

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sebagai pimpinan tertinggi kepala sekolah memiliki peran utama dalam menjalankan manajemen sebuah pendidikan untuk membuat kegiatan belajar dan mengajar menjadi baik dan benar. Dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, melaksanakan program yang membuat guru-guru sebagai pendidik dapat semakin berkompeten dalam melaksanakan tugas pengajaran dalam membimbing pertumbuhan murid murid.¹

Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dilain pihak *leader* dalam pendidikan harus terbuka dengan menghargai pandangan para staf sekolah. Pemimpin dalam lembaga pendidikan mempunyai kewajiban atau tanggung jawab dalam pelaksanaan proses kegiatan yang meliputi kegiatan pembelajaran, pembinaan tenaga pendidik, perawatan sarpras sekolah, pendayagunaan dan adminitrasi sekolah. Dilihat dari kewajiban yang dimiliki diatas dapat didefinisikan pemimpin lembaga pendidikan atau kepala sekolah dapat menjalankan manajemen dengan benar maka tanggung jawab dan tugas sebagai kepala sekolah sesuai dengan wewenangnya dan mewujudkannya. Oleh sebab itu kapabilitas kepala sekolah harus mampu mengorganisir dengan baik, sehingga dapat memanfaatkan sumberdaya secara maksimal, untuk mewujudkan tujuan sekolah.²

Proses pembelajaran di sekolah, peran guru mendapatkan posisi sentral artinya tanpa kemampuan seorang guru yang berkualitas dan profesional sebuah kurikulum hanya berupa dokumen yang tidak bermakna dalam implementasi pembelajaran. Dalam pembelajaran pendidik akan mempunyai peran dalam pengembangan kurikulum. Tanpa peran guru dalam implementasi kurikulum proses belajar pada sekolah akan menghasilkan *verbalisme*. Sehingga ilmu yang di dapatkan oleh peserta didik, dengan proses yang panjang tidak tau fungsinya.³ Kualitas pendidik (*teacher performance*) erat kaitanya dengan kompetensi guru, untuk itu dalam mencapainya

¹ Huriati Dina,dkk, Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, Jurnal: International Seminar on Education, Technology, and Art, Vol 1, 2022, Doi 1: <https://doi.org/10.33654/iseta.v1i0.1858>

² Azharudin, "Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," *jurnal Jihafas* Vol. 3, No. 2, 2.

³ Taufik Abdillah Syukur dan Siti Rafiqoh, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Patju Kreasi, 2022), 22.

seorang pendidik harus mendapatkan tunjangan keterampilan yang mumpuni, apabila kemampuan tersebut tidak dikuasai seorang pendidik tidak akan mampu memberikan prestasi dengan baik.⁴

Kualitas guru dipengaruhi oleh sistem yang berada di sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan sekolah merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh pada orang lain, dengan tujuan terwujudnya visi misi suatu lembaga. Pengelolaan SDM dalam organisasi adalah hal penting untuk dilakukan. SDM diperlukan untuk menjalankan organisasi dengan tujuan perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut. Kesuksesan atau keberhasilan dalam suatu bidang pekerjaan banyak dipengaruhi oleh kemampuan profesionalitas dan komitmen dalam bidang yang telah dibebankan. Kemampuan sumber daya manusia banyak dipengaruhi oleh seberapa sistem organisasi atau perusahaan mampu memberikan tunjangan kegiatan dari pegawai maupun organisasi.⁵

Dalam sistem organisasi ada beberapa bagian, dan setiap bagian tersebut saling keterkaitan satu sistem organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Kegiatan atau aktivitas yang bersifat berkelanjutan bukan kegiatan sesaat atau temporer. Kegiatan yang mempunyai urutan-urutan tertentu secara teratur dan berulang-ulang.⁶ Sehingga perencanaan sumberdaya manusia (*human resources planning/PSDM*) adalah mempunyai fungsi pokok dari manajemen sumber daya manusia. *human resources planning* dilakukan perencanaan (*planer*) yang akan menghasilkan(*plan*) dalam melaksanakan rencana tersebut sebelumnya harus merumuskan tujuan serta pedoman dalam menjalankan yang akan menjadikan dasar atau kontrol pelaksanaan, dengan hal tersebut maka pelaksanaan yang jelas maka rencana dapat dikontrol, dan sebaliknya tanpa kontrol rencana tidak dapat diketahui hasilnya.⁷

Berdasarkan isi perundang-undangan tersebut, selain kemampuan mengajar, membina, melatih secara pedagogik, kecakapan guru juga mengacu pada keterbaruan atau inovasi yang bisa dilakukannya dalam bidang pendidikan. Dengan begitu, hal tersebut akan mencerminkan sikap profesionalitas dan agen pembelajar para guru. Komunikasi dengan stakeholder baik masyarakat setempat, orang tua siswa, sesama pendidik dan tenaga kependidikan harus terjalin dengan baik, sebagaimana tertuang dalam kompetensi pribadi.

