

## **Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MAS PP Nuruddin Riau**

**Riko Tampati<sup>1</sup>, M. Damrah Khair<sup>2</sup>, Sri Lestari<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam An Nur Lampung

Email: [rikotampatipku18@gmail.com](mailto:rikotampatipku18@gmail.com)

### **Abstract**

*The quality of the workforce employed by an organization has a significant influence on the level of profitability of the organization. Likewise, the success of schools and madrasahs is also determined by the managers who run them. If the management of the school or madrasah is of high quality, then the institution will progress and maintain its quality, and vice versa. Therefore, the purpose of this article is to describe the management of improving the quality of labor and human resources, namely MAS PP Nuruddin Sungai Sarik, Kampar Kiri District, Kampar Regency, which is the object of this research study. Planning, recruitment, training and employee development, promotion, transfer and termination of employees, as well as employee evaluation and compensation at MAS PP Nuruddin Sungai Sarik, Kampar Kiri District, Kampar District are the main concerns of this research. Through observation, interviews and documentation it is known that human resource management is running well at least meeting the requirements set by the government.*

**Keywords:** Management, Quality Improvement, Human Resource Management

### **Abstrak**

Kualitas tenaga kerja yang dipekerjakan oleh suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat profitabilitas organisasi tersebut. Demikian pula, keberhasilan sekolah dan madrasah juga ditentukan oleh pengelola yang menjalankannya. Jika pengurus sekolah atau madrasah tersebut berkualitas tinggi, maka lembaga tersebut akan maju dan terjaga kualitasnya, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, tujuan artikel ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen peningkatan kualitas tenaga kerja dan sumber daya manusia, yaitu MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, yang menjadi objek kajian penelitian ini. Perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, promosi, mutasi dan pemberhentian karyawan, serta evaluasi dan kompensasi karyawan di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar menjadi perhatian utama penelitian ini. Melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi diketahui bahwa pengelolaan SDM berjalan dengan baik setidaknya memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah.

**Kata Kunci:** Manajemen, Peningkatan Mutu, Sumber Daya Manajemen

### **A. PENDAHULUAN**

Manajemen pendidikan adalah suatu proses yang membantu menjamin terselenggaranya pendidikan yang sebaik-baiknya bagi peserta didik di sekolah/madrasah. Hal ini penting untuk memastikan bahwa siswa menerima pendidikan terbaik dan belajar pada tingkat yang sesuai untuk tingkat mereka (Prim Masrokan Mutohar, 2013). Pengelolaan lembaga pendidikan Islam memerlukan adanya beberapa komponen kajian yang penting. Jika salah satu dari komponen

tersebut hilang, maka proses pendidikan akan terhenti. Komponen yang dimaksud adalah pengelolaan siswa, pengelolaan tenaga dan sumber daya manusia, pengelolaan kelas, pengelolaan kurikulum, pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan keuangan, dan pengelolaan hubungan sekolah-masyarakat (Mujamil Qomar, 2017).

Manajemen tenaga kerja dan sumber daya manusia, sering dikenal sebagai manajemen personalia, Dalam kebanyakan kasus, kualitas individu yang menjalankan perusahaan berbanding lurus dengan tingkat kesuksesan finansial dan operasional perusahaan tersebut. Sejalan dengan itu, kinerja sekolah dan madrasah juga ditentukan oleh seberapa baik pimpinannya mampu mengelola tenaga kependidikan yang ada untuk mentransformasikannya menjadi tenaga kependidikan yang profesional (Ahmad Fatah Yasin, 2011). Mengelola tenaga kependidikan di lembaga pendidikan bisa jadi sulit, jadi penting untuk memiliki seseorang yang memiliki keahlian untuk melakukannya. Ada sejumlah langkah yang perlu diambil untuk mengelola karyawan secara efektif. Langkah-langkah tersebut meliputi perencanaan pengadaan pegawai, penempatan, penyesuaian, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi, mutasi, penilaian, dan kompensasi (Hasan & Anita, 2022).

