objek penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri 1 Kota Ternate. Teknik pengumpulan data menggunakan Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini meliputi Kepala Madrasah, Kurikulum, Humas, Bendahara, Kepala TU, Laboran, Pustakawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Triangulasi yang digunakan untuk menguji keabsahan data adalah triangulasi teknik dan sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) MSDM Pendidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan terdiri dari Perencanaan, rekrutmen, penempatan dan pengembangan. Perencanaan kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate ini dengan membuat dan

menyusun program kerja tenaga kependidikan, kemudian membagi tugas masing-masing tenaga kependidikan yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Rekrutmen yang dilakukan di MTs Negeri 1 Kota Ternate melalui beberapa kegiatan yaitu persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran, dan dilanjutkan dengan tes. Penempatan tenaga kependidikan dilakukan oleh kepala madrasah yang dilakukan sesuai dengan tupoksi masing-masing tenaga kependidikan yang setiap pekerjaannya akan dikerjakan berdasarkan tugas dan fungsinya yang telah ditetapkan. Pengembangan tenaga kependidikan dilakukan dalam 1 tahun 2 kali disetiap 1 semester. (2) Hasil kinerja tenaga kependidikan yang dilakukan kepala madrasah melakukan Monitoring hasil kinerja yang diadakan 2 minggu sekali dan evaluasi dalam rapat internal tenaga kependidikan satu bulan sekali.

Kata Kunci: MSDM Pendidikan, Kinerja Tenaga Kependidikan.

Article History:

Submitted	Accepted	Published
March 29 th 2025	June 10 th 2025	June 15 th 2025

PENDAHULUAN

Manajemen adalah proses mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya lain dari organisasi. Manajemen dapat dilakukan pada orang, bahan, ide, konsep, simbol, bentuk, aturan, prinsip, kombinasi dari semuanya. Semua program secara sederhana dapat didefinisikan sebagai manajemen yang dapat dipahami sebagai tindakan spesifik yang diambil untuk memastikan bahwa sistem kerja yang digunakan dapat membantu kinerja program kerja secara optimal dan berkelanjutan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien. (Meilani, 2022) Pengertian manajemen adalah sebuah proses, pelaksanaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Jadi manajemen pendidikan lebih terfokus kepada upaya manajerial yang meliputi *planning*, *organizing actuatin* dan *controlling*. Sumber Daya Manusia adalah potensi untuk menggunakan pikiran dan karya yang dimiliki dan digunakan secara optimal demi keberhasilan individu atau organisasi setelah potensi tersebut dikembangkan. Sumber daya manusia sebagai pengalaman belajar yang.

Manajemen berasal dari bahasa latin yaitu berasal dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* (melakukan). Istilah-istilah itu digabung menjadi manager yang ialah menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa Inggris *to manage* sebagai kata kerja, management menjadi kata benda. Selanjutnya Stoner mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan upaya anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Manajemen adalah proses mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya lain dari organisasi. (Saifulloh, 2012) Manajemen dapat dilakukan pada orang, bahan, ide, konsep, simbol, bentuk, aturan, prinsip, kombinasi dari semuanya. Semua program secara sederhana dapat didefinisikan sebagai manajemen yang dapat dipahami sebagai tindakan spesifik yang diambil untuk memastikan bahwa sistem kerja yang digunakan dapat membantu kinerja program secara optimal dan berkelanjutan dengan tujuan organisasi untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien.

Salah satu sumber daya manusia yang dimiliki dalam dunia pendidikan adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagai seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dalam melaksanakan tugas maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang di *manage* dengan tepat dan benar secara terus menerus melakukan perubahan sesuai perkembangan zaman. (Usman Husaini, 2011) Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu variabel yang signifikan dalam pencapaian keberhasilan dan kelancaran jalannya pelaksanaan program-program sekolah. Meskipun selengkap dan sebaik apapun fasilitas yang dimiliki sekolah dan

sebesar apapun dukungan yang diberikan oleh publik tapi jika sumber daya manusia yang berperan dalam proses melaksanakan program sekolah tersebut kurang berperan serta dalam menjalankannya, alhasil akan terasa sulit untuk mencapai maksud dan tujuan pendidikan yang diharapkan. Tujuan manajemen ini memiliki beberapa tingkatan mulai dari tingkat yang paling rendah yaitu tingkat personal (*personal objective*), kemudian tingkatan rendah yaitu tujuan fungsional (*functional objective*), dilanjutkan tingkatan sedang yaitu tujuan organisasional (*organizational objective*), dan tingkatan yang paling tinggi yang berhubungan dengan masyarakat yaitu tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*).

Pendidikan memiliki peranan penting dalam meningkatkan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada di masyarakat. Hal ini menyebabkan tuntutan terhadap pendidikan semakin meningkat sehingga menjadi suatu tantangan bagi lembaga-lembaga pendidikan untuk melakukan pembaharuan-pembaharuan pendidikan dengan selalu tetap memberikan pelayanan yang baik. Peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi, dikarenakan dalam mencapai tujuannya sudah tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, agar sistem ini berjalan dengan baik. Dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan pengolahan kerja dan merekrut calon tenaga pendidik, menyeleksi calon tenaga pendidik, memberikan orientasi dan pelatihan bagi pendidik, menata olah upah dan gaji, menyediakan insentif dan kesejahteraan, menilai kinerja, mengkomunikasikan, melatih dan Pengembangan dalam suatu lembaga terorganisir dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kemungkinan memperbaiki, pertumbuhan kinerja. (Yusmina, 2014)

