

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEMBELAJARAN DALAM PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR SISWA SMK BHAKTI MULYA GUNUNG RATU

¹ Kartini ² Erik Novianto, ³ Willy Radinal

^{1,2,3} Universitas Islam An Nur Lampung

Email: Kartinitini2023@gmail.com

Abstrak: Sekolah menjadi sorotan masyarakat terkait kualitas sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini dikarenakan meskipun jumlahnya sangat banyak, namun kualitas manajemen tenaga kependidikan selama ini belum mampu setara dengan pendidikan umum lainnya. Akan tetapi, lembaga sekolah perlu menerapkan strategi salah satunya adalah dengan melaksanakan secara berkesinambungan Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, Pengendalian pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Data dan dokumen dikumpulkan dan disusun dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi partisipan dan studi dokumentasi. Data dan dokumen tersebut diperiksa keabsahannya melalui triangulasi metode, teori dan sumber. Selanjutnya data dan dokumen tersebut dianalisis secara deskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Hasil analisis menunjukkan 1) perencanaan atau penyusunan program kegiatan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari proses perencanaan yang dilakukan dengan melibatkan seluruh komponen yang bertanggung jawab terhadap kestabilan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sekolah. 2) Sekolah ini telah mengembangkan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, dimana setiap komponen yang terdapat dalam struktur organisasi sekolah telah ditetapkan personil atau sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, disamping itu setiap komponen menyadari akan tugas atau tanggung jawabnya masing-masing, disamping itu antara pimpinan dan bawahan telah terjalin koordinasi dan terjalin hubungan kerjasama yang sangat baik, hal ini dibuktikan antara lain dengan interaksi dan komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan telah terjalin dengan baik. 3) Melaksanakan orientasi, dimana orientasi merupakan suatu cara pengarahan dengan memberikan informasi yang diperlukan agar kegiatan dapat terlaksana dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk memberikan pengenalan dan memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapinya. 4) Supervisi dilakukan terhadap guru khususnya pendidik dan tenaga kependidikan dengan melibatkan beberapa pihak antara lain Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kementerian Agama. Mereka dilibatkan untuk membantu pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dialaminya.

Kata Kunci: Manajemen, Pendidik, Tenaga Kependidikan

Abstract: Schools are in the spotlight of society regarding the quality of human resources for educators and educational staff, this is because despite the very large number, the quality of management of teaching and educational staff has so far not been able to be on par with other public education. However, school institutions need to implement strategies, one of which is the continuous implementation of Planning, Organizing, Actuating, Controlling educators and education staff. This research uses qualitative research with a case study design. Data and documents were collected and compiled using in-depth interview techniques, participant observation and documentation studies. The data and documents were checked for validity through triangulation of methods, theories and sources. Next, the data and documents were analyzed in a qualitative descriptive manner. The aim of this research was to compare human resource management in educators and education staff in schools. The results of the analysis show 1) the planning or preparation of activity programs at this school has gone well, this can be seen from the planning process carried out by involving all components responsible for the stability of the activities carried out to achieve the school's goals. 2) This school has developed a comprehensive and dynamic school organizational structure, where each component contained in the school organizational structure has been assigned personnel or human resources who can carry out their duties well, besides that each component is aware of their job or duties. and their respective responsibilities, besides that the leadership and subordinates have been coordinated and there is a very good cooperative relationship, this is demonstrated, among other things, by the interaction and communication that has occurred between the leadership and subordinates which has been well established. 3) Carrying out orientation, where orientation is a way of directing by providing necessary information so that activities can be carried out well. This orientation is given to new employees with the aim of

providing an introduction and providing solutions to the various problems they face. 4) Supervision is carried out on teachers, especially educators and education personnel, involving several parties, including the Principal, Deputy Principal, Ministry of Religion. They are involved to help educators and educational staff in solving the problems they are experiencing.

Keywords: Management, Educators, Education Personnel

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Namun fenomena mendasar yang saat ini cenderung terjadi dilembaga pendidikan adalah keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Mengantisipasi hal ini Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (ni'am et al., 2022). Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk Human Resource Management yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena salah satu tuntutan utama manajemen saat ini yaitu kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini dan masa yang akan datang. Dari uraian di atas itulah pentingnya memberikan deskripsi yang jelas tentang Human resource manajement, untuk menghindari miskonsepsi maka dalam penelitian ini akan dipaparkan konsep dasar manajemen SDM yang mengarah pada manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (Murtafiah, 2021).

Beberapa pakar MSDM memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM. Ivancevich menyatakan Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive and satisfied”

atau ” manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas (Warisno, 2019).

Mengacu pada hal tersebut maka pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen SDM. Dalam hal ini manajemen SDM merupakan proses pengelolaan secara efektif dan sistematis yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan sekolah, memperlakukan pendidik dan tenaga kependidikan secara adil dan bermartabat, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan sumbangan optimal terhadap sekolah.