⁴Yusutria dkk, *Kompetensi Menejerial Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Penerbit Jivaloka Mahacipta, 2022), 50.

⁵Mu'ah dan Nasram, *Menejemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2017), 88.

⁶Priyono, *Pengantar Menejemen* (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2007), 37.

⁷Priyono Dan Marnis, *Menejemen Sumberdaya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2008), 22.

SD Islam Terpadu Baitul 'Izzah merupakan salah satu Sekolah unggulan di Kabupaten Nganjuk. Sebagai sekolah unggulan tersebut dibuktikan dengan berkali-kali menang dalam ajang perlombaan tingkat nasional, provinsi maupun tingkat kabupaten Nganjuk. Sekolah ini dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai prestasi. Salah satunya yaitu sebagai kepala sekolah penggerak angkatan pertama dan mampu mengantarkan lembaganya berakreditasi A. SD Islam Terpadu Baitul 'Izzah saat ini menerapkan kurikulum merdeka serta kurikulum khas SDIT Baitul 'Izzah. Lembaga ini juga menerapkan kurikulum standar internasional dari Cambridge International Examination Inggris. Pembelajaran di SD Islam Terpadu Baitul 'Izzah tidak fokus pada pengetahuan nasional saja, akan tetapi juga diberikan pembelajaran yang berwawasan *internasional*.

SD Islam Terpadu Baitul 'Izzah beralamat di Jl Gatot Subroto No 1A Kauman, Kecamatan Nganjuk, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur yang memiliki sistem kelembagaan dan kualitas pendidikan yang baik dan berakreditasi A. Dapat kita lihat dari berbagai *gudang* prestasi yang di dapatkan oleh peserta didik dalam bidang akademik maupun non akademik. Adapun untuk mencapai itu semua pasti lembaga membutuhkan SDM pendidik yang profesional.

Analisis kebutuhan pegawai adalah suatu proses perhitungan secara logis dan teratur dari segala dasar-dasar atau faktor-faktor yang ditentukan, untuk menentukan jumlah dan susunan pangkat guru yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya secara berhasil dan berkelanjutan. Selain itu tidak kalah pentingnya pelatihan dan penilaian secara berkala untuk dilakukan sehingga para guru selalu mengikuti perkembangan dan kebutuhan para siswanya. Namun dalam kenyataannya beberapa guru mengundurkan diri, sehingga lembaga perlu merekrut SDM baru untuk menjaga kualitas dan mutu pendidikan lembaga.

Dari permasalahan yang sama akan berdampak terhadap rendahnya kemampuan lembaga pendidikan dalam melakukan inovasi pendidikan.⁸ Menyikapi tantangan dalam lembaga pendidikan diperlukan figur kepala sekolah yang mampu berfungsi secara maksimal. Kemampuan *leader* dalam pendidikan dalam memimpin mempunyai pengaruh penting dalam menentukan keberhasilan manajerial sekolah. Dalam banyak

⁸Aris Munandar, Nurhikmah H, dan Muhammad Ardiansah, *Manajemen Kepala Sekolah Pengembangan Model Kebijakan Pengangkatan Kepala Sekolah Berbasis Hasil Penelitian*, edisi pertama (Makasar: Badan Penerbit UNM, t.t.), 6.

penelitian di sebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kunci utama dalam menejeman. Kepemimpinan kepala sekolah harus mampu menjadi penggerak dalam supervisi artinya penggerak dalam pembinaan dan pengawasan. Kepala sekolah merupakan seseorang yang mempunyai wewenang untuk menjalankan proses pembelajaran secara optimal.

