

**Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon****Ibnu Ubaedila¹, Anak Agung Alit Merthayasa², Akhmad Khariri³, Sayudin⁴, Lutfiyatut Tamamiyah⁵**Universitas Cendekia Mitra Indonesia, Indonesia^{1,2}, Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon, Indonesia^{3,5}, Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia⁴Email : ibnu.ubaedila30@gmail.com¹, alitmerthayasa2009@gmail.com², Akhmadkha@gmail.com³, sayudinsay93@gmail.com⁴, ovitamam@gmail.com⁵**INFO ARTIKEL****ABSTRAK****Kata Kunci:**Manajemen,
Tenaga Pendidik,
Mutu PendidikanTenaga
Mutu

Manajemen Tenaga Pendidik umumnya merupakan bagian dari manajemen personalia. Manajemen Tenaga Pendidik bertujuan untuk menciptakan bagaimana pendidik berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan sebagai pendidik dengan tugas tertentu. SMP Islam Terpadu Cirebon merupakan salah satu lembaga pendidikan yang cukup berkembang dan salah satu faktor pendukungnya adalah manajemen Tenaga Pendidik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan rekrutmen, seleksi dan penempatan guru untuk meningkatkan kualitas Pendidikan di sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan melakukan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Proses rekrutmen tenaga pendidik di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon dilakukan langsung oleh kepala sekolah dengan pendampingan dari Waka Kurikulum serta pihak yayasan. Dalam perekrutan tenaga pendidik baru perlu diperhatikan beberapa aspek, terutama mengingat kondisi dan kebutuhan sekolah, calon guru yang akan diangkat harus memiliki pendidikan S1. 2) Proses seleksi calon guru SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon dilakukan dalam beberapa tahapan, yang pertama adalah pengajuan, yang kedua adalah ujian tulis dan lisan pada bidang profesi yang dimiliki calon guru, dan proses terakhir adalah penerimaan calon guru tersebut. yang memenuhi persyaratan. 3) Penempatan Pendidik di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon. Proses selanjutnya adalah menempatkan tenaga pendidik dengan cara diselaraskan dengan kebutuhan yang kurang dimiliki oleh sekolah yaitu menempatkannya pada bidang yang akan menjadi keahlian tenaga pendidik baru tersebut.

Keywords:*Management, Educators, Education Quality***ABSTRACT***Educator Management is generally part of personnel management. Educator Management aims to create how*

educators participate in the implementation of education as educators with certain tasks. SMP Islam Terpadu Cirebon is one of the educational institutions that is quite developed and one of the supporting factors is the management of Educators. The purpose of this study is to describe the recruitment, selection and placement of teachers to improve the quality of education in Cirebon Integrated Islamic Junior High School. This research uses a qualitative approach and conducts research using descriptive methods. Research findings show that: 1) The recruitment process for educators at SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon is carried out directly by the principal with assistance from Waka Curriculum and the foundation. In recruiting new educators, several aspects need to be considered, especially considering the conditions and needs of the school, prospective teachers who will be appointed must have S1 education. 2) The selection process for prospective teachers of SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon is carried out in several stages, the first is submission, the second is written and oral examinations in the professional fields owned by prospective teachers, and the last process is the acceptance of prospective teachers. that meets the requirements. 3) Placement of Educators at SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon. The next process is to place educators in a way that is aligned with the needs that the school lacks, namely placing them in areas that will become the expertise of the new educators.

*Author: Ibnu Ubaedila

Email : ibnu.ubaedila30@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan masalah penting bagi semua orang. Pendidikan selalu menjadi dasar harapan bagi perkembangan individu dan sosial. Faktanya, pendidikan adalah sarana yang digunakan untuk memajukan peradaban, mengembangkan masyarakat, dan menjadikan generasi untuk melakukan banyak hal untuk kebaikan mereka sendiri (L. Hakim, 2017).

Pendidikan adalah salah satu aspek kehidupan penting. Menghargai pendidikan adalah penting dalam kehidupan, tetapi itu bukan tugas yang mudah untuk dilakukan oleh individu atau institusi. Dunia pendidikan merupakan tempat yang memiliki masalah kompleks. Termasuk masyarakat pendidikan Islam di Indonesia, seringkali dihadapkan pada berbagai permasalahan serius. Secara historis, pertumbuhan dan perkembangan pendidikan Islam di Indonesia erat kaitannya dengan kegiatan dakwah (Adelia & Mitra, 2021)

Pendidikan adalah aspek penting dalam kehidupan. Memprioritaskan pendidikan adalah penting dalam kehidupan, tetapi itu bukan tugas yang mudah untuk dilakukan oleh individu atau institusi. Dunia pendidikan adalah tempat yang bermasalah. Termasuk

masyarakat pendidikan Islam di Indonesia, seringkali dihadapkan pada berbagai persoalan serius. Secara historis, pertumbuhan dan perkembangan pendidikan Islam di Indonesia erat kaitannya dengan kegiatan dakwah (Hambali & Mu'alimin, 2020)

Padahal tugas pendidikan adalah mempersiapkan Sumber daya manusia untuk pembangunan. Pendidikan Islam di Indonesia seringkali menghadapi permasalahan yang serius. Seperti yang kita ketahui bersama, sebagai sistem pendidikan Islam, mengandung berbagai komponen yang saling berhubungan. 3 Komponen pendidikan meliputi landasan, tujuan, kurikulum, kompetensi dan profesionalisme guru, model hubungan guru-murid, metode pembelajaran, sarana dan prasarana, penilaian pembiayaan, dll. Berbagai komponen yang termasuk dalam pendidikan ini seringkali berjalan secara alami dan tradisional, karena dilakukan tanpa perencanaan konseptual yang matang. Akibat dari situasi ini, kualitas pendidikan Islam seringkali menghadirkan gambaran yang kurang baik (SUTIAH & Pd, 2020).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen merupakan seni dan ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Syukran et al., 2022). Dalam manajemen, terdapat dua sistem, yaitu sistem administrasi dan sistem organisasi.