Perencanaan manajemen sumber daya manusia; Pada konteks manajemen sumber daya manusia disekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada disekolah. Rekrutmen sumber daya manusia; Rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi oleh para pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.

Seleksi sumber daya manusia: Seperti namanya seleksi, maka fungsi tahap ini adalah menyaring pelamar

dengan setepat mungkin sehingga organisasi dapat menerima orang yang tepat.

Orientasi dan Penempatan; Orientasi pada dasarnya merupakan usaha dalam membantu pegawai baru untuk mengenali dan memahami tugas-tugas mereka, kondisi organisasi, kebijakan organisasi, rekan sekerja, nilai-nilai. Keyakinan-keyakinan dan lain-lain. Selanjutnya setelah dilakukan orientasi maka yang harus dilakukan sekolah adalah melaksanakan penempatan yaitu sebagai proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai sekolah yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja bagi pegawai yang telah bekerja.

Pelatihan dan Pengembangan; Pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Penilaian Kinerja Menurut Hadari Nawawi, penilaian kinerja secara sederhana berarti proses organisasi melakukan penilaian terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengelolaan dan Perencanaan Karir; Pengelolaan dan perencanaan karir bagi organisasi sekolah merupakan kegiatan dan kesempatan yang diberikan organisasi dalam upaya membantu pegawai untuk mencapai tujuan kariernya dan sekaligus juga penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi.

Kompensasi; Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Namun, apabila dicermati pada tataran implementasi, maka akan disaksikan dan dirasakan banyaknya masalah sangat mendesak yang harus segera dicarikan jalan keluarnya. Di antara berbagai masalah yang hingga kini masih mengemuka adalah masalah kualitas pendidikan Sekolah yang dianggap masih sangat rendah, baik

Miman Hilmansyah, dalam sebuah artikelnya, menggambarkan bahwa sebagian besar masyarakat masih menganggap produk SDM yang dihasilkan Sekolah serba tanggung: tidak menguasai ilmu-ilmu umum dan tidak pula pandai dalam ilmu-ilmu keagamaan. Bahkan, sebagian masyarakat masih memandang sebelah mata Sekolah atau menganggapnya sebagai lembaga pendidikan "kelas dua". Walaupun secara yuridis diakui dan sejajar dengan pendidikan formal lainnya, Sekolah hanya diminati oleh siswa-siswi yang kemampuan intelektensi dan tingkat ekonomi orangtuanya pas-pasan; sehingga upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah selalu mengalami hambatan (Rasmianto, 2003).

Salah satu persoalan Sekolah yang hingga kini masih belum terselesaikan adalah kondisi manajemen Sekolah yang cukup memprihatinkan, baik dari segi kualitas dan kinerja guru, sistem manajemen dan administrasi, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja staf, dan sebagainya. Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat kompleks dan berjangka panjang, di mana berbagai aspek yang tercakup dalam proses saling berkaitan erat satu sama lain dan bermuara pada terwujudnya manusia yang memiliki nilai hidup, pengetahuan hidup dan keterampilan hidup. Prosesnya bersifat kompleks dikarenakan interaksi di antara berbagai aspek tersebut, seperti kepala sekolah/Sekolah, guru, bahan ajar, fasilitas, kondisi siswa, kondisi lingkungan, metode mengajar yang digunakan, sistem manajemen sekolah yang diterapkan dan dukungan orangtua/masyarakat tidak selamanya memiliki sifat dan bentuk yang konsisten yang dapat dikendalikan. Hal ini mengakibatkan penjelasan terhadap fenomena pendidikan bisa berbeda-beda baik karena waktu, tempat maupun subjek yang terlibat dalam proses. Dalam proses pendidikan tersebut

di atas, kepala Sekolah menempati posisi yang menentukan. Ibarat sebuah mobil, kepala Sekolah merupakan motor penggerak pendidikan (Aisyah, 2014).

Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap akuntabilitas sekolah/Sekolah, maka meningkat pula tuntutan terhadap para kepala sekolah/kepala Sekolah. Mereka diharapkan mampu melaksanakan fungsinya baik sebagai manajer maupun leader. Untuk meningkatkan kemampuan kepala sekolah/Sekolah dan tenaga kependidikan yang lain, pemerintah Indonesia telah menunjukkan good will dengan memperhatikan kesejahteraan melalui beberapa langkah antara lain: pemberian gaji, kewenangan, dan otonomi yang cukup untuk memperkuat peran manajerial mereka di sekolah.

Dengan diterbitkannya instrumen kebijakan baru, maka para kepala Sekolah akan segera mendapat kompensasi yang meningkat, dukungan profesional, dan otonomi. Persoalannya, untuk memperoleh sejumlah penghargaan tersebut, setiap kepala Sekolah harus memenuhi standar mutu yang telah digariskan oleh pemerintah, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Hal ini dimaksudkan agar pemberian penghargaan tersebut terarah dan tepat sasaran. Bimbingan teknis bagi kepala sekolah/Sekolah merupakan upaya untuk mempersiapkan kepala sekolah/Sekolah dalam menghadapi uji kompetensi.

