
MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK
(Studi Kasus Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik
di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al Kamil Depok)Zakiah Husni Ramadani¹, Amir Hamzah², Siti Atisah³

1,2,3, Sekolah Tinggi Agama Islam Al_qudwah Depok

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik SDIT Al Kamil dengan cara meneliti pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan) dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

Adapun tehnik pengumpulan data yang dipakai adalah metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilaksanakan sejak awal pengambilan judul dan wawancara dilakukan kepada Lima orang diantaranya adalah : satu kepala sekolah, satu orang mewakili yayasan, dua orang wakil kepala sekolah dan satu guru senior sekaligus sebagai wali kelas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SDIT Al Kamil Depok sudah cukup dan terlaksana dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, perekrutan guru, pengembangan, program kesejahteraan, pengawasan/evaluasi dan pemberhentian guru yang semua kegiatan tersebut berada dalam pengawasan kepala sekolah dan para wakil kepala sekolah dalam bidang kurikulum, pengembangan SDM, waka Sarana dan Prasarana. Kepala sekolah yang menerima laporan hasil pelaksanaan manajemen SDM berkordinasi kembali dengan pihak yayasan yang mempunyai kebijakan.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Guru yang bermutu dan berkompeten merupakan salah satu dari SDM yang dibutuhkan oleh sekolah untuk meraih tujuan. Guru yang bermutu adalah guru yang mampu membimbing dan mengarahkan peserta didik dengan optimal sehingga peserta didik akan berkualitas dan berdaya saing. Maka dari itu, guru yang bermutu adalah guru yang mampu mengelaborasi semua kompetensi dasar guru dalam proses pembelajaran.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau system manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, Manajemen Sumber Daya Manusia dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektivitas organisasi dalam mencapai perencanaan program atau kebijakan pendidikan merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh para pengelola pendidikan. Perencanaan ini sangat esensial perannya dalam menentukan sasaran dan kegiatan yang tepat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan nyata. Agar dapat dilakukan secara akurat, perencanaan tersebut perlu didasarkan pada data atau informasi kebutuhan yang akurat pula. Perencanaan yang hanya didasarkan pada perkiraan atau dugaan sangat berpeluang untuk menghasilkan suatu keputusan yang menyesatkan. Dalam konteks inilah, peran analisis kebutuhan sangat fundamental dalam proses perencanaan.

Di Indonesia masalah sumber daya manusia baru mulai diperhatikan lebih serius pada tahun 1970-an. Hal ini dibuktikan dengan munculnya Undang-undang tentang tenaga kerja, peraturan upah minum, Kesejahteraan pegawai dan sebagainya. Dalam arah pembangunan jangka panjang kedua disebutkan bahwa melalui upaya pembangunan, potensi sumber daya Nasional diarahkan menjadi kekuatan ekonomi, sosial budaya, politik dan pertahanan keamanan yang nyata, didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen.

Ramayulis menyatakan bahwa teks yang sama dengan hakikat manajemen adalah at-tadbir(pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Alquran seperti firman Allah Swt qs assajdah : 5¹

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya : *Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadaNya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitungan mu.*

Juga dijelaskan dalam hadits Nabi Muhammad SAW riwayat Al Hakim:
مَنْ كَانَ يَوْمُهُ خَيْرًا مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ رَاحٍ. وَمَنْ كَانَ يَوْمُهُ مِثْلَ أَمْسِهِ فَهُوَ مَعْبُودٌ. وَمَنْ كَانَ يَوْمُهُ شَرًّا مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ مَلْعُونٌ

Artinya: *“Siapa saja yang hari ini lebih baik dari hari kemarin, maka ia (tergolong) orang yang beruntung. Siapa saja yang hari ini sama dengan hari kemarin, maka ia (tergolong) orang yang merugi. Siapa saja yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin, maka ia orang yang dilaknat (celaka).” (HR Al-Hakim).*

Penegasan dalam hadits ini bahwa guru itu harus punya kegiatan dan misi hidup yang terarah kedepan, setiap hari harus lebih baik dari sisi perencanaan,

¹ Mesiono dan Mursal Aziz, 2020. *Manajemen dalam perspektif ayat-ayat Al Qur'an*, Medan Perdana Publishing , hlm 84

pelaksanaan, pengorganisasian dan pengawasan. Predikat rugi atau celaka menunjukkan bahwa orang yang mengalami hal tersebut tidak punya manajemen yang baik sehingga hasilnya adalah kerugian.

Undang-Undang tentang guru juga diatur dalam UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Landasan Hukum tentang manajemen Sumber Daya Manusia tercantum dalam Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga tercantum dalam Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021, Permendiknas No 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.. Juga tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan ke SDIT Al Kamil Tapos pada hari kamis tanggal 23 Maret 2023 bahwa sekolah Al Kamil memiliki masalah pada sumber daya manusia yang ada di sekolah Al Kamil yaitu tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut. Guru sering berganti, pelajaran yang tidak tercapai target pembelajaran dan guru yang kurang bisa memotivasi siswa untuk bisa belajar lebih rajin dan tercapai tujuan dari pembelajaran yang diinginkan. Berdasar fakta diatas penulis tertarik untuk menulis judul penelitian dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang peneliti gunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif. Creswell ² mendefinisikannya sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas. Informasi yang disampaikan oleh partisipan kemudian dikumpulkan, Informasi tersebut biasanya berupa kata atau teks. Data yang berupa kata-kata atau teks tersebut kemudian dianalisis. Hasil analisis itu dapat berupa penggambaran atau deskripsi atau dapat pula dalam bentuk tema-tema. Dari data-data itu peneliti membuat interpretasi untuk menangkap arti yang terdalam. Sesudahnya peneliti membuat permenungan pribadi (*self-reflection*) dan menjabarkannya dengan penelitian-penelitian ilmuwan lain yang dibuat sebelumnya. Hasil akhir dari penelitian kualitatif dituangkan dalam bentuk laporan tertulis. Laporan tersebut agak fleksibel karena tidak ada ketentuan baku tentang struktur dan bentuk laporan hasil penelitian kualitatif. ³

Dengan menggunakan metode kualitatif, peneliti mendapatkan data dan informasi yang berkualitas dan mendalam sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, yang mana dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di SDIT Al Kamil Tapos Depok.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif karena yang peneliti teliti ini memuat data untuk menjelaskan dan mendeskripsikan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia

² Creswell, John W. 2008. *Educational Research, planning, conduting, and evaluatin qualitative dan quantitative approaches*. London: Sage Publications

³ Poniman Laras Budi Raharjo, et all, Op.Cit ,hlm 63

di sekolah SDIT Al Kamil Tapos Depok. Jenis penelitian ini yaitu studi kasus, Eko Murdiyanto dalam bukunya yang berjudul “Penelitian Kualitatif” mengatakan, Lincoln dan Guba menyebutkan bahwa studi kasus adalah penelitian yang mendalam dan mendetail tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan subjek penelitian. Dalam hal ini peneliti menggali suatu fenomena tertentu (kasus) dalam suatu waktu dan kegiatan (program, event, proses, institusi atau kelompok sosial) serta mengumpulkan informasi secara terinci dan mendalam dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode tertentu ⁴. Alasan peneliti memilih studi kasus dalam penelitian ini karena penelitian yang kami gunakan adalah pendekatan kualitatif dan hasil dari penelitian ini bersifat analisis deskriptif.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu dengan menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan), penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan disuatu tempat atau lokasi yang dipilih untuk meneliti atau menyelidiki sesuatu yang terjadi ditempat tersebut. Penelitian lapangan yang peneliti gunakan adalah dengan melakukan wawancara terstruktur terhadap kepala sekolah SDIT Al Kamil Tapos Depok untuk kemudian data dianalisis dan disajikan sebagai data yang utuh. Teknik analisis data yang peneliti gunakan yaitu analisis data di lapangan model Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip Arrum Kharisma dkk, dari Sugiyono, yakni dengan menggunakan teknis analisis data tersebut apabila jawaban yang diberikan narasumber kurang memuaskan, maka peneliti akan mengajukan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu.⁵

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Manajemen

Manajemen menurut Terry adalah kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber lainnya . Menurut Harsey dan Blanchard manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajerial.⁶

Manajemen dalam artian sempit sebagai penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan supaya dapat menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dalam hubungan satu sama lainnya.⁷ Dalam kaitannya dengan prinsip dasar manajemen, Fayol mengemukakan sejumlah prinsip manajemen, yaitu: pembagian kerja, otoritas, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan arah, pengutamaan kepentingan umum/organisasi dari pada kepentingan pribadi, pemberian kontra prestasi, sentralisasi/pemusatan, hierarki, teratur, keadilan, kestabilan staf, inisiatif, semangat kelompok. Dari prinsip manajemen itulah nanti akan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja. (Planing, Organizing, Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁸

⁴ Ibid., hlm 64

⁵ Ibid., hlm 64

⁶ Sobirin dan Hari Mulyono . *Manajemen SDM Pendidikan (Studi kasus di sekolah EMIISc)*
Jurnal El Madrasa Manajemen Pendidikan Islam Vol 2, No 01 , 2022, hlm 3

⁷ Ibid hlm 3.

⁸ Ibid hlm 3

Pengertian Sumber Daya Manusia

Perkembangan ilmu pengetahuan memandang SDM bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru seperti Human Resources dan Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan.

Menurut Nawawi ada tiga pengertian Sumber daya manusia yaitu: a). Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi. b). Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. c). Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁹

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga). Disamping itu, manusia adalah makhluk Tuhan yang kompleks dan unik serta diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak berdiri sendiri yaitu tubuh (fisik / jasmani) sebagai unsur materi, dan jiwa yang bersifat non materi. Hubungan kerja yang paling intensif dilingkungan organisasi adalah antara pemimpin dengan para pekerja (staf) yang ada di bawahnya.

Pada dasarnya kebutuhan umum yang dituntut oleh manusia terdiri dari dua macam, yaitu kebutuhan material dan kebutuhan spritual. Pembagian kebutuhan seperti ini terlalu umum untuk dijadikan pedoman dalam memotivasi bawahan. Oleh karena itu, Maslow menyebutkan 5 tingkatan kebutuhan manusia, yang secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), yang termasuk dalam kebutuhan ini, misalnya sandang, pangan, papan, dan tempat berlindung. Kebutuhan ini termasuk kebutuhan primer dan mendesak sifatnya. Untuk itu seorang pimpinan yang ingin insruksi dan perintahnya dilaksanakan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Kedua, Kebutuhan Keamanan (Safety Needs), yang termasuk dalam kebutuhan ini, misalnya kebutuhan akan keamanan jiwa terutama dalam jam-jam kerja. Kebutuhan akan keamanan kantor ditempat kerja, termasuk jaminan hari tua. Ketiga, Kebutuhan social (social Needs), yang termasuk pada tingkatan kebutuhan ini, misalnya kebutuhan untuk dihormati, kebutuhan untuk bisa diterima dilingkungan kerja, keinginan untuk maju dan tidak ingin gagal, kebutuhan akan perasaan untuk turut serta memajukan organisasi. Keempat, Kebutuhan Prestise (Esteem Needs). Pada umumnya pegawai akan mempunyai prestise setelah mempunyai prestasi. Dengan demikian prestasi pegawai perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Biasanya, pegawai yang telah mempunyai prestasi yang lebih tinggi akan terus berupaya untuk meningkatkan prestasinya secara maksimal. Kelima, Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja

⁹ Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat, Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press hlm 3

(Self Actualization). Setiap karyawan pasti ingin mengembangkan kapasitas kerjanya secara optimal, misalnya melalui pendidikan latihan, seminar, dan sebagainya. Kebutuhan-kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas kerja tersebut perlu mendapatkan perhatian pimpinan.¹⁰

Pengertian Guru

Menurut Djamarah dalam hal ini guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada orang lain yang melaksanakan pendidikan dan pembelajaran ditempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di rumah dan sebagainya.¹¹

Purwanto menegaskan bahwa semua orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seseorang atau sekelompok orang dapat disebut “guru”, misalnya guru silat, guru mengaji, guru menjahit dan sebagainya¹². Hal ini senada dijelaskan Pidarta bahwa guru adalah semua orang yang berkewajiban membina anak-anak¹³. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal ini sejalan dengan penjelasan Pidarta bahwa guru dan dosen adalah pejabat profesional sebab mereka diberi tunjangan profesional.¹⁴

Usman menegaskan bahwa guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional yang harus menguasai seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya.¹⁵

Berakhirnya Akad Upah

Menurut Veithzal menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting karena dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.¹⁶ Istilah management mempunyai arti sebagai kumpulan

¹⁰ Ibid hlm 3-5

¹¹ Djamarah, 2005. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm 31

¹² Purwanto, 1995. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, hlm 138

¹³ Made Pidarta, 1997. *Landasan Kependidikan: Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, hlm 264

¹⁴ Ibid hlm 265

¹⁵ Basyiruddin Usman, 2002. *Media Pendidikan*. Jakarta: Ciputat Press, hlm 5

¹⁶ Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm 1

pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia. Dilain pihak, Sondang P. Siagian menyatakan bahwa pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang penting.¹⁷

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut, dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuan menghadapi tantangan melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai yang berada dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan kontribusi atau sumbangsih terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan atau demi kemaslahatan individu, sekolah dan masyarakat. Posisi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap sekolah. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan dinyatakan memiliki nilai sumbangan kepada sekolah apabila kehadirannya diperlukan, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah, dan kegiatannya berada dalam mata rantai kebutuhan sistem sekolah.

