

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM
ABU DZAR KELURAHAN JOMBANG KECAMATAN CIPUTAT**

Dalila Afif

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Korespondensi penulis: dalilaafif18@gmail.com

Evi Satispi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: evisatispi@gmail.com

Izzatusholekha

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: izzatusholekha@gmail.com

Aldira Lindawati

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: aldiralindawati@gmail.com

Dita Rahmaditiani Junaidi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: ditarahmaditianiJuanidi@gmail.com

ABSTRAK

Human resource management is important for every organization or company in various fields. Good or bad quality of human resources is also a determining factor for the quality of the organization. . In the field of education, human resource management needs to carry out its functions properly in order to bring qualified teachers, employees and education personnel. The quality of human resources in a school will also produce quality output in accordance with the school's vision. Human resource management at SDI Abu Dzar, Jombang, South Tangerang carries out its functions through planning, recruitment and selection indicators, employee competency improvement, career development, performance appraisal, and compensation. The approach used in this research is qualitative. The implementation of human resource management at SDI Abu Dzar based on the results of research analysis, has been carried out well, which is marked by the implementation of the human resource management function. such as planning, career development, good competence improvement and in terms of compensation which greatly improves the welfare of employees. Although in terms of recruitment it has not been in accordance with the provisions caused by several factors, one of which is the large number of new students that cannot be predicted every year but the small number of applicants at the opening of teacher recruitment. So that in the recruitment process, if there are things that do not meet the provisions, they can still be given a chance.

Keywords: *Implementation, Management, Human resource.*

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk dimiliki oleh setiap organisasi maupun perusahaan dalam berbagai bidang. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu kualitas organisasi tersebut. . Dalam bidang pendidikan, manajemen sumber daya manusia perlu melaksanakan fungsinya dengan baik agar dapat menghadirkan para guru, karyawan serta tenaga kependidikan yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu sekolah juga akan menghasilkan output yang berkualitas sesuai dengan visi sekolah. Manajemen sumber daya manusia di SDI Abu Dzar, Jombang, Tangerang Selatan menjalankan fungsinya melalui indikator perencanaan, rekrutmen

Received Mei 07, 2021; Revised Juni 2, 2021; Juli 22, 2022

* Dalila Afif, dalilaafif18@gmail.com

dan seleksi, peningkatan kompetensi pegawai, pengembangan karir, penilaian kinerja, dan kompensasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif. Adapun implementasi manajemen sumber daya manusia di SDI Abu Dzar berdasarkan hasil analisis penelitian, sudah terlaksana dengan baik yang ditandai dengan terlaksananya fungsi manajemen sumber daya manusia. seperti adanya perencanaan, pengembangan karir, peningkatan kompetensi yang baik dan dalam hal kompensasi yang sangat menyejahterakan pegawai. Walaupun dari segi rekrutmen belum sesuai dengan ketentuan yang diakibatkan oleh beberapa faktor, salah satunya banyaknya jumlah peserta didik baru yang tidak dapat diprediksi setiap tahunnya namun sedikitnya jumlah pelamar saat pembukaan rekrutmen guru. Maka itu dalam proses rekrutmen, jika ada yang tidak sesuai ketentuan masih bisa diberi kesempatan.

Kata Kunci: Implementasi, Manajemen, Sumber daya manusia.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi peranan penting dalam meningkatkan kualitas hidup manusia serta meningkatkan sumber daya manusia yang kredibel atau berintegritas. Pendidikan dan bermacam programnya memegang peranan yang penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kompetensi atau mutu keahlian dan kehandalan (profesional) seseorang.

Pengertian pendidikan menurut UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Peran pendidikan menurut Hamali (2016:63) merupakan suatu wadah pembentukan, persiapan, pembinaan, dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan pembangunan di masa depan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor utama keberhasilan dan sebagai penentu kualitas suatu lembaga atau organisasi pendidikan. Sehingga setiap lembaga pendidikan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik guna mempengaruhi mutu kinerja dari lembaga tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia, sebagaimana sumber daya manusia merupakan bagian terutama yang wajib dipunyai oleh setiap organisasi yang meliputi seluruh orang yang melaksanakan kegiatan maupun pekerjaannya di organisasi tersebut. Sementara itu manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang maksudnya mengurus, mengelola, mengendalikan, serta melaksanakan. Manajemen yang efisien menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2017:2), yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM bisa didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, penertiban, dan pemutusan hubungan kerja dalam perihal guna meraih tujuan organisasi atau perusahaan. Singkatnya, tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk mengelola serta mengatur manusia dengan baik supaya diperoleh tenaga kerja yang puas oleh pekerjaannya yang bisa mempengaruhi kualitas kinerja organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia harus dikelola secara handal supaya terwujud keseimbangan antar kebutuhan karyawan serta tuntutan organisasi perusahaan. Keseimbangan sebagai kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif sebab pertumbuhan perusahaan organisasi tergantung pada produktivitas tenaga kerja. Pengelolaan sumber daya yang profesional harus dimulai pada proses perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan, pelatihan, dan pengembangan.