Sebagai pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah memiliki tanggung jawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di Sekolah nya. Di sinilah efektivitas pendidik bekerjasama dengan tenaga kependidikan atau staf serta kemampuannya mengendalikan pengelolaan anggaran, pengembangan staf, scheduling, pengembangan kurikulum, pedagogi, dan assessment, dengan pembekalan seperangkat kemampuan ini sangat penting (Alawiyah, 2013).

Bila dalam organisasi tersebut kemudian ada yang sangat menonjol, dan diakui kelebihannya oleh anggota-anggota atau sebagian besar anggota-anggotanya, terutama dalam mempengaruhi dan menggerakkan usaha bersama dalam mencapai sesuatu tujuan yang telah ditetapkan, itu merupakan bagian dari

manajemen. Sifat ataupun gaya atau proses untuk mempengaruhi serta menggerakkan orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah ditetapkan, disebut bagian dari manajemen. Demikianlah Allah swt menciptakan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna yang terdiri dari berbagai unsur yang terorganisasi dengan rapi dan interaksi antar unsur-unsur yang ada mencerminkan suatu sistem manajemen yang sangat sempurna dan canggih. Sudah seharusnya manusia menjadikan sebagai I'tibar dalam membangun suatu sistem organisasi dan manajemen yang baik

Manajemen merupakan organ penting yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan nya. Target adalah para guru yang di harapkan dan meningkatkan kerja nya setelah mendapat pengaruh dari atas nya. Senada dengan ungkapan bahwasan nya kepemimpinan atau leadership seorang kepala Sekolah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan di kehendaki (Hartati & Hasan, 2023).

Keberhasilan suatu Sekolah pada hakikat nya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala Sekolah. Sebab, kepala Sekolah merupakan seorang pejabat professional dalam organisasi Sekolah yang memiliki tugas untuk mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai sebuah tujuan pendidikan. Dengan demikian, Jabatan kepala Sekolah yaitu memaksimalkan pendayagunaan sumber daya yang tersedia secara produktif untuk mencapai tujuan yang di tetapkan bagi unit kerja nya namun manajemen pendidik didalam Sekolah mengelola sebuah lembaga yang sangat istimewa yaitu Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan yang akan sangat mewarnai masa depan anggota utama nya, yakni peserta didik (Zulkifli, 2018). Ideal nya manajemen pendidik dan tenaga kependidikan harus memenuhi

beberapa kriteria sebagai berikut

Berdasarkan latar belakang di atas, dari data pra survey yang telah penulis lakukan di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu , Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan belum mencapai atau memenuhi standar kepemimpinan yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan tidak terlaksananya fungsi-fungsi dasar menejemen sebagai indikator dari kemampuan dalam kedudukannya kepala lembaga Sekolah , serta belum mampu dalam membuat keputusan keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cakap dan tepat.

KERANGKA TEORITIK **Manajemen Pendidikan**

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno management, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata manajemen berasal dari kata to manage artinya mengelola, membimbing dan mengawasi. Jika diambil dalam bahasa Italia, berasal dari kata maneggiare memiliki arti mengendalikan, terutamanya mengendalikan kuda. Sementara itu dalam bahasa Latin, kata manajemen berasal dari kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan, jika digabung memiliki arti menangani (Zulkifli, 2018).

Secara terminologi, para ahli tidak memiliki rumusan yang sama tentang definisi manajemen. Stoner sebagaimana dikutip Handoko merumuskan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen juga diartikan sebagai usaha yang sistematis dalam mengatur dan menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi agar mereka bekerja dengan sepenuh kesanggupan dan kemampuan yang dimilikinya. Nanang Fatah mengartikan manajemen sebagai suatu proses merencana, mengorganisasikan,

memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien (Darojat et al., 2022).

Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan (Cendekia), 2022).

Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Tenaga struktural Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan
2. Tenaga fungsional Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan.
3. Tenaga teknis Merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif. Berikut ini disajikan penjabaran lengkap dari setiap pembagian jenis tenaga kependidikan yang berlaku;

Pentingnya Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sesungguhnya setiap manusia tidak akan pernah lepas dari sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar atau dalam skala kecil. Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri tanpa kehadiran orang lain (al-insan madaniyyun bitthob'i). begitu juga kehidupan lembaga pendidikan yang tidak akan berjalan apabila hanya dikelola oleh satu atau dua orang saja. Maka mustahil akan mampu meraih hasil maksimal dan mencapai tujuan (Tanjung et al., 2021).