Strategi dasar untuk meningkatkan kualitas perbaikan Pendidikan harus dilakukan secara terus-menerus, yaitu dengan memperbaiki semua objek pelatihan administrasi pendidikan Islam, mulai dari penambahan tenaga kependidikan, siswa, kurikulum, proses pembelajaran, prasarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat. Mutu harus direncanakan karena terdapat trilogi mutu yaitu perencanaan mutu, pengendalian mutu dan peningkatan mutu. Bagaimanapun, kualitas keseluruhan adalah sesuatu yang terus-menerus dicapai. Tentang empat rencana mutu pendidikan dasar. (a) komitmen dan perubahan, (b) pemahaman yang jelas tentang keadaan sekolah saat ini, (c) pemahaman yang jelas tentang kemajuan sekolah, dan (d) rencana yang jelas untuk kemajuan sekolah (Dhuhani, 2017)

Guru merupakan pemegang kunci daya tarik dan efektifitas proses pembelajaran, dan upaya peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan akan berdampak positif dengan mengatasi permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu menyikapi pendidikan dan pembelajaran pada awalnya. tempat. Masalah yang diidentifikasi melalui investigasi terkontrol akan meningkatkan kualitas konten, masukan, proses, dan hasil belajar; kedua, kemampuan memecahkan masalah pendidikan dunia nyata; dan ketiga, profesionalisme pendidik dan pendidik lainnya. Guru yang profesional akan dilihat melalui tanggung jawabnya sebagai guru dalam melaksanakan segala pelayanan. Guru yang profesional mampu memikul dan memenuhi tanggung jawabnya kepada siswa, orang tua, masyarakat, negara, negara dan agama (Tihul, 2020)

Dijelaskan dalam Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 Ayat 1, "Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang melestarikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan". Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa keluarga, masyarakat, dan lingkungan sekolah semuanya membutuhkan bakat

pendidikan. Oleh karena itu, orang tua berperan sebagai pendidik bagi anaknya di lingkungan rumah. Demikian juga para tokoh masyarakat kiai, ustad dan relawan yang membantu majlis ta'lim pondok pesantren untuk mendidik dan mendidik anak jalanan adalah pendidik di masyarakat yang diharapkan terus meningkatkan ilmunya sesuai perkembangan zaman sehingga layak dipanggil secara sosial sebagai pendidik (Zahro, 2022).

Tugas pokok tenaga kependidikan tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 BAB XI pasal 39 ayat 1 bahwa “Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan” (BAB & UMUM, 2003)

Berdasarkan realita yang terjadi pada saat ini, bahwasanya tidak bisa kita hindari bahwa kekurangan dan ketidaksesuaian kompetensi tenaga pendidik masih terus terjadi, Maka dari itu tenaga pendidik harus lebih digerakan lagi terutama sebagai solusi terhadap penyediaan tenaga pendidik yang lebih berkualitas dan bertanggung jawab. Dengan demikian, mutu pembelajaran di sekolah dapat tercapai dan ditingkatkan, dan juga apa yang menjadi visi misi sekolah dapat terwujud.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Elmira Yulandri pada tahun 2020 tentang “Manajemen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya” Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perekrutan, penyeleksian, penempatan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan perekrutan, penyeleksian, penempatan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya (Yulandri, 2020). Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan terletak pada tempat penelitian yang dilakukan. Sementara persamaan dari kedua penelitian ini sama sama membahas tentang mutu Pendidikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami konsep manajemen tenaga pendidik yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT Ibnu Khaldun. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara rinci proses pelaksanaan manajemen tenaga pendidik serta melakukan evaluasi terhadap manajemen tersebut guna meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT Ibnu Khaldun.

Kegunaan dari penelitian ini dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Dari segi manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang sejauh mana manajemen tenaga pendidik telah berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran di SMPIT Ibnu Khaldun. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai strategi pengelolaan tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di SMPIT Ibnu Khaldun.

Dari segi manfaat praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penilaian bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pendidik, dengan tujuan akhir untuk memperbaiki mutu pembelajaran di SMPIT Ibnu Khaldun. Dengan

demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran mengenai manajemen tenaga pendidik, tetapi juga memberikan wawasan mengenai potensi perbaikan terhadap kekurangan-kekurangan yang mungkin ada dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMPIT Ibnu Khaldun.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Dan untuk jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMPIT Ibnu Khaldun Desa Panambangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti melibatkan beberapa metode.

Pertama, peneliti melakukan observasi langsung di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon untuk mendapatkan gambaran secara langsung mengenai manajemen tenaga pendidik yang dilakukan di sekolah tersebut. Observasi ini memberikan informasi mengenai praktik-praktik manajemen yang dilakukan oleh pihak sekolah.