Ahmad Subekhi dan Jauhar Mohammad menjelaskan bahwa manajemen tenaga kependidikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.¹⁸

Disisi lain, E. Mulyasa menjelaskan bahwa manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai.¹⁹ Sedangkan Mujamil Qamar mengemukakan bahwa manajemen personalia atau tenaga kependidikan bertujuan

¹⁷ Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, hlm 40
¹⁸ Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Pustaka Karya, hlm 84
¹⁹ Mulyasa, E. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm 42

untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.²⁰

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian sebagai bentuk pemanfaatan dan mendayagunakan secara efektif seluruh potensi yang ada pada lembaga pendidikan serta, guna mencapai tujuan pendidikan yang telah dicanangkan oleh lembaga untuk jangka waktu tertentu.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif sesuai dengan kebutuhan Lembaga pendidikan berdasarkan job description (pembagian tugas dan tanggung jawab), job specification (spesifikasi pekerjaan), job requirment (syarat pekerjaan), dan job evaluation (evaluasi pekerjaan).
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan asas the ringht man in the right place and the right man in the right job (menempatkan pegawai pada tempat dan kedudukan yang tepat).
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan pendidik dan tenaga kependidikan pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan lembaga pendidikan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang pendidik dan tenaga kependidikan dan kebijaksanaan pemberian kompensasi oleh lembaga pendidikan.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan organisasi persatuan pendidik dan tenaga kependidikan.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan.
9. Mengatur mutasi pendidik dan tenaga kependidikan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon pendidik dan tenaga kependidikan.²¹

PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya tenaga pendidik di SDIT al-Kamil menunjukkan, bahwa prinsip-prinsip manajemen berlaku dan terlaksana. Prinsip-prinsip seperti pembagian kerja, otoritas, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan arah, pengutamaan kepentingan organisasi dari pada

²⁰ Mujamil Qamar, 2010. Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. Jakarta: Erlangga, hlm 130

²¹ Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, Tien Rafida. 2019. Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Medan: LPPI, hlm 40-43

kepentingan pribadi, pemberian kontra prestasi, pemusatan, hierarki, teratur, keadilan, kestabilan staf, inisiatif, semangat kelompok, berlaku dan wujud di SDIT al-Kamil. Dari prinsip manajemen ini efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja organisasi sekolah diharapkan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya dan kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal atau internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

Masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang ini sangat diperhatikan oleh sekolah Al Kamil terhadap para guru, sehingga sumber daya manusia berkembang dengan penuh kesadaran, prestise yang tinggi serta semangat untuk terus lebih baik dalam aspek akademis maupun proses pembelajaran.

Berdasar temuan penelitian dan kajian teori yang relevan, maka peneliti berusaha untuk memberikan penjelasan mengenai “ manajemen sumber daya manusia Tenaga Pendidik di SDIT Al Kamil” akan dijelaskan hal-hal berikut:

a) Perekrutan Guru SDIT Al Kamil

Perekrutan guru di SDIT Al Kamil didasarkan pada analisis kebutuhan guru sekolah. Sekolah menyusun klasifikasi guru yang dibutuhkan, disesuaikan dengan kompetensi keilmuan. Selain itu juga menetapkan syarat-syarat umum klasifikasi guru. Kualitas sumber daya manusia dalam bidang pendidikan tidak lepas dari kerja karyawan dalam hal ini adalah tenaga pendidik yang profesional. Keberhasilan organisasi sekolah ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia pendidikan yang semakin berkualitas. Penetapan syarat maupun kriteria perekrutan guru yang disesuaikan dengan analisa kebutuhan guru di SDIT Al Kamil menunjukkan kesesuaian praktek dengan teori dalam hal perekrutan SDM.

Hal lain yang menarik terkait perekrutan guru di SDIT Al Kamil adalah adanya rekomitmen bagi guru-guru yang ada, sebelum perekrutan guru baru dilakukan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan sebagaimana dikutip oleh Marbawi Adami, tentang pengadaan tenaga kerja adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Adapun secara teknis perekrutan guru baru di SDIT Al Kamil dilakukan secara terbuka melalui media sosial sekolah. Praktik ini memungkinkan bagi sekolah untuk mendapatkan individu-individu guru yang memiliki nilai potensial dan keunggulan kompetitif.

b) Seleksi guru baru dan penempatannya

Seleksi merupakan proses yang terpenting dalam mencari guru yang kompeten. Seperti yang diungkapkan oleh Siswanto dalam Listianti, mengatakan bahwa seleksi tenaga kerja adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang ditetapkan yayasan serta memprediksi

kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.²²

Seleksi guru yang ada di SDIT Al Kamil adalah melalui berbagai macam tes yang meliputi tes akademik, tes wawancara, tes mikro Teaching. Tes dipilih sebagai salah satu cara untuk menyeleksi karena wawancara dianggap dapat mengungkapkan dan menggali banyak hal dari pelamar, seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensinya serta digunakan untuk mengkresek apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan aslinya. Terutama dalam tes wawancara yang digunakan untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut dan rinci tentang data pribadi yang telah ada dalam surat lamaran. Disamping itu juga untuk mendapatkan informasi yang belum diperoleh selama seleksi diadakan. Untuk tes wawancara ini ditangani oleh pihak sekolah, karena pihak sekolah lebih tahu kualifikasi apa yang dibutuhkan oleh sekolah.