Berangkat dari hal di atas kita dapat simpulkan bahwa lembaga pendidikan merupakan sekumpulan orang yang memiliki kegiatannya masing-masing tapi mempunyai kesamaan dalam mencapai tujuan yang disepakati. Untuk mengelola sumber daya pendidikan yang terlibat di dalamnya, dibutuhkan pemimpin atau manager (kepsek) yang bertanggung jawab untuk membantu mewujudkan hasil dan ketercapaian tujuan. Keberadaan kepala sekolah di dalam lembaga pendidikan sangat penting, karena ia adalah penentu dari kebijakan yang diambil dan pengendali jalannya kegiatan pendidikan. Selain faktor human sebagai penggerak yang dapat mengatur sumber daya manusia, ada faktor lain yang menjadi penentu yaitu, sistem dan manajemen.

Tanpa ada manajemen, sebuah lembaga pendidikan hanyalah sebuah perkumpulan murid, guru, dan tenaga kependidikan yang tidak menghasilkan apa-apa, karena tidak melakukan apa-apa, mudah mati bahkan ditinggalkan. Dengan adanya manajemen semua kegiatan, aktifitas, dan program dapat dijalankan dengan mudah. Dari sini dapat disimpulkan inti dari lembaga pendidikan adalah manajemen, dan inti manajemen adalah kepala sekolah, dan inti dari kepala sekolah adalah pengambilan keputusan dan kebijakan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan aspek lainnya secara holistik. Pendekatan ini menggambarkan fenomena tersebut dalam bentuk deskripsi kata-kata dan bahasa, dengan mempertimbangkan konteks khusus yang alamiah. Penelitian kualitatif memanfaatkan berbagai metode ilmiah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang subjek penelitian, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas dan keunikan dari fenomena yang diteliti (Rahman, 2016).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik yang terjadi pada saat ini maupun di masa lampau, tanpa melakukan manipulasi atau perubahan terhadap variabel-

variabel bebas. Pendekatan deskriptif analitik menekankan pada deskripsi kondisi yang ada secara apa adanya, serta menganalisis fenomena tersebut secara lebih mendalam untuk memahami karakteristik dan hubungan antar variabelnya. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan gambaran yang jelas dan mendetail tentang fenomena yang diteliti tanpa melakukan perubahan terhadap variabel yang ada (Sidiq & Choiri, 2019).

Penulis mengumpulkan data untuk penelitian ini melalui teknik observasi, dokumentasi, dan wawancara.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Miles and Huberman. Teknik analisis ini terdiri dari tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Proses analisis dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga data mencapai kejemuhan.

Pertama, tahap reduksi data dilakukan untuk mempersempit fokus analisis dan mengidentifikasi pola-pola yang muncul dari data yang telah dikumpulkan. Selanjutnya, dalam tahap penyajian data, informasi yang telah direduksi disajikan secara sistematis menggunakan berbagai teknik seperti tabel, grafik, atau narasi deskriptif. Terakhir, tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi bertujuan untuk menggabungkan temuan-temuan yang telah disajikan dan memastikan validitas hasil analisis.

Teknik analisis Miles and Huberman digunakan untuk memperoleh data yang valid dan mendalam terkait dengan penelitian pembentukan karakter Islami melalui pengembangan mata pelajaran akidah akhlak di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan akurat tentang fenomena yang diteliti serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penelitian ini (Ismaya, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Manajemen Dalam Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu

a. Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil guru yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun diatas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil. Perekutan tenaga pendidik dan kependidikan sering dianggap sebagai kondisi yang melegakan, sedangkan penyaringan tenaga pendidik dan kependidikan dianggap suatu yang menyulitkan. Perekutan tenaga pendidik dan kependidikan dipandang suatu hal yang melegakan, karena perekutan tenaga pendidik dan kependidikan memberikan kesempatan kepada siapa saja yang melamar tenaga pendidik dan kependidikan secara kompetitif.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu Kec. Buay Pemaca Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, bahwa:

Perekutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititik beratkan pada orientasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil.

Namun, ini tidak menjamin bahwa kelangsungan sekolah bergantung pada keseimbangan penentuan sumber tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Yang jelas, masa depan sekolah salah satunya bergantung pada kelihian manajemen SDM dalam menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang cakap, sesuai dengan motif orientasi sekolah.

b. Seleksi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Wawancara Waka Kurikulum Di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu mengatakan bahwa:

Objektivitas dan kejujuran dalam

mengadakan seleksi merupakan kunci sukses penentuan sumber daya awal yang akan menjadi guru sekolah. Agar seleksi tenaga pendidik dan kependidikan berhasil menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan yang diharapkan, bagian seleksi harus objektif dan jujur.

Bagian seleksi tenaga pendidik dan kependidikan harus objektif, berarti lebih menekankan pertimbangan rasional dari pada perasaan dalam menyeleksi tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini perlu ditekankan karena pada kenyataannya sampai saat ini SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu, masih banyak bagian seleksi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan terpengaruh faktor subjektif, antara lain hubungan keluarga, suku, kedaerahan, warga dan teman.

