

Manajemen Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu

Hanifah Noviandari, Kharis Syuhud Mujahada

STAI Terpadu Yogyakarta

hnoviandari90@gmail.com, kharismumtaza91@gmail.com

Abstract: *This study aims to look at the management of teachers and educational staff in one of the primary schools. The effectiveness of the learning process and the achievement of students is largely dependent on the performance of the education personnel, which includes instructors and other staff members. Teachers, staff, and principals served as the data sources for this qualitative descriptive study. Interviews, observations, and document studies are the methods utilized for gathering data. Triangulation of methods and sources is used to verify the accuracy of the data. The Miles, Huberman, and Saldana interactive analysis approach, which consists of three stages – data condensation, data presentation, and conclusion/verification – is used for data analysis. The findings indicated that the administration of educational people in schools involves six stages, including planning, recruitment, job placement, remuneration, and evaluation. Steps in the recruitment process include receiving cover letters, conducting selection interviews, checking references and applicants' backgrounds, evaluating applicants' health, and interviewing school principals. Through discussions, the division and placement of work is done in accordance with academic credentials and talents. Staff members in the education sector are paid in the form of a salary or an honor based on their performance. Working groups for teachers (KKG) and school principals (KKKS) are used to create competencies, along with ongoing professional development. (PKB). The principal and supervisors conduct evaluations on a regular basis. Administrative monitoring is also conducted, as well as a semesterly evaluation of teacher performance.*

Keywords: *Education Personnel Management, Integrated Islamic Primary School*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat manajemen guru dan tenaga kependidikan di salah satu sekolah dasar. Efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian siswa sangat tergantung pada kinerja tenaga kependidikan, yang meliputi instruktur dan anggota staf lainnya. Guru, staf, dan kepala sekolah menjadi sumber data untuk studi deskriptif kualitatif ini. Wawancara, observasi, dan studi dokumen adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Triangulasi metode dan sumber digunakan untuk memverifikasi keakuratan data. Pendekatan analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldana, yang terdiri dari tiga tahap – kondensasi data, presentasi data, dan kesimpulan /

verifikasi – digunakan untuk analisis data. Temuan menunjukkan bahwa administrasi tenaga kependidikan di sekolah melibatkan enam tahap, meliputi perencanaan, rekrutmen, penempatan kerja, remunerasi, dan evaluasi. Langkah-langkah dalam proses rekrutmen antara lain menerima surat lamaran, melakukan wawancara seleksi, memeriksa referensi dan latar belakang pelamar, mengevaluasi kesehatan pelamar, dan mewawancarai kepala sekolah. Melalui diskusi, pembagian dan penempatan pekerjaan dilakukan sesuai dengan kredensial akademik dan bakat. Anggota staf di sektor pendidikan dibayar dalam bentuk gaji atau kehormatan berdasarkan kinerja mereka. Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Kepala Sekolah (KKKS) digunakan untuk menciptakan kompetensi, bersama dengan pengembangan profesional yang berkelanjutan. (PKB). Kepala sekolah dan pengawas melakukan evaluasi secara berkala. Pemantauan administratif juga dilakukan, serta evaluasi semesteran kinerja guru.

Kata Kunci: Manajemen Tenaga Kependidikan, Sekolah Dasar Islam Terpadu

Pendahuluan

Tenaga kependidikan memainkan peran penting dalam proses pembelajaran dan keberhasilan sekolah serta siswanya. Kepala sekolah, guru yang berkualitas dengan keahlian profesional dan pedagogis, dan administrator membentuk tenaga kerja pendidikan. Manajemen diperlukan untuk mempekerjakan pendidik yang berpendidikan dan berdedikasi. Perencanaan, perekrutan, penempatan kerja, pembayaran, pembinaan dan pengembangan, dan evaluasi adalah semua bagian dari manajemen, atau manajemen tenaga kependidikan.¹ Pada tahap Perencanaan meliputi perumusan kualifikasi SDM yang akan direkrut sesuai dengan kebutuhan posisi yang ditawarkan. Tahap perekrutan meliputi proses penjangkaran SDM melalui penjangkaran kualifikasi akademik maupun wawancara. Tahap penempatan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi serta kebutuhan posisi yang ada. Tahap pembayaran atau honoring merupakan pemberian hak atas kewajiban yang ditunaikan. Tahap pembinaan dan pengembangan SDM dilakukan untuk mengembangkan kompetensi pada bidang masing-masing. Hal ini selain menguntungkan bagi SDM itu sendiri, juga menguntungkan bagi Lembaga untuk bisa terus berinovasi. Tahap evaluasi merupakan penilaian atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing SDM sesuai dengan posisi.

