



IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIK DI MAN ASAHAN

Sri Rezeqi Rafiqah Wardhah Manurung¹, Amiruddin Siahaan², Makmur Syukri³
Mansur Keling^{4(*)}

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia¹⁻⁴
srirezekinining@gmail.com¹, amiruddinsiahaan@uinsu.ac.id², makmursyukri@uinsu.ac.id³,
mansurkelinguinsu@gmail.com⁴

Abstract

Received: 31 Juli 2023
Revised: 31 Juli 2023
Accepted: 03 Agustus 2023

Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia harus selalu dilakukan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan standar pengajaran yang diberikan oleh lembaga pendidikan tersebut. Namun, masih banyak lembaga pendidikan yang gagal mengelola sumber daya manusianya secara memadai, sehingga kualitasnya rendah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan merupakan jenis penelitian studi kasus subjek penelitian dengan tehnik purposive. Sebuah metode purposive digunakan untuk memilih peserta untuk penelitian. Prosedur pemilahan informasi adalah: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pemeriksaan informasi model intraktif dari Miles dan Huberman. Menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknis, dan membercheck, kredibilitas data dievaluasi untuk menentukan validitasnya. Berikut ini adalah temuan penelitian: 1) Pendaftaran dan pilihan, dilaporkan secara terbuka. Panitia dibentuk pada saat rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan baru. 2) Ada beberapa prasyarat dan pilihan untuk guru baru dan staf pelatihan. 3) Evaluasi pelaksanaan mulai dari pengaturan dan pelaksanaan pengambilan, pembukaan dan penutupan realisasi, terdapat variasi dalam dorongan belajar dan mensurvei kemampuan menyimak siswa dan pendidik. Poin ini dijadikan sebagai indikator ujian presentasi yang akan berdampak pada hasil belajar di MAN Asahan agar visi dan misi madrasah tidak melayang begitu saja. Ujian Eksekusi merupakan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan pendidik dalam mendidik. Jika pembelajaran cocok atau melampaui gambaran pencapaian prestasi yang menjadi fokus, pendidik telah bekerja dengan baik.

Keywords: Manajemen; SDM; Kualitas Pendidik

(*) Corresponding Author: Manurung, srirezekinining@gmail.com

How to Cite: Manurung, S. R. R. W., Siahaan, A., Syukri, M., & Keling, M. (2023). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIK DI MAN ASAHAN. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 999-1015.

INTRODUCTION

Karena pendidikan merupakan upaya ini adalah bagian penting dari kehidupan manusia untuk memupuk kualitas manusia yang baik. Orang akan benar-benar ingin maju dan berkreasi untuk mencapai kesempurnaan di bawah arahan pelatihan. Mengingat pendidikan Indonesia belum mampu bersaing dengan negara maju, maka pendidikan di Indonesia merupakan aspek penting. Hal ini berdasarkan *Best Educational Systems - 2021* atau daftar negara dengan Sistem Pendidikan Terbaik tahun 2021, Indonesia urutan ke 54 dari 78 negara. Pendidikan nasional belum mampu membuat SDM yang tak tertandingi, baik dalam hal kecerdasan, kualitas etika, keduniawian, keterampilan luar

biasa dan intensitas publik. Oleh karena itu, pendidikan diperlukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang sejalan dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. SDM (SDM) adalah pertimbangan fokus sebagai landasan instruktif. Menepak ini, HR Para eksekutif harus secara efektif terlibat dalam mengatur, membuat karena, dan mengendalikan asosiasi terkait dengan kemajuan SDM (Noor, 2017)

Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan pendidik (SDM) salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk *HumanResource Manajement* yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam pendirian yang instruktif, karena salah satu permintaan utama administrasi saat ini adalah kemampuannya untuk mengawasi SDM yang hebat sesuai permintaan otoritatif saat ini dan di masa depan. Karena pengembangan sumber daya manusia tidak hanya ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas pegawai akan tetapi ditunjukkan untuk meraih peningkatan kualitas hidup secara umum (Kodiran, 2019)

Adapun menurut Nugrah & Hidayati (2022), manajemen sumber daya manusia adalah keahlian dan ilmu dalam mengawasi pekerjaan manusia, sehingga dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan efektif untuk mencapai tujuan instruktif, pemenuhan instruktif dan budaya. Dewan Aset Manusia (SDM), khususnya gerakan dari segala jenis yang terkait dengan pengakuan akan pentingnya guru dan staf pengajar di madrasah sebagai SDM esensial, yang menambah tujuan madrasah, dan menggunakan kemampuan dan latihan yang menjamin SDM itu dimanfaatkan secara nyata dan adil untuk menghidupi umat, madrasah, dan masyarakat (Nugrah & Hidayati, 2022).

Mengutamakan perencanaan yang matang mengenai kebutuhan tenaga pengajar (SDM), rekrutmen dan seleksi yang optimal, orientasi, penempatan yang tepat dengan prinsip *the right man in the right job at the right time*, training, dan pengelolaan karir yang efisien merupakan kekuatan dari kegiatan manajemen sumber daya manusia kontinu. Demikian pula strategi remunerasi (penggajian dan kesejahteraan) dan pelaksanaan ujian yang dilakukan secara adil dan sesuai dapat melahirkan inspirasi berprestasi pada diri guru dan tenaga kependidikan. Kemungkinan memiliki guru yang berkualitas dan diperlengkapi dapat dimengerti jika hal ini dilakukan dengan sukses. Sistem persekolahan yang pertama dan paling berpengalaman di Indonesia adalah madrasah yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dimulai sejak awal pembangunan Indonesia. Madrasah juga merupakan kebiasaan bangsa yang dapat dibuktikan memiliki akar yang berkembang. Oleh karena itu, kewajiban setiap orang untuk memajukan dan membina yayasan madrasah ini karena sangat penting bagi sistem persekolahan umum dan memiliki tujuan yang sama dengan lembaga pendidikan lainnya. lainnya: meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Seperti yang diungkapkan oleh Tilaar, upaya harus dilakukan untuk mereposisi sekolah madrasah agar menyesuaikan dengan pandangan dunia baru permintaan dan asumsi untuk pembangunan masyarakat dan negara (Asrori, 2014).

Adapun Sumber daya Manusia dalam pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik (guru). Kualitas instruktur dapat menentukan bagaimana pembelajaran akan terjadi dan bagaimana tujuan pembelajaran dapat dicapai (Sardiman, 2016). Selain itu, Anwar (2014) berpendapat bahwa dalam undang undang No. 14 tahun 2015 pasal 1 ayat 1 yaitu Pendidik adalah pengajar profesional yang tugas utamanya adalah mengajar, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, meninjau, dan menilai siswa dalam pendidikan konvensional, pendidikan dasar, dan pendidikan pilihan sejak usia dini.

