JEIS: Journal of Education and Islamic Studies
Vol. 1, 1 (Januari, 2024), pp. 41-47
EISSN: XXXX-XXXX, DOI: XX.XXXXX/.XXXXX.XXX

Analisis Manajemen Sumber Daya Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam

Virgiawan Azhari[1], **Ahmad Baidhowi** [2]
[1, 2]Universitas Muhammadiyah Tangerang;
Correspondence email: baidhowiyasin11@gmailc.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

This research aims to analyze human resource management for educators and education staff at SDIT Asy-Syukriyyah. This research is qualitative research using the case study method. Human resource management, starting from planning, organizing, mobilizing and supervising at SDIT Asy-Syukriyyah Tangerang, can be maintained and even improved. The object of study in this research is Human Resource Management Analysis. The subjects in this research were teachers, school principals and foundation managers. SDIT has advantages in all lines of the education system, from curriculum, management, quality of teachers and students, resources and funds, infrastructure to quality of education. SDIT Asy-Syukriyyah generally has a good Human Resources management system, starting from the recruitment system, competency development, performance assessment to employee compensation, and a good system so that it is well documented and controlled. Starting from the recruitment process having effective and efficient methods, competency development which has productive and superior programs, a variety of employee performance appraisal systems that are continuously improved according to needs and technological developments also have a direct impact on the compensation received.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menanalisis tentang manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Asy-Syukriyyah. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode case study. manajemen sember daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan di SDIT Asy-Syukriyyah Tangerang, dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi. Obyek kajian dalam penelitian ini adalah Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah guru, kepala sekolah, dan pengelola Yayasan. SDIT memiliki keunggulan pada semua lini sistem pendidikan, baik dari kurikulum, pengelolaan, kualitas guru dan peserta didik, sumber daya dan dana, sarana- prasaraa hingga mutu pendidikan. SDIT Asy-Syukriyyah secara umum telah memiliki sistem manajemen Sumber daya Manusia yang baik, mulai dari sistem rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja hingga kompensasi pegawai, dan sistem yang baik sehingga terdokumentasi dengan baik dan terkontrol. Mulai dari proses perekrutan memiliki metode yang efektif dan efesien, pengembangan kompetensi yang memiliki program-program yang produktif dan unggul, sistem penilaian kinerja pegawai yang beragam serta terus diperbaiki sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi juga memiliki dampak secara langsung pada kompensasi yang diterima.

Article history:
Received: 2024-05-23
Revised: 2024-05-23
Accepted: 2024-05-23

Keywords:
Manajemen; Sumber Daya Pendidikan; Lembaga Pendidikan Islam

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

I. INTRODUCTION

Pendidikan merupakan faktor yang penting dalam pembentukan kualitas sumber daya manusia di suatu negara. Pelaksanaan pendidikan di Indonesia harus berpedoman pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 3 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam perspektif Islam, pendidikan telah memainkan peran penting dalam upaya melahirkan manusia yang handal dan dapat menjawab tantangan zaman. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai Resource pembangunan. Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga.

Lembaga pendidikan semakin dituntut untuk meningkatkan kualitasnya agar dapat optimal dalam melaksanakan fungsi pendidikan. Lembaga pendidikan yang kualitasnya kurang baik akan semakin ditinggalkan oleh masyarakat. Apalagi di era globalisasi seperti sekarang ini, dimana batas-batas antar negara semakin berkurang, banyak masyarakat yang lebih memilih lembaga pendidikan yang berkualitas di luar negri dibanding dengan lembaga pendidikan yang kurang berkualitas yang berada di dalam negri. Sehingga tidak bisa tidak, setiap lembaga pendidikan harus semakin meningkatkan kualitasnya agar tetap dipercaya dan dipilih masyarakat.

