

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Paparan Data dan Temuan Penelitian**

Pada bab ini peneliti menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi di RA Al-Munawarah kabupaten Pamekasan yang bertujuan untuk memberikan hasil data yang valid dan memberikan informasi sesuai yang sudah diajukan oleh peneliti.

Disini dijelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil dari penelitian ini, maka peneliti dengan beberapa metode yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu menggunakan metode observasi dan wawancara. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung proses pengambilan data terkait sistem atau strategi manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut sehingga metode ini merupakan metode pokok yang dipakai oleh peneliti. Sedangkan metode dokumentasi adalah sebagai metode tambahan dalam proses pengumpulan sebuah data. Dalam metode ini juga peneliti menggunakannya untuk mengetahui berbagai informasi seperti tentang latar belakang atau profil sebuah lembaga pendidikan yaitu RA Al-Munawwarah kabupaten Pamekasan, kemudian tentang alat-alat yang ada di lembaga pendidikan atau sarana dan prasarana yang ada, mengetahui bagaimana proses pembelajaran berlangsung, prestasi-prestasi yang sudah dicapai, dan informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **1. Sistem atau Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di RA Al-Munawwarah Kabupaten Pamekasan**

Sistem manajemen sumber daya manusia yang sudah ada di lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah sangatlah penting sekali dalam peningkatan kualitas dan mutu pendidikan, dikarenakan pada setiap tenaga pendidik pasti memiliki kemampuan dan potensi masing-masing sesuai bidangnya.

Dengan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh lembaga pendidikan, kepala sekolah dan tenaga pendidik yang ada di RA Al-Munawwarah kabupaten Pamekasan sudah melakukannya dengan baik sesuai aturan yang ada. Mereka juga harus mempunyai rasa tanggung jawab akan tugas dan wewenang yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai tenaga pendidik.

Adapun cara dan usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam penerapan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:<sup>1</sup>

### **1) Perencanaan Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perencanaan ini merupakan awal dari proses pengadaan sumber daya manusia dimulai dari diadakannya sebuah rapat atau pertemuan untuk membahas ini, karna manajemen memberikan peluang kepada tenaga pendidik agar dapat ikut serta dalam perencanaan tersebut. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Ustadzah Aisyah Ghazi selaku Kepala Sekolah RA Al-Munawwarah, sebagai berikut:

“Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di RA Al-Munawwarah Kabupaten Pamekasan sudah diatur berdasarkan kebutuhan sekolah. Tidak setiap semester atau

---

<sup>1</sup> Mulyasa, E.2006. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya

setiap tahun sekolah membutuhkan guru atau karyawan baru. Oleh karenanya ketika sekolah sedang membutuhkan sumber daya manusia atau tenaga pengajar atau staff lainnya lebih banyak baru melakukan perencanaan untuk rekrut kembali.”<sup>2</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Januari 2023 bahwa dari perencanaan yang dilakukan oleh pihak sekolah harus dilakukan dengan cara musyawarah untuk mengetahui berapa jumlah kebutuhan calon tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh sekolah. Dalam perencanaan ini dilakukan atas persetujuan pihak yayasan kepada sekolah. Untuk tahun 2023 masih belum dibutuhkan calon tenaga pendidik baru dikarenakan kebutuhan sekolah masih sangat terpenuhi.

Dikarenakan RA Al-Munawarah Kabupaten Pamekasan berada dibawah naungan yayasan Al-Munawwarah dan kementerian agama kabupaten Pamekasan, maka dalam perencanaan pengadaan sumber daya manusia terlebih dahulu harus ada surat persetujuan dari kepala sekolah, yayasan maupun dari dinas kementerian agama. Akan tetapi pihak sekolah bisa saja memberikan tawaran kepada yayasan atau dinas kementerian agama tentang penambahan tenaga pendidik baru atau tidak. Jika sekolah membutuhkan tenaga pendidik baru, maka sekolah diberikan kebebasan oleh dinas kementerian agama kabupaten Pamekasan untuk mengadakan pengambilan atau rekrutmen. Kemudian calon tenaga pendidik dapat melamar untuk mengikuti tahap selanjutnya. Sedangkan jika ada tenaga pendidik yang dari dalam ingin mengikuti rekrutmen juga maka dapat mengajukan diri langsung melalui kepala sekolah dan yayasan.

---

<sup>2</sup> Ibu Aisyah Ghazi S. Pdi, Kepala Sekolah, Wawancara tanggal 26 Januari 2023

## 2) Pengambilan Sumber Daya Manusia

Dalam proses pengambilan ini tenaga pendidik juga wajib memperbaiki kualitas diri dan lebih mengeluarkan semua potensi yang mereka punya. Dikarenakan pada pengadaan ini yang dilihat dan dinilai adalah kemampuan mereka. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Aisyah Ghazi S.Pd.I. selaku kepala sekolah RA Al-Munawwarah, bahwa:

“Dalam pengembangannya tenaga pendidik itu diadakan seleksi rekrutmen atau pengambilan harus sesuai dengan kualitas dan potensinya. Selain itu kepala sekolah mengelola dan mengawasi semua tugas guru setiap tahun, mulai dari pelaksanaan hingga evaluasi tugas pembimbingnya. Bimbingan ini misalnya dapat ditemukan kekurangan dalam persiapan, dalam penyusunan materi pembelajaran, dalam metode yang cacat, dalam pengelolaan dan evaluasi pelajaran yang kurang variatif. Setiap hari dilihat dari ujian semester dan ujian lainnya. Dari sini kita tahu bahwa kekurangan guru pada awalnya diasumsikan kekurangan guru dalam hal metode pengajaran”<sup>3</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Januari 2023 bahwa dalam proses rekrutment atau pengambilan calon tenaga pendidik yang baru harus sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang sesuai dengan sekolah. persyaratan itu sendiri terkait calon tenaga pendidik baru haruslah mempunyai gelar S1 PAUD atau S1 pendidikan, kemudian bisa mengaji Al-Qur'an, mempunyai jiwa penyayang kepada anak kecil dan sesama, mempunyai beberapa sertifikat pendukung. Apabila calon tenaga pendidik baru memiliki semua persyaratan yang sudah ditentukan, maka bisa kemungkinan besar dapat lulus dalam tahap berikutnya.