Kedua, wawancara digunakan untuk mendapatkan pandangan langsung dari pihak-pihak yang terlibat dalam manajemen tenaga pendidik, seperti kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Wawancara mendalam dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai kebijakan, strategi, dan tantangan yang dihadapi dalam manajemen tenaga pendidik.

Selanjutnya, peneliti melakukan studi dokumen untuk mengumpulkan data yang relevan dari dokumen-dokumen terkait manajemen tenaga pendidik di SMPIT Ibnu Khaldun. Dokumen-dokumen ini melibatkan kebijakan sekolah, program pengembangan tenaga pendidik, evaluasi kinerja guru, dan dokumen-dokumen lain yang dapat memberikan informasi mengenai manajemen tenaga pendidik.

Sumber data utama penelitian ini adalah tenaga pendidik, kepala sekolah, dan staf administrasi di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon. Dengan memanfaatkan pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam praktik dan kebijakan manajemen tenaga pendidik di sekolah tersebut, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan.

Dengan menggabungkan hasil observasi, wawancara, dan studi dokumen, analisis data diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai manajemen tenaga pendidik di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Sekolah SMPIT Ibnu Khaldun

Pendidikan merupakan investasi terbaik untuk seorang manusia karena pendidikan adalah sebuah kunci untuk menciptakan peradaban yang lebih baik berdasarkan cita – cita tersebut SMPIT Ibnu Khaldun hadir untuk memenuhi dan memberikan suatu inovasi pendidikan di Indonesia tepatnya di tengah-tengah masyarakat

yang berlatar belakang dari budayanya, SMPIT Ibnu Khaldun merupakan sekolah yang di bangun oleh perusahaan Syntax Cooperation Indonesia yang bergerak di bidang konsultan pendidikan. SMPIT Ibnu Khaldun adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP yang didirikan tahun 2021 beralamat Jl Ciwado Blok Cibonteng RT/RW 002/001 Desa Panambangan Kecamatan Sedong Kabupaten Cirebon Jawa Barat. Dalam menjalankan kegiatannya, SMPIT Ibnu Khaldun berada di bawah naungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. SMPIT Ibnu Khaldun merupakan sekolah pencetak generasi Muslim digital dengan program unggulan Tahfidz, English dan TIK serta memiliki tagline Digital Moslem Generation.

Tabel 1. Profil Sekolah SMPIT Ibnu Khaldun

a. Identitas Sekolah			
1	Nama Sekolah	:	SMPIT IBNU KHALDUN
2	NPSN	:	70008085
3	Jenjang Pendidikan	:	SMP
4	Status Sekolah	:	Swasta
5	Alamat Sekolah	:	JL. CIWADO BLOK CIBONTENG RT.02 RW.01
	RT / RW	:	002 / 001
	Kode Pos	:	
	Kelurahan	:	Panambangan
	Kecamatan	:	Kec. Sedong
	Kabupaten/Kota	:	Kab. Cirebon
	Provinsi	:	Prov. Jawa Barat
c	Negara	:	Indonesia
6	Posisi Geografis	:	0 Lintang 0 Bujur
b. Data Pelengkap			
7	SK Pendirian Sekolah	:	421.22/126/Disdik
8	Tanggal SK Pendirian	:	2021-01-29
9	Status Kepemilikan	:	Yayasan
10	SK Izin Operasional	:	421.22/126/Disdik
11	Tgl SK Izin Operasional	:	2020-12-02
12	Kebutuhan Khusus Dilayani	:	Tidak ada
13	Nomor Rekening	:	
14	Nama Bank	:	BJB
15	Cabang KCP/Unit	:	Sindang Laut
16	Rekening Atas Nama	:	SMPIT Ibnu Khaldun
17	MBS	:	Tidak
18	Luas Tanah Milik (m2)	:	3
19	Luas Tanah Bukan Milik (m2)	:	0
20	Nama Wajib Pajak	:	

21	NPWP	:	728443318426000
c. Kontak Sekolah			
20	Nomor Telepon	:	
21	Nomor Fax	:	
22	Email	:	
23	Website	:	
d. Data Periodik			
24	Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi
25	Bersedia Menerima Bos?	:	Bersedia Menerima
26	Sertifikasi ISO	:	Belum Bersertifikat
27	Sumber Listrik	:	PLN
28	Daya Listrik (watt)	:	1200
29	Akses Internet	:	Tidak Ada
30	Akses Internet Alternatif	:	
e. Data Lainnya			
31	Kepala Sekolah	:	SITI SADIYAH
32	Operator Pendataan	:	IBNU UBAEDILA
33	Akreditasi	:	
34	Kurikulum	:	Kurikulum 2013

Visi Misi, Tujuan, Sasaran, program dan Motto Sekolah

a. Visi

Sekolah pertama pencetak generasi muslim digital di Jawa Barat padatahun 2030.

b. Misi

1. Menyelenggarakan proses pembelajaran berbasis IT dan English active.
2. Menyelenggarakan pendidikan yang unggul dalam penguasaan ilmupengetahuan dan teknologi.
3. Menanamkan nilai-nilai Islam untuk mencetak generasi muslim menjadi hafidz dan hafidzah
4. Mengembangkan kemampuan critical thinking, daya kreatif, inovasi dan jiwa entrepreneurship.
5. Mengembangkan sumber daya manusia melalui berbagai pelatihan kompetensi dan peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik melalui lembaga lecture career center.