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi kualitas organisasi (Widarsono, 2009) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting yang sangat besar yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi pasar global dan kompetisi. Sehingga bagaimana Lembaga Pendidikan mengelola sumber daya manusianya akan mempengaruhi kualitas kinerja dari lembaga pendidikan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia menurut (Umar, 2005) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sedangkan menurut (Veithzal, 2011) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Berdasarkan definisi para pakar diatas maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan proses manajemen di bidang sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian, pengarahan pengontrolan di bidang sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia diterapkan di berbagai organasasi, termasuk juga organisai bidang Pendidikan. Dalam bidang pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia diterapkan dengan tujuan agar institusi pendidikan dapat mencapai tujuan yang diharapkan dengan efektif dan efisien.

Sekolah Dasar Islam atau lebih khusus lagi Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) merupakan salah satu model lembaga pendidikan Islam yang sering menjadi perbincangan masyarakat akhir-akhir ini. Banyak warga masyarakat yang ingin menyekolahkan anaknya di SDIT walaupun secara biaya relativ lebih mahal dibanding Sekolah Dasar Negeri (SDN) ataupun Madrasah Ibtidaiyah (MI) karena kualitasnya dianggap lebih baik dalam berbagai aspek (Salafudin, 2013). SDIT memiliki keunggulan pada semua lini sistem pendidikan, baik dari kurikulum, pengelolaan, kualitas guru dan peserta didik, sumber daya dan dana, sarana- prasaraa hingga mutu pendidikan. Masyarakat pun melihat bahwa SDIT lebih bermutu, membekali siswa dengan pengetahuan agama dan umum, serta penguasaan teknologi secara lebih komprehensif sehingga mampu menjawab tantangan zaman. Kualitas SDIT yang baik

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

tersebut tentunya didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam sekolah tersebut.

Senada dengan (Salafudin, 2013), pada tahun 2012, Tahir & Ananiah (Tahir, M, Ananiah, 2012) melakukan penelitian tentang manajemen Sumber daya manusia di sekolah-sekolah unggulan Islam di Samarinda yang didalamnya termasuk Sekolah Dasar Islam Terpadu. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa sekolah-sekolah unggulan Islam telah menjalankan prinsip dan prosedur yang manajemen sumber daya manusia yang baik yang meliputi proses seleksi, pengembangan profesionalitas guru dan karyawan, pemberian motivasi, prosedur penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi. Sekolah unggulan Islam memiliki kelebihan lain yaitu dengan Memasukkan unsur ke-Islaman mulia dari proses seleksi SDM hingga peroses pembinaan dan Evaluasinya.

Menguatkan penelitian sebelumnya, (Akhmad, 2017) juga menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di SDIT sudah baik mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Perencanaan SDM di SDIT selalu dilaksanakan setiap awal tahun melaui workshop. Pengorganisasi SDM dilakukan dengan pendekatan pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan program dilaksanakan dengan baik sesuai perencanaan di awal dan pengawasan SDM dilakukan bersama oleh pihak sekolah dan yayasan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. METHODS

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif (penggambaran). Maksudnya adalah dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan, memo dan dokumen resmi lainnya (Moleong, 2004)

Penelitian ini dilaksanakan di di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Asy-Syukriyyah yang berlokasi di Jl. KH. Hasyim Ashari KM. 3, Poris Plawad Indah, Kec. Cipondoh, Kota Tangerang. Peneliti memilih lokasi di SDIT Asy-Syukriyyah karena sekolah tersebut merupakan Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Tangerang yang sudah berkembang pesat dan terakreditasi A. Obyek kajian dalam penelitian ini adalah Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah guru, kepala sekolah, dan pengelola Yayasan.