Penulis tertarik untuk menyajikan kajian tentang manajemen peningkatan kualitas tenaga pendidikan dan sumber daya manusia yang mencakup semua tahapan karena tenaga kependidikan itu penting ada dalam sebuah lembaga pendidikan Islam. Penulis akan mengkorelasikan temuan penelitian ini dengan hasil survei lapangan yang dilakukan di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik di Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

MAS PP Nuruddin Sungai Sarik (Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar) merupakan lembaga pendidikan Islam yang berkualitas baik yang terlihat dari banyaknya prestasi yang diraih. Pertama, kurikulum madrasahnyanya sangat berharga, menggabungkan materi pendidikan agama dengan materi pendidikan umum. Kedua, adanya antusiasme yang tinggi dari calon siswa yang menandakan bahwa sekolah tersebut memberikan kualitas pendidikan yang baik. Ketiga, fasilitas memadai yang didukung oleh kinerja tenaga kependidikan. Akhirnya, sekolah memiliki kepala sekolah yang kompeten yang memastikan pendidikan berkualitas baik.

Penelitian ini tentang tentang proses manajemen peningkatan kualitas tenaga dan sumber daya manusia di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar. Ruang lingkup pembahasan meliputi pengertian manajemen tenaga kerja dan sumber daya manusia, perencanaan dan kepegawaian di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, pelatihan dan pengembangan pegawai di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, promosi, mutasi, dan pemberhentian, penilaian dan kompensasi karyawan. di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar.

## **B. PELAKSANAAN DAN METODE**

Penelitian dilakukan di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik di Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar. Penelitian deskriptif kualitatif ini menjelaskan tentang manajemen berbasis sekolah yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk mengetahui bagaimana proses implementasi topik kajian yang diajukan oleh peneliti mempengaruhi pengumpulan data melalui wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan staf, digunakan metode purposive sampling. Selain itu, peneliti melakukan inspeksi lapangan dan menganalisis dokumen yang berkaitan dengan manajemen, administrator sekolah, dan peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan untuk memperkuat tanggapan para informan.

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis, dan analisis data meliputi langkah-langkah sebagai berikut: 1) Mengumpulkan informasi yang dikumpulkan dari sumber data. Peneliti

mengevaluasi data yang diperoleh. Jika informasi atau tanggapan tidak memadai, peneliti beralih ke sumber data berikutnya. 2) Mengurangi data. Peneliti selanjutnya mengkaji materi yang dikumpulkan melalui wawancara. Proses ini dimaksudkan untuk menghilangkan informasi yang tidak relevan dan mengorganisasikan data yang tersisa sesuai relevansinya dengan subjek yang diteliti. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi guna penyajian data. Informasi disajikan sebagai deskripsi naratif. Segala sesuatu yang terjadi atau dikatakan dicatat kata demi kata. Peneliti kemudian menafsirkan dan mengevaluasi data. 4) Konfirmasi dan mencapai kesimpulan: Peneliti menilai dan mengidentifikasi signifikansi fakta yang disajikan dengan membandingkan dan mengkategorikannya. Tindakan ini dilakukan untuk mencapai suatu kesimpulan.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum menjelaskan manajemen tenaga kerja dan sumber daya manusia, perlu dipahami bahwa tenaga kependidikan dan pegawai merupakan pelaku dan penggerak segala aspek kegiatan di sekolah dan madrasah (Warisno, 2019). Pengetahuan ini diperlukan karena perlu diketahui sebelum menjelaskan pengertian manajemen tenaga kerja dan sumber daya manusia. Tenaga kependidikan dapat dibagi menjadi dua kategori: pendidik (guru), yang dianggap sebagai bagian dari tenaga kependidikan, dan non-guru, yang dianggap sebagai bagian dari tenaga kependidikan dan termasuk tenaga laboratorium, pustakawan, tenaga administrasi, serta petugas kebersihan dan petugas satpam.

Mengelola tenaga kependidikan secara efektif merupakan bagian penting dalam menjalankan sekolah atau madrasah secara efektif. Kepala sekolah sebagai pemimpin tidak serta merta memberi perintah dalam menjalankan organisasi pendidikan, tetapi membutuhkan seni atau ilmu dalam mengelola sumber daya manusianya. Ini termasuk memahami kebutuhan guru dan non-guru yang berbeda, dan memberikan dukungan yang tepat untuk membantu mereka menghasilkan proses pendidikan yang terbaik (Sri Minarti, , 2011).

Guru dan tenaga kependidikan merupakan komponen kunci dalam proses pendidikan. Ketika mereka bertindak secara profesional, kualitas proses pendidikan dapat meningkat atau maju, tetapi jika diabaikan atau diperlakukan dengan buruk, dapat berdampak negatif pada pembelajaran siswa (Maison et al., 2022). Manajemen staf sangat penting untuk profesionalisme pendidik, dan jika buruk, proses pendidikan akan menderita.