Hasil dari berbagai tes tersebut menentukan penempatan guru tersebut. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Penempatan guru selain berdasarkan nilai hasil tes juga atas persetujuan Kepala Sekolah dan pihak yayasan.

c) Penetapan Jumlah Guru

Di Sekolah Al Kamil jumlah guru disesuaikan dengan dengan kebutuhan guru yang diperlukan sekolah, juga menyesuaikan dengan jumlah Rombel yang ada. Bagi Sekolah Dasar Islam Al Kamil, kebutuhan guru harus di analisa, hal yang merupakan langkah yang penting bila perencanaan benar-benar diharapkan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Analisis kebutuhan tidak boleh diabaikan atau dilakukan secara asal. Seringkali kebutuhan yang diperlukan untuk memperbaiki hasil tidak dianalisis secara akurat, tetapi hanya didasarkan pada dugaan atau perkiraan. Bila hal ini terjadi, maka proses perencanaan bisa menghasilkan suatu keputusan yang didasarkan pada informasi yang salah, sehingga keputusan tersebut tidak berguna. Analisis kebutuhan melibatkan kegiatan mengidentifikasi kebutuhan, menempatkannya dalam urutan prioritas, serta memilih yang paling penting dan mengabaikan yang tidak penting. Sangatlah penting untuk diketahui, bahwa analisis kebutuhan memandang kebutuhan sebagai kesenjangan dalam hasil, bukan kesenjangan dalam masukan atau proses.

Dalam konteks pendidikan kebutuhan merupakan kondisi yang menuntut terpenuhinya sesuatu hal untuk menjalankan proses pendidikan dengan baik. Seperti halnya ketersediaan guru, fasilitas pembelajaran, kurikulum dan lain sebagainya. Kebutuhan tenaga guru mengandung makna sejumlah orang yang dibutuhkan untuk mengerjakan sesuatu pada lembaga tertentu dan pada periode tertentu. Sebagaimana dikemukakan oleh Gaffar dalam Triwiyanti, bahwa kebutuhan tenaga guru adalah tuntutan pemakai jasa profesional guru untuk memberikan pelayanan pendidikan terhadap anak didik pada lembaga pendidikan

²² Ayuan Nova Listianti, *Rekrutmen dan Seleksi Guru SMA Islam Krian*, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan UNESA, Vol. 4 No. 4, 2024, hlm 102

pemakai jasa guru itu. kebutuhan tenaga guru selalu diikuti dengan adanya lembaga pendidikan guru yang menyediakan kebutuhan tenaga guru tersebut.²³

Dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien ini mengandung makna bahwa para manajer organisasi atau perusahaan, akan selalu berupaya untuk mencapai berbagai tujuan akhir yang efisien dan efektif. Efisien dimaksud adalah kemampuan menggunakan sumber daya seminimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (*doing things right*), sedangkan efektif adalah kemampuan menentukan tujuan yang tepat, yang ada kaitannya dengan pencapaian target (*doing the right things*) hal ini dikemukakan oleh Peter E. Drucker. Dalam penetapan jumlah guru di SDIT Al Kamil sudah sesuai antara praktik dengan teori penempatan sumber daya manusia.

d) Sekolah Mengukur kualitas guru

Kualitas guru harus disesuaikan dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen dan juga pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kualifikasi akademik guru SD/MI minimal adalah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI / S1 PGSD/PGMI atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Dalam hal ini kualifikasi guru di sekolah SDIT Al Kamil pendidikannya harus Sarjana (S1) sesuai keilmuannya, disiplin, kinerja baik, kompetensi sosial yang bagus, kompetensi pedagogik dan pengembangan ilmu yang terus ditingkatkan dan kualitas guru berdasarkan agenda kerja guru yang dilaporkan setiap tahun. Ada kesesuaian antara teori dan kenyataan yang ada di sekolah SDIT Al Kamil terkait kualitas Tenaga Pendidik (Guru).

Bagi SDIT al Kamil, Salah faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru berkualitas yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab. Hal ini disebabkan guru menduduki posisi yang sangat strategis dan sebagai ujung tombak dalam keberhasilan proses pembelajaran. Pada kenyataannya, tenaga pengajar memegang peranan yang sangat penting dalam menyukseskan pembelajaran yang berimplikasi pada peningkatan mutu pendidikan. Sebab, tenaga pengajar merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dan berhubungan langsung dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari.

Guru berposisi sebagai perancang, pelaksanaan dan pengevaluasi pembelajaran sehingga tidak berlebihan apabila guru dikatakan merupakan salah satu orang yang bertanggung jawab dalam menyukseskan proses pembelajaran. Pendidikan akan berhasil dengan baik apabila dilakukan oleh guru yang berkualitas dan bertanggung jawab dalam proses pembelajaran. Menurut Zahroh, Penilaian terhadap kualitas guru dapat memberikan informasi tentang kelemahan dan kelebihan guru, baik secara personal maupun profesional. Berdasarkan data

²³ Teguh Triwiyanti, et.al, *Proyeksi Ketersediaan, Kebutuhan, Dan Distribusi Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Batu*, Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Malang, Tahun 2017.

penilaian tersebut dapat ditentukan langkah-langkah dalam peningkatkan kualitas guru.²⁴

Dalam meningkatkan kualitas guru fungsi manajemen sumber daya manusia juga diterapkan di sekolah SDIT Al Kamil, menurut Hasibuan fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemutusan hubungan kerja. Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan dalam hal ini adalah guru yang profesional sehingga diharapkan kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum profesional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Setiap karyawan pasti ingin mengembangkan kapasitas kerjanya secara optimal, misalnya melalui pendidikan latihan, seminar dan sebagainya.

e) Sekolah memiliki Job Deskripsi dan Job Specification

Deskripsi jabatan atau Job Description, adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Sedangkan spesifikasi jabatan atau Job Specification, merupakan pernyataan tertulis yang menunjukkan siapa yang akan melakukan pekerjaan itu dan persyaratan yang diperlukan terutama menyangkut keterampilan, pengetahuan dan kemampuan individu.²⁵

Job Deskripsi di mulai sejak guru masuk dan diterima di sekolah, penempatan dan perjanjian kerja, hasil wawancara dengan yayasan sekaligus guru mendapat tugas mengajar. Fungsi manajemen pada Job Deskripsi ini adalah pengorganisasian dimana guru ditempatkan sesuai keahlian dan akademiknya untuk dirahkan langkah-langkah kerja agar sesuai dengan tujuan sekolah. Unsur pengendalian juga terlaksana atas kontrol dan monitoring dari kepala sekolah terhadap tugas dan kewajiban para guru.