¹ Laili Komariyah et al., "Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21," accessed April 5, 2023, <https://penerbitzaini.com/>.

Secara umum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dilakukan oleh Lembaga atau perusahaan, namun demikian ada perbedaan pengelolaan antara Lembaga satu dengan yang lainnya. Perbedaan pengelolaan tentu disesuaikan dengan tujuan Lembaga atau Perusahaan masing-masing, hal ini dikarenakan setiap Lembaga memiliki tujuan serta prinsip yang berbeda-beda. Lembaga harus memiliki prinsip serta tujuan yang jelas, sehingga ketika perekrutan SDM mudah ditentukan kualifikasi kompetensi sesuai posisi yang dibutuhkan oleh Lembaga tersebut.

Tujuan perencanaan SDM adalah meramalkan kebutuhan SDM di masa depan dalam sebuah organisasi. Selain itu perencanaan SDM juga bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi dimana untuk memenuhi ekspansi dan kegiatan pada sebuah Lembaga. SDM berperan penting dalam pencapaian tujuan Lembaga, misalnya SDM melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidangnya masing-masing. Inti dari perencanaan Sumber Daya Manusia adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan kapasitas Lembaga dengan mengembangkan strategi yang tepat akan menghasilkan kontribusi yang maksimal dalam sebuah Lembaga.

Beberapa Tahun terakhir Sekolah yang berbasis Islam Terpadu memiliki daya tarik tersendiri bagi para orang tua yang ingin menyekolahkan putra-putri nya. Daya tarik masyarakat pada Sekolah Islam Terpadu diantaranya adalah kesadaran Masyarakat tentang pentingnya Pendidikan Agama Islam yang dimulai sejak dini, khususnya Masyarakat yang beragama Islam. Pada Tahun 90 an ke belakang, pendidikan agama kurang begitu dipilih oleh Masyarakat, karena lebih memilih pada Sekolah-Sekolah umum. Namun mulai Tahun 2010 an, Masyarakat mulai tertarik dengan pendidikan agama islam. Selain ketertarikan yang menjadi daya pikat masyarakat, ada beberapa hal yang ada di dalam Sekolah Islam Terpadu tersebut yang menjadi keunikan tersendiri sehingga banyak muridnya. Diantaranya adalah kualitas pendidikan agama islam yang berkembang dari Tahun ke Tahun, yang meliputi kurikulumnya yang memadukan antara pengetahuan umum, tahfids dan pengetahuan tentang nilai-nilai agama yang seimbang; fasilitas sarana prasarana yang mendukung pelaksanaan pendidikan yang ditawarkan serta tidak kalah dengan fasilitas yang ada pada Sekolah Umum; dan yang paling penting dalam sebuah Lembaga adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan diakui oleh Masyarakat luas.