Manajemen personalia di lembaga pendidikan berkaitan dengan optimalisasi sistem kerja untuk mencapai hasil yang sebaik mungkin. Hal ini dapat melibatkan penggunaan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien, sehingga lembaga dapat mencapai tujuannya (E. Mulyasa, 2012). Manajemen tenaga kependidikan meliputi perencanaan dan penerapan kebijakan dan prosedur pegawai, pengadaan dan pelatihan pegawai, promosi dan mutasi pegawai, pemberhentian pegawai, serta pemberian kompensasi dan evaluasi pegawai (Rohiat, 2012). Hal itu dilakukan Untuk memastikan bahwa staf pendidikan yang diperlukan tersedia dan memiliki kualifikasi dan kemampuan yang tepat, penting untuk melakukan sesuatu dengan benar. Kegagalan untuk melakukannya dapat mengakibatkan kualitas kerja yang buruk.

Survei menemukan bahwa MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar terorganisasi dengan baik dengan struktur hirarki yang jelas dan fungsi pekerjaan yang terdefinisi dengan baik. Hal ini memungkinkan untuk manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif (Observasi MAS PP Nuruddin, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa telah ada prosedur manajemen, dimulai dengan perencanaan dan perekrutan orang dan dilanjutkan dengan pembayaran gaji dan pemecatan pekerja.

#### **Perencanaan dan Pengadaan Pegawai di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampa**

Perencanaan karyawan membantu memastikan bahwa kebutuhan karyawan dipahami baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Ini membantu memastikan bahwa karyawan puas dan tempat kerja tetap produktif (Mulyasa, 2012). Untuk melakukan persiapan personel yang efektif dan tepat, diperlukan pengetahuan yang komprehensif dan jelas tentang pekerjaan atau tanggung jawab yang harus dipenuhi dalam organisasi sekolah. Oleh karena itu, hal pertama yang perlu

dilakukan sebelum merencanakan rekrutmen pegawai adalah inventarisasi, yaitu penyusunan daftar tenaga kependidikan. Tahapan ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran menyeluruh terkait dengan kuantitas tenaga kependidikan dalam kurun waktu tertentu (Sri Minarti,2011) . sehingga dapat menentukan bidang studi serta jumlah tenaga pengajar yang dibutuhkan.

Untuk lebih spesifiknya, ada empat langkah yang perlu dilakukan dalam rangka melaksanakan perencanaan kepegawaian, dan langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut: (1) membuat uraian pekerjaan (job description) bertujuan untuk mengetahui posisi apa yang akan diisi, untuk Misalnya posisi yang harus diisi adalah posisi guru, tukang kebun, atau satpam, (2) menentukan kisaran gaji untuk posisi tersebut, dan (3) menentukan paket tunjangan untuk posisi tersebut. (2) Melakukan analisis pekerjaan (analisis pekerjaan berusaha untuk memperoleh gambaran pekerjaan, khususnya mengenai kegiatan apa yang harus dilakukan; misalnya jika pekerjaan seseorang adalah mengajar, maka pekerjaannya adalah mengajar; jika pekerjaan seseorang adalah kebersihan, maka tugasnya adalah menyapu kelas); dan seterusnya. (3) Membuat spesifikasi pekerjaan (job specification) dimaksudkan untuk memberikan gambaran mutu minimal calon tenaga kependidikan yang akan diterima; misalnya, jika yang dibutuhkan adalah guru fiqh, kualitas minimalnya adalah ahli dalam mengajar fiqh; atau jika kualitas minimal satpam mampu menjaga keamanan; dan (4) Membuat persyaratan kerja (recruitment for jobs), misalnya terlebih dahulu mengisi persyaratan administrasi, untuk calon instruktur dengan kualifikasi akademik minimal strata 1, untuk satpam yang berbadan tinggi, tegap, dan sehat. serta kelulusan dari sekolah menengah terakreditasi sebagai minimal (Sri Minarti,2011).

Tujuan perencanaan karyawan adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan karyawan (Baharuddin & Moh. Makin,2010). Sehingga pengelola suatu lembaga pendidikan/kepala sekolah harus membuat rencana kebutuhan pegawai untuk mendapatkan informasi kebutuhan jumlah pegawai dan keterampilannya, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam mempekerjakan pegawai.