Pengorganisasian Dalam Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara kepala Sekolah beliau mengungkapkan bahwa dalam sistem penempatan kerja pendidik dan tenaga kependidikan khususnya di SMK Bhakti Mulya. Diantaranya dengan langkah:

- a. Memberikan peluang bagi pertumbuhan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu
- b. Memberikan peluang yang sama bagi kemahiran semua tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu.
- c. Menciptakan keterbukaan yang lebih luas dalam sekolah dengan membuat kesempatan yang diketahui oleh semuatenaga pendidik dan kependidikan.
- d. Mengkomunikasikan tujuan dan sasaran sekolah dan memberikan setiap individu kesempatan untuk menemukan kesesuaian personal dalam

struktur kerja di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu.

e. Pembagian Tugas Kerja, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kepala Sekolah SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu.

Pembagian tugas pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu Kec. Buay Pemaca Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, kepala Sekolah melakukan konsultasi dengan pihak Yayasan dapat pembagian tugas yang mengacu pada latar belakang pendidikan pelamar masing-masing, itupun ditentukan sesuai dengan kebutuhan Sekolah berdasarkan hasil musyawarah dan mufakat.

Berdasarkan hasil musyawarah kepala Sekolah dengan pihak yayasan maka pimpinan Sekolah mengeluarkan SK mengajar atau Pembagian tugas mengajar masing-masing pendidik ataupun Tenaga Kependidikan SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu.

1. Beban Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Yayasan diperoleh data bahwa:

Beban kerja tenaga pendidik memiliki ketentuan bahwa: 1) Bagi Guru Honorer Sekolah yang sudah bersertifikat pendidik beban kerja mengajarnya sebanyak 24 jam pelajaran perminggu. 2) Bagi tenaga pendidik yang belum mempunyai sertifikat pendidik diberikan jam mengajar secara berimbang jumlah jamnya. Untuk beban kerja pendidik ini tidak dibebankan sama dengan tenaga kependidikan, Pimpinan Sekolah memberikan kelonggaran bagi guru yang tidak memiliki jam mengajar boleh tidak berada di sekolah, kecuali ada jam mengajar.

2. Penggerakan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu

3. Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan waka Kesiswaan SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu sebagai berikut:

Semua upaya yang dilakukan oleh lembaga untuk mempertahankan para pegawai agar tetap berada dilingkungan organisasi dan

mengupayakan pula kedinamisan keterampilan, pengetahuan, serta sikapnya agar mutu kerjanya bisa tetap dipertahankan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas Analisis kinerja dilakukan dengan prosedur yang dapat dimulai dengan melihat dan membandingkan antara kinerja rill tenaga pendidik/kependidikan dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah dipatok. Apabila terjadi ketidaksesuaian maka selanjutnya dilakukan proses evaluasi terhadap masalah atau kendala-kendala yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Dan proses yang terakhir adalah problem solving yaitu bagaimana solusi untuk memecahkan permasalahan atau kendala-kendala yang dihadapi. Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan banyak dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini bertujuan untuk:

1. Menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai dengan yang diharapkan,
2. Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang lentur dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru yang dihadapi sekolah, dan\
3. Meningkatkan keterikatan (komitmen) tenaga pendidik dan kependidikan terhadap sekolah dan membina persepsi bahwa sekolah itu tempat yang baik untuk bertugas.

Kesejahteraan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara Bendahara Sekolah Di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu Kec. Buay Pemaca Kab. Ogan Komering Ulu Selatan, beliau mengungkapkan bahwa:

Untuk menjamin kesejahteraan tenaga kependidikan, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah

diperlukan suatu sistem yang dapat menjamin keadilan dan kepastian. Kesejahteraan tenaga kependidikan dapat berbentuk finasial dan *non financial*. Terpenuhinya kesejahteraan tenaga kependidikan cukup berpengaruh terhadap kinerja dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius, baik oleh pimpinan sekolah maupun pemerintah.

Secara materil istilah kompensasi dalam organisasi pendidikan dapat berbentuk gaji (termasuk tunjangan), honor, biaya transport, uang makan, dan pendapatan lain yang diperoleh dan sumber yang syah. Sedangkan kompensasi dalam berbentuk immateriil yang berhak diterima dan dinikmati oleh tenaga kependidikan adalah perlakuan adil dan manusiawi, pemberian pelayanan yang baik, jaminan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas, dan sebagainya: kompensasi tersebut sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan keejahteraan dan kinerja tenaga kependidikan walaupun tidak berbentuk material.

Pengontrolan Manajemen Dalam Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu

1. Kedisiplinan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara kepala tata usaha Sekolah di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu mengatakan

Kepala Sekolah setiap rapat dan acara yang lain selalu mengimbau kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah ini mengutamakan kedisiplinan dalam menjalankan tugas nya, dikarenakan Pemberian sanksi kepada guru dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh oleh setiap guru, mulai dari sanksi ringan (teguran), sedang (peringatan tertulis, penurunan pangkat (PNS), penundaan atau penahanan pembayaran gaji (guru PNS & Non PNS), di-nonjobkan, hingga sanksi berat (pemutusan hubungan kerja atau pemecatan dari tugas dan profesinya).