Dari latar belakang di atas maka peneliti ingin melakukan kajian secara mendalam terkait “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di SDIT Baitul ’Izzah Nganjuk”

B. Fokus Penelitian

Dari paparan pembahasan yang sudah diuraikan pada konteks riset atau disebut latar belakang, terdapat beberapa poin utama penting yang akan menjadi titik fokus peneliti dalam melakukan penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa hal yang akan menjadi titik fokus penelitian, yakni:

- A. Bagaimana perencanaan pengadaan SDM di SDIT Baitul ’Izzah Nganjuk?
- B. Bagaimana program pelatihan dan pengembangan SDM di SDIT Baitul ’Izzah Nganjuk?
- C. Bagaimana penilaian kinerja SDM di SDIT Baitul ’Izzah Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan untuk menjawab fokus penelitian ialah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan pengadaan SDM di SDIT Baitul ’Izzah Nganjuk
2. Untuk mendeskripsikan program pelatihan dan pengembangan SDM di SDIT Baitul ’Izzah Nganjuk
3. Untuk mendeskripsikan penilaian kinerja SDM di SDIT Baitul ’Izzah Nganjuk

D. Manfaat Penelitian

Dari segi teoritis dan praktis, penelitian ini menghasilkan berbagai manfaat yang penulis sajikan dalam karya ini. Manfaat tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Kami berharap informasi yang dihimpun dari temuan penelitian ini dapat bermanfaat dalam memajukan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dalam konteks manajemen pendidikan islam. Dapat juga sebagai bahan bacaan bagi khalayak luas, bahan kajian atau referensi bagi siswa SMA atau MA, serta peneliti dan mahasiswa masa depan. Tentu saja dalam kajian-kajian yang berkaitan dengan manajemen SDM.

2. Manfaat praktis

Bagi lembaga pendidikan di dunia nyata, para pendiri dan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, diharapkan menganggap penelitian ini berharga sebagai bahan bacaan, masukan dan saran serta sebagai deskripsi dalam pengelolaan manajemen SDM yang lebih baik lagi.

3. Bagi tenaga kependidikan

Hasil penelitian ini untuk menjawab persoalan yang telah dirasakan oleh para pendidik dalam menghadapi sistem pembayaran atau gaji tenaga pendidik ditempat-tempat lain.

4. Bagi pemerintah

Penelitian ini dapat menjadi pedoman pemerintah dalam memperbaiki sistem kebijakan pengangkatan guru di Indonesia khususnya pengangkatan guru tidak tetap

E. Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Tesis dari saudara A.K. Yohanson, Jurnal dengan judul: <i>“Analisis Seleksi Tenaga Pendidik Di Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung”</i> ⁹	Terdapat persamaan penelitian yaitu meneliti terkait pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik	Terdapat perbedaan dalam penelitian yaitu: dalam penelitian tersebut meneliti proses rekrutemn atau hanya seleksi saja, adapun yang peneliti lakukan saat ini lebih lengkap, mulai perencanaan perekrutan tenaga pendidik baru hingga penilaian kinerja pendidik
2	Tesis dari saudara Rabial Kanada jurnal yang berjudul: <i>“Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMA</i>	Adapun persamaan dalam penelitian terdapat pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik	Adapun perbedaan dalam penelitin dalam penelitan tersebut sebatas rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, adapun penelitian yang saat ini penulis lakukan lebih lengkap mulai dari seleksi, orientasi, program pelatihan sampai penilaian tenaga pendidik.

⁹ A.K. Yohanson, Analisis Seleksi Tenaga Pendidik Di Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung, Jurnal Jurnal Manajemen Magister, No 02, Vol 04 (2018)

	<i>Nurul Amal Palembang</i> ¹⁰		
3	Tesis dari saudara Mhd Sukron dengan judul “ <i>Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDI Al Ikhlas Cilandak, Jakarta selatan</i> ” ¹¹	Persamaan dalam penelitian terdapat pada manajemen rekrutmen dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan melakukan kemampuan dan prestasi kandidat sumber daya baru	Adapun perbedaan dalam penelitian terdapat pada penelitian tersebut proses manajemen tersebut sebatas rekrutmen dan seleksi sumber daya baru. Adapun dalam penelitian yang saat ini lakukan proses manajemen secara umum dalam lembaga pendidikan
4	Tesis dari saudara: Muhajir dengan judul “ <i>Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah An-Nur Pondok Pesantren Salafy Nurul Huda Kembang Jeruk Banyuates Sampang</i> ”. ¹²	Persamaan dalam penelitian terdapat pada proses perencanaan dan seleksi pada sumber daya pendidikan	Perbedaan dalam penelitian yaitu proses perencanaan sumber daya pendidik yang berkualitas, akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan dalam penelitian tersebut. Adapun yang peneliti lakukan saat ini proses rekrutmen atau seleksi sampai penilaian kinerja pendidik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan.
5	Tesis dari saudara Husleh Hamdani dengan judul: “ <i>Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Nuris Jember</i> ”. ¹³	Dalam penelitian tersebut terdapat persamaan penelitian yaitu: proses seleksi sumber daya baru, orientasi dan penempatan kerja. Selain itu juga dalam penelitian tersebut juga pelatihan dan pembinaan sumber daya baru maupun yang sudah lama untuk	Adapun perbedaan dalam penelitian yaitu dalam penelitian yang di lakukan saat ini dalam meningkatkan mutu pendidikan proses manajemen di lakukan mulai dari seleksi sampai penilaian kinerja pendidik. Akan tetapi dalam