Siapa pun di luar pendidikan tidak dapat menjadi guru karena membutuhkan pengetahuan khusus. Penelitian Yasdar & Mulyadi (2018), menambahkan bahwa Untuk mencapai pembelajaran yang efektif dan efisien, guru harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai media penyampaian materi. Hal ini dikarenakan penelitian Mujiman (2014) menekankan bahwa pendidik perlu memiliki

kemampuan dalam menunjukkan bidangnya kepada siswa untuk mengerjakan hakekat belajar. Kualitas dan hasil pendidik dalam sistem pertunjukan berpusat pada kemampuan mereka. Kemampuan yang dimaksud adalah sekumpulan informasi, kemampuan dan cara berperilaku yang harus disadari oleh pendidik dalam mengembangkan keterampilan yang mengesankan. Sebagai aturan umum, ada tiga bagian keterampilan instruktur, untuk lebih spesifik: informasi inovatif, informasi instruktif, dan informasi tentang materi pertunjukan (Khairani, 2014). Kapabilitas adalah kapasitas yang diharapkan untuk tampil dominan. Kemampuan adalah sesuatu di luar informasi dan kemampuan. Kapabilitas juga mencakup kapasitas untuk memenuhi kebutuhan yang kompleks dengan menggambarkan dan menyiapkan aset psikososial (kemampuan dan mentalitas) dalam konteks tertentu.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan dosen disebutkan bahwa "Pendidik diharapkan memiliki kemampuan keilmuan, keterampilan, deklarasi guru, yang benar-benar beralasan dan intelektual, serta dapat memahami tujuan persekolahan umum". Kemampuan yang harus digerakkan oleh tenaga pendidik diatur lebih rinci dalam peraturan menteri Pendidikan Umum Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Prinsip Kemampuan Ilmiah dan Keterampilan Instruktur. Dalam pedoman tersebut dikemukakan bahwa ada 4 kemampuan pokok yang harus digerakkan oleh seorang pendidik, yaitu kemampuan akademik, kemampuan individu, kemampuan sosial dan ketrampilan ahli. Kemampuan keempat terkoordinasi dalam pelaksanaan pendidik. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa guru yang berkualitas adalah pendidik profesional yang memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, dan sosial.

Apalagi salah satu ikhtiar yang telah dan sedang dilakukan oleh badan publik pada tahun 2005 tentang pendidik dan narasumber, serta PP NO.1 Tahun 2005 tentang pedoman persekolahan umum. Pada hakekatnya, ini merupakan kebijakan pemerintah yang mencakup upaya pemerintah untuk menata guru-guru di Indonesia dan meningkatkan kualitasnya. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dan perubahan dalam sistem persekolahan sangat bergantung pada "apa yang dilakukan dan dipikirkan oleh pendidik", atau semuanya bergantung pada otoritas kemampuan instruktur. Fakta yang diamati peneliti langsung ke lokasi menemukan beberapa masalah berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan kualitas pendidik diantaranya :

1. Masih ada guru yang belum melengkapi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
2. Masih ada beberapa guru yang terlambat datang untuk melaksanakan apel pagi hari.
3. Masih ada beberapa guru yang tidak hadir untuk memberikan pembelajaran tanpa izin.
4. Masih ada beberapa guru yang belum melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik misalnya sambil berjualan.
5. Masih kurangnya persatuan di antara guru, misalnya guru berkelompok-kelompok.

METHODS

Penelitian ini merupakan penelitian bersifat kualitatif yang mengharapkan untuk memahami kekhasan dari apa yang mampu oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, penegasan, inspirasi, aktivitas, dll, secara keseluruhan dan melalui klarifikasi sebagai kata dan bahasa, dalam pengaturan reguler yang luar biasa dan dengan menggunakan teknik yang berbeda secara eksperimental (Moleong, 2018). Tujuan penelitian adalah memperjelas makna, konteks, dan proses dibalik pola observasi berbagai faktor yang terkait dengan persepsi partisipan. Dalam penelitian ini, subyek penelitian di MAN Asahan adalah Kepala madrasah, Wakil Kepala madrasah, Dewan Guru yang terdiri dari guru PAI, guru PKN, guru Biologi, guru Kimia, guru Bahasa Inggris, guru Penjas.

Penentuan subyek ini didasarkan atas informasi yang diperlukan oleh peneliti dalam mendapatkan data yang utuh dan naturalistik sesuai dengan fokus penelitian.

Untuk situasi ini, kawasan yang ditetapkan adalah MAN Asahan yang terletak di JL. Timur, Kisaran, Kec, Latsitarda Nusantara VIII East Reach, Kab. Asahan, Sumatera Utara, tujuh hari bentangan kedua Desember 2022 hingga tujuh hari bentangan kedua 2023. Dalam ulasan ini, mata pelajaran ujian di MAN Asahan adalah pimpinan madrasah, pimpinan utusan madrasah, majelis pendidik terdiri dari instruktur PAI, instruktur PKN, instruktur IPA, instruktur IPA, instruktur Bahasa Inggris, instruktur Latihan Aktual. Kepastian mata pelajaran ini tergantung pada data yang dibutuhkan oleh spesialis untuk mendapatkan informasi yang lengkap dan alami sesuai pusat ujian. Memeriksa keabsahan informasi dalam penelitian ini mengikuti standar yang diusulkan oleh Moleong (2018), yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), keberuntungan (*dependability*) dan kepastian (*confirmability*).

RESULTS & DISCUSSION

Results

1. Proses Rekrut Calon Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas di MAN Asahan

Rekutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada Lembaga pendidikan. MAN Asahan juga melakukan rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik rekrutmen bersifat profesionalisme dan transparan agar mendapatkan orang yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan untuk mengisi formasi tenaga pendidik di MAN Asahan. Beberapa hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah wakil kepala Madrasah bidang kurikulum, bidang kesiswan dan bidang humas di peroleh data bahwa MAN Asahan *islamic boarding school*, yaitu madrasah yang memadukan 2 konsep madrasah dalam satu ruangan sebagaimana dijelaskan oleh kepala madrasah:

“Ini menggabungkan dua gagasan madrasah dalam satu tingkat persekolahan. Madrasah menengah ke atas (MA) adalah pesantren yang seperti madrasah negeri lainnya, menawarkan tiga jurusan sains selain agama dan konten berbasis agama untuk menghasilkan ilmuwan dengan nilai-nilai agama yang tinggi” (Wawancara pada 2 April 2023).

Berdasarkan pemikiran ini, madrasah mutlak membutuhkan pendidik yang berkualitas, dapat menjadi instruktur yang mahir sesuai dengan kemampuan yang diinginkan oleh madrasah dalam siklus pendaftaran tenaga sekolahnya, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Elda Ayumi sebagai pimpinan madrasah:

“Selama waktu yang dihabiskan mengatur pendaftaran guru yang kami lakukan, kami memeriksa persyaratan instruktur sebelumnya, seperti yang ditunjukkan oleh kebutuhan instruktur diperlukan. Mengingat pendidikan sekolah yang keluar, perluasan kelas atau mata pelajaran baru sesuai dengan kebutuhan program pendidikan juga, dan kemampuan yang ada juga direncanakan pada awalnya untuk dapat memenuhi kebutuhan staf pengajar yang berkualitas” (Wawancara 2 April 2023).