Proses pengambilan tenaga pendidik harus dilakukan dengan teliti dan itu sangat penting, karena kualitas sumber daya manusia

---

<sup>3</sup> Ibu Aisyah Ghazi S. Pdi, Kepala Sekolah, Wawancara tanggal 26 Januari 2023

suatu lembaga dapat terlihat pada cara atau proses pengambilan tenaga pendidik itu sendiri. Rekrutmen atau pengambilan tenaga pendidik yang dilakukan oleh lembaga pendidikan terkadang dilakukan untuk mengisi jabatan yang kosong, sebagai pengganti guru atau staff lainnya yang tidak ada, ataupun memang suatu lembaga itu benar-benar membutuhkan tenaga pendidik.

Kepala sekolah RA Al-Munawwarah yaitu ustadzah Aisyah Ghazi menjelaskan bahwa:

“Rekrutmen bagi pelamar yang telah mengajukan lamaran ke sekolah, maka segala persyaratan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah baru dapat ditentukan diterima atau tidaknya calon pelamar tersebut. Ada beberapa persyaratan untuk merekrut guru, yaitu S1, memiliki pengalaman, akhlak yang baik tentunya. Jika sudah melewati itu semua bisa dilakukan tes dan wawancara.”<sup>4</sup>

### 3) Proses Seleksi

Setelah proses perencanaan awal dan pengambilan atau rekrutmen calon tenaga pendidik, maka selanjutnya adalah proses seleksi dimana tahap ini setiap calon tenaga pendidik mulai dinilai dan dievaluasi terkait mana yang lebih masuk kriteria terkait kualitas diri, kualitas pengembangan ilmu dan potensi yang dikeluarkan. Proses ini harus dilakukan dengan penuh hati-hati. Karna yang akan maju ke tahap selanjutnya adalah tenaga pendidik yang memang benar-benar bisa bekerja dengan tepat sesuai dengan bidangnya masing-masing dan termasuk dalam kriteria sekolah juga seperti calon tenaga pendidik harus sudah S1 paud, harus bisa sabar, telaten dan bisa ngaji.

---

<sup>4</sup> Ibu Aisyah Ghazi S. Pdi, Kepala Sekolah, Wawancara tanggal 26 januari 2023

Kemudian setelah diadakannya tahap proses seleksi ini, RA Al-Munawwarah kabupaten Pamekasan mengadakan tahap atau proses selanjutnya yaitu tes tulis dan wawancara terhadap calon tenaga pendidik. Akan tetapi terkadang apabila tahap proses seleksi sudah cukup memenuhi kriteria, maka lembaga pendidikan hanya melakukan proses wawancara saja terhadap calon tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam bidang kurikulum. Setelah itu, apabila hasil dari wawancara tersebut dinyatakan lolos maka setelah beberapa hari akan dikeluarkanlah surat keterangan (SK) sebagai tenaga pendidik bagi tenaga honorer di sekolah tersebut.

Kepala sekolah RA Al-Munawwarah yaitu ustadzah Aisyah Ghazi menjelaskan bahwa:

“Ketika proses seleksi memang dilakukan dengan sesuai kriteria yang diminta dari setiap calon tenaga pendidik. oleh karena itu proses seleksi yang diharapkan benar-benar sesuai dengan kemampuan dan pemilihan yang tepat.”<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Januari 2023 bahwa pada saat proses seleksi ini, calon tenaga pendidik baru benar-benar dinilai baik dalam akademik maupun non akademik. Calon tenaga pendidik harus mengikuti setiap proses pengujian, dimulai dari proses seleksi administrasi, wawancara dengan pihak sekolah dan yayasan, tes akademik, dan tes mengaji. Dari beberapa yang melamar dan mengikuti tes, barulah yang memenuhi kriteria dan mempunyai penilaian bagus yang akan dipilih oleh sekolah. Sekolah juga tidak harus memilih calon tenaga pendidik baru sesuai kebutuhan sekolah, apabila sekolah

---

5 Ibu Aisyah Ghazi S. Pdi, Kepala Sekolah, Wawancara tanggal 26 januari 2023

membutuhkan 20 orang sedangkan sekolah hanya mendapatkan 10 orang calon tenaga pendidik baru, maka sisa untuk memenuhi kebutuhan tersebut akan dilakukan di tahap penerimaan calon tenaga pendidik baru yang berikutnya.

#### 4) Penempatan

Pada tahap ini bagi para calon tenaga pendidik yang sudah dinyatakan lolos oleh pihak sekolah, akan ditentukan oleh kepala sekolah posisi/jabatan apa yang baik bagi tenaga pendidik sesuai bidangnya masing-masing. Pada tahap ini, tidak hanya berlaku untuk calon tenaga pendidik saja. Akan tetapi berlaku untuk para tenaga pendidik yang sudah lama bekerja di sekolah tersebut yang sudah terlihat cukup untuk dilakukan promosi jabatan atau naik jabatan, pengalihan ataupun bahkan untuk turun jabatan juga bisa.

Kepala sekolah RA Al-Munawwarah yaitu ustadzah Aisyah Ghazi menjelaskan bahwa:

“Untuk penempatan sendiri apabila sudah dinyatakan lolos tesnya, maka tidak ada jeda menunggu penempatan. Langsung diberitahu hari itu juga kepada calon tenaga pendidik agar bisa langsung masuk kerja di keesokan harinya.”<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Januari 2023 bahwa ketika sekolah sudah memperoleh hasil dari proses seleksi, akan dilakukan tahap penempatan yaitu calon tenaga pendidik baru langsung terjun lapangan melakukan pendidikan proses belajar mengajar di sekolah selama 3 bulan. Selama proses itu, tenaga pendidik baru masih berstatus magang atau

---

<sup>6</sup> Ibu Aisyah Ghazi S. Pdi, Kepala Sekolah, Wawancara tanggal 26 januari 2023

honorar dan selama 3 bulan harus memberikan perlakuan yang baik dalam proses belajar mengajar agar dapat naik ke tahap berikutnya.