¹⁰ Rabial Kanada, Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMA Nurul Amal Palembang, *Journal of Islamic Education Management*, No 1 Vol 6 (2020)

¹¹ Mhd Sukron, *Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sdi Al Ikhlas Cilandak, Jakarta Selatan*, Tesis, Institut PTIQ Jakarta (2022)

¹² Muhajir, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah An-Nur Pondok Pesantren Salafy Nurul Huda Kembang Jeruk Banyuates Sampang*, *Tesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (2018)

¹³ Husleh Hamdani, *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Nuris Jember*, *Tesis UIN KH. Achmad Siddiq Jember* (2022)

		meningkatkan mutu pendidikan.	penelitian tersebut hanya sebatas pelatihan saja.
6	Tesis dari saudara Zainudin dengan judul " <i>Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Mts Al-Washliyah Kolam</i> ". ¹⁴	Adapun persamaan dalam penelitian terdapat pada proses rekrutmen tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan	Adapun perbedaan dalam penelitian yaitu, dalam penelitian tersebut dalam rekrutmen pendidik di fokuskan pada pendidik yang sudah berpengalaman, sehingga mempermudah lembaga pendidikan tersebut dalam mengarahkan tugasnya. Adapun penelitian yang saat ini lakukan lebih bebas dalam rekrutmen calon pendidik, hanya menitik beratkan pada kemampuan dan prestasi akademik mereka.
7	Tesis dari saudara Alirahmat Zebua, Delipiter Lase, Yamolala Zega, Eduar Baene Jurnal Yang Berjudul: " <i>Pengaruh Perencanaan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Pendidik Pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga</i> ". ¹⁵	Adapun persamaan penelitian terdapat pada sama-sama membahas perencanaan tenaga pendidik	Adapun perbedaan dalam penelitian yaitu dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif, adapun penelitian yang saat ini lakukan menggunakan pendekatan kualitatif.
8	Tesis dari saudara Riska Gustiana, Taufik Hidayat, Achmad Fauzi jurnal yang berjudul: " <i>Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya</i>	Dalam jurnal tersebut membahas terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu lembaga, sehingga hal tersebut sebagai persamaan penelitian.	Adapun perbedaan dalam penelitian yaitu: dalam penelitian tersebut termasuk penelitian literatur, sehingga hal tersebut sebagai pembeda dalam penelitian sebab penelitian yang saat ini

¹⁴ Zainudin, Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Mts Al-Washliyah Kolam, *Tesis Universitas Islam Negeri Sumatra Utara*, (2020)

¹⁵ Alirahmat Zebua, Delipiter Lase, Yamolala Zega, Eduar Baene, Pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga, *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol 1, No 1 (2023)

	<i>Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)</i> ¹⁶		lakukan menggunakan pendekatan kualitatif.
9	Tesis dari saudara Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, Wismanto, jurnal yang berjudul: <i>“Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam”</i> . ¹⁷	Adapun persamaan dalam penelitian yaitu membahas pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan	Adapun perbedaan dalam penelitian yaitu: dalam penelitian tersebut termasuk penelitian literatur, sehingga hal tersebut sebagai pembeda dalam penelitian sebab penelitian yang saat ini lakukan menggunakan pendekatan kualitatif.
10	Tesis dari saudara Yustinus Sanda, Agustina Pitriyani, Yesepa jurnal yang berjudul: <i>“Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik”</i> ¹⁸	Adapun persamaan dalam penelitian yaitu: membahas proses manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu.	Adapun perbedaan dalam penelitian yaitu: dalam penelitian tersebut meningkatkan mutu pendidikan dengan menyediakan memfasilitasi pendidik dan tenaga pendidik, adapun dalam penelitian yang saat ini di lakukan penulis menciptakan pendidikan bermutu dengan menyediakan pendidik yang berkualitas.