Sistem pengaturan pendaftaran dan penentuan staf pamer tergantung pada cerita dari waka Rencana pendidikan MAN Asahan dilaksanakan paling lambat sekitar empat belas hari sebelum pendaftaran terbuka dilaksanakan. Madrasah membentuk tujuan membuka pendaftaran ini dalam pertemuan-pertemuan adat yang konsisten dengan pengurus madrasah. Spesifiknya dimulai dengan menilai persyaratan guru mata pelajaran yang hilang dan memasukkan kelas yang ada untuk mencatat persyaratan instruktur baru secara akurat. Selaku wakil kepala kurikulum, Hamim Nurham memberikan penjelasan mengenai hal tersebut:

“Rincian dan perencanaan yang kami lakukan dimulai empat belas hari sebelum pendaftaran terbuka selesai dengan kami membedah personel sekolah yang keluar dan perluasan kelas yang diadakan, mulai dari orientasi, perempuan atau laki-laki dan mata pelajaran mana yang membutuhkan instruktur baru. wakil presiden bidang kemahasiswaan menyatakan, “Kami juga melakukan perumusan pada rapat direksi yang rutin setiap minggu agar seluruh pengurus madrasah dapat mendengar masukan dan saran dari pihak madrasah terkait setiap program atau kebijakan yang dibuat” Wawancara 2 April 2023).

Proses perencanaan juga mencakup tiga pertemuan yang diadakan dalam waktu dua minggu setelah perekrutan terbuka:

“Untuk mengatur pendaftaran staf pamer, kami mengadakan tiga pertemuan dalam dua minggu atau kurang. Dalam tiga pertemuan kami memeriksa tiga hal. Pertama, kami melakukan analisis kebutuhan tim manajemen. Kedua, kami mengumpulkan guru mata pelajaran yang diperlukan untuk menentukan kualifikasi staf pengajar untuk mata pelajaran tersebut Ketiga, kami menyelesaikan penyelesaian, mengkonsolidasikan konsekuensi dari pertemuan sebelumnya untuk mencapai tanda pemahaman bersama dalam perincian pengaturan ini” (Wawancara pada 2 April 2023).

Setelah tahap perencanaan selesai, hasil analisis dipresentasikan oleh wakil kepala kurikulum. Jika diketahui persyaratannya maka pihak madrasah menyiapkan semua persyaratan untuk menyebarkan data pendaftaran terbuka ini kepada seluruh masyarakat melalui kelompok WhatsApp dimana kelompok ini adalah kelompok tertentu yang terpisah untuk berbagi data peluang kerja dan kelompok kawat Juga. Media sosial lainnya juga demikian, tetapi wakil kepala kurikulum mengatakan bahwa media sosial lain belum digunakan. Baru beberapa tahun lalu diketahui bahwa WhatsApp dan Telegram lebih efektif menyebarkan informasi. Seperti yang dijelaskan oleh waka kurikulum di atas rencana pendidikan:

“Dalam proses penyebaran informasinya. Kami melihat bahwa menyebarkan data ini melalui WA dan Telegram lebih layak. karena fakta bahwa ada kelompok untuk orang yang mencari pekerjaan. Selain itu, setiap SDM dengan satu madrasah bisa memiliki puluhan kelompok. sehingga dapat dengan mudah dikomunikasikan. Sampai

saat ini, yang juga kami pahami adalah para kandidat ini juga lebih mudah tertarik dengan data peluang kerja melalui WhatsApp dan telegram” (Wawancara 2 April 2023).

Adapun strategi pelaksanaan yang digunakan oleh madrasah khususnya teknik luar sesuai dengan yang dipahami oleh pimpinan madrasah khususnya.:

“Metodologi pelaksanaan yang digunakan oleh madrasah, khususnya di luar strategi, adalah sebagaimana yang dirasakan oleh para pelopor madrasah khususnya MAN Asahan menggunakan metode eksternal untuk merekrut tenaga pendidik, sehingga lulusan dari manapun bisa bergabung menjadi tenaga pengajar di MAN Asahan. Madrasah disebut sangat mudah mendapatkan metode ini. SDM Berkualitas serta menghindari indikasi nepotisme dari internal madrasah” (Wawancara 2 April 2023).

Pada kegiatan yang berlangsung dalam perekrutan, dari pihak madrasah harus menentukan posisi yang harus di isi serta menyiapkan syarat- syarat yang diperlukan untuk melamar ketenaga kependidikan. Adapun beberapa persyaratan yang diberikan antara lain: pengetahuan, pengalaman, keahlian, dan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu dalam perekrutan biasanya terdapat beberapa rekomendasi alumni yang akan mendaftar untuk mengisi formasi yang kosong.

2. Proses seleksi calon tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas di MAN Asahan

Dalam kegiatan seleksi yang dilaksanakan pihak madrasah MAN Asahan merupakan suatu upaya guna menyaring pelamar dengan tujuan menerima seseorang yang tepat sesuai kebutuhan serta harapan yang diinginkan. Dalam tahapan seleksi ini di MAN Asahan melakukan tiga tahapan yaitu tahapan administrasi, tahapan lanjutan dan tahapan akhir. Dalam tahapan administrasi atau tahap awal ini menggunakan sistem gugur, apabila terdapat kekurangan dalam berkas melamar. Untuk tahap lanjutan yaitu dengan seleksi yang dilakukan sesuai dengan bidang dan kemampuannya agar manajemen madrasah tau kompetensi yang dimiliki oleh pelamar sehingga tidak ada kekeliruan dalam perekrutan.

Pada tahap akhir sangat diutamakan dalam penerimaan tenaga pendidik sendiri yang berpengalaman luas dan selain itu juga hasil dari masukan-masukan dari guru senior tentang pelamar. untuk pelamar sendiri diharuskan paham tentang ilmu agama dan bisa baca Al-qur'an dimana mengikuti aturan yang telah diterapkan oleh pihak MAN Asahan Setelah mengikuti seleksi yang dilakukan pada memilih tenaga kependidikan. MAN Asahan akan memilih calon yang memenuhi kriteria dan persyaratan untuk masuk menjadi bagian tenaga kependidikan di madrasah, dan akan diberikan kewajiban yang sesuai dengan ilmu dan bakatnya.

Tahap seleksi digunakan untuk memilih tenaga kerja dari kumpulan pelamar untuk posisi tertentu di MAN Asahan. Tahap pilihan ini dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja potensial dan mampu atau instruktur yang akan datang. Latihan pilihan guru merupakan salah satu poin pendukung dalam Sumber Daya Manusia (SDM) para pelaksana di yayasan-yayasan instruktif yang berencana mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbekal di bidangnya. Selain itu, selain memiliki keterampilan yang sesuai dengan jabatannya, Sumber Daya Manusia juga diharapkan memiliki budaya atau budaya yang sejalan dengan visi dan misi suatu lembaga, yang dalam dunia MSDM (manajemen sumber daya manusia))

dikenal dengan sebutan “job fit and culture fit. Job fit “ Kecocokan kerja menyiratkan bahwa keterampilan yang digerakkan oleh guru yang akan datang sesuai dengan detail pekerjaan yang diperlukan.