Latar belakang penelitian adalah sebagai berikut: 1) Kekurangan pendidik yang berkualitas: Sekolah dasar Islam terpadu masih mengalami kesulitan menarik dan mempertahankan pendidik yang terampil. Standar pendidikan yang diberikan kepada anak-anak mungkin terpengaruh oleh hal ini. 2) Kesulitan dalam mengelola tenaga kependidikan: masih terdapat sejumlah kesulitan dalam mengelola tenaga kependidikan di sekolah dasar Islam terpadu, antara lain kurangnya struktur untuk pengembangan karir, kurangnya bantuan manajemen, dan kurangnya insentif bagi tenaga pendidik. 3) Persyaratan untuk meningkatkan standar tenaga kependidikan

Sekolah dasar Islam terpadu perlu memiliki guru yang berkualitas dan terus meningkatkan standar kemahiran mereka agar dapat bersaing di pasar global. Namun, meningkatkan kualitas staf pendidikan mungkin sulit karena berbagai faktor, termasuk akses yang kurang dalam pelatihan dan pengembangan profesional. 4) Konsekuensi dari manajemen tenaga kependidikan yang tidak efektif: Manajemen tenaga kependidikan yang tidak efektif dapat menurunkan standar pengajaran yang diberikan oleh sekolah dasar Islam terpadu dengan mengakibatkan kurangnya keterlibatan dan motivasi staf, kurangnya strategi pembelajaran kreatif, dan mengabaikan kebutuhan siswa.

Pentingnya studi ini dikarenakan dapat membantu sekolah meningkatkan standar pembelajaran. Antusiasme dan keterlibatan mereka dalam memberikan pendidikan berkualitas tinggi dan mutakhir akan dipengaruhi oleh staf pendidikan yang berkualitas dan dikelola dengan baik. Manajemen staf pendidikan yang efektif juga dapat meningkatkan pengembangan profesional mereka dan mendorong mereka untuk terus memajukan keterampilannya, yang dapat berdampak pada standar pendidikan yang diberikan.

Penelitian tentang manajemen pendidik di sekolah dasar², pelaksanaan tenaga pendidik, dan pendidikan berbasis sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolah dasar di kota Bekasi³ adalah beberapa penelitian sebelumnya yang serupa dengan penelitian ini, serta penelitian tentang Kepala Sekolah Dasar Negeri 1 di Ringin Larik Boyolali. Meskipun menggunakan metodologi kualitatif, ketiga studi tersebut menghasilkan temuan yang berbeda. Baik judul maupun topik diskusi penelitian ini berubah dari penelitian sebelumnya. Administrasi tenaga kependidikan merupakan komponen unik yang mendapat perhatian lebih dalam penelitian ini, "Manajemen Tenaga Kependidikan di SD Islam Terpadu."

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji apakah strategi pengelolaan yang digunakan oleh pendidik di SD Islam terpadu berhasil meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini juga mencoba untuk menganalisis kesulitan dan keterbatasan yang dialami oleh manajemen tenaga kependidikan di sekolah dasar Islam terpadu dan untuk menawarkan saran untuk manajemen yang lebih efisien. Oleh karena itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan secara signifikan meningkatkan standar pembelajaran di sekolah dasar Islam terpadu dan berkontribusi pada pertumbuhan teknik untuk mengelola orang-orang pendidikan di lembaga lain.

² Dkk RR Aliyyah, "Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Sekolah Dasar," *Didaktika Tauhidi Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 4 (2017): 75–86.

³ Neti Karnati, "Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi," *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta* 29, no. 2 (2017): 185–91, <https://doi.org/10.21009/parameter.292.06>.

Metode

Pengumpulan informasi kualitatif tentang manajemen sumber daya manusia di sekolah dasar, termasuk perencanaan, perekrutan, penempatan kerja, pembayaran, pengembangan, dan penilaian, penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Kepala sekolah, guru, dan karyawan digunakan sebagai sumber data utama, sedangkan sumber data sekunder termasuk profil guru, file rekrutmen, laporan pengembangan, dan penilaian instruktur dan karyawan. Wawancara, observasi, dan dokumentasi adalah beberapa strategi pengumpulan data yang digunakan, dengan peneliti berfungsi sebagai instrumen utama. Memanfaatkan tiga sumber dan metode yang berbeda, keakuratan data diverifikasi. Teknik interaktif Miles, Huberman, dan Saldana, yang mencakup tiga lini kegiatan, yaitu kondensasi data, penyajian data, dan kesimpulan/verifikasi, digunakan untuk menganalisis data.⁴ Setelah pengolahan data, temuan disajikan dalam format deskriptif, dan kesimpulan dibentuk dari data menggunakan triangulasi sumber dan metode.