Suatu kegiatan yang dikenal dengan istilah “pengadaan tenaga kerja” adalah kegiatan yang dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan suatu lembaga baik dari segi kuantitas maupun kualitas tenaga kerjanya. Kegiatan rekrutmen dilakukan dalam rangka mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis. Kegiatan tersebut terdiri dari upaya mencari dan mendapatkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan, yang kemudian dilanjutkan dengan seleksi kandidat terbaik dan kandidat yang paling berkompeten. Untuk itu, diperlukan proses seleksi dengan menggunakan wawancara, kombinasi penilaian lisan, tertulis, dan praktis, atau ketiganya. Namun, ada kalanya suatu perusahaan dapat mendatangkan karyawan baru dari dalam organisasi itu sendiri, baik melalui promosi atau mutasi anggota staf yang ada. Ini disebut sebagai pengadaan personel internal. Hal itu dilakukan jika formasi yang terisi sedikit, sedangkan di sektor lain ada kelebihan pegawai atau persiapan sudah dilakukan (Mulyasa, 2012).

Ciri-ciri karyawan yang baik antara lain iman yang kuat, jujur, dapat dipercaya, disiplin, kecerdasan, keterampilan, ketangkasan, tanggap terhadap masalah, tanggung jawab, pengalaman, kemampuan menghargai orang lain, dan kemampuan bergaul dengan baik dengan orang lain. Karyawan yang baik juga memiliki itikad baik dan jujur. Namun demikian, orang yang memiliki kesempatan untuk diterima menjadi karyawan adalah orang yang paling memenuhi kualifikasi dan melebihi standar minimal yang dipersyaratkan, seperti kesehatan, tingkat pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan sebagainya. Orang yang berpeluang diterima sebagai karyawan adalah orang yang paling memenuhi kualifikasi dan melebihi standar minimal yang dipersyaratkan. Saat memilih personel, penting juga untuk mempertimbangkan usia mereka sehubungan dengan produktivitas yang mereka bawa ke perusahaan. Jika ada karyawan yang relatif muda namun memiliki pengalaman yang cukup banyak, prioritas akan diberikan kepada individu tersebut (Mujamil Qomar , 2017).

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan Ibu Ade Irma Suryani, S.EI selaku Wakil Kepala Kurikulum, MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar melakukan perencanaan pengadaan tenaga dan rekrutmen pegawai. Cara perekrutan tenaga kependidikan tidak dilakukan dengan hanya memasang pengumuman, tetapi dengan melihat surat lamaran yang telah diserahkan oleh pelamar dan disimpan di bagian administrasi.

Setelah itu, carilah kualifikasi akademik yang sesuai. Misalnya, jika membutuhkan tenaga pengajar fikih, maka dimintakan surat pelamar lulusan PAI (Pengajian Agama Islam), kemudian dipanggil untuk mengikuti tes lisan, praktik mengajar, dan tes tertulis sesuai bidangnya. Pelamar yang mencapai nilai tertinggi dari hasil tes, maka dia akan lulus (Ade Irma Suryani, KTU, 13-09-2022).

### **Pembinaan dan Pengembangan Pegawai di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar**

Setelah mempekerjakan pegawai yang dibutuhkan dan memberikan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya, pegawai yang sudah dimiliki oleh lembaga pendidikan, baik yang berstatus pegawai negeri maupun swasta, harus diberi akses ke sumber daya pembinaan dan pengembangan (Ismanto et al., 2022). Hal ini mutlak diperlukan Mengelola tenaga kependidikan secara efektif membutuhkan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan, memastikan karier mereka sukses, dan membantu mereka mengembangkan keterampilan yang mereka butuhkan untuk sukses dalam karier mereka. Ini tidak hanya mencakup aspek kemampuan, tetapi juga mengembangkan keterampilan personel yang diperlukan untuk karier mereka. Coaching lebih difokuskan untuk mencapai standar minimal, seperti mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin tanpa melanggar aturan, sedangkan development lebih difokuskan untuk membantu karyawan tumbuh dan berkembang karirnya. Selain memberikan karyawan hak dan kewajiban yang diperlukan sebagai anggota suatu institusi, perusahaan juga berupaya agar karyawan menjadi anggota organisasi yang sah. Hal ini memungkinkan mereka untuk memiliki akses ke manfaat dan perlindungan Lembaga (Oktavia et al., 2021).