Dalam penetapan guru baru, pendidik mata pelajaran yang mata pelajarannya membutuhkan tenaga pendidik tambahan akan memberikan pilihan kepada calon guru baru. Tim Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, dan Tim Penimbangan, Wakil kepala madrasah dan Wakil Humas, merupakan dua divisi dari TIM Pengelola. Tim ini lebih mementingkan memberikan pertimbangan keputusan kepada calon pendidik yang terpilih, khususnya tenaga pengajar. Deputi Bidang Kemahasiswaan dan Deputi Humas akan lebih menekankan pada seleksi atau rekrutmen tenaga pendidik untuk bertugas sebagai pengawas, pengawas, bahkan penguji. Demikian penjelasan selaku waka kesiswaan Bapak Tuppal Pardomuan selaku selaku waka humas yaitu:

“Pada saat kami berada di siklus pemilihan, kami lebih fokus pada pemilihan guru awal. Biasanya lebih banyak penganalisis kualitas keislaman yang ada pada guru yang akan datang. Selain itu, kami juga terus mengawasi dan mengontrol proses pendaftaran dan penetapan secara keseluruhan sebagaimana per kursus kepala madrasah dan kepala agen perencanaan pendidikan” (Wawancara 2 April 2023).

Siklus Penilaian akan diambil dari 2 hasil percobaan dengan asumsi Anda telah lulus persyaratan manajerial, khususnya dari Kelompok Penilaian, pengajar mata pelajaran sesuai persyaratan madrasah sekitar saat itu, dewan pendaftaran, dan evaluasi tambahan dari siswa yang menjadi sasaran microteaching calon guru baru. Terlebih lagi, nantinya akan ada pemikiran khusus bagi para calon personel sekolah yang nilainya mendekati target madrasah namun kini mendekati tujuan yang ditetapkan madrasah. Ini akan diubah ketika siklus pendaftaran terjadi dan nilai umum dari instruktur baru yang akan datang. Penilaian juga ditemukan sejauh penampilan, karakter yang merupakan penilaian terhadap semangat instruktur dari guru terencana ini. Sebagai kesiswaan, Syahmiruddin menjelaskan hal tersebut.:

“Dulu, ada calon pendidik pengajar yang muncul hingga proses seleksi dengan jilbab melilit, yang bertentangan dengan norma dan tentu saja tidak mencerminkan karakter guru yang diinginkan. Pendidikan karakter siswa yang dipimpin di MAN Asahan. Selain itu, wakil kepala kurikulum melakukan asesmen akademik untuk mengkaji asesmen ilmiah” (Wawancara 2 April 2023).

Hal ini dijelaskan oleh Syahmiruddin selaku kesiswaan:

“Dengan menggunakan sistem ini, interaksi penentuan akan lebih cepat dan singkat. Kelompok pilihan tidak perlu lagi duduk diam melihat-lihat jumlah aplikasi yang masuk sesuai kemampuan” (Wawancara 4 April 2023).

Sebagai Hasilnya, kami dapat mengambil kesimpulan bahwa penerapan Tujuan dari Dengan sistem ini, proses seleksi akan disederhanakan sehingga hanya pelamar yang memenuhi persyaratan yang dapat langsung mengikuti wawancara dan tim seleksi dapat dengan cepat memutuskan berdasarkan hasil wawancara apakah pelamar akan maju ke tahap selanjutnya. Elda Ayumi, dengan urutan sebagai berikut:

“Karena kita perlu mencari pekerja dengan cepat untuk mengisi posisi pekerjaan yang kosong, sistem wawancara langsung ini sangat efektif pada tahap seleksi awal, yaitu menentukan dokumen atau organisasi tertentu” (Wawancara 4 April 2023).

Dalam siklus penentuan, tentunya memiliki komponen tersendiri hingga akhirnya calon atau kemungkinan wakil lain terpilih sebagai tenaga kerja lain. Berikut adalah gambaran tahapan seleksi yang dilakukan:

A. Persiapan Seleksi

Pada tahap perencanaan seleksi, diperlukan persiapan yang matang dengan spesifikasi yang lebih spesifik. Persiapan atau pengaturan yang dilakukan sebelum melakukan penetapan adalah sebagai berikut: menyusun kelompok pilihan, menyiapkan instrumen penilaian, menyiapkan tempat dan waktu penetapan.

B. Eksekusi Pilihan

Dalam menuntaskan seleksi penerimaan wakil baru, tentunya ada beberapa tahapan. Berikut tahapan dan penjelasannya. Hal ini sesuai dengan temuan wawancara berikut yang dilakukan dengan Bapak Tuppal Pardomuan, perwakilan kurikulum:

“Kami menggunakan teknik persetujuan langsung untuk melihat puncak rekor, kandidat hanya menyerahkannya kepada pejabat kami, kemudian, pada saat itu, melihat apakah persyaratan peraturan sudah selesai, ada dua pilihan yang diajukan oleh kandidat untuk menyelesaikan persyaratan. sekitar waktu yang sama atau kandidat tidak mengikuti tes karena dokumen yang diharapkan kurang” (Wawancara 4 April 2023).

Dari penegasan di atas, cenderung diduga bahwa komponen pilihan regulasi sangat mendasar. Sistemnya, calon mendampingi berkas, kemudian menuju ke tempat yang telah ditentukan, untuk kemudian menyerahkan berkas-berkas yang dibawa ke petugas yang menerima lamaran. Kemudian, pejabat benar-benar melihat puncak dokumen, untuk memutuskan atau memilih secara bersamaan apakah calon pendatang dapat mengikuti tahap penetapan berikutnya.

3. Keikut Sertaan Tenaga Pendidik Dalam Pendidikan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik di MAN asahan

Keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik di MAN Asahan adalah proses menyiapkan banyak pilihan untuk aktivitas masa depan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan. Untuk mengetahui keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik di MAN Asahan peningkatan kualitas tenaga pendidik dalam memberikan mutu Pendidikan Berdasarkan hasil wakil kurikulum bapak Tuppal Pardomuan yang menyatakan bahwa:

“Dalam keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik harus memiliki peran sangat penting misalnya memberikan data kepada guru, sehingga pengalaman mengajar dan berkembang menjadi sukses sehingga sifat

pelatihan di madrasah menjadi besar” (Wawancara 05 April 2022).

Hal ini senada dengan hasil wawancara oleh wakil kepala madrasah ibu Petti Megawati, sebagai berikut:

“Madrasah MAN Asahan selalu melibatkan tenaga pendidikan dalam upaya mebangun dan mengembangkan mutu pendidikan karna pendidik ataupun kependidikan pasti memerlukan agar keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dalam belajar mengajar menjadi lebih efektif. “Diadakan pelatihan yang bersertifikat, dan beberapa guru yang non PLB juga mengikuti Pelatihan juga diadakan secara undangan, di bawah arahan para guru senior. Diklat dulu masih dilakukan secara rutin, namun ketika sudah tidak ada lagi diklat yang terjadwal dilakukan sesuai dengan jurusan dan bidang masing-masing” (Wawancara pada 5 April 2022).