c. Sasaran

Untuk mencapai visi dan misi yang telah dijabarkan, maka sasaran SMPIT Ibnu Khaldun pada tahun 2023/2024:

1. Siswa mampu menghafal 2 Juz Al Qur'an
2. *English Active*
3. *Student Entrepreneurship*
4. Mampu mengenal Microsoft word, Exel dan Coreldraw

d. Program

1. Mengaji qiroati
 2. Tahfidzul Qur'an
 3. Pembiasaan sholat dhuha, mengaji surat Al Muluk dan Al Waqiah
 4. Berbicara bahasa inggris aktif
 5. Pusat saintifik
 6. Literasi informasi teknologi
 7. Kurikulum pembelajaran yang integratif
 8. Leadership cam, kunjungan sosial, melatih kemandirian siswa
 9. Outdoor Learning / minggu ceria
 10. Metode belajar 3 In 1 Approach Solution
- e. Motto
"DIGITAL MOESLEM GENERATION"

Jumlah Peserta Didik SMPIT Ibnu Khaldun

Jumlah Peserta didik di SMPIT Ibnu Khaldun berjumlah 231 yang terbagidalam 7 rombel atau kelas, SMPIT Ibnu Khaldun baru memiliki dua angkatan. Adapun data Peserta Didik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Jumlah Siswa SMPIT Ibnu Khaldun

Tingkat Kelas	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
VII A	15	16	31
VII B	16	14	30
VII C	13	18	31
VII D	15	16	31
VIII A	19	19	38
VIII B	15	22	37
VIII C	17	16	33
Jumlah	110	121	231

Jumlah Pendidik dan Tenaga kependidikan SMPIT Ibnu Khaldun

Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Ibnu Khaldun berdasarkan kebutuhan sekolah, visi misi, tujuan, sasaran, program dan motto sekolah berjumlah 18 Guru yang linier. Adapun data nya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Jumlah Guru SMPIT Ibnu Khaldun

No	Nama Guru	Jabatan	Jabatan Tambahan	Mata Pelajaran
1	Siti sadiyah S.Pd	Kepala Sekolah	-	-
2	Mumun Mutoharoh S.Pd.I	Guru	Waka Kesiswaan	PAI
3	Qurrotul Aini S.Pd	Guru	Waka Kurikulum	IPA, Bahasa Sunda
4	Ibnu Ubaedila S.Kom	Guru	Operator	TIK
5	Siti Maemunah S.Pd	Guru	-	Bahasa Inggris
6	Dewi Widya Andjani, S.Pd	Guru	-	IPS, PKn

No	Nama Guru	Jabatan	Jabatan Tambahan	Mata Pelajaran
7	Mahfud Syafaat S.Pd	Guru	-	Tahfidz, Tahsin
8	Zannatun Aliyah, S.Pd. MM	Guru	-	Bahasa Inggris
9	Mia Claudia, S.Pd	Guru	-	Bahasa Indonesia, Seni
10	Renal Saputra, S.Pd	Guru	-	PJOK
11	Alliciya Amanda, S.Pd	Guru	-	Matematika
12	Dicky SE	Guru	-	Literasi Keuangan
13	Boy Sandi SE	-	Kepala TU	-
14	Evi Selviyana Puspitasari, S.Pd	-	TU	-
15	Inge Lidya Aolinvia	-	TU	-
16	Mutia	-	TU	-
17	wiwi	-	TU	-

Pembahasan Hasil Penelitian

Temuan yang diperoleh berdasarkan observasi, rekaman dan wawancara yang dilakukan di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon tentang *Manajemen Tenaga pendidik Dalam Meningkatkan mutu Pendidikan*.

Peneliti mengumpulkan data tenaga pendidik SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon yang berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran dan pendidikan berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan utama dan informan pendukung. Lihat tabel di bawah ini untuk data informan:

Tabel 4. Narasumber di SMPIT Ibnu Khaldun

No	Nama	Jabatan
1	Siti sadiyah S.Pd	Kepala Sekolah
2	Mumun Mutoharoh S.Pd.I	Waka Kesiswaan
3	Qurrotul Aini S.Pd	Waka Kurikulum

Manajemen Tenaga pendidik Dalam Meningkatkan mutu Pendidikan di SMPIT Ibnu Khaldun

Di masa perubahan yang cepat, manusia dihadapkan pada pentingnya menjadi sumber daya yang dapat mengatasi masalah yang muncul dengan cepat, serta masalah yang sangat beragam. Pada hakekatnya unsur manusia merupakan sumber daya yang dapat menentukan kegiatan pembangunan yang lebih baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang sangat penting.

Pendidik atau tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia lembaga pendidikan, sumber daya manusia memiliki peran yang strategis, yang terpenting adalah membentuk karakter bangsa dengan menerapkan kepribadian dan nilai-nilai luhur kepada masyarakat. ada pada pendidik (Manurung & Rahmadi, 2017).