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan Pendidik dan tenaga kependidikan

Terdapat 34 tenaga pendidik yang bekerja di SDIT Darul Falah, termasuk 32 guru dan 2 administrator. Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Darul Falah memerlukan analisis kebutuhan, pekerjaan, beban kerja, kelebihan dan kekurangan tenaga pendidik di sekolah. Hal ini didukung oleh klaim bahwa perencanaan sumber daya manusia juga perlu dimulai dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia di SDIT Darul Falah.⁵ Salah satunya adalah analisis kebutuhan, dengan analisis ini kesenjangan kinerja ini harus diperiksa sehingga dapat ditutup. Analisis kebutuhan adalah teknik perencanaan penting dalam hal sumber daya manusia.⁶

Pekerjaan di SDIT Darul Falah diperiksa menggunakan analisis pekerjaan dan beban kerja. Analisis beban kerja digunakan untuk menentukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab pekerjaan yang tepat sementara analisis pekerjaan digunakan untuk mengatur tugas pekerjaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.⁷ Standar pelayanan minimum (SPM), yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri

⁴ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, and Johnny Saldana, "Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. Third Edition," ed. Hellen Salmon, *SAGE Publications Ltd (CA)*, 2014.

⁵ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 26th ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).

⁶ Nancy O Berger, "Needs Assessment in Human Resource Development," *Human Resources and Their Development* 1 (n.d.): 1-6.

⁷ Luis R. Gómez-Mejía, David B. Balkin, and Robert L. Cardy, *Managing Human Resources, Managing Human Resources*, 2013, <https://doi.org/10.4324/9780080928807>.

Pendidikan Nasional Nomor 15 Tahun 2010 dan diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 2013, digunakan dalam perencanaan tenaga pengajar di sekolah. Menurut SPM, setiap sekolah dasar harus memiliki enam guru untuk setiap satuan pendidikan dan satu guru untuk setiap 32 anak. Setiap sekolah dasar juga wajib memiliki dua guru lulusan S-1 atau D-IV serta dua guru dengan sertifikasi pendidik.

Persyaratan layanan minimal pemerintah telah dipenuhi oleh SDIT Darul Falah, dan tenaga pendidiknyanya telah menerima nilai standar keseluruhan 90, yang dianggap menguntungkan. Sementara kelas-kelas tertentu memiliki status dasar non-permanen, tidak ada guru yang dapat mengajar lebih dari 32 murid sekaligus, dan setiap kelas memiliki gurunya sendiri. Di SDIT Darul Falah, hampir semua guru lulusan S-1. Guru mengikuti perkuliahan lagi selama tiga semester jika latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan mata pelajaran di Universitas Terbuka. Salah satunya memiliki sejarah dalam pendidikan bahasa Inggris, di mana bahasa Inggris hanya digunakan dalam materi lokal, sehingga untuk menjadi guru kelas, guru mengikuti perkuliahan untuk penyetaraan pendidikannya.

Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Pendidik

Salah satu strategi untuk menjamin proses perekrutan yang lancar dan berkualitas yang dapat memenuhi harapan dan tuntutan yang dimaksudkan adalah merencanakan perekrutan tenaga kependidikan dan pengajar. Efektivitas mencapai tujuan pendidikan sangat tergantung pada perencanaan staf pengajar dan karyawan pendidikan lainnya.⁸ Setelah analisis, guru baru dipekerjakan jika ada kekurangan guru di sekolah. Dalam organisasi yang direncanakan, rekrutmen adalah proses mengidentifikasi pelamar yang cocok untuk mengisi pekerjaan yang terbuka.⁹

Calon untuk posisi mengajar di SDIT Darul Falah harus mengajukan aplikasi dengan surat lamaran yang ditujukan kepada kepala sekolah, dokumen yang diperlukan, dan bukti kualifikasi. Praktek mengumpulkan karyawan potensial dalam menanggapi tuntutan yang diantisipasi pekerja untuk mengisi peran tertentu dikenal sebagai rekrutmen.¹⁰ Efektivitas prosedur perekrutan ini akan berdampak pada seberapa baik kandidat melakukan pekerjaan mereka sebagai pendidik dan staf pendukung di SDIT Darul Falah.