Hal ini sesuai dengan temuan wawancara dengan Ibu Elda Ayumi, kepala madrasah berikut ini:

“Mengikuti kelas-kelas pengajaran yang dikirim oleh madrasah-madrasah secara bergilir, memberikan pengarahan mulai dari mengawasi pendidik atau instruktur senior dan membawa alat peraga masing-masing anak agar non instruktur tidak mengalami hambatan dalam melakukan pengalaman mengajar dan mendidik” (Wawancara 05 April 2022).

Hal ini dijelaskan oleh Syahmiruddin selaku kesiswaan:

“Dalam memberikan mutu Pendidikan tidak terlepas dari keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang bagus madrasah pada umumnya tidak sama dengan madrasah - madrasah umum lainnya. Di setiap lembaga pendidikan luar biasa menurut saya jarang bisa menentukan keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik bukan hanya memiliki satu. Jadi keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan apa yang di rencanakan sesuai apa yang di harapkan. “keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik pengarahan lengkap dari para pendidik senior, pembinaan juga dilakukan baik antar daerah maupun daerah. Selain itu, sebelum pandemi, madrasah juga kerap mengundang narasumber dari luar untuk memberikan arahan guna

meningkatkan keterampilan dan kemampuan pendidik”
(Wawancara 05 April 2022).

Hal ini sesuai seperti penjelasan Waka Kesiswaan ibu Hayati selaku sebagai berikut:

”Setelah saya perhatikan keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik terhadap Saat ini komunikasi guru-siswa sangat baik dan akrab; Namun, jika ada guru yang kurang baik dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar, maka Ada komunikasi yang sangat baik antara guru dan siswa. Kesabaran diperlukan untuk berinteraksi dengan siswa, dan guru pelatihan telah berhasil menerapkan apa yang telah mereka pelajari baik di dalam maupun di luar madrasah. Tujuan dari pelatihan ini adalah agar semua guru yang baik tanpa pengalaman sebelumnya dapat menggunakan apa yang mereka pelajari dalam pelatihan untuk berinteraksi dengan siswa dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik” (Wawancara 05 April 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh, madrasah keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik kompetensi dalam memberikan mutu Pendidikan itu ada. Karena keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik di MAN Asahan berupa komunikasi interaktif dalam membangun kerjasama yang diberikan kepada guru dapat memperoleh hasil belajar mengajar yang efektif sehingga mutu Pendidikan di madrasah tersebut bagus.

4. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas di MAN Asahan

Merencanakan dan menyelesaikan latihan pembelajaran, menilai dan mengevaluasi, termasuk menginvestigasi konsekuensi dari penilaian dan melakukan lingkaran kembali ke efek akhir dari evaluasi, adalah semua aspek tugas utama guru yang menjadi fokus evaluasi kinerja guru. Aspek-aspek pelaksanaan mendasar tersebut kemudian diubah menjadi penanda-penanda pelaksanaan yang terukur sebagai bentuk pelaksanaan pendidik dalam melakukan tugas utamanya karena keterampilan yang digerakkan oleh pendidik. Ini harus terlihat lebih jelas melalui pengenalan informasi dan pertemuan dengan para ilmuwan. Hal ini sesuai dengan hasil pertemuan dengan pimpinan madrasah Ibu Elda Ayumi yang menyampaikan bahwa :

“Tentu ada beberapa fokus dalam evaluasi pelaksanaan pendidik, misalnya menilai pelaksanaan pendidik dalam menyusun dan melaksanakan pengambilan, pembukaan dan penutupan ilustrasi, kemudian ada variasi dalam dorongan pembelajaran, ada evaluasi keterampilan bertanya terhadap murid dan sebaliknya, kemudian ada penguatan serta pemberian motivasi kepada siswa”
(Wawancara 06 April 2023).

Hal lain diungkapkan hasil wawancara oleh wakil kepala madrasah ibu Petti Megawati, menjelaskan bahwa:

“Mengenai proses evaluasi kinerja guru yang lebih dini, hal itu mutlak diperlukan dan berdampak signifikan terhadap keberhasilan proses pembelajaran di MAN Asahan. Jika guru tetap memenuhi kriteria tadi (kinerja buruk), mungkin visi misi ini madrasah akan mengapung, apa artinya? Siswa yang menyelesaikan sekolah ini hanya menerima ijazah saja” (Wawancara 06 April 2023).

Dari pertemuan-pertemuan tersebut, ilmuwan beralasan bahwa fokus dalam pelaksanaan ujian jelas dimulai dari rangkaian tindakan dan pelaksanaan memahami, membuka dan menutup pembelajaran, variasi inspirasi belajar, dan penilaian. kemampuan menyimak siswa dan pendidik. Fokus tersebut diubah menjadi rambu-rambu pelaksanaan ujian yang akan berdampak pada kemajuan pembelajaran di MAN Asahan agar visi dan misi madrasah tidak melayang begitu saja. Pelaksanaan ujian dapat berjalan dengan baik jika ada reaksi yang baik dari personel sekolah.

Berdasarkan wawancara Syahmiruddin kesiswaan mengatakan bahwa:

“Untuk saat ini reaksi kita sangat bagus, mengingat semua pameran pendidik kita akan berusaha untuk tidak mengganggu sistem pendidikan dan pembelajaran dan selanjutnya mengikuti konvensi kesejahteraan yang dijalankan. lebih mengembangkan kemampuan mendidik. Evaluasi pekerjaan seorang guru Kinerja dalam sistem pendidikan dikenal dengan istilah performance appraisal, memang kita hanya fokus pada siswa misalnya saja kemampuan siswa dalam memahami ilustrasi, latihan, disiplin siswa, kerapian siswa, dan bagaimana siswa tersebut dapat melaksanakannya dalam kehidupan sehari-hari” (wawancara 06 April 2023).

Melihat konsekuensi dari pertemuan-pertemuan tersebut, penulis dapat beralasan bahwa Kepala Madrasah dalam menentukan model survei kinerja guru dilihat dari kemampuan siswa dalam memahami model dan pelaksanaannya, disiplin siswa dan kerapian peserta didik. Model survei kinerja guru juga dapat dilihat dari kapasitas skolastik pendidik, kapasitas mendidik dan melatih. Evaluasi pendidik oleh pimpinan madrasah dilakukan untuk menentukan sifat pelaksanaan pendidik dan pengalaman pendidikan serta untuk mengetahui hambatan yang dialami pendidik dengan tujuan agar peran pendidik dalam mengajar dapat jauh lebih unggul.