Perekrutan

Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon, mengenai rekrutmen tenaga pendidik, proses rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan oleh SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon biasanya dilakukan oleh sekolah ketika terjadi kekurangan tenaga pendidik dan dilakukan penyesuaian sesuai kebutuhan. Untuk gambaran proses rekrutmen guru di SMP Islam Terpadu Swasta di Cirebon, peneliti mewawancarai kepala Sekolah dan seorang guru yang juga menjabat sebagai wakil kepala sekolah.

Proses rekrutmen guru baru di SMP Swasta Islam Terpadu Cirebon, pihak sekolah membentuk panitia khusus, yang dibentuk secara khusus berdasarkan hasil rapat kepala sekolah, guru-guru senior serta pejabat tinggi Yayasan. Menurut temuan wawancara tentang Panitia Rekrutmen Pendidik SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon, yaitu: “Sekolah kami memiliki panitia yang khusus untuk merekrut tenaga pendidik, yang dibentuk secara khusus berdasarkan hasil rapat kepala sekolah, guru-guru senior serta pejabat tinggi Yayasan yang terlibat dalam proses rekrutmen”.

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Qurotu Aini selaku Waka Kurikulum mengatakan: “Saya sendiri berperan di dalamnya.

Proses perekrutan, tentu saja, bukan hanya saya. Tapi saya mendapat bantuan dari Waka Kurikulum serta Yayasan”

Hasil wawancara di atas didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwasannya di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon memang tidak membuat struktur kepanitiaan secara tertulis, karena tidak ada data yang menunjukkan terkait hal tersebut. Ibu Kepala Sekolah juga menjelaskan bahwa pihak sekolah sejak satu tahun terakhir tidak mengadakan perekrutan karena tidak ada juga perintah dari pusat mengenai pengadaan honorer. Yaitu: “Kalau untuk guru honor penerimaannya memang sekolah yang menentukan, tapi untuk saat ini penerimaan honor itu tidak ada. Memang aturan dari pemerintah pusat tidak ada penerimaan honor atau penempatan guru baru. Jadi yang kita manfaatkan guru honor yang adaini saja, ada sekitar 11 orang”

Adapun tahap pelaksanaan dalam perekrutan calon tenaga pendidik baru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon, ibu Siti Sadiyah selaku Kepala Sekolah Menjelaskan bahwa:

“Misalnya ada yang ingin melamar menjadi tenaga pendidik baru, jadi dia langsung datang ke saya setelah itu kami berembuk. Karena proses perekrutan honorer kan tidak seperti penerimaan PNS yang serentak, makanya kadang-kadang setahun sekali bahkan tidak ada sama sekali.

Proses perekrutan itu biasa saja, jadi si pelamar datang ke sekolah, kami memberikan beberapa tes, ada tes lisan. Tes lisan ini biasanya seputar pengetahuan umum, dan ilmu keguruan. Misalnya membuat RPP, Silabus, serta berkaitan dengan ilmu pendidikan yang sesuai dengan bidang keahlian yang dibutuhkan sekolah.

Setelah tes lisan, juga ada tentang pemberkasan yang dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki, setelah semua mampu dilalui pelamar. Maka kami bermusyawarah untuk memutuskan diterima atau tidaknya si pelamar tersebut. Setelah

melihat bahwa si pelamar mampu memenuhi syarat, maka kami melakukan analisis jabatan, melihat jam kondisi jam belajar yang kurang serta memberi tugas tambahan. Tugas tambahan yang di maksud adalah setelah tenaga pendidik baru sudah mendapatkan jam mengajar misalnya 10 jam dalam seminggu, maka tugas tambahannya misalnya jadi guru piket, ataupun menjadi guru ekstrakurikuler. Pokoknya dikalkulasi agar mendapatkan 24 jam dalam seminggu. Karena semua pelajaran sudah di pegang oleh guru kelas, jadi yang di luar tematik hanyapelajaran PAI dan penjasokes, kalau bahasa Inggris itu sudah masuk jadi muatan lokal”.

Penjelasan di atas sama dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Kepala Sekolah sebagaimana hasil wawancara pada 28 November 2022 bahwa:

“Dalam perekrutan tenaga pendidik baru yang masih honorer itu memang sekolah yang menentukan. Jadi pelamar pertama datang menemui kepala sekolah, setelah itu kepala sekolah mengadakan musyawarah bersama guru-guru senior dan Yayasan. Tentunya dengan melihat latar belakang pendidikan si pelamar yaitu harus S1, dan SI jurusan keguruan” Jadi dapat disimpulkan, bahwa kegiatan perekrutan yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon ialah sebenarnya kondisional, misalnya memang membutuhkan atau kekurangan tenaga pendidik baru, maka pihak sekolah akan melakukan perekrutan tenaga pendidik.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti ketika melakukan penelitian di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon mengenai kegiatan seleksi tenaga pendidik baru. Adapun gambaran tentang proses penyeleksian tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon, bahwa kegiatan seleksi yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon dilaksanakan hanya di seputaran lingkungan sekolah saja. Dalam proses seleksi ada beberapa syarat yang harus dilengkapi oleh si pelamar. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi pada tanggal 28 November 2022 mengenai pemberkasan yang harus disiapkan oleh si pelamar di antaranya adalah:

1. Fotocopy ijazah terakhir/ Transkrip nilai / Akta
2. Fotocopy KTP
3. Fotocopy Kartu Keluarga.

Setelah selesai pemberkasan maka tahap selanjutnya akan diadakan tes Tulis dan tes lisan, yang mana dari tes ini akan dilakukan oleh kepala sekolah langsung dan Yayasan. Tes yang akan diberikan oleh kepala sekolah menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah serta dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh si pelamar. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam proses seleksi tenaga pendidik baru itu biasa saja, jadi si pelamardatang ke sekolah, kami memberikan beberapa tes, ada tes lisan. Tes lisan ini biasanya seputar pengetahuan umum, dan ilmu keguruan. Misalnya membuat RPP, Silabus, serta berkaitan dengan ilmu pendidikan yang sesuai dengan bidang keahlian yang dibutuhkan sekolah”. (wawancara dengan kepala sekolah, pada tanggal 28 November 2022).