Dalam hal ini terkadang proses penempatan ini tidak sesuai, karena ada beberapa tenaga pendidik yang memang di tempatkan bukan pada bidangnya. Tetapi mereka tetap melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai tenaga pendidik yang professional. Mereka juga berusaha untuk menggali potensi mereka agar bisa berkompeten.

#### 5) Penilaian Kerja

Penilaian kerja merupakan penilaian dimana prestasi dan kualitas yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik diartikan sebagai suatu bahan pengukuran secara formal, terstruktur, untuk menilai seberapa potensikah para tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut. Baik dalam bidang materi atau non materi. Kerajinan dalam bidang kehadiran pun juga dinilai agar dapat mengetahui sejauh mana para tenaga pendidik melakukan kewajiban pekerjaan mereka. Selain itu di dalam proses pembelajaran juga ada penilaian yang terkait produktifitas seorang tenaga pendidik terhadap anakdidik. Begitu juga yang dipaparkan oleh ustadzah Sutarningsih S.Pd.I. selaku waka kesiswaan dalam wawancaranya yaitu sebagai berikut:

“Prestasi kerja guru dapat dilihat dari 3 hal, yaitu pertama, kompetensi administratif artinya para tenaga pendidik atau staf telah mampu mengatur jadwal tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai guru dan staff. Kedua, mereka dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik atau memiliki semangat belajar dan tidak hanya memberikan ilmu atau informasi kepada siswa, tetapi juga guru yang baik adalah mereka yang dapat mendekati siswanya dengan mengajarkan

pendekatan psikologis kepada siswa. Ketiga, para guru harus menunjukkan kemauan atau semangat yang besar dalam melaksanakan tugasnya, karena para tenaga diklat terkadang merasa malas dalam bekerja. Mereka memilih keterampilan, tetapi mereka kurang dipelajari.”<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Januari 2023 bahwa dari penilaian kerja ini dibagi menjadi 2 bagian. Pertama untuk tenaga pendidik yang sudah lama, penilaian kerja terus dilakukan oleh pihak sekolah terkait mutu pembelajaran di dalam kelas, sosialisasi terhadap anak didik, sikap disiplin selama di sekolah. Kedua, untuk tenaga pendidik baru penilaian kerja wajib di kontrol oleh kepala sekolah setiap hari dimulai dari kedisiplinan di sekolah, penguasaan proses pembelajaran baik secara akademik maupun non akademik. apabila penilaian ini dilakukan semakin baik, maka dapat berdampak kepada kesejahteraan tenaga pendidik tersebut.

#### 6) Pelatihan dan Pengembangan

Pada tahap proses ini kami melatih dan mengembangkan, jadi proses ini adalah bagian terpenting dari manajemen, karna adanya proses ini dapat membantu dan memberikan ilmu serta bimbingan kepada tenaga pendidik untuk memberikan wawasan lebih bahwa tenaga pendidik memiliki pengetahuan, kelebihan dan keterampilan yang digunakan dalam menjalankan proses pembelajaran secara efektif.

Pelatihan ini terdiri dari pembelajaran tentang organisasi, pengetahuan, keterampilan dalam mengajar dan bagaimana dapat menjalankan peran masing-masing tenaga pendidik di setiap

---

<sup>7</sup> Sutartiningsih, S.Pd.I., Waka Kesiswaan, Wawancara tanggal 26 Januari 2023.

bidangnya. Hal ini sudah dipersiapkan sebelumnya agar tenaga pendidik lebih berani bertanggung jawab menghadapi setiap tantangan yang ada. Kepala sekolah RA Al-Munawwarah yaitu ustadzah Aisyah Ghazi menjelaskan bahwa:

“Setiap tenaga pendidik harus mengikuti pelatihan secara bergiliran agar dapat memperoleh tambahan ilmu dari sumber yang lain selain dari kegiatan sehari-hari di proses belajar mengajar. Apabila ada yang berhalangan ikut, bisa diikutsertakan di kegiatan berikutnya. Untuk saat ini memang sekolah kami belum mengadakan pelatihan secara khusus dikarenakan berbenturan dengan kegiatan lainnya.”<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Januari 2023 bahwa dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan ini semua tenaga pendidik baik yang lama, baru ataupun staff yang ada wajib untuk mengikuti setiap dilakukan kegiatan ini. kegiatan ini juga dilakukan setiap 3 bulan sekali atau 6 bulan sekali. Isi dari kegiatan ini adalah edukasi terhadap para tenaga pendidik bagaimana dalam meningkatkan ilmu terbaru yang akan diterapkan kepada anak didik. Setiap tenaga pendidik yang ikut serta dalam kegiatan ini diberikan penghargaan berupa sertifikat dan itu dapat digunakan untuk penunjang para tenaga pendidik apabila dibutuhkan seperti kenaikan pangkat dsb. Ketika kegiatan ini dilakukan, tidak semua tenaga pendidik ikut serta akan tetapi beberapa yang sudah ditunjuk oleh kepala sekolah sedangkan untuk yang belum ditunjuk dapat mengikuti di pelatihan selanjutnya. Hasil dari kegiatan pelatihan ini adalah tentang wawasan mengenai perkembangan ilmu dalam proses belajar mengajar. Diharapkan dari pelatihan ini dapat direalisasikan ke anak didik juga tentunya.