⁸ Jauharotul Muniroh and Muhyadi Muhyadi, "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2017): 161, <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>.

⁹ Jawad Dawood and Saad Bin Hilal Asif Kamran, "Analysis of the Recruitment and Selection Process," *Advances in Intelligent Systems and Computing* 362, no. November (2015), <https://doi.org/10.1007/978-3-662-47241-5>.

¹⁰ M Armstrong, *A Handbook of Human Resource Management Practice* (London and Philadelphia: Kogan Page, 2006).

Calon guru mengirim surat lamaran bersama dengan dokumen yang diperlukan ke SDIT Darul Falah. Calon guru akan diwawancarai oleh kepala sekolah setelah tahap pemberkasan. Siagian mencantumkan hal-hal berikut sebagai langkah-langkah dalam proses perekrutan: menerima surat lamaran, mengelola tes, melakukan wawancara seleksi, meninjau latar belakang dan referensi pelamar, mengevaluasi kesehatan mereka, melakukan wawancara dengan manajer yang akan menjadi atasan langsung mereka, membuat pengenalan pekerjaan, dan membuat keputusan tentang aplikasi.¹¹ Pendekatan yang dikemukakan oleh Siagian tersebut belum dilaksanakan dengan baik oleh SDIT Darul Falah. Setiap tahap proses seleksi mencoba mengumpulkan rincian tentang latar belakang, keterampilan, dan motivasi kandidat serta meningkatkan data yang membantu dalam pengambilan keputusan.¹² Beberapa langkah dapat dilewati jika tidak menawarkan informasi yang cukup untuk meramalkan keberhasilan perekrutan.

Penempatan Kerja

Fungsi pengadaan penempatan kerja akan dimulai setelah calon tenaga kerja dinyatakan disetujui dan dipersiapkan untuk ditempatkan pada posisi atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasi, mengikuti prosedur perusahaan dalam menarik dan memilih calon karyawan.¹³ Pendapat lain yang mengatakan bahwa penempatan adalah tindakan menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan tertentu yang telah dipilih.¹⁴ Latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki pekerja, termasuk pendidik dan staf pendidikan, harus diperiksa selama proses perekrutan untuk memastikan mereka sesuai dengan peran atau tugas yang telah ditugaskan.

Di SDIT Darul Falah, tugas kerja karyawan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing di bidang pendidikan. Misalnya, seseorang dapat dipekerjakan sebagai guru komputer, jika mereka memiliki latar belakang pendidikan atau pelatihan tentang komputer. Jika seorang guru memiliki latar belakang pendidikan yang tidak terkait dengan disiplin yang diajarkan, dia akan melanjutkan pendidikan untuk menyelaraskan dengan disiplin ilmunya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketentuan yang diuraikan dalam Pasal 7 ayat 1c UU Guru dan Dosen tahun 2005 tentang profesionalisme, yang menyatakan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan unik yang harus dilaksanakan, telah dipenuhi dengan kesesuaian latar belakang pendidikan dan penempatan guru.

¹¹ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

¹² Asif Kamran, "Analysis of the Recruitment and Selection Process."

¹³ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008).

¹⁴ Daniel Aminchi, Abba Sanda Amina, and Andrew Salau Midala, "Recruitment, Selection and Placement of Human Resource in Adult Education Organisation: Implications for the Management of Adult Education in Borno State Nigeria," *Journal of Education and Practice* 5, no. 31 (2014): 64–69, www.iiste.org.