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diambil oleh peneliti secara langsung dengan observasi sekolah dan melakukan wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan pengurus yayasan. Sedangkan data sekunder diambil dengan cara mengumpulkan membaca, menelaah berbagai literatur buku atau artikel maupun jurnal yang berhubungan objek penelitian. Analisis data diawali dengan memeriksa keabsahan data dengan metode triangulasi, yaitu memeriksa keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain. Selanjutnya data tersebut diolah dan disajikan dengan analisis deskritif dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Asy-Syukriyyah di Jalan KH. Hasyim Ashari KM. 3, Poris Plawad Indah, Kec. Cipondoh, Kota Tangerang merupakan sekolah berstatus sekolah swasta di bawah Yayasan Islam Asy-Syukriyyah Tangerang. SDIT Asy-Syukriyyah berada dibawah Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT). Sekolah Islam Terpadu dejelaskan sebagai sekolah Islam yang diselenggarakan dengan memadukan secara integrative nilai dan ajaran Islam dalam bangunan kurikulum dengan pendekatan pembelajaran yang efektif dan pelibatan yang optimal dan koperatif antara guru dan orang tua, serta masyarakat untuk membina karakter dan kompetisi murid.

SDIT Asy-Syukriyyah mempunyai visi yaitu “Menjadi pusat pendidikan Islam yang unggul, modern, dan berwawasan global”. Sedangkan misinya “Menyelenggarakan pendidikan Islam terbaik untuk melahirkan generasi masa depan yang berakidah kuat, berkarakter pemimpin, berakhlak mulia, dan berkarya di pentas global”.

Dalam proses Manajemen Sumberdaya Manusianya, SDIT Asy-Syukriyyah telah memiliki standar dan prosedur yang telah diterapkan dalam setiap fungsi manajemen selama ini. Manajemen sumber daya manusia di SDIT Asy-Syukriyyah dalam setiap fungsinya adalah sebagai berikut:

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Rekrutmen dan Seleksi

Fungsi rekrutmen dan seleksi di SDIT Asy-Syukriyyah dikelola secara langsung oleh Yayasan Islam Asy-Syukriyyah. Cara menyebarkan lowongan guru dan pegawai di SDIT Asy-Syukriyyah adalah melalui media sosial dan jaringan guru. Proses rekrutmen dilaksanakan hampir setiap tahun di awal tahun ajaran. Ada juga proses rekrutmen secara non reguler ketika ada kebutuhan yang mendesak.

Adapun persyaratan umum yang diwajibkan oleh yayasan Islam Asy-Syukriyyah antara lain:

1. Beragama Islam
2. Memiliki Aqidah yang benar dan akhlak yang mulia.
3. Mampu membaca Al-Quran dengan baik dan benar.
4. Berkelakuan baik
5. Berbadan dan berjiwa sehat
6. Tidak terlibat dalam kegiatan organisasi terlarang.
7. Memiliki semangat kerja dan loyalitas tinggi.
8. Menguasai Microsoft Office dan Multimedia pembelajaran bagi tenaga pendidik.
9. Gelar S1 Kependidikan, Sesuai dengan bidang atau mata pelajarannya
10. Khusus guru Al-Qur'an mempunyai hafalan minimal 5 Juz Al-Qur'an, serta mampu menggunakan metode Utsmani.
11. Berkomitmen mengikuti pembinaan dari sekolah

Metode seleksi yang digunakan untuk menyeleksi guru dan tenaga kependidikan yaitu:

1. Seleksi administrasi
2. Tes kompetensiTes keahlian (microteaching.
3. Tahsin bagi guru umum dan tenaga kependidikan/tahfidz bagi guru Al-Qur'an).
4. Wawancara

   Seluruh proses seleksi dilaksanakan di SDIT Asy-Syukriyyah. Adapun yang menjadi penilainya adalah dari pihak Yayasan dan pihak Pengurus SDIT Asy-Syukriyyah.