---

<sup>8</sup> Ibu Aisyah Ghazi S. Pdi, Kepala Sekolah, Wawancara tanggal 26 januari 2023

Tujuannya adalah untuk memberi guru informasi yang berguna sambil memberdayakan mereka untuk menjadi lebih produktif dalam aktivitas apapun. Kegiatan pelatihan yang akan dilakukan antara lain melibatkan para tenaga pendidik dalam pelatihan, kursus, pelatihan pembekalan dan melakukan study tour ke sekolah-sekolah yang dianggap lebih maju agar lebih banyak mendapatkan informasi dan wawasan dari berbagai sumber.

Adapun dalam pelatihan ini, setiap tenaga pendidik atau guru pasti mendapatkan sertifikat pelatihan sebagai bentuk apresiasi sekolah terhadap tenaga pendidik. Kemudian juga selain itu diadakan pertemuan-pertemuan atau workshop bagi tenaga pendidik setiap satu kali dalam sebulan. Ada juga kegiatan musyawarah atau rapat penilaian untuk bisa mengetahui atau mengevaluasi kekurangan para tenaga pendidik. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu kepala sekolah RA Al-Munawwarah, bahwa:

“Setiap tahun harus ada peningkatan antara lain pertemuan guru, diklat se Jawa Timur, diklat di kabupaten dan mengadakan workshop sendiri kebutuhan guru yang menjadi bahan penelitian sekolah. Dan bagi calon guru, apabila guru tersebut tidak mampu menulis karya ilmiah, diberikan bimbingan khusus untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.”<sup>9</sup>

#### 7) Kompensasi

Dalam suatu lembaga pendidikan, kesejahteraan tenaga pendidik sangat diinginkan dan penting bagi guru. Karena adanya pemberlakuan kesejahteraan ini, para tenaga pendidik dapat lebih termotivasi dan semangat lagi dalam bekerja.

---

<sup>9</sup> Ibu Aisyah Ghazi S. Pdi, Wawancara tanggal 26 Januari 2023

Ada beberapa kesejahteraan tenaga pendidik yang diberikan oleh lembaga pendidikan di RA Al-Munawwarah kabupaten Pamekasan, selain gaji bulanan juga ada tunjangan hari raya yang diberikan setiap tahun menjelang hari raya idul fitri atau yang kita kenal dengan sebutan THR kemudian juga diberikan tunjangan gaji 13 kepada setiap tenaga pendidik. Selain itu juga ada pemberian dana transport dan pemberian upah lembur apabila masuk diluar jam kerja. Hal ini dilakukan sebagai bentuk apresiasi pengabdian para tenaga pendidik selama bekerja di lembaga pendidikan ini.

Akan tetapi pihak RA Al-Munawwarah Kabupaten Pamekasan tidak memberikan kompensasi apapun sesuai aturan yang telah ditetapkan. Seperti yang dipaparkan oleh Eka Y. N S. Kom selaku operator di sekolah tersebut adalah sebagai berikut:

“Selama ini para tenaga pendidik kecuali staff menerima gaji yang diterimanya setiap awal bulan, tetapi ada beberapa yang tidak menerima bonus. Akibatnya mereka memberikan lebih sedikit waktu untuk sekolah dan hanya bekerja sesuai dengan jam pelajaran yang ditetapkan oleh wakil kurikulum. akan tetapi tenaga pendidik juga bisa mendapatkan tunjangan apabila sudah melewati masa training selama 3 bulan.”<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Januari 2023 bahwa untuk kompensasi ini adalah mengenai gaji tambahan yang diperoleh oleh tenaga pendidik lama di setiap bulannya atau bonus tambahan untuk tenaga pendidik baru. Tambahan yang dimaksud dapat berupa gaji 13, tunjangan hari raya, dan tunjangan pendidikan. Untuk jumlah relatif sesuai dengan golongan masing-masing tenaga pendidik. Jadi dalam pemberian kompensasi ini tidak diberikan di tiap bulannya, akan tetapi

---

10 Eka Y. N, S. Kom, Operator, Wawancara tanggal 26 Januari 2023

diberikan di waktu yang sudah di tentukan oleh pihak sekolah dan yayasan. Bagi tenaga pendidik yang berprestasi baik dalam lingkungan sekolah ataupun dalam mengikuti lomba-lomba yang ada di setiap tingkatnya, juga mendapatkan tambahan kompensasi juga dari sekolah ataupun yayasan. Jadi dana kompensasi seperti ini dapat menambah sumber penghasilan mereka selain dari gaji bulanan.

#### 8) Jaminan Keamanan

Jaminan keamanan kerja bagi tenaga pendidik berarti segala sesuatu yang berkaitan dengan pendidikan dalam proses pembelajaran menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Karena mereka merupakan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. Seperti yang dipaparkan oleh kepala sekolah Ustadzah Aisyah Ghazi adalah sebagai berikut :

“Keamanan dalam bekerja itu sangat dibutuhkan bagi setiap calon tenaga pendidik, dikhawatirkan ketika ada resiko sekolah tidak bisa bertanggung jawab penuh. oleh karenanya untuk keamanan jaminan kerja sendiri menggunakan asuransi yang murah seperti BPJS ketenagakerjaan. jika mereka sudah mempunyai, maka tidak perlu lagi untuk mendaftar.”<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Januari 2023 bahwa untuk setiap tenaga pendidik dan staff sudah mendapatkan jaminan kesehatan atau keamanan seperti BPJS ketenagakerjaan. Mereka sudah terdaftar otomatis ketika sudah menjadi bagian dari sekolah atau yayasan tersebut. Untuk pembayarannya sudah terpotong otomatis dalam gaji di setiap bulannya. Kartu itu dapat dipergunakan oleh mereka apabila sudah

---

11 Ibu Aisyah Ghazi S. Pdi, Kepala Sekolah, Wawancara tanggal 26 Januari 2023

dibutuhkan. Sekitar 50 orang baik tenaga pendidik dan staff lainnya yang sudah terdaftar BPJS oleh sekolah.