Seorang individu ditempatkan pada posisi berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan bakatnya serta memenuhi kebutuhan bisnis.¹⁵ Proses perekrutan melibatkan penugasan kembali pekerja ke pekerjaan atau posisi baru dengan tanggung jawab yang berubah.¹⁶ Penempatan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan prestasi guru.¹⁷ Guru yang mengajar siswa kelas atas sering memiliki pengalaman bertahun-tahun daripada mereka yang mengajar dengan siswa kelas bawah. Pendidikan, pengalaman, karakter atau kepribadian, pekerjaan itu sendiri, kondisi fisik, kemampuan, keadaan ruangan, proses kerja, kualitas kerja, dan peralatan kerja adalah beberapa persyaratan yang harus diperhatikan ketika menempatkan karyawan.¹⁸

Kompensasi

Di SDIT Darul Falah, kesejahteraan tenaga kependidikan sebagian besar telah sertifikasi, dan untuk guru tidak tetap yayasan menerima kenaikan upah sesuai dengan kinerja. Setiap bulan dan setiap tiga bulan cair, pemerintah daerah juga memberikan bonus kepada guru tetap yayasan. Namun, bagi para guru ekstrakurikuler, upah diberikan pada setiap pertemuan. Memberikan karyawan remunerasi yang tepat sangat penting karena menunjukkan seberapa besar kontribusi mereka dalam kaitannya dengan karyawan lain, keluarga, dan masyarakat.¹⁹ Penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas upaya mereka kepada perusahaan dapat dilihat sebagai kompensasi, yang sering juga dianggap sebagai jenis insentif. Istilah "kompensasi" mengacu pada manfaat yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, dapat berbentuk uang atau sesuatu yang lain.²⁰

Tiga komponen kompensasi yaitu: pembayaran keuangan langsung (gaji, insentif, bonus, dan komisi); pembayaran tidak langsung (manfaat dan asuransi); dan fasilitas non-finansial (jadwal kerja fleksibel, lingkungan kerja

¹⁵ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Bandung: CV Alfabeta, 2002).

¹⁶ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Grasindo, 2005).

¹⁷ Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.

¹⁸ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Sulita, 2002).

¹⁹ Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. (Yogyakarta: BPFE, 2014).

²⁰ Rizki Imran, Makhdalena Makhdalena, and Daviq Chairilisyah, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir," *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 9, no. 1 (2021): 32, <https://doi.org/10.31258/jmp.9.1.p.32-41>.

yang nyaman, dan lain-lain).²¹ Karena ada perbedaan dalam jumlah yang dibayarkan ketika guru bekerja untuk SDIT Darul Falah selama beberapa tahun, kompensasi dalam bentuk gaji yang diterima oleh guru di SDIT Darul Falah menumbuhkan budaya kinerja. Menurut Mathis & Jackson, salah satu taktik manajemen untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kebahagiaan pekerja adalah melalui remunerasi.²² Penelitian lain menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru sekolah.²³

Pengembangan Pendidik dan Tenaga Pendidik

Guru SDIT Darul Falah didorong untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG) sebagai bagian dari program pengembangan kompetensi pedagogis dan profesional untuk mengasah keterampilan. Kepala sekolah juga mengambil bagian dalam inisiatif pelatihan yang disponsori kabupaten termasuk Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan kegiatan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS). Untuk meningkatkan keterampilan guru, sekolah kadang-kadang menyelenggarakan acara dengan mendatangkan dosen tamu. Guru-guru di SDIT Darul Falah juga dianggap sebagai pembelajar yang baik karena mereka tidak ragu untuk mencari nasihat dari rekan kerja yang lebih berpengalaman untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Pengembangan dan pelatihan sering digabungkan atau digunakan secara bergantian.²⁴ Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas. Organisasi bisnis dan tuntutan tenaga kerja di masa depan semakin terkait erat dengan pembangunan. Kedua hal ini menguntungkan untuk memajukan karir jangka panjang individu dan memungkinkan mereka untuk mengambil lebih banyak tugas di masa depan.

Sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, SDIT Darul Falah melakukan pengembangan guru. Dalam rangka mewujudkan profesi pendidik, undang-undang mengamanatkan penciptaan dan kemajuan profesi guru. Hal ini sesuai dengan Pasal 2 dan 3 Peraturan Pemerintah 101 Tahun 2000, yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk (a) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap agar mampu

²¹ Lies Indriyani, "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, 2009.

²² Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, 13th ed. (South-Western: Cengage Learning, 2010).

²³ Imran, Makhdalena, and Chairilisyah, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir."

²⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2003).

melaksanakan tugas jabatan secara profesional berdasarkan kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, (b) mengembangkan tenaga kerja yang dapat menjadi inovator dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa, dan (c) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap.

Untuk membantu mereka menggunakan dan menerapkan K13 di kelas, guru SDIT Darul Falah mengikuti pelatihan K13 yang diselenggarakan oleh UPT Kecamatan. Menurut definisi pelatihan yang diberikan, itu adalah prosedur yang mencoba untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan mengembangkan pengetahuan, bakat, keterampilan, dan keahlian mereka sehingga dapat menyelesaikan tugas mereka secara efektif dan efisien dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.²⁵

Proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan adalah empat elemen minimum yang harus difokuskan pada saat pelatihan. Modifikasi yang diperlukan peserta pelatihan disebut sebagai proses pelatihan. Kinerja yang buruk ditingkatkan selama proses pelatihan, memungkinkan tugas-tugas karyawan diselesaikan dengan baik setelah pelatihan.²⁶ Pelatihan adalah proses di mana keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap karyawan sehingga mereka lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan.²⁷

Evaluasi Pendidik dan Tenaga Pendidik

SDIT Darul Falah melakukan evaluasi berkala yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik dan pendidik. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan pendidik. Hal ini sejalan dengan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yang meliputi kompetensi kepribadian, sosial, manajerial, kewirausahaan, dan pengawasan. "Emaslim" (pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator) disebutkan sebagai tanggung jawab dan standar kepala sekolah dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Kompetensi dalam pengawasan merupakan salah satu kewajiban dan persyaratan kepala sekolah.

Setiap bulan kepala sekolah melakukan evaluasi administrasi, dan setiap semester akan mengunjungi kelas untuk melihat guru mengajar.

²⁵ Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Warta Edisi* 60, no. April (2019): 91-96.

²⁶ Indriyani, "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi."

²⁷ Syafray Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003).

Menurut Permenegpan & RB No. 16 Tahun 2009, evaluasi kinerja guru yaitu mengevaluasi setiap tindakan yang berkaitan dengan tugas pokok guru dalam rangka kenaikan pangkat dan jabatan profesional. Jenjang karir guru dipengaruhi oleh hasil evaluasi PKG. Jika evaluasi membuahkan hasil, guru akan mendapatkan bimbingan, baik berupa saran perbaikan maupun undangan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Pembinaan dan profesionalisme dapat ditingkatkan melalui pengawasan untuk meningkatkan pembelajaran siswa.²⁸ Pengawasan akademik dilakukan untuk mengawasi persiapan, pelaksanaan, dan penilaian guru terhadap proses pembelajaran. Dengan mengamati pembelajaran di kelas, kepala sekolah dapat menilai kemampuan dan kinerja guru. Semua guru, baik yang saat ini berkinerja baik atau masih membutuhkan pembinaan dan pengawasan yang lebih ketat, akan mendapatkan program tindak lanjut sebagai konsekuensi dari hasil temuan pemantauan.

Kesimpulan

Terdapat enam hal yang didiskusikan tentang manajemen tenaga pendidik dan pendidik di SDIT Darul Falah, antara lain perencanaan, rekrutmen, penempatan kerja, pembayaran, pengembangan, dan penilaian. Sekolah memperhitungkan sejumlah faktor saat merencanakan, seperti analisis persyaratan, deskripsi pekerjaan, beban kerja, dan kekuatan dan kelemahan guru. Setelah analisis, keputusan perekrutan dibuat sesuai dengan temuan dan menggunakan kredensial yang diperlukan. Proses perekrutan termasuk menerima surat lamaran, wawancara seleksi, pemeriksaan latar belakang, pemeriksaan referensi pada pelamar, ujian kesehatan, dan wawancara dengan administrator sekolah.