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Pasal 2 Standar Nasional Pendidikan pada Pasal 2 ayat 3 menyebutkan bahwa Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global. Lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi Standar Isi, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pengelolaan Pendidikan, Standar Proses, Dan Standar Penilaian, serta berpedoman pada panduan yang disusun oleh Badan Standar Nasional Pendidikan. Di dalam pengelolaan pendidikan harus memperhatikan dan menempatkan mutu sebagai alat untuk memperbaiki serta untuk menyempurnakan pendidikan yang ada pada saat ini. (Pemerintah, 2015) Dengan adanya standar yang telah ditetapkan pemerintah itu, bertujuan agar pendidikan dapat menjadi sebuah wadah untuk menciptakan generasi-generasi penerus bangsa yang berkualitas. Pendidikan merupakan kemampuan lembaga dalam mendayagunakan sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.

Dalam bentuk cara yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada sebuah lembaga pendidikan khususnya pendidik dan tenaga kependidikan, diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan secara maksimal untuk menghadapi persaingan dunia global yang semakin pesat dengan mempersiapkan tenaga pendidik secara tepat dalam kemampuan personalnya dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada *stakeholders*. (Siswanto Bedjo, 1997)

Peningkatan sumber daya terhadap profesionalisme tenaga kependidikan juga dijadikan sebagai prioritas utama dalam pembangunan pendidikan, karena tenaga pendidik (guru) merupakan salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan, bahkan komponen-komponen

lain tidak akan berarti banyak apabila guru dalam proses pembelajaran tidak mampu berinteraksi dengan peserta didik yang baik dan secara sempurna apalagi tidak mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas. (Syafaruddin, 2005) Kualitas tenaga kependidikan yang dimiliki MTs Negeri 1 Kota Ternate ini tergolong sangat baik karena sudah memenuhi standar kualifikasi akademik (S1) dan bahkan juga memiliki tenaga kependidikan yang berijazah (S2), setiap sumber daya manusia juga saling bekerja sama dalam mengemban tugas serta tanggung jawabnya masing-masing. Selain itu, tenaga kependidikan juga rutin dalam mengikuti kegiatan pelatihan, dan pengembangan yang diberikan. Serta juga ikut bergabung dalam kelompok sekolah desiminasi yang mana dari beberapa sekolah-sekolah madrasah yang berada di Provinsi Maluku Utara. Hal tersebut Peneliti memilih lokasi penelitian di MTs Negeri 1 Kota Ternate karena MTs Negeri 1 Kota Ternate menjadi salah satu sekolah Islam Negeri yang memiliki perkembangan yang dikategorikan sangat baik hingga saat ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara menyeluru terhadap objek Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis studi kasus. (A Muri Yusuf, 2021) Pendekatan studi kasus adalah suatu penelitian yang dimana peneliti mengumpulkan suatu kasus tertentu dalam suatu kegiatan seperti program, even, proses, istitusi atau kelompok social serta menggali informasi secara terperinci sesuai dengan aturan pengumpulan data selama periode tertentu selanjutnya. Alasan peneliti mengambil pendekatan Studi kasus karena dengan pendekatan studi kasus peneliti lebih mudah mengumpulkan informasi yang lebih rinci tentang individu atau sekelompok yang menjadi fokus kajian. Sumber data dalam penelitian ini yaitu staf-staf lembaga yang terlibat dalam kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate. Pengumpulan data ialah observasi, wawancara dan dokumentasi (catatan atau arsip). (Moleong Lexy J, 2000) Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis deskriptif, yaitu digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori *Miles dan Huberman*, Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis deskriptif, yaitu digunakan untuk Untuk menganalisis data dapat dilakukan dengan melalui 4 tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji kredibilitas (*credibility*) Triangulasi data yang merupakan tingkat kepercayaan untuk menjelaskan bahwa data yang didapatkan dalam penelitian yaitu benar-benar menggambarkan keadaan objek yang sesungguhnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kependidikan.

a. Perencanaan MSDM Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Dalam rangka manajemen sumber daya manusia pendidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate salah satunya dengan cara perekrutan tenaga kependidikan baru. Perekrutan akan diadakan jika sekolah mengalami kekurangan tenaga kependidikan dikarenakan berbagai hal, misalnya ada tenaga kependidikan yang pensiun atau ada yang pindah sekolah dengan alasan tertentu. (Masrokan Mutohar, 2014) MTs Negeri 1 Kota Ternate beranggapan bahwa rekrutmen tenaga kependidikan sebagai salah satu faktor penting agar dapat mengetahui

manajemen sumber daya manusia khususnya pada tenaga kependidikan di sekolah. Karena tenaga kependidikan menjadi ujung tombak dalam mewujudkan manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam proses suatu madrasah. Untuk mewujudkan madrasah yang berkualitas maka madrasah harus mempunyai tenaga kependidikan yang berkualitas pula. Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan atau persiapan yang matang dan baik. Perencanaan yang dilakukan pada MTs Negeri 1 Kota Ternate ini demi menghindari terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan dalam perekrutan tenaga kependidikan baru.

Kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate melakukan perencanaan rekrutmen ini untuk mengetahui kebutuhan terhadap tenaga kependidikan baru ketika kami melakukan rekrutmen agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang nantinya tidak kami inginkan. Dengan adanya perencanaan yang baik ini maka kami bisa mengatasi permasalahan-permasalahan yang nantinya dihadapi dalam proses rekrutmen berjalan dalam proses rekrutmen tenaga kependidikan hal yang harus dilakukan sebelum merekrut tenaga kependidikan yaitu melakukan perencanaan. Dimana perencanaan ini harus direncanakan dengan sebaik mungkin. Agar nantinya para tenaga kependidikan bisa menjalankan tugas sesuai dengan porsinya masing-masing, perencanaan yang sudah disepakati bersama yaitu langkah awal kepala madrasah dan staf harus menganalisis kebutuhan tenaga kependidikan yang sesuai dengan apa yang diperlukan dan di bidang apa yang harus ditambah. Kemudian, dalam hal merekrut tenaga kependidikan biasanya kepala madrasah dibantu oleh staff dan kepala tata usaha. Namun, tak menutup kemungkinan guru juga bisa membantu untuk melaksanakan perekrutan calon tenaga kependidikan yang baru.

Calon tenaga kependidikan yang direkrut dari dalam MTs Negeri 1 Kota Ternate ini telah memahami budaya yang terjadi di lingkungan sekolah tersebut dengan baik sehingga tidak perlu lagi penyesuaian ketika ia terpilih untuk menduduki posisi yang ditawarkan serta dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karena adanya sistem karir yang jelas dan meminimalisir pembiasaan dalam proses perekrutan. Dalam rekrutmen tenaga kependidikan khusus yang berada dalam internal MTs Negeri 1 Kota Ternate ini adapun teknik yang digunakan melalui sumber internal yaitu pengumuman dan rekomendasi. Dua teknik ini dilakukan dengan cara, pihak sekolah mengumumkan posisi jabatan yang kosong kepada seluruh SDM yang ada. Dimana semua SDM punya hak yang sama untuk menduduki posisi yang dibutuhkan. Mereka diberikan kebebasan untuk bersaing secara sehat dengan cara mengajukan lamaran secara formal kepada pihak yang bertanggung jawab menerima lamaran tersebut.

Setelah kebutuhan-kebutuhan terhadap manajemen sumber daya manusia kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate dapat dirumuskan dan direncanakan, maka langkah berikutnya adalah melakukan klasifikasi pekerjaan. klasifikasi pekerjaan ini ialah proses menghimpun dan menyusun informasi yang berhubungan dengan tugas-tugas, jenis pekerjaan dan tanggung jawab setiap jabatan atau pekerjaan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga baik masa sekarang maupun masa yang akan datang. Klasifikasi pekerjaan ini dibuat sedetail dan sejelas mungkin mulai dari tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan yang menduduki jabatan sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.

b. Rekrutmen SDM tenaga kependidikan MTs Negeri 1 Kota Ternate

Rekrutmen Tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate, dalam rekrutmen dilaksanakan setelah diadakan perencanaan sumber daya manusia. Dalam pelaksanaan kegiatan rekrutman khususnya tenaga kependidikan MTs Negeri 1 Kota Ternate menerima berkas lamaran yang diajukan oleh para calon tenaga kependidikan khusus pada Kepala Madrasah, Kurikulum, Humas, Bendahara, KTU, Laboran dan pustakawan. Dalam rekrutmen tenaga kependidikan harus lebih awal melakukan persiapan-persiapan dalam proses rekrutmen agar rekrutmen harus matang sehingga hal ini dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah di rencanakan.

Adapun kegiatan persiapan rekrutmen tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate meliputi: Pertama penyebaran pengumuman begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan selanjutnya ialah penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti Whatsapp dengan teman sejawat. (Muniroh Jauharotul, 2017) Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan di dengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan tenaga kependidikan yang baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan dan prosedur mengajukan lamaran. Kedua Penerimaan lamaran begitu pengumuman penerimaan lamaran tenaga kependidikan baru telah disebarkan tentu para guru telah mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan tenaga kependidikan baru di madrasah. Dengan mengetahui ada penerimaan tenaga kependidikan baru maka para guru yang mau menjabat sebagai tenaga kependidikan akan memasukkan lamaran. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut dengan melakukan pelayanan untuk yang mau memasukkan lamaran, mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama lamaran, mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, nama pelamar, alamat pelamar, merekap semua data pelamar dalam format rekaptulasi pelamar.

Dengan adanya persiapan-persiapan yang dilakukan oleh kepanitiaan rekrutmen tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate ini sangatlah baik sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dalam hasil rapat yang telah di laksanakan agar dengan berjalanya rekrutmen ini merupakan hal yang sangat penting terutama di MTs Negeri 1 Kota Ternate, karena dengan melalui proses rekrutmen tenaga kependidikan akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, professional serta mempunyai kualifikasi yang terbaik. Persiapan pertama dalam rekrutmen tenaga kependidikan ini harus matang sehingga dengan rekrutmen kami bisah memperoleh tenaga kependidikan yang baik dalam rangka manajemen kinerja madrasah, di MTs Negeri 1 Kota Ternate ini selalu mengutamakan ukuran untuk menentukan tenaga kependidikan tersebut layak atau tidak menjadi tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate, karena ada beberapa ketentuan, misalnya kapasitas pengetahuan, kemudian keahlian dalam bidang yang diampuh, ini akan menjadi ukuran dalam melakukan rekrutemen bahkan soal perilaku dan spiritual juga, serta berpengalaman dan mempunyai kompetensi maka dengan ini seluruh tenaga kependidikan khususnya kepala TU, kurikulum, bendahara, humas, laboran dan pustakawan di MTs Negeri 1 Kota Ternate akan dilakukan rekrutmen sesuai dengan standar yang berlaku.

Dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate, yang dilakukan oleh kepala madrasah tidak adanya hambatan sama sekali dikarenakan di dalam rekrutmen dan seleksi telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah di tetapkan sebelumnya. Rekrutmen tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate memang benar-benar di seleksi dengan prosedur yang ketat dalam rekrutmen untuk menciptakan sistem rekrutmen tenaga pendidikan, sedangkan untuk

rekrutmen kepala madrasa juga tatkala ketat karena dalam rekrutmen kepala madrasa ini dilakukan langsung oleh kankemenag kota ternate itu sendiri karena lembaga pendidikan itu merupakan tempat dimana semua akan bekerja dengan kapasitas tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

c. Penempatan SDM Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate

Penempatan ialah tindak lanjut dari seleksi dimana penempatan calon tenaga kependidikan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dalam melakukan penempatan di MTs Negeri 1 Kota Ternate kepala madrasah mempunyai beberapa persyaratan yang dilakukan dalam penempatan, diantaranya persyaratan yang dilakukan ialah tenaga kependidikan yang harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi dan yang ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang di peganganya. Menaati dan mematuhi semua peraturan, amanat yang ditetapkan di MTs Negeri 1 Kota Ternate.

Dengan demikian calon tenaga kependidikan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Penempatan ini harus didasari sesuai dengan apa yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip yang jelas, seperti penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. MTs Negeri 1 Kota Ternate merupakan lembaga pendidikan yang melakukan penempatan tenaga kependidikan sebagaimana sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing tenaga kependidikan.

Dalam proses penempatan di MTs Negeri 1 Kota Ternate dilakukan sesuai dengan tupoksi tenaga kependidikan yang telah diterima dari penyelesaian dalam tahapan rekrutmen, yang mampu bekerja di MTs Negeri 1 Kota Ternate juga mampu mengerjakan tugas-tugasnya yang sesuai dengan jabatannya. Proses penempatan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh madrasah nantinya mampu bekerja di MTs Negeri 1 Kota Ternate, dalam hal ini MTs Negeri 1 Kota Ternate melakukan penempatan untuk mendapatkan calon tenaga kependidikan yang mempunyai komitmen untuk bekerja di MTs Negeri 1 Kota Ternate. Dalam melakukan proses penempatan tenaga kependidikan yang telah lulus dari perekrutmen ini dilakukan langsung oleh kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate ini. di MTs Negeri 1 Kota Ternate untuk penempatan tenaga kependidikan dilakukan langsung oleh kepala madrasah itu sendiri sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta bidangnya masing-masing tenaga kependidikan tersebut sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Persyaratan yang dilakukan dalam penempatan diantaranya ialah tenaga kependidikan yang ingin di tempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, harus sehat fisik, yang telah ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang di peganganya. dan menaati dan mematuhi semua peraturan, amanat yang ditetapkan di MTs Negeri 1 Kota Ternate menyukseskan setiap acara dan kegiatan, menjalankan kebijakan sekolah, mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, workshop, tutor sebaya dll, tidak melakukan kekerasan, focus menunaikan tanggung jawab kerja, tidak melakukan tindakan provokatif, bersedia menyelesaikan setiap permasalahan, menerima konsekuensi pelanggaran. Jika pelamar sudah diterima sebagai tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate maka tenaga kependidikan tersebut harus mau menjawab dan menjalankan tentang komitmen diri, integritas atau konsisten, loyalitas, dan misi dari tenaga kependidikan yang di tempatkan tersebut. Dalam penempatan tenaga kependidikan khususnya kurikulum, humas, keuangan laboran serta pustakawan. Kepala sekolah menyusun program

kerja sekolah yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing untuk tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate.

d. Pengembangan SDM Tenaga Kependidikan MTs Negeri 1 Kota Ternate

Pengembangan staf tenaga kependidikan apa saja kegiatan yang telah dilakukan oleh kepala madrasah kepada para staf tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate, dalam langkah-langkah melaksanakan pengembangan kerja staf di MTs Negeri 1 Kota Ternate. Peneliti mencermati kepala madrasah cukup komitmen dengan pengembangan kepada para staf tenaga kependidikan yang ada di MTs Negeri 1 Kota Ternate ini dilihat dengan cara beliau membuat perencanaan.

Kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate selalu melakukan kegiatan pengembangan karir terlebih dahulu kepada staf tenaga kependidikan dengan membuat perencanaan yang sesuai dengan pekerjaan barulah saya memberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan tugas masing-masing berdasarkan prosedur pekerjaan yang sudah ditetapkan bahwa dalam Tahapan pengembangan staf tenaga kependidikan didalamnya ada beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh kepala madrasah, pertama kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate dalam pengembangan staf di lingkungan madrasah peneliti melihat bahwa kepala madrasah membuat perencanaan dengan menganalisa kinerja yang telah dilakukan oleh para staf, untuk mengetahui kinerja para staf dengan cara mengevaluasi hal ini yang dilakukan dengan membandingkan kinerja yang telah dijalankan dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh madrasah. Maka dengan begitu kepala madrasah memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan tersebut untuk mengikuti pengembangan staf tenaga kependidikan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh provinsi maupun pusat yang sesuai dengan tugas masing-masing berdasarkan prosedur pekerjaan yang sudah ditetapkan.