RA Al-Munawarah Kabupaten Pamekasan ini dibawah naungan yayasan dan dinas kementerian agama yang selaku perantara akan mendaftarkan dan terapkan untuk jaminan pekerjaan untuk semua tenaga pendidik baik barumaupun yang sudah lama ke dinas kementerian agama seperti BPJS ketenagakerjaan yang dapat didaftarkan melalui sekolah ataupun langsung ke tempat pembuatan BPJS. Akan tetapi terkadang untuk tenaga honorer, biasanya tenaga pendidik mendaftarkan dirinya sendiri tanpa melalui sekolah. Berbeda dengan yang sudah menjadi pegawai, karna mereka akan menjadi satu paket sesuai jabatan dan golongannya.

#### 9) Pengembangan Karier

Jika lembaga pendidikan merekrut beberapa tenaga pendidik yang diperlukan untuk setiap bidangnya, maka dengan jabatan yang sudah diperoleh, mereka bisa terus mengembangkan potensi mereka agar bisa terus meningkat di setiap harinya dan mendapatkan banyak prestasi maupun penghargaan sebagai penunjang jenjang karir para tenaga pendidik yang ada.

Pengembangan karir ini sangatlah penting bagi kehidupan para tenaga pendidik, karna semakin naik golongan atau jabatan maka pendapatan yang diperoleh oleh mereka juga akan menambah. Hal itu bisa dikatakan dalam mensejahterakan kehidupan para tenaga pendidik di lembaga pendidikan RA Al-Muawwarah kabupaten Pamekasan. Mereka juga akan lebih termotivasi untuk selalu

memberikan yang terbaik kepada peserta didik baik dalam potensi dan kualitas yang mereka punya. Seperti yang dipaparkan oleh kepala sekola ustadzah Aisyah Ghazi adalah sebagai berikut :

“Golongan dalam dinas itu pasti ada, jadi setiap calon tenaga pendidik pada masanya nanti pasti akan naik. tenaga honorer akan naik ke pns atau pegawai tetap. begitu pula di sekolah kami, tenaga pendidik yang lama pun akan naik ketika sudah masanya dan sudah memenuhi kriteria yang sesuai harapan sekolah.”<sup>12</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Januari 2023 bahwa untuk pengembangan karir sudah sesuai aturan yang berlaku di sekolah. Tenaga pendidik baru wajib mengikuti training atau pendidikan selama 3 bulan kemudian dapat naik ke golongan berikutnya. Begitu juga dengan tenaga pendidik yang lama akan terus naik golongannya sesuai masa bekerja. Untuk bagian staff tetap menempati jabatan yang diperoleh sejak awal. Dalam pengembangan karir tenaga pendidik nantinya tetap dilakukan tes kepegawaian agar mengetahui standarisasi tenaga pendidik itu sendiri.

Di dalam suatu lembaga pendidikan, selain harus meningkatkan potensi para tenaga pendidik, mereka juga harus menjalin hubungan kerja yang baik antara yang satu dan yang lainnya. Hal ini juga akan menjadi penilaian dasar bagaimana tenaga pendidik dapat bersosialisasi yang baik terhadap lingkungannya.

#### 10) Jaminan hari tua / pensiun

Sebagai seorang tenaga pendidik, hendaknya ketika bekerja pasti akan ada masa diamananya harus pensiun atau jaminan hari tua.

---

<sup>12</sup> Ibu Aisyah Ghazi S. Pdi, Kepala Sekolah, Wawancara tanggal 26 januari 2023

Oleh karena itu, para tenaga pendidik yang ada di lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah kabupaten pamekasan juga akan menerima fasilitas yang namanya jaminan hari tua atau pensiun. Hal ini berlaku untuk para tenaga pendidik yang sudah masuk di dinas kementerian agama dan tidak berlaku untuk tenaga pendidik honorer.

Manajemen sumber daya manusia sudah melakukan fungsinya masing-masing sesuai dalam bidangnya. Bahkan untuk jaminan hari tua pun, para tenaga pendidik tidak perlu khawatir lagi akan masa depan nanti, asalkan tetap mengikiti aturan dan prosedur yang sudah di tetapkan dalam suatu lembaga pendidikan. Hal ini tentu di terapkan agar dapat terwujudnya suatu tujuan suatu lembaga pendidikan tentunya. Kepala sekolah RA Al-Munawwarah memberikan keterangan dalam wawancaranya bahwa:

“Tenaga pendidik di RA Al-Munawwarah tidak pernah memberhentikan dari pekerjaannya karena pesiunnya seorang guru. Guru yang suda dipekerjakan harus mematuhi semua peraturan pemerintah kabupaten. Batas usia tenaga pendidik adalah 55 tahun. ekolah hanya akan memberhentikan guru honorer jika melakukan tindakan yang tidak terpuji atau mengharuskan pemecatan.”<sup>13</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Januari 2023 bahwa untuk jaminan hari tua diberikan untuk tenaga pendidik yang bukan honorer. Batasan umur sudah di tetapkan yaitu umur 55 tahun sudah dikategorikan dalam golongan pensiun. Dari pensiun ini tentunya juga sudah mendapatkan tunjangan hari tua untuk kesejahteraan hidupnya. Untuk tahun 2023 masih belum ada daftar para tenaga pendidik yang akan masuk dalam

---

13 Ibu Aisyah Ghazi S. Pdi, Wawancara tanggal 26 Januari 2023

kategori pensiun dikarenakan usia tenaga pendidik yang ada masih terbilang relatif muda.

## **2. Hasil Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di RA Al-Munawwarah Kabupaten Pamekasan**

Dari hasil penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara dengan para narasumber yaitu para tenaga pendidik yang ada di lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah, Ustadzah Nurun Nisa, BA memberikan keterangan dalam wawancaranya bahwa :

“Keberhasilan itu merupakan hasil dari pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia disekolah ini. jadi para guru juga harus memberikan kualitas terbaik agar sekolah bisa tetap terus maju dan berkembang. terkait itu dalam pengembangan juga biasanya dilakukan dalam beberapa tahapan yang sudah terinci oleh kepala sekolah”<sup>14</sup>

dalam wawancaranya dapat dijelaskan bahwa data penelitian yang terkait dengan sistem atau strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui beberapah tahap, yaitu perencanaan, pengambilan, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian dan kinerja, pengelolaan dan perencanaan karir, kompensasi sumber daya manusia sekolah atau tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah.<sup>15</sup> Dalam hal ini akan dijelaskan di setiap tahap-tahap dalam sistem atau strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Munawwarah kabupaten Pamekasan.