2. Pemberhentian Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Sistem pemberhentian menurut pandangan ketua yayasan kami mengacu pada, Pemberhentian PNS ada 2 (dua) macam sifatnya, yaitu; pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian dengan tidak hormat, begitupun

dengan Guru tetap yayasan (GTY). Pemberhentian PNS telah diatur dalam PP. No. 32 tahun 1979,

3. Pelaksanaan Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu

Actuating adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif. Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (actuating) merupakan fungsi manajemen. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi actuating justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu mengenai Pelaksanaan rencana tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Kepala Sekolah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana pendidik dan Tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara di atas bahwa fungsi dan peranan pelaksanaan rencana yakni, melakukan pengarahan (commanding), bimbingan (directing) dan komunikasi (communication). Kedua, upaya untuk

menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasiyan. Pengaplikasian actuating (pelaksanaan) dalam Sekolah ini adalah pengarahan dan pemotivasiyan seluruh personil pada setiap kegiatan perusahaan untuk selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kurikulum mengenai Pelaksanaan rencana tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala Sekolah meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Jika kualitas tenaga pendidik meningkat prestasi tenaga pendidik juga akan meningkat. Dan peningkatan prestasi pendidik dan tenaga kependidikan ini akan membawa dampak positif dalam peningkatan prestasi siswa. Delegasi wewenang, dalam pendelegasian wewenang ini, kepala Sekolah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan. Komunikasi membantu perencanaan dilaksanakan dengan efektif, pengorganisasian managerial dilakukan dengan efektif, penggerakan managerial diikuti dengan efektif dan pengawasan diterapkan dengan efektif. Kepala sekolah melaksanakan rencana pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi program yang rutin dilaksanakan.

Jawaban yang diuraikan oleh responden di atas juga menjelaskan tentang Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madarash Tsanawiyah Nurul Iman Tanjung Sari yaitu Pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala Sekolah meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Jika kualitas tenaga pendidik meningkat prestasi tenaga pendidik juga akan meningkat. Dan peningkatan prestasi tenaga pendidik ini akan membawa dampak positif dalam peningkatan prestasi siswa.

Hasil wawancara peneliti dengan Staff Tata Usaha mengenai Pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan di Madarash Tsanawiyah Nurul Iman Tanjung Sari beliau

memberi jawaban sebagai berikut:

Kepala madasah dalam melakukan pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Sekolah ini berdasarkan program kerja yang telah direncanakan pada awal tahun ajaran. Program pembinaan menjadi program rutin, tujuannya supaya kepala Sekolah bisa mengontrol kondisi tenaga pendidik setiap waktu, baik itu mengenai kemundurannya ataupun tentang kemajuannya dan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja.

Dari penjelasan responden di atas di jelaskan bahwa Kepala Sekolah dalam melakukan pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja/awal tahun ajaran. Program pembinaan menjadi program rutin yang dilaksanakan.

Hasil wawancara peneliti dengan pendidik dan tenaga kependidikan mengenai Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala Sekolah meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. kepala Sekolah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan. Kepala sekolah melaksanakan rencana tenaga pendidik di Sekolah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan.

Dalam pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan kepala Sekolah melaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan

tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya.

Adanya pendeklegasian wewenang, kepala Sekolah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan. Komunikasi membantu perencanaan dilaksanakan dengan efektif, pengorganisasian managerial dilakukan dengan efektif, penggerakan managerial diikuti dengan efektif dan pengawasan diterapkan dengan efektif. Kepala Sekolah melaksanakan rencana pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan.

Pengawasan Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu

Controlingnya terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah ini. Oleh karena nya pengelolaan yang baik dan sistematis, maka diharapkan akan terbentuk tenaga pendidik dan kependidikan yang saling bersinergi karena memiliki fungsi dan tugas-tugas yang saling menunjang satu sama lain. Sistem manajerial, pembinaan dan pengembangan sudah mencakup bagian dari pengelolaan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan. Dimana tujuannya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi dari para tenaga pendidik dan kependidikan melalui berbagai program kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak Sekolah . Dan yang paling penting dan harus selalu diingat adalah bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan dua profesi yang sangat urgensi dan strategis dalam pembentukan karakter bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam lembaga satuan pendidikan di Sekolah ini.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu mengenai pengawasan tenaga pendidik beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

wakil kepala Sekolah pada bidang kesiswaan mengadakan razia di dalam kelas dengan di bantu tim penjamin mutu.” Pengawasan yang dilakukan atas kinerja tenaga pendidik ialah tanggung jawab bersama dari perangkat pengelola lembaga pendidikan. Kepala Sekolah adalah

pengawas yang tidak ada henti-hentinya mengawasi kinerja tenaga pendidik agar tercapainya visi dan misi Sekolah . Selain dari tugas dan tanggung jawab kepala Sekolah dalam pengawasan tenaga pendidik di Sekolah ini, wakil kepala Sekolah juga berperan aktif dalam mengelola sumber daya manusia atau tenaga di dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan didalam Sekolah tersebut. Pengawasan dilakukan guna memberikan bimbingan terhadap tenaga pendidik didalam menjalankan program. Kinerja tenaga pendidik dapat dikatakan meningkat atau menurun dapat di ketahui dari pengawasan yang diberikan.

Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus serta berkesinambungan. pada SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu banyak terlibat dalam pengawasan yang dilakukan terhadap lingkungan Sekolah tanpa terkecuali terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di dalam lembaga Sekolah .

Hasil wawancara peneliti dengan Staff Tata Usaha mengenai pengawasan atas kinerja tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Sejauh pengetahuan saya terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik secara rutin di lakukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari rapat pendidik dan tenaga kependidikan yang diadakan oleh kepala Sekolah setiap hari sabtu. Rapat itu difokuskan kepada pendidik dan tenaga kependidikan sebagai indikator utama baik atau tidaknya Sekolah tersebut. Yang menjadi fokus utama didalam pengawasan dari dinas pendidikan maupun departemen agama ialah tentang persiapan atau kelayakan Rencana Program Pembelajaran (RPP), serta kesesuaian silabus yang dijabarkan dengan RPP yang ada serta kaitanya dengan LPJ Dana BOS dan laporan-laporan yang lainnya yang berkaitan dengan kelengkapan Administrasi Sekolah .

Uraian tersebut menjelaskan

bahwa pengawasan yang dilakukan pihak Sekolah rutin dilakukan oleh pengawas yang terbentuk dari pendidik dan tenaga kependidikan yang terlibat serta pengawas yang terlibat dalam pengawasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan.

Hasil wawancara peneliti dengan pendidik dan tenaga kependidikan mengenai pengawasan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu , beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pengawasan yang dilakukan oleh pihak Sekolah terhadap tenaga pendidik di Sekolah ini cukup berjalan dengan baik. Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah secara rutin melakukan pemantauan baik kegiatan pendidik dan tenaga kependidikan didalam kelas maupun didalam kantor Tata Usaha pada saat pendidik dan tenaga kependidikan mempersiapkan sarana yang akan digunakan untuk alat peraga pada bidang studi tertentu. Selain itu, Kementrian Agama serta Dinas Pendidikan memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Banyak sekali program yang dilakukan oleh kepala Sekolah serta wakil kepala Sekolah untuk meng up-grade kembali kemampuan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang mulai menurun. pendidik dan tenaga kependidikan sering sekali mengikuti pelatihan-pelatihan yang berbentuk seminar, workshop dan pelatihan yang lainnya. Pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik semata-mata untuk mengetahui kelemahan dan kesulitan yang dihadapi seorang pendidik dan tenaga kependidikan dalam menghadapi program yang sedang di laksanakan.

Dari hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa pengawasan yang di lakukan terhadap tenaga pendidik sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan terhadap lembaga atau per orang yang terkait membawa perubahan besar terhadap tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru semata-mata bukan mencari kesalahan atau kelemahan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik untuk memperbaiki kinerja yang mulai menurun. Ketika diadakannya pengawasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan, pihak Sekolah atau lembaga yang

terkait dapat dengan mudah memberi masukan atau pengarahan terhadap kelemahan di bidang tertentu. Untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, kepala Sekolah memiliki banyak kontribusi terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Adapun yang dapat dilakukan kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan ialah seperti mengadakan seminar kependidikan, workshop dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu, berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Wakamad menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan atau penyusunan program kegiatan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari proses perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap stabilitas aktivitas yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan Sekolah . Demikian pula pada Sejarah SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu pada dasarnya tidak jauh berbeda hal ini dikarenakan karena setiap perencanaan sangat hati-hati dan terarah untuk mencapai tujuan Sekolah itu sendiri.

SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu, data temuan menunjukkan bahwa di Sekolah ini sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, dimana masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi sekolah sudah ditempatkan tenaga atau SDM yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, disamping itu masing-masing komponen sudah menyadari akan job atau tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, disamping itu pimpinan dan bawahan sudah terkoordinir dan terjadi hubungan kerjasama dengan sangat baik, hal ini antara lain ditunjukkan dengan interaksi dan komunikasi yang selama ini terjadi

antara pimpinan dan bawahan sudah terjalin dengan baik. Demikian halnya yang terjadi dalam sistem pengorganisasian di Sejarah SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu tidak banyak yang berbeda karena dalam sistem pengorganisasian pada dasarnya sudah jelas hirarkinya dan panduannya sudah ada pada kebijakan Kementerian

Pelaksanaan rencana ini merupakan fungsi yang terpenting dalam manajemen SDM, karena pada fungsi ini sebuah organisasi melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitasnya, mengambil tindakan-tindakan kearah itu, agar organisasi bisa berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi dari Sekolah sendiri Kepala Sekolah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya.. Aspek penggerakan pada Sejarah SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu pada dasarnya tidak ada perbedaan dimana kepada sekolahnya memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada semua civitas akademika di dalam menggerakan segenap aktivitas Sekolah baik yang menyangkut tenaga pendidik dan kependidikan tidak ada pengawasan yang melekat.