F. Definisi Istilah

Definisi konseptual adalah suatu penjelasan menggunakan pemahaman sendiri dengan singkat, jelas, dan tegas mengenai konsep yang ada. Dalam hal ini, konsep yang dimaksud yaitu bermacam-macam teori atau konsep yang sebelumnya sudah dikutip dan dijadikan definisi khusus.¹⁹

¹⁶ Riska Gustiana¹, Taufik Hidayat², Achmad Fauzi, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia), *Jurnal Menejemen Sistem Informasi*, (2022)

¹⁷ Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, Wismanto, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada pada Lembaga Pendidikan, *Journal on Education*, Vol 05, no 03 (2023)

¹⁸ Yustinus Sanda, Agustina Pitriyani, Yesepa Jurnal Yang Berjudul: “Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik”, *Jurnal Penjaminan Mutu Universitas Hindu Negei Denpasar*(2022)

¹⁹ <https://www.dinelyku.com/2019/02/apa-perbedaan-definisi-konseptual-dan.html>. Di akses pada 20-02-2024

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.²⁰ Perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan tahap awal yang harus dilakukan dalam proses manajemen SDM, yang terdiri atas perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan karir/profesi, evaluasi kinerja, dan kompensasi (George, 2019). Apabila digambarkan dalam bagan, posisi perencanaan SDM diwakili, sebagai berikut:²¹

- a. **Seleksi**, seleksi yang mengacu pada standar dan spesifikasi tertentu serta didasarkan pada ilmu pengetahuan dan kebutuhan nyata untuk jabatan atau posisi yang akan diisi. Dengan adanya seleksi ini, diharap bisa mendapatkan karyawan dengan kualifikasi dan posisi jabatan yang tepat, sehingga proses pembiasaan dan pengembangannya menjadi lebih mudah.²²
- b. **Orientasi** adalah pengenalan dan penyesuaian diri terhadap lingkungan sekitar. Dalam konteks ini, orientasi mengacu pada pengembangan dan pelatihan awal bagi karyawan baru tentang perusahaan, jobdesk, maupun tim kerja. Orientasi juga merupakan serangkaian acara yang dirancang untuk mengenalkan karyawan baru pada lingkungan kerja, terutama pada kondisi fisik, sosial, dan bidang kerja yang akan didudukinya.
- c. **Penempatan** merupakan penetapan atau pemindahan karyawan ke posisi jabatan yang baru. Pada umumnya keputusan penempatan ini dilakukan oleh manajer. Seleksi dan penempatan merupakan langkah awal setelah proses rekrutmen selesai dilakukan, dimana dalam keputusan penempatan ini manajer lini mempunyai kandidat calon karyawan baru yang sudah diterima dan akan ditempatkan pada posisi kosong yang dibutuhkan dalam perusahaan.

2. Penilaian Kinerja

Kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, organisasi atau lembaga, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan atau lembaga tersebut. Sedangkan kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dikelas maupun di luar kelas, selain mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya seperti melaksanakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada peserta didik, serta melaksanakan penilaian.

Menurut Bintoro dan Daryanto, penilaian kinerja merupakan kemampuan pengawasan yang penting dan tidak mudah dilakukan oleh seorang . Penerapan evaluasi kinerja ini dibagi menjadi empat tahap utama: 1) *directing/planning*, 2) *managing/supporting*, 3)

²⁰Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja* (Serang: CV. AA. Rizky, 2020), 33.

²¹Adih Supriadi dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CV Tahta Media Group, 2022), 20.

²²Supriadi dkk., 61.

review/appraising, dan 4) *developing/rewarding*. Kinerja karyawan harus lah digambarkan secara akurat melalui sistem penilaian kinerja.²³ Komponen penilaian kinerja mencakup banyak kriteria, dimana setiap kriteria mempunyai bobot nilai yang bisa sama atau tidak. Selanjutnya, keseluruhan kriteria ini dijumlahkan, sehingga diperoleh hasil skor keseluruhan atau evaluasi komprehensif pada seseorang.

²³Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), 114.