Manajemen SDM ialah komponen yang wajib terdapat di dalam sesuatu perusahaan maupun organisasi disegala bidang, termasuk organisasi pada bidang pendidikan. Dalam bidang pendidikan, manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya serta sanggup secara efisien dan efektif meraih tujuan institusi pendidikan tersebut.

Sekolah Dasar Islam(SDI) ialah salah satu institusi pendidikan yang berciri khas dengan keagamaan(islam) yang bergerak pada sektor swasta. Perbandingan Sekolah Dasar Swasta dan Sekolah Dasar Negeri yang signifikan yaitu dilihat dari biaya sekolah, sekolah swasta terbilang lebih mahal daripada sekolah negeri. Walaupun demikian, masih banyak masyarakat yang memilih untuk menjangkau pendidikan di sekolah swasta, karena kualitas system pendidikan, kurikulum, mutu guru serta peserta didik, sumber daya, sarana serta kualitas pendidikan yang dikira lebih baik dibandingkan sekolah negeri. Sekolah Dasar Islam (SDI) dianggap dapat lebih memberikan pengetahuan agama islam dan pengetahuan umum serta menanamkan akhlak terpuji bagi siswa untuk menjadi bekal kehidupan dengan kualitas yang lebih baik kepada peserta didik sesuai dengan tujuan sekolah. Untuk meraih tujuan tersebut, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Salah satu sekolah dasar islam tersebut yakni Sekolah Dasar Islam Tahfizhul Qur' an Abu Dzar di Kota Tangerang Selatan.

Sekolah Dasar Islam Abu Dzar adalah sekolah swasta bermanhaj Salaf yang berada di bawah naungan Yayasan Abu Dzar. SD Islam Abu Dzar berdiri pada tahun 2010 berlandaskan Al-Quran dan Sunnah dengan pemahaman salaful ummah dengan pertimbangan antara lain:

(i) belum adanya sekolah dasar islam yang bermanhaj salafulummah yang tersedia di sekitar wilayah BSD dan Bintaro; serta

(ii) lulusan TK Islam Abu Dzar angkatan pertama ternyata seluruhnya melanjutkan ke SD umum sehingga dasar-dasar aqidah serta hafalan yang sudah didapat kembali tergerus dan kemungkinan hilang sama sekali.

SDI Abu Dzar memiliki visi, "Mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang membentuk generasi cerdas dan berakhlakul karimah berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah dengan pemahaman salafu ummah". Berdasarkan visinya, SDI Abu Dzar tidak bisa sembarang merekrut dan mengelola sumber daya manusianya. Manajemen SDM yang dijalankan oleh SDI Abu Dzar tidak hanya dengan manajemen sekolah tetapi melibatkan Manajemen yayasan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan termasuk dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, proses penelitian kualitatif ini dimaksudkan untuk memahami fenomena manusia dan social dengan mendeskripsikan gambaran yang kompleks yang disajikan bukan dengan angka, melainkan informasi berbentuk kata - kata ataupun naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen individu, serta dokumen formal lainnya

Penelitian ini dilaksanakan pada saat menjalankan program kampus mengajar angkatan 2 dan berlokasi di sekolah penempatan, yaitu Sekolah Dasar Islam Tahfidzul Qur'an Abu Dzar di Kelurahan Jombang, Ciputat, Kota Tangerang Selatan. Objek daripada penelitian ini yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia di SDI Abu Dzar, adapun subjek dalam penelitian ini yaitu guru atau tenaga pendidik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekolah Dasar Islam Abu Dzar yang berlokasi di Jombang, Ciputat, Kota Tnagerang Selatan adalah sekolah swasta bermanhaj Salaf yang berada di bawah naungan Yayasan Abu Dzar. SD Islam Abu Dzar berdiri pada tahun 2010 berlandaskan Al-Quran dan Sunnah dengan pemahaman salaful ummah. Dalam website resmi sekolah (abudzar.sch.id), Seluruh kurikulum disusun untuk mencapai tujuan visi dan misi sekolah agar dapat mencetak generasi sholih dan sholihah yang berakhlak mulia dan berlimu. Itu semua akan diajarkan oleh guru-guru yang kompeten di bidangnya.