Peningkatan Kompetensi Pegawai

Fungsi dari MSDM yang selanjutnya adalah fungsi peningkatan kompetensi SDM. Pihak manajemen SDIT Asy-Syukriyyah dan Yayasan Islam Asy-Syukriyyah sudah memiliki program-program untuk peningkatan kompetensi SDM, antara lain:

1. Program pelatihan yang dikelola oleh Yayasan. Yayasan memiliki beberapa program untuk peningkatan kompetensi dan motivasi untuk pegawai, baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Program tersebut antara lain:
   a. Training awal, yaitu pelatihan untuk pegawai baru yang biasanya dilaksanakan 1 hari penuh dengan materi seperti: Keterampilan mengajar dan Pengenalan Sekolah Islam Terpadu (SIT)
   b. Pembinaan dari yayasan yang bersifat bulanan
2. Pembinaan ruhiyah pekanan guru junior oleh guru senior atau yayasan.
3. Pembinaan kompetensi guru yang mengikuti pembinaan di luar juga wajib berbgai pada pertemuan pekanan (Mapel) untuk sharing. Atau di forum pleno dengan waktu yang kondisional, menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.
4. Diikutkan dalam pelatihan yang dikelola oleh Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) Jawa Timur dan Malang Raya. SDIT Asy-Syukriyyah merupakan anggota dari Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT), yaitu suatu organisasi yang menaungi Sekolah Islam Terpadu di Indonesia, yang mempunyai cabang di tingkat Provinsi Banten. JSIT sendiri memiliki beberapa program untuk peningkatan kompetensi SDM, antara lain: Program pelatihan guru dan Program pelatihan kepala sekolah.

Pengembangan Karir

Fungsi pembinaan karir guru dan pegawai di SDIT Asy-Syukriyyah dikelola langsung oleh pihak yayasan, bukan oleh manajemen sekolah. Dan sampai sejauh ini ternyata belum ada pembinaan karir yang terstruktur sebagaimana jenjang karir yang ada di Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tidak ada aturan

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

tentang kepangkatan ataupun jabatan fungsional untuk tiap pegawai, yang ada adalah jabatan struktural seperti Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru Kelas dan Guru Mata pelajaran.

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai telah dilakukan secara rutin dan terus ada perbaikan secara berkelanjutan. Pada tahun ini ada sistem penilaian kinerja guru yang baru dengan menggunakan rapor harian. Rapor ini berisi laporan kinerja harian tiap guru dan pegawai yang dikumpulkan setiap bulan. Sistem penilaian yang baru ini memiliki dampak adanya tunjangan kinerja yang disesuai dengan tingkat kinerja sehingga tunjangan kinerja dapat berbeda antara tiap pegawai. Selain itu, pegawai kinerjanya kurang baik akan tercatat dalam laporan sehingga dapat dilakukan evaluas dengan baik termasuk juga untuk pemberian sanksi untuk pegawai yang dapat berupa pemanggilan, teguran lisan, teguran tertulis maupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adapun aspek yang dinilai dalam pelaporan tersebut antara lain:

1. Aspek Kedisiplinan, terdiri dari: Kehadiran, Keterlambatan, Perijinan dan Seragam
2. Aspek Pekerjaan, terdiri dari: Perencanaan program, Pengerjaan Standar tugas, Kemampuan Mengajar, Kerapian berkas pekerjaan

Kompensasi

SDIT Asy-Syukriyyah telah memiliki sistem kompensasi yang jelas dan telah diterapkan selama ini. Sistem kompenasasi tersebut berubah sesuai dengan kebutuhan, baik dari aspek pembagiannya maupun nominalnya. Komponen kompensasi yang di SDIT Asy-Syukriyyah antara lain: gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan pengelolaan kelas untuk guru kelas, tunjangan kinerja, tunjangan pangan, tunjangan masa kerja, bantuan kesehatan dari sekolah bila sakit, tabungan pensiun.

Kendala utama yang dihadapi oleh yayasan dalam mengelola kompensasi adalah pada kecilnya nilai kompensasi yang diberikan kepada SDM dibandingkan dengan beberapa instansi lain seperti di instansi pemerintah. Kecilnya kompensasi yang diberikan dipengaruhi oleh pemasukan keuangan yang dikelola yayasan yang selama ini.