Beliau juga menjelaskan bentuk tes yang akan dilakukan oleh calon tenagapendidik

baru ialah: “ada tes lisan serta wawancara, bentuk tes lisannya misalnyakan kekurangan guru bahasa Indonesia, jadi ada guru baru yang datang, pak saya mau melamar jadi guru bahasa indonesia, jadi salah satu tes lisan itu seputar tentang pembelajaran bahasa indonesia. Dan seputar ilmu pengetahuan umum dan pengetahuan tentang ilmu keguruan, serta ilmu yang berkaitan dengan pendidikan” Tahap selanjutnya adalah penerimaan atau penolakan. Apabila si pelamar sudah mampu serta dapat memenuhi syarat-syarat yang diajukan oleh pihak sekolah, maka si pelamar tersebut akan direkrut menjadi tenaga pendidik. Beliau mengatakan pada saat wawancara tanggal 28 November 2022 yaitu: “Penerimaan akan diinformasikan langsung kepada calon tenaga pendidik menggunakan aplikasi WhatsApp dan informasi ini langsung dari saya, selaku kepala sekolah”

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu kepala sekolah melalui WhatsApp terkait tentang penerimaan serta penolakan calon peserta didik, bahwasanya saya beliau mengatakan:

“Sampai saya bisa mengajar disini, karena saya kan ada koordinasi dulu dengan Yayasan, dan juga persyaratan yang diajukan sekolah, saya bisa melengkapinya untuk penolakan itu jarang terjadi, karena sebelum datang ke sekolah kan udah adakomunikasi dengan yayasan, jika kata beliau siapkan saja berkasnya, maka saya pasti akan menyiapkan berkas yang sesuai dengan syarat sekolah”

Jadi dari pemaparan wawancara diatas dapat disimpulkan, bahwa kegiatan seleksi yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon dilakukan dengan beberapa tahap, ada tahap menganalisis data dulu, setelah itu adates yaitu ada tes lisan, serta wawancara, dan yang terakhir adalah tahap penerimaan dan penolakan.

Penempatan

Penempatan merupakan salah satu tahapan di dalam fungsi operasional dari manajemen tenaga pendidik, untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam pembelajaran maka tentunya penempatan tenaga pendidik ini dilakukan pada tempat yang sesuai dengan potensi yang ada pada tenaga pendidik, hal tersebut dilakukan agar tenaga pendidik dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya.

Berdasarkan Proses pemepatan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancaradengan Ibu Siti Sadiyah selaku Kepala Sekolah pada tanggal 28 November 2022. Bahwasanya gambaran kegiatan penempatan tenaga pendidik baru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon adalah sebagai berikut:

“Penempatan tenaga pendidik kami lakukan menyesuaikan kebutuhan sekolah, misalnya kami kekurangan guru Agama. Maka kami akan mencari calon tenaga pendidik yang latar belakang pendidikannya adalah PAI (Pendidikan Agama Islam)”

Beliau menambahkan bahwa untuk perpanjangan SK kepegawaian itu dilakukan setahun sekali, adapun hasil wawancara bersama bapak kepala sekolah mengenai SK kepegawaian ialah: “Untuk perpanjangan SK itu kami lakukan tiap bulan desember. Diserahkan ke Dinas Pendidikan Cirebon, setelah itu SK terbit di bulan januari. Jadi pengumpulan SK lewat Kepala sekolah kemudian diteruskan ke Dinas Pendidikan

Cirebon”.

Berdasarkan data yang didapatkan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa proses penempatan di Sekolah Cirebon juga tidak asal memberi jabatan pada tenaga pendidik baru, namun hal itu dilaksanakan berdasarkan kekurangan yang benar-benar menjadi kebutuhan sekolah. Dan pada proses penempatan jabatan, akan diberikan kepada orang atau tenaga pendidik yang memang sesuai dengan keahliannya pada suatu bidang tertentu saja.

Manajemen tenaga pendidik merupakan kegiatan yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah. manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk menciptakan bagaimana Pendidik dan tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai pendidik (Amon et al., 2021).

Penelitian ini akan dibahas berdasarkan fokus penelitian yaitu bagaimanaproses manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon, berdasarkan fungsi operasionalnya yaitu meliputi proses perekrutan, seleksi, serta penempatan tenaga pendidik.

Perekrutan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon

Berdasarkan hasil penelitian di dalam proses perekrutan tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon, pihak sekolah melakukan proses perekrutan dengan melihat apa yang menjadi kebutuhan sekolah, sehingga ketika perekrutan dilaksanakan dengan tujuan agar dapat membantu peningkatan serta mengembangkan pembelajaran yang lebih baik lagi untuk peserta didik serta untuk sekolah.