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah Ibu Elda Ayumi, mengatakan bahwa:

“Hal utama yang saya lihat adalah dari menilai kinerja pendidik dari sisi partisipasi, apakah pendidik terlambat dan sikap instruktur dalam kelas. Disiplin staf pengajar dalam menghadiri kelas adalah sesuatu yang sering terjadi di lingkungan kami. Masih banyak orang yang terlambat, dan mungkin ada kendala dalam perjalanan atau kegiatan lain yang dapat menghambat sistem belajar mengajar. Terjadi di yayasan kami” (06 April 2023 wawancara).

Berdasarkan wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan madrasah menggunakan perangkat pembelajaran dalam proses evaluasi kinerjanya.,

kehadiran pendidik, disiplin pendidik, kemudian dari cara pendidik melakukan pembinaan di kelas awal sampai akhir. Dari tindak lanjut hasil asesmen dan upaya peningkatan kinerja guru, proses pembelajaran ke depan harus berhasil, dan asesmen harus berkesinambungan. Selanjutnya selanjutnya harus sesuai dengan teknik penilaian yang masih mengemuka dalam rancangan evaluasi pelaksanaan pendidik.

Dari pemaparan di atas dapat dilihat dengan sangat baik bahwa puncak madrasah dalam melingkari kembali konsekuensi evaluasi presentasi adalah dengan memanggil pendidik yang gagal memenuhi harapan dan memberikan jawaban atas kendala yang dialami sehingga pendidik dapat bekerja. pamerannya untuk menggarap hakikat pembelajaran, kemudian ditindaklanjuti dengan mengadakan pertimbangan. Salah satu cara pimpinan madrasah untuk kembali ke konsekuensi evaluasi pelaksanaan adalah dengan memberikan pemberitahuan terlebih dahulu.

Jelas dari wawancara tersebut di atas bahwa motivasi diri harus dimulai dengan kinerja diri sendiri, disiplin, kelangsungan hidup dalam pekerjaan, dan mengejar pertemuan untuk memperluas informasi seseorang dan meningkatkan proses belajar dan mendidik. Setelah menyelesaikan selanjutnya dalam memenuhi sistem penilaian presentasi bagi instruktur, hal berikutnya yang harus diperhatikan adalah perubahan akibat lingkaran kembali ke penilaian pelaksanaan pendidik. untuk mengetahui apakah kinerja guru meningkat, sehingga kualitas pembelajaran di MAN Asahan.

5. Upaya Menjamin Kualitas Tenaga Pendidik Agar Terjadi Tenaga Pendidik Yang Berkualitas di MAN Asahan

Dalam rangka menjamin kualitas tenaga pendidik agar terciptanya tenaga pendidik yang berkualitas di MAN Asahan memberikan kesempatan kepada guru dan dukungan melajutkan pendidikan yang lebih tinggi seperti Strata S2. Hal ini senada dengan hasil wawancara kepala madrasah Ibu Elda Ayumi, sebagai berikut:

“Kami hadir untuk lebih mengembangkan kemampuan pendidik, yang utama adalah membuka pintu dan mendukung sepenuhnya para pendidik yang ingin melanjutkan sekolahnya ke jenjang yang lebih tinggi, dan kami juga memberikan jabatan yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuan kami, karena mengingat program yang ditarik. Alhamdulillah, untuk menjamin sifat menunjukkan tenaga sehingga ada personel sekolah yang berkualitas, program peningkatan kemampuan ini sudah berjalan sesuai rencana tahun ini, insyaallah ada tiga instruktur dari MAN Asahan yang efektif menyelesaikan studi S-2nya. Tentu saja hal ini membuat kami sangat bangga; kedepannya kami akan memberikan kesempatan secara bergilir agar program tetap berjalan dan madrasah tidak kehabisan guru” (Wawancara 10 April 2023).

Sehubungan dengan pertemuan dengan Syahmiruddin sebagai pemain pengganti, berikut penuturannya:

“Program peningkatan kemampuan yang telah kami susun selama ini adalah mendorong para pendidik untuk meningkatkan kemampuannya dengan melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, yaitu jenjang Bos yang merupakan program berjenjang di MAN Asahan” (wawancara 10 April 2023).

Selain itu, sebagai pendukung pernyataan tersebut, Bapak Sukriaman, seorang pendidik Indonesia, itulah yang dalam sebuah pertemuan menekankan:

“Memang salah satu program yang dicanangkan di MAN Asahan adalah menggarap kemampuan tenaga pendidik, tepatnya dengan membantu bekerja sama dengan kami dengan memberikan hibah, membantu pengurusan ijin belajar, dll. Intinya, apa yang kami inginkan sementara pihak madrasah dapat membantu secara lugas ditolong. Untuk keadaan ini kami merasa sangat terbantu karena masalah regulasi seperti itu biasanya membuat kami mundur, dengan bantuan pihak madrasah semuanya dapat terurus dengan baik” (wawancara pada bulan April 10, 2023).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program di MAN Asahan bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi pendidik dengan mendukung dan memfasilitasi upaya guru untuk melanjutkan pendidikan mereka dan mendorong guru untuk melakukannya. Ibu Elda Ayumi, kepala madrasah mengatakan, berdasarkan wawancara dan hasil wawancara, bahwa:

“Program peningkatan mutu guru yang tertuang dalam program madrasah mengingat IT untuk program pendalaman, pengembangan pembelajaran, MGMP di tingkat madrasah sedangkan manajemen, diklat individu mengingat program kerja kepala madrasah. Latihan lebih sering dilakukan di madrasah, namun ada juga yang diselesaikan di luar madrasah, misalnya ujian atau latihan serupa yang dilakukan oleh dinas pendidikan umum” (wawancara 10 April 2023).

Pertemuan dengan utusan pimpinan madrasah, Ibu Petti Megawati, memberikan pengertian bahwa:

“Program membenahi sifat instruktur di MAN Asahan mengacu pada pedoman yang telah ditetapkan oleh otoritas publik, khususnya Dinas Agama. Kemudian, pada saat itu, mengubah apa yang terjadi dan keadaan madrasah, termasuk cara hidup daerah setempat, sumber daya, iklim dan juga mata air sumber daya dan upaya untuk menemukan lompatan baru ke depan yang dapat diciptakan oleh kapasitas mereka yang sebenarnya. Untuk latihan untuk bekerja pada sifat guru, kami merencanakannya sebelum awal tahun anggaran, antara November-Desember. Program apa yang akan diadakan, kapan diadakan, tujuan dari program tersebut, siapa yang akan terlibat, dan di mana anggaran akan dibahas dalam rencana ini. Kami mengikutsertakan semua pihak yang berkompeten, baik internal (seperti pendidik dan tenaga kependidikan) maupun eksternal (seperti panitia, tokoh masyarakat, kementerian agama, dan pihak lain yang dianggap mampu mendukung kegiatan tersebut.) ketika merencanakan peningkatan

kualitas pendidik di MAN Asahan” (Wawancara 10 April 2023).