Kedua yang dilakukan adalah menganalisa kebutuhan tenaga kependidikan apa saja yang dibutuhkan atau dimiliki oleh para staf tenaga kependidikan terkait dengan pengembangan tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate. Ketiga adalah menganalisa sumber daya manusia, biaya dan fasilitas. Dimana sumber daya manusia berkaitan dengan pengembangan staf tenaga kependidikan, hal ini jumlah staf tenaga kependidikan yang ada di MTs Negeri 1 Kota Ternate. Ada dua puluh tenaga kependidikan diantaranya, kepala tata usaha, kepala pranata computer, kepala sarpras, kurikulum, kepala keuangan, pustakawan, laboran serta ditambah delapan staf tata usaha. Maka dari sini kepala madrasah akan menganalisa kebutuhan sumber daya manusia terhadap pengembangan tenaga kependidikan yang ada di MTs Negeri 1 Kota Ternate.

Sementara untuk biaya kepala madrasah mengatakan akan melakukan efektifitas pembiayaan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya dengan program yang solutif, kemudian yang terakhir dalam menganalisa kebutuhan berkaitan dengan fasilitas sebab dengan pembangunan fasilitas di MTs Negeri 1 Kota Ternate sangat maju maka pemanfaatan dalam menggunakan fasilitas akan dimanfaatkan demi memenuhi kebutuhan serta pengembangan kinerja para tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate. Bagi kepala madrasah semakin baik fasilitas maka akan menunjang kebutuhan para tenaga kependidikan ini.

Kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate setelah menentukan kebutuhan maka harus ditetapkan, tetapi bagi beliau dalam menetapkan kebutuhan kepala madrasah akan mengutamakan program yang bersifat urgensi, karena dengan begitu problem yang bersifat teknis akan

mudah di kendalikan, dan dalam menetapkan keputusan kepala madrasah selalu mengedepankan asas musyawarah. Sedangkan dalam perencanaan pengembangan yang dilakukan oleh kepala Madrasah setelah menetapkan keputusan adalah membuat agenda kerja dengan bentuk rapat kerja yang dilakukan setiap tahun ajaran baru kemudian dilakukan pelaksanaan program yang telah dirancang tersebut dengan memanfaatkan waktu libur dengan berbagai pelatihan. Kepala madrasah selalu melatih keterampilan sebagai tenaga kependidikan bagian keuangan atau bendahara sering diikutsertakan dalam diklat, yang dimana diklat akuntansi instansi dan yang baru dilakukan ini adalah semua staf bendahara atau keuangan di beri kesempatan untuk belajar di kantor pajak untuk penyusunan laporan keuangan pemerintah dan barang milik negara, dalam setahun 2 kali di setiap akhir 1 semester, selanjutnya yang dilakukan oleh kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate melakukan evaluasi atas setiap capaian yang didapat dari kegiatan yang telah dilaksanakan selain itu bisa diajarkan juga kepada staf yang lainya. Kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate ini, pertama adalah pembuatan perencanaan dengan menganalisis kinerja, menganalisis kebutuhan mulai sumber daya manusia, biaya dan fasilitas, serta menetapkan program diawal tahun ajaran baru dengan membuat program dan mengevaluasi kinerja yang telah dilakukan, hal ini memberikan nilai tanggung jawab kepada para tenaga kependidikan agar melakukan sesuatu dapat dilaksanakan secara bersama-sama dengan arti sama sama saling mengajarkan dan terbentuk sikap tanggung jawab antar sesama dalam melakukan pekerjaan.

2. Hasil Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate

a. Monitoring Kinerja Tenaga Kependidikan MTs Negeri 1 Kota Ternate

Pada monitoring yang dilakukan kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate kepada tenaga kependidikan yang paling pertama di perhatikan ialah absensi kehadiran biasanya kepala Madrasah yang memantau secara langsung kepada pegawai untuk memastikan apakah pegawai tidak telat dalam menjalankan tugasnya dan dalam pemantauan kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate melihat juga dari hasil kinerja tenaga kependidikan dengan diberikan tugas yang sesuai dengan jabatan dan beliau juga melakukan pemantauannya setiap hari untuk mengetahui sejauh mana pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam sistem monitoring di MTs Negeri 1 Kota Ternate setiap hari melihat siapa yang datang dan tidak datang, datangnya lambat atau cepat, serta dilihat juga dari hasil kinerja kerjanya yang diberikan sesuai dengan tugasnya, dan absensi juga siapa yang masuk sesuai jam dan begitupun di jam pulang.

Kapala MTs Negeri 1 Kota Ternate selalu melakukan monitoring kepada staf tenaga kependidikan yang dimana dengan cara beliau memonitoring melalui absensi kehadiran yang dimana ketepatan jam kehadiran suda sesuai atau tidak serta hasil kinerja yang telah diberikan kepada masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsi ini sesuai hasil yang direncanakan atau tidak. Monitoring kepala madrasah kepada tenaga kependidikan ini sangatlah baik kareana beliau melakukan tinjauan dengan cara turun langsung di lokasi merupakan langkah yang tepat karena dengan begitu kepala madrasah akan mudah mengedalikan yang telah di rancang, disini keunggulannya kepala madrasah bisa mengetahui kelebihan dan kekurangan stafnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah di programkan. Karean bagi kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate problem harus di deteksi lebih awal.