SDI Abu Dzar mempunyai visi yaitu "Mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang membentuk generasi cerdas dan berakhlakul

Sunnah dengan pemahaman salafu ummah." untuk mencapai visi tersebut, SDI Abu Dzar memiliki beberapa misi, yaitu:

1. Mencetak generasi rabbani yang cinta kepada Allah dan Rasul-Nya, serta berpegang teguh kepada Al-Qur'an dan As-Sunnah sesuai pemahaman salafu ummah.
2. Menumbuhkan kesadaran beribadah dan berakhlakul karimah.
3. Mendidik generasi yang mampu membaca dan menghafal Al-Qur'an dengan baik dan benar.
4. Mencetak generasi yang memahami, menghayati, dan mengamalkan ilmu agama.
5. Mengenal bahasa Arab dasar dan pengetahuan umum.
6. Mengembangkan potensi siswa secara optimal sesuai dengan bakat dan minat.

Dari segi bangunan, fasilitas atau sarana prasarana, SDI Abu Dzar memiliki lahan sendiri dengan bangunan yang terbilang bagus dan fasilitas yang lengkap, dengan jumlah ruang kelas 38 kelas. Per tahun ajaran 2021-2022 SDI Abu Dzar memiliki 812 peserta didik diantaranya 426 siswa laki-laki dan 386 siswi perempuan. Adapun untuk guru atau tenaga pendidik berjumlah 76 diantaranya guru diniyyah dan guru umum.

Tenaga pendidik SD Islam Abu Dzar merupakan lulusan dari berbagai perguruan tinggi terkemuka dalam dan luar negeri, seperti; Lembaga Ilmu Pengetahuan Islam Arab (LIPIA) Jakarta, STDI Jember, STAI Ali Bin Abi Thalib Surabaya, Medina International University, UHAMKA, UMJ, UMS, UIN Syahid, Pondok Imam Bukhary, Pondok Al Isryad, dan lain-lain. Dengan mengedepankan kualitas guru-guru dapat memaksimalkan penyelenggaraan pendidikan di SD Islam Abu Dzar yang berkualitas.

SDI Abu Dzar memiliki prosedur yang sudah diterapkan pada manajemen sumber dayanya dalam merekrut guru dan tenaga pendidik. Berikut manajemen sumber daya manusia di SDI Abu Dzar dalam melaksanakan fungsinya:

4.1 Perencanaan atau *Planning* SDM

Tiap aktifitas manajemen dimulai dengan perencanaan. Perencanaan dalam sumber daya manusia menjadi keharusan dalam operasionalisasi perusahaan. Perencanaan SDM adalah perencanaan strategis guna memperoleh serta memelihara kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan bagi organisasi maupun perusahaan dalam menggapai tujuan perusahaan (Hamali, 2018:24). Perencanaan SDM bisa dikatakan sebagai suatu proses guna memastikan kebutuhan akan tenaga kerja bersumber pada peramalan, pengembangan, pengimplementasian, serta pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi supaya terciptanya jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, penempatan posisi tenaga kerja secara tepat.

Di dalam merancang SDM perlu mencermati langkah- langkah yang mesti di tempuh seperti dikatakan oleh Miller Burack dan Maryann(dalam Sulistiyani, Ambar Teguh serta Rosidah, 2009: 130). Dalam perencanaan SDM ada 4 langkah pokok:

1. Perencanaan untuk kebutuhan masa depan,
2. Perencanaan untuk keseimbangan masa depan,
3. Perencanaan untuk perekrutan dan seleksi atau untuk pemberhentian,
4. Perencanaan untuk pengembangan.

Dengan hal tersebut, pada manajemen sumber daya manusia di SDI Abu Dzar perlu memperhatikan jumlah pegawai, kualifikasi yang diperlukan, usia pegawai (kemungkinan pensiun), pengumuman akan kebutuhan pegawai, penyaringan pegawai, pelatihan, mutasi atau promosi pegawai.