Penyusunan program peningkatan mutu guru di MAN Asahan diselesaikan dalam pertemuan antara November-Desember sebelum awal tahun anggaran baru. Penataan dilakukan dalam musyawarah bersama yang meliputi seluruh bagian madrasah, khususnya seluruh musyawarah yang dilengkapi, baik di dalam, misalnya guru dan tenaga kependidikan, maupun secara jarak jauh, misalnya pengurus, perintis daerah, dinas agama dan selanjutnya. Berbagai pertemuan dianggap cocok untuk mendukung latihan. Memutuskan tujuan ingin menggarap hakikat guru dan persekolahan diselesaikan melalui analisis SWOT, khususnya mengenai sifat-sifat, kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman, maka pada saat itu ditetapkan sebagai RKM yang memuat jangka panjang dan jangka pendek. Kepala madrasah menyusun perencanaan madrasah dengan melibatkan staf sekolah, mengadakan rapat, dan musyawarah untuk memutuskan program atau kegiatan tahun ajaran mendatang.

Discussion

Pendaftaran dan penetapan di MAN Asahan dinyatakan lugas baik melalui media sosial maupun situs. Dan semua guru dan staf sekolah diharapkan menyebarkan data ini. Hal ini menunjukkan bahwa MAN Asahan merekrut dan menyeleksi dari sumber eksternal. Karena kriteria dan kualifikasi yang telah ditentukan memungkinkan siapa saja untuk mengikuti rekrutmen dan seleksi. Siapapun dapat dengan mudah mengakses informasi tentang bagaimana MAN Asahan merekrut dan memilih guru dan tenaga kependidikan lainnya. Karena dibagikan di semua media sosial virtual dan terlebih lagi situs resmi MAN Asahan. Seperti analisis yang mengunduh data ini melalui MAN Asahan.

Untuk menghindari ketidaksesuaian antara yang diinginkan dan yang dicapai, maka proses rekrutmen SDM tidak boleh diabaikan. Rekrutmen ini penting karena alasan berikut: 1) memutuskan persyaratan untuk pendaftaran (2) memperluas jumlah calon pekerjaan secara mahir, (3) membantu memperluas peringkat sistem sexing dengan mengurangi jumlah calon pekerjaan yang kurang memenuhi syarat atau terlalu memenuhi syarat. (4) mengurangi kemungkinan berhenti atau berubah setelah diberi nomor. (5) memenuhi komitmen asosiasi untuk menyelesaikan program kesempatan kerja yang setara, (6) membedakan dan merencanakan pesaing kerja potensial, (7) memperluas kelayakan otoritatif dan individu baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dan (8) mensurvei kecukupan berbagai prosedur dan daerah pendaftaran (Nugrah & Hidayati, 2022).

Mengenai tata cara pemilihan guru di MAN Asahan diumumkan secara transparan baik melalui hiburan online maupun situs. Tahapan selanjutnya dilakukan setelah pengurusan pendaftaran dan penetapan selesai, serta pembentukan pengurus pendaftaran dan pemilihan. Di bundaran ini, masuk akal pengaturan apa yang diperlukan dan jumlah yang diperlukan, juga masuk akal tentang persyaratan umum dan pengecualian apa yang harus dipenuhi oleh kandidat, kapan dan tempat pendaftaran, kapan waktu penentuan, kapan waktu deklarasi, dan juga masuk akal siapa dewan pilihan itu, sesuai dengan semua kemampuan yang telah ditahbiskan sebelumnya.

Jumlah karyawan yang diinginkan akan diperoleh melalui prosedur seleksi. Bagaimanapun juga untuk tahap awal, para pekerja yang baru saja diakui sebagai perwakilan terencana harus menjalani masa pelatihan dan pengarahan sebelum ditetapkan dalam suatu tugas, kecuali orang-orang yang baru saja memiliki wawasan. Motivasi di balik tekad adalah memilih jumlah pekerja yang ideal dari berbagai spesialis yang tersedia. Tujuan lainnya adalah tekad bulat untuk menghindari pungli dan memberikan

rasa keadilan kepada semua pihak (Kasmir, 2016). Pelatihan dimaksudkan untuk membantu karyawan baru agar terbiasa bekerja di lingkungan baru dan mengembangkan keterampilan yang kurang (Herman, 2014).

Hal ini juga sejalan dengan pandangan Sinambela yang menegaskan bahwa seleksi adalah tata cara pemilihan calon pegawai yang paling sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi yang ditetapkan oleh lembaga atau organisasi guna memenuhi persyaratan pegawai pada instansi atau organisasi tersebut (Sinambela, 2021). Latihan pilihan yang dilakukan sesuai dengan standar sumber daya manusia sebenarnya ingin memberikan dampak positif karena sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh lembaga atau asosiasi. Oleh karena itu, pemilihan SDM harus diselesaikan dan diharapkan dengan siklus yang cukup panjang, namun dengan hasil yang juga akan dirasakan dalam jangka panjang (Puteri, 2018).

Selama waktu yang dihabiskan untuk menjalankan sebuah program, itu benar-benar dapat menemukan kesuksesan yang bertahan lama, kurang efektif, atau gagal total jika dilihat dari hasil yang dicapai atau hasilnya. karena itu juga berperan dalam proses ini dan dipandang sebagai faktor yang pengaruhnya membantu atau menghambat pencapaian tujuan program. Penemuan-penemuan tersebut dapat diandalkan dengan (Ananda et al., 2017) mendefinisikan evaluasi produk sebagai pemeriksaan terhadap pencapaian atau keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pada tahap penilaian inilah evaluator dapat memutuskan atau memberikan saran kepada evaluator apakah suatu program dapat dilanjutkan, dibuat/diubah, atau bahkan diakhiri. Menurut Tayibnapi (2014) teori lebih lanjut yang mendukung klaim ini adalah bahwa evaluasi produk membantu dalam pengambilan keputusan selanjutnya mengenai tindakan yang harus diambil setelah penyelesaian program. Evaluasi produk atau hasil adalah: untuk mengizinkan kepala usaha (atau instruktur) untuk mengikuti pilihan program. Penilaian item seharusnya membantu memproyeksikan perintis atau instruktur untuk menentukan pilihan sehubungan dengan kelanjutan, penyelesaian atau perubahan program. Penilaian butir, adalah hasil yang dicapai baik selama maupun menjelang akhir peningkatan sistem persekolahan yang dimaksud, bagian butir meliputi informasi, kemampuan dan mentalitas (mahasiswa dan lulusan). Gagasan tentang pendidikan berkualitas juga didukung oleh temuan ini. Meningkatkan kualitas Madrasah secara berkelanjutan (Fahma et al., 2021).