Monitoring kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate dilihat dari fungsi tenaga kependidikan adalah orang yang melaksanakan proses administrasi, pengawasan dan

pelayanan teknis di sebuah lembaga khususnya madrasah dan harus dilakukan secara profesional dalam melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. Kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate melakukan monitoring Hasil kinerja kepada tenaga kependidikan ini dengan melihat paling utama kesiapan kerja, mempunyai pikiran global, menguasai sistem teknologi serta saya juga menyiapkan presensi dan mengecek secara berkalah dalam setiap kinerja staf, saya selalu terbuka dan memberi teladan serta memberi teguran kepada staf yang tidak disiplin ketika melakukan monitoring kinerja selalu mengedepankan pemikiran global, selalu terbuka serta memberi teladan dan teguran kepada stafnya untuk menunjang itu kepala MTs Negeri 1 kota Ternate sering mengadakan workshop dan diklat kepada tenaga ahli dengan mendatangkan pemateri yang kompeten dalam pengelolaan aplikasi, bahkan memberi kesempatan langsung kepada para tenaga kependidikan untuk kerja langsung dengan memanfaatkan infrastruktur yang telah tersedia.

Kepala madrasah juga melakukan monitoring tersebut bisa dikatakan efektif dalam mengoptimalkan kinerja sebab kinerja menjadi lebih baik dan tertib mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dan penilaian maka hal ini harus menyediakan fasilitas yang diperlukan dalam proses kinerja untuk itu secara infrastruktur di MTs Negeri 1 Kota Ternate sudah memadai ada laboratorium computer yang dengan ini seluruh staf dapat menggunakan dengan baik. kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate dalam melakukan monitoring kinerja beliau mengedepankan asepek, profesionalitas, dengan bimbingan yang intens kepada para staf tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaan, aspek selanjutnya adalah memberikan layanan fasilitas yang memadai untuk menunjang kinerja yang telah dilakukan oleh staf tenaga kependidikan hal ini maka bisa dipastikan akan mendapatkan hasil yang cukup proposional.

b. Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan MTs Negeri 1 Kota Ternate

Dalam evaluasi kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate kepala madrasah melakukan evaluasi beliau selalu berpegang pada instrument yang telah di buat sebab akan dapat di kendalikan lewat evaluasi. Menurut kepala madrasah adalah dalam melakukan evaluasi ini beliau lakukan dengan secara terjadwalkan kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate juga melakukan observasi kepada para staf hal ini ia lakukan agar bisa lebih awal mendeteksi setiap problem yang akan di hadapai nanti. Ada juga pendekatan yang di pakai oleh kepala madrasah untuk melakukan evaluasi yang dimana ada dua pendekatan langsung dengan memberikan bimbingan, dan pendekatan tidak langsung yakni dengan memeriksa dokumen yang akan di pakai oleh para staf ketika melakukan pekerjaannya atau programnya, dua hal ini bukan untuk memilih yang terbaik namun keduanya saya laksanakan dengan melihat antara strategi yang telah di rencanakan dengan kinerja yang di hasilkan oleh para tenaga kependidikan.

Untuk melakukan evaluasi di MTs Negeri 1 Kota Ternate, yang pertama membuat penentuan yang akan dievaluasi, menyusun desainnya, pengumpulan infomasi, analisa informasi, buat laporanya dan kelolah infomasi yang sudah didapatkan untuk di dilakukan penilaian. Kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate dalam melakukan evaluasi ini adalah langkah yang cukup bagus bagi kepala madrasah karena dengan melaksanakan evaluasi kinerja tenaga kependidikan yang secara periodik menggabungkan dengan tinjauan langsung untuk memberitahukan kepada tenaga kependidikan yang sesuai dengan kinerjanya masing-masing agar kedepanya lebih baik lagi hal ini merupakan langkah yang tepat karena dengan begitu kepala madrasah akan mudah mengedalikan yang telah di rancang, disini keunggulannya

kepala madrasah bisa mengetahui kelebihan dan kekurangan stafnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah di programkan. Karenan bagi kepala MTs Negeri 1 Kota Ternate problem harus di deteksi lebih awal.

PEMBAHASAN

1. Manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kependidikan.

a. Perencanaan manajemen sumber daya manusia tenaga kependidikan

Perencanaan tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate dilakukan dengan tujuan untuk memberikan dukungan dan tanggung jawab penuh kepada tenaga kependidikan melalui kebebasan dan wewenang dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaannya serta memanfaatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kependidikan yang ada secara tepat guna dan berdaya. Program perencanaan tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate dilaksanakan setiap dua bulan sekali oleh Kepala Sekolah dan jajarannya yang bertugas. Bentuk program perencanaan tersebut berupa motivasi, pengarahan serta pembinaan. Di samping itu, setiap satu bulan Kepala TU melaksanakan peninjauan langsung kepada masing-masing bidang tenaga kependidikan sebagai upaya pengawasan dan pembinaan langsung. Hal ini sebagai salah satu upaya dalam mempermudah kinerja tenaga kependidikan dalam menunjang produktivitas di MTs Negeri 1 Kota Ternate. Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh proses perencanaan sumber daya manusia yang ada di MTs Negeri 1 Kota Ternate mengikuti pola yang dikembangkan Hadari Nawawi yang membagi perencanaan sumber daya manusia menjadi dua (2) bagian, yaitu: kegiatan menganalisis volume dan beban pekerjaan, dan kegiatan menganalisis kekuatan dan kelemahan tenaga kerja yang dimiliki oleh lembaga. Baru setelah ini diambil keputusan apakah akan dilakukan penambahan dan pengisian tenaga kerja atau tidak.