Menurut undang-undang pemerintah, SDIT Darul Falah membagi dan menempatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi akademik dan bakat melalui pertemuan. Ini dikenal sebagai "pembagian kerja dan penempatan." Anggota staf pendidikan dibayar dalam bentuk honorarium atau gaji yang mencerminkan kinerja mereka dan berasal dari sekolah dan kabupaten, yang juga memberikan insentif. Melalui berbagai inisiatif, SDIT Darul Falah meningkatkan kompetensi pendidik dan lainnya dengan kelompok kerja guru (KKG) dan kegiatan kelompok kerja kepala sekolah (KKKS), serta partisipasi dalam inisiatif pelatihan seperti program pengembangan profesional berkelanjutan (PKB). Kepala sekolah dan pengawas juga melakukan penilaian secara berkala; Mereka melibatkan pengawasan administratif dan tinjauan semesteran pekerjaan instruktur.

²⁸ Harvey Alvy Pam Robbins, *The New Principal's Field Book Strategies for Success* (Virginia: ASCD, 2004).

Daftar Pustaka

- Aminchi, Daniel, Abba Sanda Amina, and Andrew Salau Midala. "Recruitment, Selection and Placement of Human Resource in Adult Education Organisation: Implications for the Management of Adult Education in Borno State Nigeria." *Journal of Education and Practice* 5, no. 31 (2014): 64–69. www.iiste.org.
- Armstrong, M. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London and Philadelphia: Kogan Page, 2006.
- Asif Kamran, Jawad Dawood and Saad Bin Hilal. "Analysis of the Recruitment and Selection Process." *Advances in Intelligent Systems and Computing* 362, no. November (2015). <https://doi.org/10.1007/978-3-662-47241-5>.
- Berger, Nancy O. "Needs Assessment in Human Resource Development." *Human Resources and Their Development* 1 (n.d.): 1–6.
- Gómez-Mejía, Luis R., David B. Balkin, and Robert L. Cardy. *Managing Human Resources*. *Managing Human Resources*, 2013. <https://doi.org/10.4324/9780080928807>.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo, 2005.
- Imran, Rizki, Makhdalena Makhdalena, and Daviq Chairilsyah. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir." *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 9, no. 1 (2021): 32. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.1.p.32-41>.
- Indriyani, Lies. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi - Manajemen - Akuntansi*, 2009.
- Jackson, Robert L. Mathis dan John H. *Human Resource Management*. 13th ed. South-Western: Cengage Learning, 2010.
- Karnati, Neti. "Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi." *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta* 29, no. 2 (2017): 185–91. <https://doi.org/10.21009/parameter.292.06>.
- Komariyah, Laili, Lorensius Amon, Ali Wardhana Lukman, Priyandono Soerjo, Adi Poernomo, Syafrudin Januar, Harliansyah Tras, et al. "Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21." Accessed April 5, 2023. <https://penerbitzaini.com/>.
- Mangkuprawira, Syafry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Johnny Saldana. "Qualitative

- Data Analysis: A Methods Sourcebook. Third Edition." Edited by Hellen Salmon. *SAGE Publications Ltd (CA)*, 2014.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Muniroh, Jauharotul, and Muhyadi Muhyadi. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2017): 161. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>.
- Pam Robbins, Harvey Alvy. *The New Princhipal's Field Book Stragies for Success*. Virginia: ASCD, 2004.
- RR Aliyyah, Dkk. "Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Sekolah Dasar." *Didaktika Tauhidi Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 4 (2017): 75-86.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 26th ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2003.
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manuusia*. 1st ed. Bandung: CV Alfabeta, 2002.
- Wahyudi, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita, 2002.
- Wahyuningsih, Sri. "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Warta Edisi* 60, no. April (2019): 91-96.