### **1. Perencanaan sistem atau strategi manajemen sumber daya manusia**

---

<sup>14</sup> Ibu Nurun Nisa', BA, Wawancara tanggal 15 Juni 2023

<sup>15</sup> Ibu Nurun Nisa', BA, Wawancara tanggal 15 Juni 2023

- a) Dilakukan perencanaan awal dan prediksi tentang kebutuhan tenaga pendidik dan sataff di RA Al –Munawwarah. Ini dilakukan dari hasil musyawarah antara kepala sekolah dan para tenaga pendidik yang sudah ada sebelumnya.
- b) Hasil musyawarah antara kepala sekolah dan para tenaga pendidik ini harus jelas dan terinci, dikarenakan kebutuhan perencanaan untuk pengadaan manajemen sumber daya manusia ini bukan hanya untuk pengisian ketika kosong saja. Akan tetapi untuk satu tahun ke depan atau untuk tahun berikutnya. Jadi harus benar-benar terkonsep sesuai kebutuhan sekolah.
- c) Pengambilan tenaga pendidik haruslah berdasarkan hasil seleksi yang kompeten. Karna sekolah juga menginginkan tenaga pendidik yang benar-benar bisa untuk bekerjasama dalam satu tim. Terkait program yang sudah ada dan berlangsung bisa saja berubah dan bertambah. Hal demikian yang membuat tenaga pendidik merasa kurang menyenangkan pada perubahan sistem yang ada.
- d) Memastikan bahwa sistem pemilihan calon tenaga pendidik baru untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah dilakukan oleh orang-orang yang berpengalaman di bidangnya. Sedangkan untuk pengambilan kenaikan jabatan untuk tenaga pendidik juga diseleksi oleh orang-orang yang berkompeten dalam bidangnya pula.

2. Pengambilan manajemen sumber daya manusia
  - a) Dalam proses pengambilan tenaga pendidik baru di lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah tentunya dilakukan dan disepakati oleh kepala sekolah dan yayasan. Pada proses ini, manajemen juga membentuk panitia untuk melakukan seleksi pada calon tenaga pendidik baru.
  - b) Hasil dari seleksi pengamilan tenaga pendidik baru tetap dilakukan secara terbuka baik dari mulai tes dan hasil pengumuman kelulusan juga diberikan secara terbuka. Dalam hal ini bisa melalui papan tulis kertas, ataupun via media sosial.
  - c) Dalam proses pengambilan tenaga pendidik baru, manajemen sumber daya manusis di lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah terus melakukan penerapan prinsip sesuai aturan dan terbuka, berarti bahwa manajemen sekolah membuka kesempatan kepada calon tenaga pendidik yang memiliki keterampilan atau kualifikasi di bidang keahliannya untuk mengajukan aplikasi untuk pilihan yang diinginkan sesuai dengan kondisi yang ditetapkan dan ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia dilembaga tersebut.
3. Seleksi manejemen sumber daya manusia
  - a) Seleksi yang dilakukan untuk tenaga pendidik baru dilakukan secara terbuka dan beberapa tahap, yaitu: seleksi administrasi, tes tertulis, tes kemampuan dasar, wawancara, tes psikologi dan kesehatan.

- b) Untuk seleksi ini, manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah akan menerapkan sistem gugur. Artinya apabila calon tenaga pendidik baru tidak lulus pada jenjang pertama, maka dinyatakan tidak layak untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya.
- c) Salah satu syarat yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik baru adalah mereka harus berpengalaman di bidangnya minimal mempunyai pengalaman satu tahun terakhir. Sedangkan untuk tenaga kerja honorer, bisa menggunakan pengalaman kerja yang dimiliki saja.

#### 4. Penempatan

- a) Penempatan tenaga pendidik baru diberikan secara terbuka agar dapat mengetahui bagaimana keadaan atau situasi tempat pembelajaran terlebih dahulu. Di harapkan juga agar nantinya para tenaga pendidik baru bisa bersosialisasi dengan baik setelah diputuskan untuk penempatan yang terbaru.
- b) Pada proses tahap penempatan ini dilakukan dengan dua cara, yaitu tenaga pendidik baru diberikan langsung untuk penempatannya oleh pihak manajemen sumber daya manusia di lembaga tersebut. Kemudian untuk tenaga pendidik lama yang sudah mendapatkan jabatan baru, bisa langsung dilakukan pengisian sesuai bidangnya masing-masing.
- c) Pada proses penugasan, semua dilakukan dengan sama dan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Karena untuk penugasan ini semua tenaga pendidik bisa melakukannya dengan baik. Akan

tetapi bagi kelas yang memang unggul, diberikan tenaga pendidik yang memang benar-benar ahli dalam bidangnya.

#### 5. Pelatihan dan pengembangan

- a) Pada tahap ini setiap tenaga pendidik pasti diberikan fasilitas yang namanya pelatihan dan pengembangan untuk bisa lebih menggali lagi potensi yang dimiliki para tenaga pendidik. Pelatihan ini wajib diadakan secara rutin yaitu setiap satu bulan sekali dan diikuti oleh seluruh tenaga pendidik.
- b) Pelatihan dan pengembangan ini diadakan bertujuan untuk memberikan ilmu lebih dan bimbingan secara langsung kepada tenaga pendidik agar lebih menguasai lagi ilmu yang mereka peroleh untuk diterapkan di proses pembelajaran. Hal ini juga diharapkan agar para tenaga pendidik bisa mengambil hal positif dari kegiatan ini.
- c) Hasil dari pelatihan ini tenaga pendidik yang mendapatkan beberapa sertifikat penghargaan bahwa sudah mengikuti beberapa pelatihan maupun dalam perlombaan.