b. Rekrutmen

Proses rekrutmen staf tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate, selama ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan diantaranya: (1) melihat formasi yang dibutuhkan, (2) menyampaikan pengumuman melalui form setempat (3) melakukan pemanggilan terhadap calon staf tenaga kependidikan (4) melakukan wawancara, (5) penerimaan dan penempatan. Terkait dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan staf tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate bahwa rekrutmen menggunakan teknik yang dipusatkan, mengingat MTs Negeri 1 Kota Ternate hanya merupakan salah satu unit kerja yang kecil di lingkungan Kementerian Agama dan membutuhkan tenaga karyawan dalam jumlah yang terbatas dalam proses rekrutmen. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Nanang kurniawan yang menyatakan teknik-teknik rekrutmen calon pegawai atau karyawan dalam suatu lembaga publik maupun swasta dapat dilakukan melalui 2 cara yaitu: disentralisasikan atau didesentralisasikan, tergantung pada besarnya organisasi dan kebutuhan jumlah pegawai atau karyawan yang akan di rekrut.

Perekruitmen staf tenaga kependidikan di sekolah atau lembaga. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh **ISI** tentang MSDM pendidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri al-hikmah bandar negeri suoh. Adapun hasil penelitiannya mengatakan bahwa semua tindakan selalu membuat perencanaan yang teliti, sebelum mengambil sesuatu tindakan haruslah di buat perencanaan terlebih dahulu begitupun dengan perekruitmen tenaga kependidikan. begitu juga dengan MTs Negeri 1 Kota Ternate yang membuat proses perencanaan sebelum melakukan tindakan pekerjaan serta perekruitmen staf tenaga kependidikan.

c. Pengembangan

Pengembangan pada tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Ternate bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki para tenaga kependidikan, sehingga nantinya dapat menyelesaikan tugas dan administrasi-administrasi madrasah tepat waktu. Program Pengembangan tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate berupa pelatihan, bimtek, pembinaan, diklat, dan workshop. Para tenaga kependidikan juga diberikan kebebasan untuk melakukan pengembangan sendiri atau otodidak melalui kerja sama dengan sesama rekan tenaga kependidikan baik dari dalam madrasah maupun dari luar madrasah. Dalam pengembangan tenaga kependidikan ini diadakan oleh Kementerian Agama /Kemenag dan madrasah sendiri. Program pengembangan yang diadakan oleh Kemenag dilakukan minimal setahun sekali. Dan untuk program pengembangan yang diadakan madrasah dilaksanakan sesuai dengan jadwal sebagaimana yang telah diajukan di RKM (Rencana Kerja Madrasah).

2. Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate

Evaluasi merupakan tahap setelah adanya pelaksanaan dengan tujuan untuk mengetahui ketercapaian lembaga. Evaluasi kinerja tenaga kependidikan sangatlah perlu dilakukan untuk memperbaiki kinerja di periode selanjutnya. Adapun yang perlu dievaluasi dalam pelaksanaan kinerja (Edward Sallis, 2010) evaluasi proses kerja, evaluasi kinerja, dan evaluasi hasil. Dari hasil penelitian bentuk evaluasi kinerja tenaga kependidikan MTs Negeri 1 Kota Ternate yaitu dengan adanya rapat evaluasi yang dilakukan bersama dengan tenaga kependidikan kemudian dari hasil evaluasi dilaporkan dan di masukan kepada Kepala madrasah. Dari hasil evaluasi tersebut akan terlihat ketercapaian pelaksanaan kinerja tenaga kependidikan serta kendala-kendala yang ada.

Upaya yang dilakukan oleh tenaga kependidikan untuk mengatasi kendala-kendala dari hasil evaluasi juga membuahkan tindakan bagi tenaga kependidikan untuk melakukan pembaharuan sistem kerja yang jauh lebih baik dengan memperbaharui pembukuan serta data laporan yang semula berbentuk lembaran kertas menjadi bentuk buku.

Permasalahan berkaitan dengan hal kinerja tenaga kependidikan tersebut tentunya mengakibatkan kerja tenaga kependidikan khususnya pada lembaga dan akan menjadi kurang optimal dalam kegiatan pengelolaan menjadi kurang efektif karena terbenturnya pelaksanaan tugasnya, dimana tenaga kependidikan harus melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan yang profesional di dalam madrasah. Hal tersebut tentunya perlu adanya petugas atau sumber daya manusia yang diambil dari tenaga lain. Permasalahan tersebut juga menjadi permasalahan bagi tenaga kependidikan di madrasah khususnya di MTs Negeri 1 Kota Ternate. (Baharuddin, 2002) dalam abstrak jurnal MSDM dalam Kinerja Tenaga Kependidikan, bahwa kendala yang dihadapi tenaga kependidikan MTs Negeri 2 Yogyakarta yaitu keterbatasan jumlah sumber daya manusia serta kendala pembagian waktu. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas tenaga kependidikan perlu adanya tenaga *outsourcing* agar dapat selalu siap dan sigap dalam melaksanakan tugas. Evaluasi tujuan dan rencana dilihat dari tercapainya program-program kerja yang telah dilaksanakan oleh staf tenaga kependidikan, dengan hal tersebut terlihat adanya beberapa kendala tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan. Evaluasi yang belum terlihat di MTs Negeri 1 Kota Ternate yaitu evaluasi pengukuran kinerja, hal tersebut sebenarnya penting karena apabila di sekolah tersebut melakukan pengukuran kinerja terhadap tenaga kependidikan hal tersebut akan berdampak positif terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi kinerja tenaga

kependidikan kedepannya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dibanding hanya mengevaluasi sebatas pelaksanaan dari program-program kerja yang telah berlangsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan paparan data dan hasil pembahasan peneliti yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulanya bahwa:

1. Manajemen sumber daya manusia pendidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate bahwa manajemen SDM di MTs Negeri 1 Kota Ternate sudah dilakukan secara profesional. Dengan profesionalismenya manajemen SDM di MTs Negeri 1 Kota Ternate tersebut terlihat dari tahapan manajemen SDM meliputi dari perencanaan, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, serta pada penilaian kinerja SDM yang optimal dilaksanakan. Perencanaan dan analisis pekerjaan SDM tenaga kependidikan, Perencanaan yang dilakukan di MTs Negeri 1 Kota Ternate sudah berjalan cukup baik, yaitu dengan memperhatikan jumlah SDM yang ada dan kebutuhan SDM sesuai hasil analisis SDM yang dilakukan. Perencanaan tenaga kependidikan dilakukan secara komprehensif untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan yang berkualitas. Rekrutmen dan seleksi SDM Tenaga kependidikan, bahwa Rekrutmen dan seleksi SDM pada tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Kota Ternate sudah berjalan baik hal ini dengan merekrut ketika madrasah mengalami kekosongan tenaga kependidikan, selain itu juga memberikan tahapan pada saat seleksi tenaga kependidikan guna mendapatkan calon tenaga kependidikan sesuai dengan kualifikasi dan sesuai tujuan dari masing-masing madrasah sendiri. Pengembangan SDM Tenaga kependidikan, bahwa Pengembangan yang dilaksanakan di MTs Negeri 1 Kota Ternate sudah baik hal ini dibuktikan dengan adanya upaya melakukan pembinaan dan pelatihan-pelatihan oleh kepala madrasah yang mengikutsertakan tenaga kependidikan pada pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan juga bidang pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas SDM. Kemudian penilaian kinerja SDM Tenaga Kependidikan, bahwa Penilaian kinerja SDM pada tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate sudah cukup baik dengan adanya kegiatan penilaian atau evaluasi kinerja yang dilakukan di masing-masing fungsi dari tenaga kependidikan kegiatan tersebut dengan monitoring dan evaluasi pada tenaga kependidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi.
2. Kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Kota Ternate cukup baik, hanya saja pencapaiannya belum optimal. Hal ini terkait dengan adanya permasalahan kinerja tenaga kependidikan terutama untuk pegawai tenaga kependidikan yang baru sebagian pegawai kurang teliti dalam mengerjakan laporan sehingga tidak tertib administrasi, Sebagian pegawai kurang mampu menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan selama bekerja maka dengan ini kepala madrasah memberikan kesempatan pelatihan kepada para staf tenaga kependidikan MTs Negeri 1 Kota Ternate, Pertama pelatihan para staf dalam bekerja. Kedua Para staf di latih dengan terjun langsung ke lembaga lembaga profesional untuk belajar. Ketiga kepala madrasah melakukan Monitoring dan Evaluasi, dengan membuat rencana, mengumpulkan laporan, menganalisa laporan dan membuat laporan.

SARAN

Saran penulis pada penelitian yang berjudul Manajemen sumber daya manusia pendidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan yang berorientasi pada tujuan pokok yaitu supaya dapat dijadikan bahan acuan dan pertimbangan sehingga adanya perbaikan dari pihak sekolah maupun pemerintah secara langsung. Peneliti sampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Sekolah

Bagi MTs Negeri 1 Kota Ternate, senantiasa menerapkan manajemen kinerja staf tenaga kependidikan dan tetap mempertahankan serta mengembangkan manajemen yang telah terlaksana dalam aspek yang berkaitan dengan lembaga. Untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga kependidikan, sebaiknya kepala sekolah menerapkan sistem reward dan punishment dan untuk melihat hasil kinerja tenaga kependidikan, sebaiknya memberlakukan sistem jurnal harian kepada staf tata usaha dan staf perpustakaan agar memudahkan dalam pemantauan atau pengawasan kinerja dari tenaga kependidikan tersebut dan yang paling mendasar agar tetap mempertahankan sumber daya manusia pendidikan. Serta terus merawat kondusifitas, soliditas internal sekolah dan kohesifitas relasi dengan masyarakat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyarankan dan menekankan supaya lebih kreatif dan inovatif dalam mendalami dan menekuni penelitian terkait dengan manajemen sumber daya manusia pendidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dan lebih mendalam dan detail dalam meneliti berikutnya. Strategi yang dilakukan kepala madrasah lebih di tingkatkan lagi, dan untuk para staf tenaga kependidikan agar lebih cepat merespon strategi yang di laksanakan oleh kepala madrasah, serta semoga penelitian ini bisa bermanfaat untuk orang banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Balai Pustaka.
- Baharuddin. (2002). *Manajemen Pendidikan, Wacana, Proses dan Aplikasinya di Sekolah*. UM Malang.
- Edward Sallis. (2010). *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. IRCISoD.
- Masrokan Mutohar. (2014). *Manajemen Mutu Sekolah*. Ar-Ruz Media.
- Meilani, V. N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Polimedia Publishing*.
- Moleong Lexy J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.
- Muniroh Jauharotul. (2017). *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. airlangga.
- Pemerintah, P. (2015). *Republik Indonesia no 13 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Sinar Grafika.
- Saifulloh, U. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Pustaka Setia.
- Siswanto Bedjo. (1997). *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Ciputat Pres.
- Usman Husaini. (2011). *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Yusmina. (2014). *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah Pada SMK Negeri 1 Banda Aceh*.