Tenaga pendidikan perlu memenuhi standar yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Standar tersebut dapat dilihat pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, standar minimal guru sesuai bidangnya diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, tenaga administrasi diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 24 Tahun 2008, tenaga perpustakaan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 25 Tahun 2008, dan Tenaga Bimbingan dan Konseling diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 27 Tahun 2008. Dalam rangka membantu memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan standar ini, berbagai seminar, lokakarya, dan sesi pelatihan tersedia. Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah dua organisasi yang memberikan sumber dan saran kepada para pendidik di bidangnya (Jejen Musfah, 2015).

Menurut hasil wawancara dengan bapak Pandu, S.Pd.I, M.Pd kepala MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar senantiasa berusaha meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan cara mengikut sertakan tenaga kependidikan pada seminar, workshop/pelatihan. Hal ini ditunjuk oleh kepala sekolah sesuai dengan bidang pelatihan masing-masing. Kepala sekolah memotivasi guru untuk mengikuti KKG dan MGMP (Pandua, Kepala MAS PP Nuruddin Sungai Sarik, 23-09-2022).

### **Promosi, Mutasi dan Pemberhentian Pegawai di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar**

Promosi, sering dikenal sebagai kenaikan pangkat, adalah perubahan posisi yang terjadi secara vertikal dan disertai potensi peningkatan uang, wewenang, dan tanggung jawab. Mutasi adalah proses di mana karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lain di dalam suatu organisasi. Transfer ini, di sisi lain, lebih horizontal dan tidak mempengaruhi kompensasi karyawan. Seorang karyawan harus memenuhi standar untuk jalur profesional mereka dan tingkat senioritas mereka sebelum mereka dapat dipertimbangkan untuk promosi. Kinerja seorang individu harus menunjukkan bahwa mereka lebih mampu daripada rekan-rekan mereka untuk memenuhi persyaratan karir mereka. Sementara itu, senioritas dalam konteks ini merujuk

pada masa kerja maupun keterampilan yang pada akhirnya menjadi tanggung jawab kualifikasi seseorang (Mujamil Qomar, 2017).

Mutasi terkadang memiliki konotasi negatif ketika terjadi dari satu posisi ke posisi lain dalam suatu organisasi. Ini mungkin karena fakta bahwa itu dilihat sebagai tanda pembusukan atau langkah menuju pembuangan. Namun, jika mutasi disebabkan oleh peristiwa tertentu, konotasinya dapat dilihat negatif karena dianggap sebagai cara untuk menghindari tanggung jawab (Zulkifli, 2018).

Ketika seorang guru dan staf di sekolah atau madrasah tidak dapat melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya, baik sementara atau permanen, ia dapat dikenakan pemecatan atau pemutusan hubungan kerja, tergantung pada keadaan tertentu. Hal ini mengakibatkan organisasi dan karyawannya dibebaskan dari hak dan tanggung jawab yang terkait dengan institusi dalam kapasitasnya baik sebagai tempat kerja maupun sebagai karyawan (Anita et al., 2022).

Ada tiga kategori alasan pemecatan yang berbeda: (1) pemecatan atas permintaan karyawan; (2) pemecatan oleh suatu lembaga, organisasi, atau pemerintah. Ada berbagai alasan untuk melakukan hal ini: (a) karyawan yang bersangkutan tidak cakap dan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik; (b) organisasi sedang dirampingkan atau disederhanakan; (c) karyawan yang sedang diremajakan, biasanya tenaga kependidikan yang berusia 50 tahun dan berhak pensiun; (d) karyawan tidak sehat secara fisik atau mental dan tidak dapat melakukan tugasnya; (e) karyawan telah melakukan kejahatan yang akan mengakibatkan pemenjaraan atau kurungan; (f) pegawai telah melanggar sumpah tenaga kependidikan; dan (g) Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh kematian, penghilangan, mengambil cuti dari pekerjaan dan tidak memberi tahu pihak berwenang, atau mencapai batas usia pension (Mulyasa, 2012).