Job Specification adalah tugas tambahan buat guru selain dari tugas mengajar, di sekolah Al Kamil ada guru sebagai guru mata pelajaran, guru Bidang Studi, Guru Al Qur'an, Guru Inklusi, Guru Wali Kelas, Guru Koordinator kelas rendah dan kelas tinggi, Guru yang menjadi Team Manajemen sekolah, Sebagai Kepala Sekolah Dan para Wakil kepala sekolah. Unik nya setiap tugas specification tadi mendapat insentif tambahan dari yayasan diluar gaji bulanan. Besaran insentifnya tergantung dari profesionalisme dan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Maslow tentang 5 kebutuhan manusia yaitu kebutuhan prestise (Esteem Need) dan kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (Self Actualization).

f) Sekolah memiliki Job rekrutmen

Sekolah memiliki syarat-syarat umum dan syarat khusus buat calon guru yang akan melamar, hal ini dicantumkan dalam brosur atau flyer penerimaan guru baru. Syarat umum adalah: muslim/muslimah, usia max 30 tahun, disiplin kreatif inovatif

²⁴ Mas Ning Zahroh, *Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur*, Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Vol 12, No 2, 2023.

²⁵ Salmah Pattisuhisiwa, *Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses*, Jurnal Akuntabel, Universitas Negeri Mulawarman, vol 10, no 1, 2023.

dan komunikatif, mampu membaca Al quran dengan baik, tidak merokok, amanah dan bertanggung jawab dalam tugas, penampilan Islami dan menjadi teladan dalam perilaku baik, dapat bekerjasama dengan team, berkepribadian kuat memiliki jiwa sosial religius dan jujur, berwibawa dan disiplin, mampu mengoperasikan komputer dengan baik (Ms. Office). Adapun syarat-syarat khusus adalah bersedia mengikuti pembinaan pribadi Islam di sekolah, bersedia dengan perjanjian Mou dengan yayasan, mencintai dunia anak. Hal ini sesuai dengan pendapat ahli Hasibuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang pro recrutmen atau pengadaan tenaga kerja yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu sekolah. Sekolah SDIT Al Kamil sudah sesuai praktik dan teori tentang job recrutmen.

g) Sekolah Memiliki Job Evaluation

Sekolah mengevaluasi setiap kegiatan sekolah 2 minggu setelah kegiatan selesai, lalu ada evaluasi kinerja guru sebulan sekali dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dan evaluasi dengan semua unsur sekolah setahun sekali. Hal ini sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia tentang pengawasan dan pengendalian yang berkaitan erat dengan evaluasi. Ada proses evaluasi dalam setiap kegiatan organisasi atau sekolah. Evaluasi dilakukan dengan tujuan agar tujuan sekolah yang ingin dicapai bisa terlaksana baik dalam jangka panjang atau jangka pendek. Ada agenda-agenda sekolah SDIT Al Kamil yang bersifat harian misalnya murojaah, sholat dzuhur berjamaah, pembinaan pribadi Islam untuk guru dan murid, agenda tahunan raker Guru, Rihlah atau Tafakur Alam, seminar atau Workshop di setiap semester.

Ukuran efektifitas kebijakan manajemen sumber daya manusia yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat serta seberapa tinggi tingkat kualitas output yang dihasilkan organisasi atau sekolah.

h) Program kesejahteraan guru

Dalam fungsi manajemen sumber daya manusia pemeliharaan atau maintenance adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar loyal pada organisasi. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

Kesejahteraan guru merupakan kesejahteraan materiil dan non material yang diperoleh dari hasil berprofesi menjadi guru. Kesejahteraan adalah hal penting bagi guru, sebab dengan kesejahteraan yang memadai dapat diharapkan banyak pada guru dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya, di samping tentu saja kemampuan profesionalnya, atau bahasa lainnya jika disediakan fasilitas profesi maka guru akan termotivasi mengembangkan profesionalismenya. Program

kesejahteraan guru yang disusun berdasarkan peraturan legal, berdasarkan keadilan dan kelayakan serta berpedoman pada peraturan pemerintah.²⁶

Dalam pelaksanaan program kesejahteraan ini antara lain sekolah melakukan ada kenaikan gaji guru setiap tahun, bagi guru tetap yayasan ada program BPJS dan dana pensiun, Pemberian THR bagi semua guru dan karyawan sekolah, acara Rihlah atau refreking ke alam terbuka untuk jalan jalan. Program ini sepenuhnya wewenang yayasan dalam pelaksanaannya. Pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan dalam hal ini yayasan kepada guru, ini didasarkan pada teori fungsi manajemen sumber daya manusia di kutip Marbawi Adamy menurut teori Hasibuan. Pelaksanaan pemberian kompensasi di SDIT Al Kamil sudah bagus.

i) Program pengembangan profesi di sekolah

Pengembangan profesi guru merupakan suatu usaha dalam mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas. Selain itu, seorang pendidik juga harus mengembangkan karirnya sebagai guru. Karir guru merupakan perkembangan dan kemajuan yang sistematis yang telah dicapai oleh guru dalam profesinya. Pengembangan profesi dan karir guru ini berorientasi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas profesional para guru dalam mengajar.

Dalam dunia pendidikan, pengembangan profesi guru diorientasikan pada kualitas profesional dan kinerja guru secara objektif dan transparan, serta untuk peningkatan kinerja dan prestasi guru yang nantinya dapat menunjang pengembangan karirnya. Pada dasarnya, pengembangan profesi guru lebih menekankan pada peningkatan kualitas kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.²⁷ Sebagai suatu profesi, tugas guru untuk terus mengembangkan keprofesiannya agar dapat memberikan pembelajaran yang maksimal dan berkualitas. Dalam hal ini, diperlukan pengetahuan, keterampilan serta kecakapan seorang guru.

Pengembangan profesi guru di sekolah SDIT Al Kamil adalah dengan melakukan pelatihan-pelatihan buat guru, baik bersifat internal maupun eksternal, berupa IHT, Kombel, CGP (Calon Guru Penggerak), pelatihan bidang akademik, keagamaan dan pelatihan inklusi. Menurut Mondy R, Wayne, Robert M, Noe dan Shane R. Premeaux, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Hal ini sudah dilakukan dan sesuai antara praktik dan teori pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia disekolah SDIT Al Kamil. Ada kesesuaian dan keselarasan dalam pelaksanaan pengembangan profesi guru di sekolah SDIT Al Kamil yang sudah berjalan program-program pengembangan akademik dan kompetensi guru.