#### 6. Penilaian kinerja

Pada tahap ini setiap tenaga pendidik pasti akan dinilai dari keseluruhan, karna penilaian ini akan menjadi bahan evaluasi oleh kepala sekolah di lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah. Penilaian ini bisa saja terdiri dari bagaimana tenaga pendidik bisa bersosialisasi yang baik dengan lingkungan sekitar, tenaga pendidik memberikan ilmu yang mudah dipahami oleh peserta didik, dan membuat sekolah lebih unggul dari sekolah lainnya. Hal demikian

juga bisa jadi menjadi penilaian untuk kepala sekolah terhadap tenaga pendidik.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, serta berbagai temuan penelitian yang ditemukan oleh peneliti di lapangan menunjukkan adanya kesesuaian data dengan fakta yang ditemukan di lapangan. Pengadaan manajemen sumber daya manusia yang ada di RA Al Munawwarah sudah menerapkan proses yang baik, ini dapat dilihat dari ketika adanya proses pengambilan calon tenaga pendidik baru dan staf lainnya dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di sekolah tersebut.

### **1. Sistem atau Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Mutu Pembelajaran Di RA Al-Munawwarah Kabupaten Pamekasan**

Strategi atau sistem sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan untuk pengadaan pengembangan sumber daya manusia agar dapat bertambah dan berinovasi di setiap tahunnya. Sumber daya manusia juga tidak hanya terkait dengan tenaga pengajar yang ada. Namun, diperlukan lebih banyak sumber daya manusia untuk menjaga agar sistem pembelajaran selalu diperbarui dari tahun ke tahun.<sup>16</sup>

Pengembangan sendiri merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan sendiri tentunya dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan atau forum, musyawarah guru untuk saling mengetahui apa yang harus

---

<sup>16</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009

dikembangkan dan apa yang masih kurang untuk dikembangkan. Adanya pengembangan disini tentu dapat meningkatkan kualitas, potensi dan keterampilan para tenaga pendidik di dalam proses pembelajaran.

Selain adanya pengembangan sumber daya manusia, tenaga pendidik di lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah pasti melakukan peningkatan kinerja tujuannya agar para tenaga pendidik dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitas dalam proses pembelajaran. Dari beberapa hal yang sudah dijelaskan di atas, diperoleh data bahwa suatu proses pembelajaran ini bisa menjadi lebih baik lagi disetiap tahunnya apabila setiap tenaga pendidik juga bisa ikut serta dalam meningkatkan kemampuan dirinya. Dari sinilah kualitas itu akan tetap terjaga. Sehingga mutu pendidikan tetap terus bertahan pada kualitasnya. RA Al-Munawwarah juga selalu menjaga mutu pendidikan lewat pembelajaran baik yang formal maupun non formal seperti pembelajaran di pagi hari tetap dilakukan oleh tenaga pendidik sesuai jadwal dan bahan pada umumnya. Kemudian di sore hari ada tambahan pembelajaran non formal seperti les mata pelajaran, dan ini dilakukan oleh tenaga pendidik dengan kualitas yang sama.

Prestasi yang diraih oleh peserta didik tentunya tidak luput dari peranan tenaga pendidik. Jadi tidak ada perbedaan antara kualitas yang diberikan pada saat pembelajaran formal maupun non formal. Selain itu pembinaan terhadap para tenaga pendidik dan peserta didik juga tetap dilakukan agar sekolah tetap bertahan pada prestasi yang sudah diperoleh. Oleh karena itu proses pengembangan harus dikerjakan

dengan tepat karna dampaknya langsung pada proses pembelajaran kepada peserta didik.

## **2. Hasil Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di RA Al-Munawarah Kabupaten Pamekasan**

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan RA Al Munawwarah kabupaten Pamekasan adalah sesuai dengan standar pendidikan yang melalui proses rekrutmen yang sudah disediakan oleh sekolah, tenaga pendidik serta melaksanakan kewajiban yang telah diberikan dalam peningkatan mutu, terlebih dahulu memberikan pengarahan dan mengadakan rapat serta perencanaan yang telah ditetapkan, langkah akhir dalam mengembangkan sumber daya manusia ini yang sesuai dengan keahlian para tenaga pendidik, memberikan kesempatan pengembangan tenaga pendidik dan informasi bagi tenaga pendidik untuk menggunakan fasilitas yang ada.

Kendala-kendala yang ada dalam mengembangkan mutu pendidikan di RA Al Munawwarah bahwa dalam pelaksanaan sumberdaya manusia ini untuk peningkatan mutu pembelajaran merupakan sebuah sistem pendekatan serta upaya untuk memaksimalkan pengelolaan melalui perbaikan sistem pengambilan untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal. Untuk sarana dan prasarana yakni sudah menggunakan banyak berbagai fasilitas modern untuk menunjang peningkatan kualitas mutu pembelajaran yang ada di sekolah tersebut sedangkan kehadiran absensi pun sudah cukup baik dilakukan di sekolah tersebut. Di dalam manajemen sumber daya manusia ada beberapa kegiatan yang harus diketahui, diantaranya adalah:<sup>17</sup>

---

17 Didin Kurniadin, Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan,(Bandung)

a) Perencanaan

Agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, dibutuhkan adanya pemilihan tenaga pendidik yang benar-benar mampu untuk mengikuti semua prosesnya. Hasil dari sebuah perencanaan pengembangan sumber daya manusia diharapkan tenaga pendidik juga dapat melaksanakan tugas dan wewenangnya dengan baik sesuai jabatannya.