Perencanaan SDM di SDI Abu Dzar melalui analisa perubahan tenaga kerja yang terjadi, serta menyusun perencanaan untuk menentukan kebutuhan dan kualifikasi yang dibutuhkan calon tenaga kerja. Dengan analisa perubahan tenaga kerja biasanya dipengaruhi dengan jumlah peserta didik baru yang tentunya akan berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, begitupun dengan kualifikasi yang diperlukan tergantung dengan kebutuhan. Manajemen sumber daya manusia SDI Abu Dzar juga menyusun perencanaan untuk menginformasikan akan kebutuhan pegawai (informasi lowongan kerja) serta menentukan kriteria yang dibutuhkan dengan memasang informasi di media social atau situs web atau platform karir rekrutmen. Dan menyusun perencanaan mengenai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang disesuaikan dengan visi/tujuan sekolah Abu Dzar.

4.2 Analisis Jabatan dan Klasifikasi Pegawai

Pengelolaan SDM tidak berhenti pada perencanaan, namun setelah rencana tersusun perlunya memikirkan analisis dan klasifikasi pegawai. Dengan proses analisis dan klasifikasi pegawai akan memberikan gambaran mengenai keberadaan dan kebutuhan keahlian maupun kecakapan yang harus dimiliki oleh sekelompok pegawai yang diposisikan pada jenjang tertentu.

Analisis jabatan ialah proses maupun metode untuk memperoleh data suatu jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, kekaryawanan, dan ketatalaksanaan (Samsudin, 2006:65). Analisis jabatan bertujuan guna menyusun *job description* serta *job description* yang dapat memberikan data berupa kategori dan tanggung jawab, prosedur, serta sebab pemegang jabatan melaksanakan pekerjaan tersebut. Pada *job description* dapat memberikan data mengenai persyaratan minimum yang wajib dipenuhi oleh pegawai agar mampu mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik. Tujuan lainnya yaitu sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan manajemen SDM, seperti penilaian kinerja. Dan analisis jabatan sebagai pertimbangan dalam mengambil tindakan jika terdapat kesenjangan antar prestasi kerja dengan uraian jabatan.

Aspek- aspek yang dibutuhkan dalam analisis jabatan antara lain nama jabatan itu sendiri, bagaimana metode ataupun prosedur kerja masa saat ini, keadaan fisik dilingkungan kerja, jalinan antara pekerjaan yang satu dan yang lain, kondisi-kondisi penerimaan karyawan, ciri jasmaniah dan rohaniyah karyawan, dan latar belakang karyawan.

Klasifikasi pegawai ialah suatu tindakan pengkategorian pegawai berlandaskan kesamaan jenis dalam kecakapan, pengetahuan, serta keterampilan yang di perlukan suatu kesatuan pegawai. Klasifikasi pegawai akan memudahkan pegawai dalam melangsungkan tugas dan akan memberikan informasi yang berarti untuk perencana dalam memusatkan rencana rekrutmen pegawai.

Dalam analisis jabatan hingga klasifikasi pegawai yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia di SDI Abu Dzar dibantu dengan yayasan juga. Dalam hal ini MSDM SDI Abu Dzar telah dilakukan bersama dengan perencanaan dengan menentukan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang dilakukan dengan pencarian informasi dan observasi hingga wawancara. Untuk sistem klasifikasi pegawai dilakukan oleh MSDM Abu Dzar berdasarkan beberapa faktor seperti, masukan informasi ialah bagaimana pegawai mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, proses- proses mental ialah pertimbangan apa yang ditekankan dalam pembuatan keputusan dan aktifitas yang dilibatkan dalam pelaksanaan pegawai, output pegawai ialah kegiatan fisik yang dilakukan serta alat yang diperlukan pegawai, kedekatan dengan orang ialah kebutuhan kedekatan seperti apa yang diperlukan pegawai, konteks pegawai ialah konteks fisik serta sosial apa yang dilaksanakan pegawai.

4.3 Rekrutmen atau Seleksi

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar atau calon tenaga kerja untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen sebagai suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi, dan evaluasi sumber-sumber penarikan karyawan, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan (Mangkunegara, 2007:33).