²⁶ Riska Oktafiana, et.al, *Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan*, Adaara, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN Bone, 2020

²⁷ Munawir, et.al, *Pengembangan Profesi dan Karir Guru*, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan UIN Sunan Ampel, Vol 7, No.1, Maret 2022.

j) Promosi jabatan guru

Promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya.²⁸ Tujuan dan manfaat promosi jabatan antara lain untuk memperbaiki dan meningkatkan semangat kinerja karyawan, memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya ke tingkat lebih tinggi, menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang pencapaian-pencapaian tujuan perusahaan, untuk memberikan kemampuan, jabatan, dan imbalan jasa yang lebih besar kepada karyawan berprestasi tinggi sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan serta peningkatan status sosial, untuk meningkatkan karir, untuk mengisi kekosongan jabatan, memotivasi karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja dan mempermudah penarikan tenaga kerja.

Promosi Jabatan di sekolah SDIT Al Kamila dilakukan oleh Kepala Sekolah yang diajukan ke Yayasan berdasarkan kinerja dan profesionalisme guru, promosi dilakukan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Menurut Benyamin Bukit bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktifitas yang dilakukan organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau masa yang akan datang, juga penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini promosi jabatan juga termasuk aspek pemeliharaan perusahaan atau sekolah terhadap karyawan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun.

k) Sekolah melakukan pemberhentian terhadap guru

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi sumber daya manusia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai. Untuk selanjutnya mungkin masing-masing pihak terikat dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas pegawai dan bekas lembaga tempat kerja, dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di sekolah. Pemutusan hubungan kerja seseorang dari perusahaan bisa disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab sebab lainnya hal ini disampaikan oleh Marbawi Adami.

Berdasar teori yang disampaikan diatas bahwa sekolah SDIT Al Kamil belum pernah melakukan pemberhentian terhadap guru, yang ada adalah guru tersebut yang mengundurkan diri karena keinginan sendiri. Salah satu sebab sekolah memberhentikan guru adalah ketika guru melakukan tindakan asusila dan korupsi. Ada surat peringatan 1,2 dan 3 serta pembinaan sebelum guru diberhentikan dari sekolah. Pada beberapa kasus guru yang tidak mau berubah setelah pembinaan dan surat peringatan, guru tersebut akhirnya mengundurkan diri dengan sendirinya.

²⁸ Cindy Shafira, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Palembang*, Jurnal MBS, Vol 1, no 3, 2023, hlm 253

Perbedaan-perbedaan individual pegawai juga bisa menjadi penyebab adanya pemberhentian pegawai, misalnya perbedaan dalam kepribadian fisik, intelegensi dan bakat. Karakteristik yang berbeda ini hendaknya diperhatikan oleh team manajemen sumber daya manusia dalam penilaian pelaksanaan kegiatan perencanaan sumber daya manusia.

l) Sekolah meramalkan penawaran dan permintaan guru pada masa yang akan datang

Menurut Edy Sutrisno kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dimasa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif.

Berdasarkan teori diatas, Sekolah SDIT Al Kamil melakukan permintaan guru atau perekrutan guru disesuaikan dengan jumlah guru kelas dan rombel dari hasil PPDB(Penerimaan Peserta Didik Baru) proses efisiensi dilakukan sekolah agar tidak terjadi penumpukan SDM dan penghematan dalam anggaran sekolah sehingga terhindar dari sifat mubazir atau tidak efisien dan efektif. Promosi sekolah diperoleh dari media sosial sekolah, orang tua murid dan teman-teman guru yang beredar dari mulut ke mulut.

m) Sekolah memperkirakan keadaan ekonomi dan perkembangan lembaga pendidikan

Berbagai tantangan siklus bisnis mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang mengurus sumber daya manusia, sejalan dengan latihan tumbuh dan berkembang pada lembaga pendidikan atau perusahaan, perkembangan ini memberikan tekanan pada peningkatan upah, penawaran benefits yang lebih baik dan perbaikan kondisi kerja, hal ini dikemukakan oleh Sofyan Tsauri. Faktor politik dan pemerintah juga menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Lembaga pendidikan tidak boleh mengabaikan konsekwensi-konsekwensi atau dampak berbagai kegiatan personalia (manajemen SDM) terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah.

Berdasarkan hasil teori diatas sekolah SDIT Al Kamil memperhatikan antara jumlah murid dengan guru yang mengajar agar tercukupi kebutuhan operasional sekolah, sekolah memperhatikan dan memberi keringana spp bagi keluarga yang tidak mampu dengan melakukan pembicaraan dengan pihak yayasan. Perkembangan pembangunan sekolah menyesuaikan dengan dana yang masuk, unit SD menjadi penyokong unit SMP karena unit SD sudah berdiri lebih dahulu dan relatif stabil dalam keuangannya. Pengaturan ini dalam rangka mengatur keamanan stabilitas keuangan yang ada di lembaga pendidikan sekolah Al Kamil.

n) Sekolah memonitor dengan cermat Undang-Undang Tenaga Pendidik dan mengikuti organisasi persatuan Tenaga Pendidik

Undang- Undang terkait Guru ada pada Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur

pendidikan formal, pendidika dasar dan pendidikan menengah. Hal ini sejalan juga dengan pendapat Pidarta bahwa guru dan dosen adalah pejabat profesional sebab mereka diberi tunjangan profesional. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Seorang guru harus memiliki kompetensi yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Sekolah Al Kamil dalam pelaksanaan peraturan pemerintah terkait Undang-Undang ini dalam kualifikasi guru sudah mengikutinya, dibuktikan dengan ada guru yang mengikuti program CGP (Calon Guru Penggerak) namun dalam hal kebijaksanaan terkait peraturan BPJS masih terbatas pada guru tetap yayasan tidak pada semua guru diberikan karena disesuaikan dengan kemampuan yayasan.