Pelaksanaan peningkatan kemampuan guru tidak dapat dipisahkan dari informasi, kapasitas, kemampuan, mentalitas, kecenderungan individu. Oleh karena itu, madrasah atau guru harus melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang keahliannya guna meningkatkan keempat kompetensi tersebut. Jadi sangat mungkin beralasan bahwa pelaksanaan program merupakan suatu rangkaian latihan yang dilakukan oleh orang-orang dan perkumpulan-perkumpulan melalui latihan-latihan yang ditopang oleh strategi, sistem dan modal yang diharapkan membawa suatu hasil untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Taufiqurrahman, 2019)

Hal ini sesuai dengan penilaian para ahli yang mengatakan bahwa mutu dan hasil pendidik dalam sistem pertunjukan berpusat pada kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan yang dimaksud adalah sekumpulan informasi, kemampuan dan cara berperilaku yang harus disadari oleh pendidik dalam mengembangkan keterampilan yang mengesankan. Sebagai aturan umum, ada tiga bagian keterampilan instruktur, untuk lebih spesifik: pengetahuan bahan ajar, pengetahuan pedagogik, dan pengetahuan teknologi (Wardani & Marsudi, 2017). Pemberian kesempatan untuk peningkatan pembelajaran, kualifikasi akademik guru, pendidikan dan pelatihan, dan ujian sertifikasi adalah semua cara untuk meningkatkan kompetensi guru.

Penanda penilaian kinerja pendidik di MAN Asahan adalah fokus pada penilaian kinerja mulai dari menyusun dan melaksanakan pemahaman, membuka dan menutup

pembelajaran, variasi dalam peningkatan pembelajaran, dan mensurvei kemampuan menyimak siswa dan pengajar. Fokus-fokus tersebut diubah menjadi petunjuk pelaksanaan ujian yang akan berdampak pada kemajuan pembelajaran di MAN Asahan sehingga visi dan misi madrasah tidak melayang begitu saja.

Kepala madrasah juga kembali pada kemunduran kinerja pendidik dengan melengkapi kemampuannya sebagai inspirasi, khususnya memberikan penghiburan atau dukungan kepada pendidik meningkatkan. Seorang pendidik juga harus mampu memotivasi diri sendiri, dimulai dari diri sendiri, dengan berprestasi lebih baik, disiplin, gigih dalam bekerja, dan mencari pengalaman sehingga informasi dapat membangun dan meningkatkan belajar mengajar. Kemajuan madrasah unggulan dalam menyelesaikan penilaian kinerja pendidik harus terlihat dari peningkatan pelaksanaannya. Akibat perubahan kinerja di MAN Asahan, kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya meningkat, dan pengetahuan guru menjadi lebih mendalam dan bertahan lama. Pada akhirnya, semua ini akan berpengaruh pada peningkatan mutu madrasah (Keling et al., 2022).

Menjamin kualitas tenaga pendidik agar terjadi tenaga pendidik yang berkualitas di MAN Asahan sangat menekankan pentingnya peranan madrasah sebagai pelaku dasar utama yang otonom, peranan kepala madrasah dalam meningkatkan suatu hasil pendidikan. Kepala madrasah perlu diberikan kepercayaan serta dukungan untuk mengatur dan mengurus. Menjamin kualitas tenaga pendidik agar terjadi tenaga pendidik yang berkualitas di MAN Asahan. Pimpinan madrasah sebagai yayasan atau lembaga yang memiliki kemandirian ditawarkan kesempatan untuk menangani interaksi kelembagaan kelembagaan organisasi untuk mencapai tujuan instruktif. Pelaksanaan kemampuan administrasi tentu saja bukan satu-satunya faktor yang menentukan gagal atau tidaknya sebuah bisnis, tetapi orang-orang yang duduk dalam administrasi itu memainkan peran penting. Lebih – lebih dalam suatu persekutuan yang bukan kumpulan modal uang tetapi kumpulan orang. agar perusahaan tidak menjadi korban berbagai kegagalan akibat kekacauan dalam menjalankan fungsi manajemennya (Taufiqurrahman, 2019).

CONCLUSION

Keikutsertaan tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik di MAN Asahan meliputi: a) penyusunan program meliputi penempatan staf di madrasah, b) perencanaan madrasah persiapan yang akan dilakukan di madrasah dan di luar madrasah, c) penetapan daerah penyiapan, penetapan fokus penyiapan sesuai jurusan masing-masing. Penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja guru dalam mengajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar, tenaga pendidik mengikuti pendidikan dan pengembangan secara berkala, baik melalui penyelenggaraan pelatihan dan bimbingan di dalam maupun di luar madrasah. Di MAN Asahan, istilah “kegiatan penilaian kinerja” mengacu pada aspek-aspek tanggung jawab utama seorang guru yang meliputi kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerja guru. Langkah-langkah penilaian presentasi adalah puncak madrasah melihat kemampuan siswa dalam memahami ilustrasi dan pelaksanaannya, disiplin siswa dan kerapian siswa serta dilihat dari kemampuan akademik pendidik. Evaluasi penyajian ini menghasilkan data yang berhubungan dengan puncak perangkat pembelajaran, partisipasi pengajar, kedisiplinan pendidik, strategi pembelajaran pendidik yang harus ditingkatkan dan pengembangan lebih lanjut pelaksanaannya. Cara pimpinan madrasah MAN Asahan lebih mengembangkan kinerja pendidik adalah dengan melakukan kemampuannya sebagai inspirasi dengan memberikan penghiburan atau dukungan kepada instruktur untuk

menyesuaikan diri dalam mata pelajaran unggulan. Seorang guru juga harus memotivasi diri dengan melakukan yang terbaik, disiplin, efektif dalam bekerja, dan mencari pengalaman baru untuk menambah pengetahuan dengan tujuan meningkatkan belajar dan mengajar. Kemajuan kepala madrasah dalam menyelesaikan evaluasi pelaksanaan pendidik harus terlihat dari peningkatan pelaksanaannya.

REFERENCES

- Ananda, R., Rafida, T., & Wijaya, C. (2017). *Pengantar evaluasi program pendidikan*.
- Fahma, A., Mesiono, M., & Hadijaya, Y. (2021). Leading class program evaluation in improving the quality of education. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 7(02), 233–242.
- Mujiman, H. (2014). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Herman, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Keling, M., Suwandi, S., & Hasibuan, M. M. (2022). Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah Al Yusufiah Kecamatan Rantau Selatan. *Benchmarking-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 124–136.
- Kodiran, K. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(2), 338–359. <https://doi.org/10.24042/alidarrah.v8i2.3201>
- Khairani, M. (2014). *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anwar, M. I. (2014). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Asrori, M. (2014). *Psikologi Pembelajaran*. Banten: CV. Wacana Prima.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, W. (2017). Mengintegrasikan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(02), 153–167.
- Nugrah, D. A., & Hidayati. (2022). Manajemen sumber daya manusia di man 3 solok. *PRODU: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4, 90–101.
- Puteri, S. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Madrasah pada Yayasan Ummushabri Kota Kendari). *Jurnal Pemikiran Islam*, 4(1), 155–168.
- Sardiman A. M. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taufiqurrahman, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 18(1), 203. <https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1950>
- Wardani, W. K., & Marsudi, S. (2017). *Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Proses Pembelajaran di SD Muhammadiyah 16 Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tayibnapis, W. (2014). Evaluasi Program Pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Yasdar, M., & Mulyadi, M. (2018). Penerapan teknik regulasi diri (self-regulation) untuk meningkatkan kemandirian belajar mahasiswa program studi bimbingan konseling stkip muhammadiyah enrekang. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 2(2), 50–60.