Dalam pemberhentian Pegawai ada tiga kemungkinan akibat permohonan mengundurkan diri sebagai Pegawai permohonan disetujui, permohonan ditunda (jika pengunduran diri secara signifikan akan menghambat efisiensi pelaksanaan tugas), atau permintaan ditolak (hal ini dilakukan jika yang bersangkutan sedang melakukan ikatan dinas). Kewenangan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 09 Tahun 2003. Sedangkan untuk karyawan swasta, alasan pemecatan bisa bermacam-macam. Misalnya, seorang karyawan dapat diberhentikan karena alasan politik, tergantung pada ideologi organisasi atau karena perbedaan agama antara karyawan dan pemimpinnya. Terkadang, karyawan diberhentikan karena alasan pribadi, seperti jika hubungan mereka dengan pimpinan tidak harmonis. Namun menurut penulis, memberhentikan karyawan karena alasan pribadi tidak efektif dan bukan solusi yang baik.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Pandu, S.Pd.I, M.Pd Bajwa prosedur kenaikan pangkat di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai, yang nantinya dapat diajukan untuk jabatan yang lebih tinggi. Misalnya, jika Anda mulai sebagai guru biasa atau guru kelas, Anda akan dipromosikan menjadi guru kurikulum WK, dan Anda juga dapat diangkat menjadi asisten prinsip. Sementara itu, pekerja tidak tetap yang kinerjanya luar biasa dapat diangkat menjadi pegawai tetap. Sementara proses mutasi dapat terjadi berdasarkan kebutuhan; misalnya, dia menjadi wali kelas untuk kelas 3 tahun sebelumnya, dan kemudian untuk kelas 2 tahun berikutnya. Hal itu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian guru. Pemecatan karyawan di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampardisebabkan oleh tiga faktor yaitu satu pengunduran diri, pemecatan oleh instansi dan pemerintah, dan penyebab lainnya. Institusi akan memberhentikan karyawan jika ia gagal menjalankan kewajibannya secara memadai; namun demikian, dia akan menerima peringatan sebelum diberhentikan karena pelanggaran. Sedangkan pemberhentian oleh pemerintah yang dinilai oleh pemerintah diperbolehkan (Pandua, Kepala MAS PP NUruddin Sungai Sarik, 25-09-2022).

### **Penilaian dan Kompensasi bagi Pegawai di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar**

Umpan balik diberikan kepada karyawan selama proses penilaian mengenai aspek-aspek kinerja mereka yang perlu diubah dan dipertahankan, serta berbagai tindakan yang perlu dilakukan sekolah atau karyawan sekolah dalam rangka perbaikan kerja di masa mendatang (Sri Minarti, 2011). Penilaian merupakan salah satu komponen manajemen kinerja. Evaluasi harus dilakukan dengan cara yang terbuka untuk pengawasan publik, objektif, dan benar karena evaluasi harus didasarkan pada pencapaian individu secara nyata, dan bukan pada penambahan dan pengurangan. Penilaian memperhitungkan berbagai kemampuan, keterampilan, dan disiplin, antara lain. Bagi Pegawai dalam rangka lebih menjamin objektivitas pembinaan, telah diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan pegawai. Peraturan ini dikeluarkan dalam rangka upaya lebih menjamin obyektivitas dalam pembinaan Pegawai.

Hasil evaluasi terhadap tata cara pelaksanaan pekerjaan telah disusun dalam suatu daftar yang dikenal dengan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. Daftar ini mencakup kategori-kategori seperti kepatuhan, loyalitas, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, inisiatif, dan kepemimpinan. Penilai, disebut juga sebagai atasan langsung pegawai negeri yang bersangkutan, bersama-sama dengan kepala urusan yang serendah-rendahnya atau pejabat lain yang setingkat, bertanggung jawab atas penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Hasan et al., 2022).

Penilaian kinerja dirancang tidak hanya sebagai syarat untuk naik kelas (gaji kelas) bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga bermanfaat untuk melatih staf, terutama bagi guru yang kurang berhasil dalam profesinya sehingga mereka mampu dan termotivasi untuk memperbaiki kekurangannya. atau kekurangan. Asesmen yang dilakukan dengan baik akan sangat bermanfaat karena akan meningkatkan operasional organisasi sekolah atau madrasah secara keseluruhan. Kegiatan pelaksanaan penilaian kinerja mendukung pengembangan manajemen, pengukuran dan peningkatan kinerja, serta membantu manajemen dalam menjalankan fungsi kompensasi. Mereka juga mendukung perencanaan manajemen sumber daya manusia dengan membantu memastikan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan .

Kompensasi dapat berupa remunerasi yang diberikan oleh lembaga kepada karyawan, seperti gaji, tunjangan, fasilitas, perumahan, insentif, atau kendaraan. Ini dapat diberikan secara berkelanjutan, dan dapat bervariasi tergantung pada posisi karyawan dan institusi. Hasil wawancara dengan Bapak Pandu, S.Pd.I, M.Pd mengungkapkan bahwa penilaian staf/pegawai MAS di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar didasarkan pada kemampuan, keterampilan, dan disiplin dalam bentuk DP3. Gaji, lauk pauk, dan tunjangan sertifikasi, serta gaji dan tunjangan hari raya, merupakan bagian dari paket tunjangan di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik di Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar (THR) (Pandu, Kepala MAS Nuruddin Sungai Sarik, 25-09-2022).

#### **D. PENUTUP**

Manajemen tenaga kependidikan/pegawai merupakan salah satu bentuk pengelolaan orang/tenaga kependidikan baik guru maupun non guru yang bekerja di suatu sekolah/madrasah secara efektif untuk menghasilkan proses pendidikan yang baik.

MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar melaksanakan perencanaan pengadaan pengadaan dan pengadaan pegawai. Cara menenangkan tenaga kependidikan tidak dilakukan dengan meletakkan pengumuman namun dengan melihat surat lamaran yang telah diajukan oleh para pelamar dan disimpan di bagian tata usaha. Setelah itu mencari kualifikasi akademik yang sesuai. Misalkan membutuhkan tenaga pengajar fikih maka dicari surat lamaran yang lulusan serjana PAI kemudian ditelpon untuk mengikuti tes lisan, praktek mengajar dan tes tulis sesuai bidangnya. Pelamar yang mencapai nilai tertinggi dari hasil tes tersebut, maka dia yang lulus.

MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar senantiasa berusaha meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan cara mengikutsertakan tenaga kependidikan pada seminar, workshop/pelatihan. Hal ini ditunjuk oleh kepala sekolah

sesuai dengan bidang pelatihan masing-masing. Kepala sekolah memotivasi guru untuk mengikuti KKG dan MGMP

Proses promosi di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar didasarkan pada hasil PPKP (Penilaian Prestasi Kerja Pegawai) yang nantinya dapat diajukan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Proses mutasi bisa terjadi sesuai dengan kebutuhan. Pemberhentian pegawai di MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar disebabkan oleh tiga hal: satu referensi diri sendiri, pemberhentian oleh pihak lembaga dan pemerintah, pemberhentian dengan alasan lain.

Penilaian terhadap tenaga kependidikan/pegawai MAS PP Nuruddin Sungai Sarik Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar berdasarkan pada kemampuan, keterampilan, kedisiplinan dalam bentuk PPKP. Kompensasi yang diberikan oleh MAN Pamekasan meliputi tunjangan gaji, tunjangan lauk pauk, gaji, sertifikasi, Tunjangan Hari Raya (THR).

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I2.2377>
- Baharuddin & Makin, Moh. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press.
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di MA Al Ishlah Natar Dan MA Mathloul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85–97. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Hasan, M., Warisno, A., Harahap, N., Hidayati Murtafiah, N., & Agama Islam An Nur Lampung, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. *An Naba*, 5(2), 34–54. <https://doi.org/10.51614/ANNABA.V5I2.156>
- Ismanto, H., Murtafi'ah, N. H., & Lestari, S. (2022). IMPLEMENTASI PERAN KOMITE SEKOLAH DALAM PELAKSANAAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DI SMA NEGRI 1 BAKAUHENI LAMPUNG SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(1), 491–501. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/260>
- Maison, Khair, D., & Murtafiah, N. H. (2022). MUTU LAYANAN PENDIDIKAN DI SMK NEGERI 2 SEMENDAWAI SUKU IIIKABUPATEN OKU TIMUR PROVINSI SUMATERA SELATAN. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(1), 1–16.
- Minarti, Sri. (2011). *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012).
- Musfah, Jejen. *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan dan Praktik*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mutohar, Prim Masrokan. (2-13). *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: AR-Ruz Media, 2013
- Oktavia, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN. *JURNAL MUBTADIIN*, 7(02), 16–28. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/92>
- Peraturan Pemerintah No 9 Tahun 2003 tentang Kewenangan Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Qomar, Mujamil. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2007
- Rohiat. (2012) *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>

- Yasin, Ahmad Fatah. (2011) *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press.
- Zulkifli, M. (2018). Manajemen Personalia Lembaga Pendidikan Islam (Studi di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh). *Ibtida'iy: Jurnal Prodi PGMI*, 3(2), 31–39. <https://doi.org/10.31764/IBTIDAIY.V3I2.530>