Organisasi profesi guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas guru. Organisasi profesi keguruan adalah wadah yang berfungsi sebagai penampung dan penyelesaian masalah yang dihadapi yang berkaitan dengan pendidikan dan diselesaikan secara bersama. Sebagai suatu organisasi, organisasi profesi keguruan mempunyai suatu sistem yang senantiasa mempertahankan keadaan yang harmonis. Ia akan menolak komponen sistem yang tidak mengikuti atau meluruskannya. Dalam praktek keorganisasian, anggota yang mencoba melanggar aturan main organisasi akan diperingatkan, bahkan dipecat. Organisasi profesi keguruan adalah sebuah wadah perkumpulan orang-orang yang memiliki suatu keahlian dan keterampilan mendidik yang dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan yang relatif lama, serta dilakukan dalam lembaga tertentu yang dapat dipertanggung jawabkan. Salah satu tujuan organisasi ini adalah mempertinggi kesadaran sikap, mutu dan kegiatan profesi guru serta meningkatkan kesejahteraan guru.

Dalam tujuan umum organisasi profesi adalah melaksanakan tugasnya dengan standar profesionalisme yang tinggi sesuai dengan bidangnya, mencapai kinerja yang tinggikan berorientasi pada kepentingan umum. Salah satu ciri penting dari pekerjaan profesional adalah pekerjaan tersebut harus memiliki organisasi atau perkumpulan profesi yang melindungi para anggotanya. Organisasi itulah yang kemudian merumuskan Kode Etik Profesi merumuskan kompetensi profesi serta memperjuangkan tegaknya kebebasan profesi bagi para anggota. Suatu organisasi profesi dapat mengembangkan dan memajukan profesi, memantau dan memperluas bidang gerak profesi, menghimpun dan memberikan kesempatan kepada semua anggota untuk berkarya dan berperan aktif dalam mengembangkan dan memajukan profesi. Seiring dengan perkembangan globalisasi, para profesional pun harus mampu menjalin interaksi dengan para profesional lain dari berbagai negara. Melalui organisasi profesi, interaksi itu tentu akan semakin terwujud.²⁹

²⁹ Sri Amelia, *Organisasi Profesi guru sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru*, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, hlm 6-7

Organisasi guru yang diikuti sekolah SDIT Al Kamil adalah JSIT(Jaringan Sekolah Islam Terpadu) juga aktif di K3SS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah Swasta)

Guru juga aktif mengikuti persatuan guru PAI, persatuan guru olahraga dll.

o) Sekolah melakukan program pelatihan dan pendidikan guru

Menurut Amstrong, Michael pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang hal ini dikemukakan oleh Gibson, James L, John M, Ivancevich, James H. Donnelly, Jr.

Berkaitan dengan teori diatas pengembangan yang berupa kegiatan pelatihan di SDIT Al Kamil berupa pelatihan-pelatihan yang dilakukan sekolah baik dari internal sekolah maupun dari eksternal. Program pelatihan didasarkan pada analisa kebutuhan guru dan berada dibawah wewenang wakil kepala sekolah bagian pengembangan SDM. Pelatihan tersebut antara lain, BPI(Bina Pribadi Islam), IHT(In House Training), Pelatihan Manajemen Kelas, pelatihan konsep sekolah buat guru baru, pelatihan untuk operator sekolah, pelatihan Cakep(Calon Kepala Sekolah) dan Raker (Rapat kerja) guru.

p) Sekolah melakukan penilaian produktifitas kerja guru

Kinerja diartikan sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Smith, kinerja adalah "...output drive from processes, human or otherwise", jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses juga dikemukakan oleh Mulyasa. Jika diaplikasikan dalam dunia pendidikan maka kinerja disini merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga di lembaga pendidikan yang bersangkutan dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan yang telah ditetapkan.

Sedangkan kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.³⁰

³⁰ Suwignyo Widagdo, Muhammad Archy Maulyda, Emy Kolifah R, 2020, *Penilaian kinerja, Budaya kerja dan kepemimpinan*, Jember: Mandala Press, hlm 42

Penilaian produktitas guru di SDIT Al Kamil berdasar teori diatas adalah penilaian dari agenda kerja guru, pelatihan yang diikuti guru, kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar, hubungan baik antara guru dengan orang tua murid, dilihat juga dari pendampingan siswa dalam kegiatan sekolah, rajin aktif dalam kegiatan Komunitas Belajar (Kombel). Penilaian kinerja dan produktifitas guru di SDIT Al Kamil sesuai antara teori dan praktik.

q) Sekolah melakukan mutasi guru

Mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal dalam suatu organisasi. Mutasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan atas kebijakan untuk melaksanakan prinsip “the right man on the right place and the right man on the right job”. Artinya; penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan jabatan yang tepat.

Mutasi pegawai merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas pimpinan secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan diri dengan berbagai aspek dari operasional instansi/lembaga. Perpindahan ini dilakukan guna mengembangkan kinerja seorang pegawai baik dibidang yang sama maupun berbeda. Mutasi dapat menambah pengalaman kerja dan meningkatkan mutu pegawai sehingga kedepannya lebih layak untuk diberikan jabatan yang lebih baik.³¹

Sekolah SDIT Al Kamil tidak ada mutasi guru, yang ada mutasi guru antar unit sekolah dalam satu yayasan, mutasi guru dari unit SD pindah ke sekolah Unit SMP. Penerapan mutasi sesuai dengan teori diatas yang ingin dicapai oleh sekolah dalam mengembangkan sekolah menjadi lebih baik dan maju.

r) Sekolah mengatur pensiun dan uang pesangon guru

Dana pensiun adalah suatu badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun bagi pesertanya. Badan hukum ini secara rutin mengumpulkan iuran pensiun dari pegawai yang menjadi pesertanya selanjutnya pembayaran kembali dilakukan pada saat pegawai sudah tidak bekerja lagi.³²

Penyelenggaraan suatu program pensiun, terutama dari sisi pemberi kerja, dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek ekonomis dan aspek sosial. Yang dimaksud dengan aspek ekonomis adalah usaha pemberi kerja untuk menarik atau mempertahankan karyawan perusahaan yang memiliki potensi, cerdas, terampil dan produktif, yang dapat diharapkan untuk mengembangkan perusahaan. Sedangkan aspek sosial berkaitan dengan tanggung jawab sosial pemberi kerja; bukan saja kepada karyawannya pada saat karyawan yang bersangkutan tidak lagi mampu bekerja, tetapi juga kepada keluarganya pada saat karyawan tersebut meninggal

³¹ Reski Mei. *Penerapan mutasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten jeneponto*, jurnal UIN Alauddin Makassar, 28 September 2020, hlm 3-7

³² M johari, *Dana pensiun dalam perspektif ekonomi Islam*, jurnal Muamalat, Volume VIII, No 2, Desember 2016, hlm 126

dunia. Kedua aspek tersebut sebenarnya hanya dilihat dari sisi perusahaan (pemberi kerja).³³