Berdasarkan data yang didapat, diketahui bahwa SDIT Asy-Syukriyyah telah mengelola Sumber Daya Manusianya dengan baik, meskipun masih ada beberapa kekurangan. Berikut ini adalah pembahasan dengan membandingkan hasil dan teori:

Rekrutment dan Seleksi

Proses rekrutment di SDIT Asy-Syukriyyah hanya melalui dua saluran yakni media sosial dan jaringan guru. Hal ini menyebabkan, sedikitnya pelamar sehingga pihak Yayasan dan SDIT tidak mempunyai banyak pilihan. Menurut (Wahjono, 2015) saluran rekrutment adalah pilihan saluran untuk merekrut karyawan yang tersedia. Ada enam pilihan yang dapat digunakan antara lain: rekomendasi karyawan, agen ketenagakerjaan, laman peluang karier perusahan, media sosial, perekrutan jalur kampus atau sumber daya akademis, dan bursa kerja.

Adapun dalam hal seleksi, SDIT Asy-Syukriyyah hanya menggunakan metode seleksi yang singkat yaitu seleksi admistrasi, tes tulis, tes baca Qur'an dan wawancara. Sedangkan menurut (Malayu S.P, 2005) dalam sebuah proses seleksi idealnya mengindahkan beberapa prosedur, antara lain:

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pemeriksaan referensi
3. Wawancara pendahuluan
4. Seleksi ilmu pengetahuan
5. Tes psikologi
6. Tes kesehatan
7. Wawancara dengan atasan langsung
8. Memutuskan diterima atau tidak

Metode seleksi yang dilakukan SDIT Asy-Syukriyyah selama ini mempunyai keunggulan, yakni dapat melakukan seleksi dengan singkat, cepat dan murah. Hanya saja, hal ini menyebabkan kompetensi dan motivasi pelamar kurang dapat terukur dengan baik.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Peningkatan kompetensi pegawai

SDIT Asy-Syukriyyah telah melakukan banyak program untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawainya. Program-program tersebut telah didesain sesuai degan kebutuhan para pegawainya. Hal ini sesuai dengan teori pelatihan dan pengembangan yang baik menurut (Wahjono, 2015) yaitu:

1. Penilaian dan analisis kebutuhan
2. Desain program pelatihan
3. Pengembangan rogram pelatihan
4. Pelaksanaan dan penyampaian pelatihan
5. Evaluasi pelatihan

Sedangkan menurut (Maisyaroh, 2014), strategi yang bisa dilakukan untuk pengembangan SDM yaitu melalui studi lanjut, pertemuan individual, kunjungan antar unit/lembaga, lokakarya, magang, dan mentorship. Dalam hal ini, SDIT telah menerapkan dengan baik program peningkatan kompetensi pegawai di antaranya adalah pelatihan orientasi, pelatihan peningkatan kompetensi guru, program pembinaan ruhiyah, studi banding, ataupun mengirimkan pegawainya untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh JSIT maupun instansi yang lain.

Pengembangan Karier

Menurut (Wahjono, 2015) karier adalah rangkaian pekerjaan atau jabatan yang dilalui seorang karyawan mulai dari tingkat terbawah saat pertama kali masuk kerjasampai saat terakhir di suatu perusahaan. Menurut (Samsudin, 2006) manfaat pembinaan karier

1. Mengembangkan karyawan yang dipromosikan
2. Menurunkan perputaran karyawan (turn over)
3. Mengungkap potensi karyawan
4. Mendorong pertumbuhan
5. Mengurangi penimbunan
6. Memuaskan kebutuhan karyawan
7. Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan

Di SDIT Asy-Syukriyyah belum ada sistem karier dan kepangkatan yang jelas sebagaimana sistem di Pegawai Negeri Sipil (PNS) misalnya. Tidak adanya sistem ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan daya kompetisi di kalangan guru dan pegawai untuk berlomba-lomba mendapatkan pangkat atau jenjang yang lebih tinggi. Hal ini secara tidak langsung dapat berdampak pada kinerja guru dan pegawai