Pada SMK Bhakti Mulya Gunung Ratu, Pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik bukan semata-mata untuk mencari kesalahan yang ada pada diri guru didalam waktu belajar mengajar atau diluar kelas pada saat menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP), Silabus, serta instrumen pendukung lainnya yang digunakan dalam mendukung pembelajaran di kelas dan ketertiban administrasi Sekolah . Pengawasan yang dilakukan terhadap guru terutama pada pendidik dan tenaga kependidikan yang melibatkan beberapa pihak, diantaranya Kepala Sekolah , Wakil Kepala Sekolah , Kementerian Agama, dan Dinas Pendidikan. Mereka dilibatkan untuk membantu para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang di alami oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

REFERENCES

- Aisyah, N. (2014). *Model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru mapel PAI: Studi kasus di MTs. Al Ittihad Poncokusumo Kabupaten Malang*.
- Alawiyah, F. (2013). PERAN GURU DALAM KURIKULUM 2013. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 4(1), 65–74. <https://doi.org/10.46807/ASPIRASI. V4I1.480>
- Cendekia), J. A. (SDZ I. C. I. (2022). *Guru*.
- Darojat, A. Z., Kulsum, U., & Iqbal, R. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU BERBASIS MADRASAH PADA MADRASAH IBTIDAIYAH AL KHOIRIYAH KOTA BANDAR LAMPUNG. *UNISAN JURNAL*, 1(1), 432–440. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/254>
- Hartati, S., & Hasan, M. (2023). MANAJEMEN STRATEGI MENGGUNAKAN TQM DAN SWOT DALAM MENGANALISIS MAJU MUNDURNYA SEBUAH ORGANISASI. *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 2(2), 14–23. <https://journal.nabest.id/index.php/nnajah/article/view/31>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10 (02), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- ni'am, mudrikun, LINDA, R., & TAMYIZ. (2022). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 01 PENDOPO

- BARAT KABUPATEN EMPAT LAWANG PROVINSI SUMATERA SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 191–199. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/614>
- Rasmianto, R. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif dalam Otonomi Pendidikan. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 5(1), 14–22. <https://doi.org/10.18860/EL.V5I1.5146>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Mulyadi, D., BKPSDM Kabupaten Karawang, W., & Sekolah, K. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V4I4.272>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>
- Zulkifli, M. (2018). Manajemen Personalia Lembaga Pendidikan Islam (Studi di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh). *Ibtida'iy : Jurnal Prodi PGMI*, 3(2), 31–39. <https://doi.org/10.31764/IBTIDAIY.V3I2.530>
- Aisyah, N. (2014). *Model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru mapel PAI: Studi kasus di MTs. Al Ittihad Poncokusumo Kabupaten Malang*.
- Alawiyah, F. (2013). PERAN GURU DALAM KURIKULUM 2013. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 4(1), 65–74. <https://doi.org/10.46807/ASPIRASI.V4I1.480>
- Cendekia), J. A. (SDZ I. C. I. (2022). *Guru*.
- Darojat, A. Z., Kulsum, U., & Iqbal, R. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU BERBASIS MADRASAH PADA MADRASAH IBTIDAIYAH AL KHOIRIYAH KOTA BANDAR LAMPUNG. *UNISAN JURNAL*, 1(1), 432–440. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/254>
- Hartati, S., & Hasan, M. (2023). MANAJEMEN STRATEGI MENGGUNAKAN TQM DAN SWOT DALAM MENGANALISIS MAJU MUNDURNYA SEBUAH ORGANISASI. *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 2(2), 14–23. <https://journal.nabest.id/index.php/annajah/article/view/31>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10 (02), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- ni'am, mudrikun, LINDA, R., & TAMYIZ. (2022). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 01 PENDOPO BARAT KABUPATEN EMPAT LAWANG PROVINSI SUMATERA SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 191–199. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/614>
- Rasmianto, R. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif dalam Otonomi Pendidikan. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 5(1), 14–22. <https://doi.org/10.18860/EL.V5I1.5146>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Mulyadi, D., BKPSDM Kabupaten Karawang, W., & Sekolah, K. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V4I4.272>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>

Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99.
<https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>

Zulkifli, M. (2018). Manajemen Personalia Lembaga Pendidikan Islam (Studi di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh). *Ibtida'iy : Jurnal Prodi PGMI*, 3(2), 31–39.
<https://doi.org/10.31764/IBTIDAIY.V3I2.530>