Program Pensiun di SDIT Al Kamil ada bagi Guru Tetap Yayasan yaitu guru yang bekerja minimal selama 4 tahun dengan kinerja baik, maka akan diangkat menjadi guru tetap yayasan. Bagi guru yang belum GTY maka dia tidak mendapat pensiun. Pesangon dalam pelaksanaannya tidak ada aturan baku, tapi yayasan punya kebijakan uang tanda kasih bagi guru yang keluar karena sebab tertentu sebelum masa kerja selesai, pesangon diberikan bagi guru yang dinilai baik dan layak mendapatkannya.

s) Program Evaluasi Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik

Secara bahasa kata evaluasi adalah serapan kata yang berasal dari bahasa Inggris yaitu: "evaluation" yang artinya penilaian. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa evaluasi adalah serangkaian proses penilaian, pengamatan dan pengumpulan berbagai bukti (data) untuk melakukan pengukuran terhadap dampak serta efektivitas dari suatu objek evaluasi, program, atau proses yang berkaitan pada spesifikasi serta persyaratan pengguna yang telah ditetapkan menggunakan acuan khusus sebelumnya.³⁴ Jadi secara bahasa evaluasi dapat diartikan sebagai upaya untuk menentukan nilai terhadap objek evaluasi melalui proses pengukuran, penilaian, pengamatan dan pengumpulan data secara cermat dan dapat dipertanggung jawabkan.³⁴

Sekolah SDIT Al Kamil melakukan evaluasi bulanan oleh para kordinator, evaluasi secara keseluruhan setahun sekali dipimpin oleh Kepala Sekolah dan Yayasan. Hal-hal yang dievaluasi meliputi manajemen SDM guru, pelaksanaan program, monitoring dan pengawasan kinerja guru. Evaluasi dalam manajemen kelas dilakukan berupa supervisi yang dipimpin oleh Kepala Sekolah dan para wakil kepala sekolah. SDIT Al Kamil dalam pelaksanaan program Evaluasi sudah terwujud nyata dan terlaksana.

KESIMPULAN

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SDIT Al Kamil Depok sudah cukup dan terlaksana dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, perekrutan guru, pengembangan, program kesejahteraan, pengawasan/evaluasi dan pemberhentian guru yang semua kegiatan tersebut berada dalam pengawasan kepala sekolah dan para wakil kepala sekolah dalam bidang kurikulum, pengembangan SDM, waka Sarana dan Prasarana. Kepala sekolah yang menerima laporan hasil berkordinasi kembali dengan pihak yayasan yang mempunyai kebijakan.

Kendala dalam Manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di SDIT Al Kamil adalah setelah mendapat pelatihan/webinar mereka belum bisa mengaplikasikan ilmu tersebut, kehadiran guru yang belum tepat waktu dalam mengajar, ada guru yang masih kurang dalam kinerja mengajar dan proses pembelajaran.

³³ <https://staffnew.uny.ac.id/upload/132318570/pendidikan/dana-pensiun.pdf>

³⁴ M.Amin, *Evaluasi Program Pendidikan*, IAIN Kudus, 2022, hlm 12

Solusi yang dilakukan SDIT Al Kamil Depok dalam manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik adalah dengan melakukan tindakan program pendidikan dan pelatihan bagi para guru dengan memberi peluang kesempatan belajar buat guru dalam meningkatkan kompetensinya masing-masing. Meningkatkan program BPI (Bina Pribadi Islam) buat para guru agar pemahaman keislaman, keimanan guru sesuai dengan aturan Islam dalam tindak perilaku keseharian guru di sekolah, masyarakat dan di keluarga. Peningkatan motivasi bisa didapat dari kajian-kajian keislaman sesuai dengan tema yang dibutuhkan guru. Sekolah memfasilitasi berbagai kegiatan guru untuk mengadakan kegiatan bersama agar tercipta suasana kebersamaan dan persaudaraan antar guru, kepala sekolah dan staff sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Mesiono dan Mursal Aziz, 2020. *Manajemen dalam perspektif ayat-ayat Al Qur'an*, Medan Perdana Publishing.
- Creswell, John W. 2008. *Educational Research, planning, conduting, and evaluatin qualitative dan quantitative approaches*. London: Sage Publications
- Sobirin dan Hari Mulyono . *Manajemen SDM Pendidikan (Studi kasus di sekolah EMIISc)* Jurnal El Madrasa Manajemen Pendidikan Islam Vol 2, No 01 , 2022.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat, Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Djamarah, 2005. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, 1995. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Made Pidarta, 1997. *Landasan Kependidikan: Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basyiruddin Usman, 2002. *Media Pendidikan*. Jakarta: Ciputat Press.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Karya.
- Mulyasa, E. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mujamil Qamar, 2010. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, Tien Rafida. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPI.
- Ayuan Nova Listianti, *Rekrutmen dan Seleksi Guru SMA Islam Krian*, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan UNESA, Vol. 4 No. 4, 2024.
- Teguh Triwiyanti, et.al, *Proyeksi Ketersediaan, Kebutuhan, Dan Distribusi Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Batu*, Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Malang, Tahun 2017.

-
- Mas Ning Zahroh, *Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur*, Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Vol 12, No 2, 2023.
- Salmah Pattisuhisiwa, *Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses*, Jurnal Akuntabel, Universitas Negeri Mulawarman, vol 10, no 1, 2023.
- Riska Oktafiana, et.al, *Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan*, Adaara, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN Bone, 2020
- Munawir, et.al, *Pengembangan Profesi dan Karir Guru*, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan UIN Sunan Ampel, Vol 7, No.1, Maret 2022.
- Cindy Shafira, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Palembang*, Jurnal MBS, Vol 1, no 3, 2023.
- Sri Amelia, *Organisasi Profesi guru sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru*, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Suwignyo Widagdo, Muhammad Archy Maulyda, Emy Kolifah R, 2020, *Penilaian kinerja, Budaya kerja dan kepemimpinan*, Jember: Mandala Press.
- Reski Mei. *Penerapan mutasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten jeneponto*, jurnal UIN Alauddin Makassar, 28 September 2020.
- M johari, *Dana pensiun dalam perspektif ekonomi Islam*, jurnal Muamalat, Volume VIII, No 2, Desember 2016.
- M.Amin, *Evaluasi Program Pendidikan*, IAIN Kudus.