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Menurut (Wahjono, 2015) manfaat-manfaatnya adalah:

1. Penyesuaian kompensasi
2. Keputusan-keputusan penempatan
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Perencanaan dan pengembangan karier
5. Mengetahui kesalahan-kesalahan tentang proses kepegawaian

Manajemen SDIT Asy-Syukriyyah telah memiliki sistem penilaian kinerja pegawai yang beragam yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerjanya juga terus diperbaiki sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi. Penilaian kinerja tersebut juga memiliki dampak secara langsung pada kompensasi yang diterima.

Kompensasi

Pemberian kompensasi di SDIT Asy-Syukriyyah telah memperhatikan beragam komponen kompensasi yang terdiri dari gaji pokok dan berbagai tunjangan. Meskipun demikian pemberian kompensasi masih memilki kekurangan, yaitu pada nominal yang diberikan yang masih dibawah standar gaji profesi yang sejenisnya di instansi yang lain seperti PNS di instansi pemerintah. Menurut (Wahjono, 2015) penggajian yang baik seharusnya juga berdasarkan pada pasar yang kompetitif,

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

maksudnya pemberikan gaji perlu menyesuaian dengan gaji yang diterima oleh karyawan dengan profesi yang sama di tempat lain. Rendahnya tingkat gaji dibanding pasar tenaga kerja dapat mengurangi minta tenaga kerja untuk melamar kerja dan dapat mempengaruhi pegawai yang ada untuk pindah ke tempat yang dapat memberikan kompensasi yang lebih baik

4. CONCLUSION

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini setelah memperhatikan paparan data dan analisis data, adalah SDIT Asy-Syukriyyah secara umum telah memiliki sistem manajemen Sumber daya Manusia yang baik, mulai dari sistem rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja hingga kompensasi pegawai, dan sistem yang baik sehingga terdokumentasi dengan baik dan terkontrol. Mulai dari proses perekrutan memiliki metode yang efektif dan efesien, pengembangan kompetensi yang memiliki program-program yang produktif dan unggul, sistem penilaian kinerja pegawai yang beragam serta terus diperbaiki sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi juga memiliki dampak secara langsung pada kompensasi yang diterima, belum adanya sistem karier dan kepangkatan yang jelas sebagaimana sistem di Pegawai Negeri Sipil (PNS) misalnya. Tidak adanya sistem ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan daya kompetisi di kalangan guru dan pegawai untuk berlomba-lomba mendapatkan pangkat atau jenjang yang lebih tinggi. Hal ini secara tidak langsung dapat berdampak pada kinerja guru dan pegawai.

REFERENCES

Akhmad, A. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu. Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan, 1(2), 171–175. https://doi.org/10.17977/um025v1i22017p171

Maisyaroh. (2014). Pengembangan Staf Di Lembaga Pendidikan. Manajemen Pendidikan, 24(4), 274–281. Retrieved from http://elqorni.

Malayu S.P, H. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Moleong, L. J. (2004). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Salafudin. (2013). SEKOLAH DASAR ISLAM (SDI) BERKARAKTER ' FULL DAY SCHOOL ' DAN MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) DI MATA MASYARAKAT. (Mi).

Samsudin, S. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Tahir, M, Ananiah, A. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah-Sekolah Unggulan Islam Kota Samarinda. Fenomena, Journal of Islamic Studies, 4(1), 49–62. Retrieved from http://journal.iain-samarinda.ac.id/index.php/fenomena/article/view/256

Umar, H. (2005). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Veithzal, R. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahjono, S. I. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Widarsono, A. (2009). Human Resources Scorecard: Linking People, Strategy And Performance (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM). Bandung: Fakultas Pendidikan Ekonomi & Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia (UPI BHMN).

Wakil Kepala Sekolah SDIT Asy-Syukriyyah pada 28 November 2023.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.