Sekolah SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon sebagai salah satu lembaga yang berbasis islam, hal tersebut dibuktikan dengan indikator-indikator yang mendukung. Dapat kita lihat dari pemaparan visi, misi, serta tujuan yang digagas dengan tujuan untuk menciptakan peserta didik menjadi warga sekolah yang Bertaqwa, Berakhlak Mulia, Berkepribadian, Berilmu, Terampil, dan Mampu Terjun Ke Dalam kehidupan Masyarakat. Mengembangkan kemampuan atau potensi yang ada pada peserta didik berdasarkan dan menyesuaikan dengan perkembangan yang ada pada diri mereka. Maka dari hal itu di hendaknya tenagapendidik yang lebih kreatif agar mampu menyeimbangi dengan apa yang menjadikebutuhan peserta didik.

Perekrutan tenaga pendidik merupakan salah satu ruang lingkup yang adapada manajemen tenaga pendidik, pengadaan tenaga pendidik baru biasanyadilakukan satu tahun sekali dengan melihat kebutuhan kelas. Proses perekrutan tenaga pendidik baru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon pertama-tama juga membentuk struktur kepanitian. Namun struktur tersebut tidakdibentuk secara khusus, dalam artian orang-orang yang menjadi panitia nya tidak tetap namun yang menjadi ketua panitia adalah kepala sekolah. Orang-orang yang terlibat di dalamnya ada kepala sekolah, wakamad-wakamad, dan guru-guru senior. Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon tidak melakukanperekrutan tenaga pendidik baru semenjak tiga tahun terakhir,

hal tersebut dikarenakan guru kelas yang ada di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon sudah cukup.

Dari hasil wawancara yang diperoleh peneliti, proses rekrutmen calon tenaga pendidik baru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon menunjukkan bahwa proses perekrutan yang dilaksanakan sudah baik dan sudah sesuai dengan perekrutan yang Di dalam buku (Manaf, 2015) bahwa Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

1. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen tenaga pendidik atau guru baru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan Persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- a. Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- b. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkaitan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- c. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru
- d. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- e. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
- f. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- g. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
- h. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman Penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

3. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- a. Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- b. Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- c. Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama

pelamar, alamat pelamar.

d. Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan Warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

4. Proses Seleksi

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu

proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.

Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon

Proses selanjutnya dari kegiatan perekrutan, maka kegiatan berikutnya adalah seleksi. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian (Supriadi & SH, 2021).

Kegiatan seleksi yang dilakukan di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon adalah dilakukan dengan beberapa tahap, ada tahap menganalisis data dulu, setelah itu ada tes pemberkasan, tes lisan, serta wawancara, dan yang terakhir adalah tahap penerimaan dan penolakan yang mana hasil ini diperoleh dari penilaian. Semua aspek yang dilakukan berhubungan dengan aspek peningkatan mutu pembelajaran sekolah. Karena dari seleksi lah dapat diketahui bagaimana pemahaman seorang guru terhadap penguasaan bidang ilmu pembelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didiknya.

Maka dari itu seleksi merupakan proses yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. proses seleksi tepatnya didefinisikan sebagai proses dalam pengambilan keputusan, yang mana orang yang akan dipilih akan mendapatkan suatu jabatan yang didapatkan berdasarkan hasil seberapa besar kemungkinan karakteristik orang tersebut bersangkutan dengan apa yang diisyaratkan oleh jabatan tersebut (Harapan et al., 2022).

proses seleksi terdiri dari berbagai spesifik yang diambil oleh pemimpin untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi berawal dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut (M. L. Hakim, 2017).

Dapat di simpulkan berdasarkan data yang di dapat di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon dengan Teori yang berkaitan mengenai proses seleksi sudah sesuai. Karena tahapan dari kegiatan seleksi

sama-sama meliputi proses yaitu ada tes pemberkasan, tes lisan, serta wawancara, dan yang terakhir adalah penilaian (Yulandari, 2020).

Penempatan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon

Proses penempatan tenaga pendidik yang di mulai dari perekrutan setelah itu juga telah melalui proses seleksi atas hasil kinerja dan kompetensi yang ada pada dirinya. Manajemen tenaga pendidik sangat perlu dilakukan karena dapat berfungsi untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri tenaga pendidik serta dapat meningkatkan perkembangan pada bidang keahliannya.

Penempatan tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon dilakukan setelah melalui beberapa tahap, yakni ada tahap perekrutan serta seleksi, pada akhirnya sampailah pada proses penempatan. Proses penempatan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara dengan bapak AI selaku Kepala Sekolah pada tanggal 28 November 2022. Bahwasanya gambaran kegiatan penempatan tenaga pendidik baru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon adalah dilakukan menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah, jadi dengan penempatan tenaga pendidik yang sesuai dengan kekurangan yang menjadi kelemahan sekolah dan dengan harapan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran agar lebih baik lagi.

Penempatan tenaga pendidik baru di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon diletakkan berdasarkan bidang keahliannya, dan dalam proses penerimaannya itu dilakukan dan ditetapkan langsung oleh kepala sekolah, tetapi berdasarkan hasil musyawarah dengan wakamad kurikulum dan guru-guru senior yang ada di sekolah.

Meletakkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kapasitas yang ada pada dirinya dilakukan guna untuk mencapai suatu pembelajaran yang lebih baik lagi, maka tentunya harus disesuaikan pula dengan kualitas tenaga pendidik yang dimiliki sekolah. Dalam hal ini tentunya manajemen sumber daya di sekolah harus di kembangkan, “tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan profesional dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal” (Merdekawaty et al., 2022).

Dalam meningkatkan kompetensi yang ada pada diri tenaga pendidik SMPIT Ibnu Khaldun sering mengikut sertakan para guru honorer agar mereka memiliki pengetahuan yang lebih mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab mereka agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan, serta visi misi yang di buat sekolah. Melalui pembelajaran yang baik, berdasarkan ketepatan dalam proses penempatan tenaga pendidik, pihak sekolah telah menikmati hasilnya berupa prestasi yang di raih oleh peserta didiknya, serta kepuasan masyarakat yang memberikan dampak positif terhadap Sekolah. Oleh sebab itu peningkatan yang di dapat sekolah bukan hanya dari segi sarana prasarana, tetapi juga dari jumlah peserta didik yang setiap tahunnya terus meningkat, bahkan dalam segi pembelajaran yang semakin tahun semakin canggih saja media yang di gunakan serta unik metode pembelajaran yang dapat

diterapkan.

Dapat disimpulkan bahwa Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon sudah melaksanakan proses manajemen tenaga pendidik dengan baik yaitu dari proses perekrutan, seleksi, sampai dengan penempatan. Melalui proses manajemen tenaga pendidik yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon dengan harapan membawa Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cirebon menjadi lebih baik lagi dan sesuai dengan visi misi sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon melibatkan proses perekrutan, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik. Sekolah ini mengelola rekrutmen tenaga pendidik dengan cermat, memastikan bahwa individu yang diterima memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan standar sekolah.

Proses seleksi tenaga pendidik melibatkan berbagai metode, dan hasilnya tidak hanya didasarkan pada kemampuan akademis tetapi juga kemampuan sosial dan keterampilan mengajar. Setelah melalui seleksi, penempatan tenaga pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan sekolah, keahlian khusus calon guru, dan pengembangan karir.

Penelitian ini memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon mengelola tenaga pendikinya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Implementasi proses perekrutan, seleksi, dan penempatan yang baik merupakan langkah kunci dalam mencapai tujuan tersebut.

Saran yang dapat diberikan untuk pengembangan selanjutnya adalah terus melakukan evaluasi terhadap proses manajemen tenaga pendidik. Hal ini dapat dilakukan melalui pengumpulan umpan balik dari tenaga pendidik, siswa, dan orangtua. Selain itu, sekolah dapat terus memperbarui kriteria seleksi dan penempatan tenaga pendidik sesuai dengan perkembangan kebutuhan sekolah dan standar pendidikan yang berlaku.

Bibliografi

- Adelia, I., & Mitra, O. (2021). Permasalahan pendidikan islam di lembaga pendidikan madrasah. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 21(01), 32–45.
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 1–12.
- BAB, I., & UMUM, K. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Duhani, E. M. (2017). Manajemen Humas Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Studi Kasus Di Madrasah Ibtidiyah Terpadu (Mit) As-Salam Ambon. *Al-Iltizam: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 167–189.
- Hakim, L. (2017). Integrated Learning dalam Perspektif Pendidikan Islam. *AT-TURAS: Jurnal Studi Keislaman*, 4(2), 227–255.
- Hakim, M. L. (2017). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kspps BMT Yamamus Jepara. *STAIN KUDUS*.
- Hambali, M., & Mu'alimin, M. P. I. (2020). Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer. *IRCiSoD*.
- Harapan, E., Ahmad, S., & MM, D. (2022). Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan. *PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers*.
- Manurung, M. M., & Rahmadi, R. (2017). Identifikasi faktor-faktor pembentukan karakter mahasiswa. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 1(1), 41–46.
- Merdekawaty, A., Fatmawati, F., & Ngongo, A. (2022). Manajemen Tenaga Pendidik Di Smp It Samawa Cendikia Sumbawa Besar. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 5(1), 17–25.
- Supriadi, D. R. A., & SH, M. H. (2021). Kecelakaan Lalu Lintas dan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi: dalam Perspektif Hukum Pidana Indonesia. Penerbit Alumni.
- SUTIAH, D. R., & Pd, M. (2020). Pengembangan model pembelajaran pendidikan agama Islam. *NLC*.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2022). Konsep organisasi dan pengorganisasian dalam perwujudan kepentingan manusia. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(1), 95–103.

Ibnu Ubaedila, Anak Agung Alit Merthayasa, Akhmad Khariri, Sayudin, Lutfiyatut Tamamiyah

Tihul, I. (2020). Eksistensi Guru Sebagai pribadi Yang Profesional Dan Inspiratif. *Jurnal Alasma: Media Informasi Dan Komunikasi Ilmiah*, 2(2), 197–206.

Yulandari, E. (2020). Manajemen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya. IAIN Palangka Raya.

Zahro, N. F. (2022). Implementasi pendidikan karakter pada anak jalanan di Pondok Pesantren Salafiyah Sabilul Hikmah Kota Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).