Perencanaan manajemen sumber daya manusia ini harus tersusun dan dilakukan untuk tahap jangka panjang maupun jangka pendek. Semua direncanakan dengan matang agar ketika proses seleksi berjalan, hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan dan tujuan suatu lembaga pendidikan.

b) Rekrutmen, seleksi serta penempatan

Kegiatan ini adalah proses pengadaan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Salah satu caranya adalah dengan melakukan pengambilan atau rekrutmen. Setelah itu baru di seleksi untuk dipilih mana yang terbaik sesuai kriteria lembaga pendidikan.

Dalam pemenuhan sumber daya manusia ini, calon tenaga pendidik juga wajib mengikuti segala proses yang sudah dibuat dimulai dari tes awal sampai tes akhir. Pengambilan calon tenaga pendidik dilakukan dengan teliti dan tepat agar sesuai dengan yang dibutuhkan sesuai bidangnya. Dalam proses rekrutment ini, pada tahun 2023 RA Al-Munawwarah masih belum melakukan

pengambilan calon tenaga pendidik baru dikarenakan kuota untuk tenaga pendidik terbilang masih cukup dan memenuhi standart.

Pelaksanaan seleksi tenaga pendidik juga harus dilakukan secara terbuka, jujur, dan objektif agar tidak ada kecurangan pada saat proses pemilihan calon tenaga pendidik. Hal ini akan berdampak pada proses pengembangan dan pembinaan para calon tenaga pendidik.

Penempatan tenaga pendidik merupakan tahap dimana yang diinginkan oleh para calon tenaga pendidik. Karna di tahap inilah mereka dapat menempati posisi sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan begitu para tenaga pendidik bisa memberikan kemampuan terbaiknya kepada peserta pendidik dalam proses pembelajaran. Pada tahap ini semua kemampuan, potensi dan kualitas calon tenaga pendidik dapat terlihat dari bagaimana mereka bersaing secara sehat agar bisa menjadi tenaga pendidik yang baik.

c) Pelatihan dan pengembangan

Pada tahap ini setiap tenaga pendidik yang telah melalui proses penempatan, pasti akan diberikan pelatihan dan pengembangan ilmu untuk dapat meningkatkan kualitan pendidikan mereka.

Pelatihan diartikan sebagai kegiatan untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik pada proses pembelajaran. Sedangkan pengembangan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kualitas ilmu yang dimiliki oleh setiap para tenaga pendidik. Keduanya wajib diikuti oleh tenaga pendidik yang sudah melalui tahap penempatan. Diharapkan dari tahap ini adalah para tenaga pendidik juga bisa

mengimplementasikan kepada peserta didik dalam proses pembelajaran setelahnya. Dalam tahun 2023 sudah ada beberapa yang ikut pelatihan, kurang lebih sekitar 20 tenaga pendidik yang sudah mengikuti pelatihan bersama kepala sekolah dan ada 18 tenaga pendidik yang belum mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kepala sekolah. Untuk jadwalnya akan diberikan secara menyusul di bulan berikutnya. Sejauh ini pula proses pelatihan masih dilakukan satu kali.

d) Sistem evaluasi sumber daya manusia

Dalam sistem evaluasi, para tenaga pendidik harus memberikan yang terbaik agar mendapatkan penilaian yang baik tentunya. Perilaku para tenaga pendidik saat proses pembelajaran pasti menjadi poin penting untuk mengetahui kelancaran pada saat proses pembelajaran berlangsung. Selanjutnya baru dinilai dari kualitas pendidikan yang mereka punya, kejujuran, dan bagaimana para tenaga pendidik bisa bekerjasama dalam suatu lembaga.

Keberagaman cara yang dipakai oleh para tenaga pendidik merupakan cara inisiatif bagaimana meningkatkan kualitas diri mereka. Sistem evaluasi yang ada di lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah ini sudah bisa dikatakan mencakup keseluruhan. Ada penilaian khusus dari kepala sekolah bagi tenaga pendidik yang benar-benar loyalitas dalam pekerjaannya. Sehingga menambah nilai positif untuk evaluasi selanjutnya.

e) Kompensasi

Kesejahteraan pegawai (kompensasi) merupakan hak yang diberikan kepada para tenaga pendidik atas kewajiban yang sudah mereka kerjakan seperti adanya tunjangan guru bagi tenaga pendidik non honorer, insentif, gaji, jaminan kesehatan dll. Dalam hal ini tidak diberikan sekaligus tetapi bertahap sesuai dengan peraturan dinas kementrian agama.

Berdasarkan pengamatan dari hasil penelitian, lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah ini memberikan hak para tenaga pendidik sesuai dengan yang sudah diberlakukan. Lembaga pendidikan juga memberikan kesejahteraan kepada para tenaga pendidik berupa finansial yang cukup untuk menunjang kinerja para tenaga pendidik semakin baik di setiap harinya.

f) Pengawasan

Pada tahap ini, para tenaga pendidik akan tetap dilakukan proses pengawasan oleh setiap pihak seperti kepala sekolah atau yayasan agar kinerja yang dilakukan tetap sesuai dengan aturan yang sudah berlaku. Pentingnya kegiatan seperti pengawasan seperti ini adalah agartidak adanya kecurangan pada saat proses seleksi terhadap calon tenaga pendidik serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan bagi setiap para tenaga pendidik yang sudah ada.

Pengawasan yang ada di lembaga pendidikan RA Al-Munawwarah dilakukan oleh pihak manajemen baik kepala sekolah maupun stafnya. Proses pengawasan ini juga dilakukan ketika sedang rapat atau musyawarah membahas kualitas kinerja para tenaga pendidik. Dengan demikian kegiatan pengawasan ini bukan

untuk mencari kesalahan tenaga pendidik dalam bekerja, akan tetapi memberikan penilaian agar lebih baik lagi kedepannya. Tentunya pengawasan yang seperti ini tidak hanya dilakukan sebagai bahan dasar evaluasi, tetapi juga diberikan solusi jika terjadi kesalahan yang muncul seperti diadakannya bimbingan dan arahan yang lebih baik lagi.<sup>18</sup>