Rekrutmen ialah proses yang sangat bernilai karena mutu sumber daya manusia akan sangat tergantung pada mutu rekrutmen/ penarikannya. Tujuan dari rekrutmen yaitu memperoleh calon pekerja yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilah/ seleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan perusahaan. Setelah melalui proses rekrutmen, langkah selanjutnya yaitu seleksi. Proses seleksi merupakan proses yang menentukan apakah pelamar diterima atau ditolak. Proses seleksi menyangkut pengambilan keputusan bersama yang bertujuan bukan hanya mencari orang atau calon yang baik namun mencari yang tepat bagi jabatan dalam tatanan perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi di SDI Abu Dzar, dikelola melalui pihak manajemen sekolah dan yayasan. Cara menyebarkan informasi lowongan guru di SDI Abu Dzar adalah melalui media sosial atau jaringan guru. Proses rekrutmen dilaksanakan hampir setiap tahun ajaran baru atau secara non regular atau mendesak seperti saat adanya guru yang mengundurkan diri (resign).

SDI Abu Dzar melakukan rekrutmen guru, yang terbagi menjadi dua yaitu guru umum dan guru diniyah dengan persyaratan:

- a) Persyaratan umum:
 - Bermanhaj Salaf
 - Mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM ABU DZAR
KELURAHAN JOMBANG KECAMATAN CIPUTAT**

- Mencintai dunia anak dan dunia mengajar
 - Berkeinginan mengembangkan kemampuan dan potensi diri
 - Mampu bekerja dalam tim
 - Penyabar, pandai bergaul, kreatif, dan inovatif
 - Mampu melaksanakan amanah kerja dari pukul 07:00-15:00 WIB
 - Tidak memiliki ikatan kerja dengan instansi atau yayasan tertentu
 - Mampu mengoperasikan MS Office (Word & Excel)
- b) Syarat khusus guru diniyah:
- Usia maksimal 35
 - Pendidikan minimal S1/Hafizh/ah (pernah di pesantren diutamakan)
 - Minimal hafal 3 jus mutqin
 - Mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai tajwid
 - Mampu berbahasa Arab aktif/pasif
- c) Syarat khusus guru umum:
- Usia maksimal 35 tahun
 - Pendidikan minimal S1 (S1 PGSD diutamakan)
 - Mampu mengajar semua mata pelajaran SD



Gambar 1. Pamflet lowongan kerja guru/tenaga pendidik SDI Abu Dzar [1]

Dalam implementasinya, persyaratan yang telah ditetapkan sebagai ketentuan wajib ataupun acuan utama dalam proses rekrutmen,, walaupun tetap ada beberapa hal yang dipertimbangkan kembali karena terbatasnya pilihan pendaftar yang ada. Seperti kasus yang sering terjadi pada pendidikan minimal pelamar, ada beberapa pelamar yang tidak atau belum menyelesaikan pendidikan minimal yang sesuai syarat, namun diperbolehkan mengikuti seleksi dengan beberapa pertimbangan.

Metode seleksi yang digunakan untuk menyeleksi guru atau tenaga kependidikan di SDI Abu Dzar yaitu;

- a) Seleksi berkas/administrasi,
- b) Tes tulis,
- c) Tes baca Quran,
- d) Tes psikologi,
- e) Wawancara.

Metode seleksi yang digunakan SDI Abu Dzar terbilang singkat. Sedangkan menurut Wendell L. French dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009:191) proses seleksi yang standar secara berturut-turut mengikuti sebuah prosedur tujuh langkah, yaitu;

- a) Lamaran kerja lengkap, untuk menunjukkan jabatan yang diinginkan pelamar, memberikan informasi untuk wawancara.
- b) Wawancara penyaringan awal, untuk membuat penilaian secara cepat terhadap kelayakan pelamar.
- c) Testing, untuk mengukur keterampilan kerja calon dan kemampuan untuk belajar bagi pegawai.
- d) Penyelidikan latar belakang, untuk menelusuri kebenaran resume pelamar atau formulir pelamar.
- e) Wawancara untuk seleksi mendalam, untuk mengetahui lebih banyak lagi tentang pelamar sebagai individu.
- f) Pemeriksaan fisik, untuk memastikan pelaksanaan yang efektif oleh pelamar, melindungi karyawan lain dari penyakit menular, menyusun catatan kesehatan pelamar, melindungi perusahaan terhadap tuntutan kompensasi karyawan yang berlebihan.
- g) Penawaran pegawai, untuk mengisi lowongan pegawai atau jabatan.

Metode seleksi yang dilakukan SDI Abu Dzar selama ini memiliki kelebihan yakni sanggup melaksanakan seleksi dengan kilat serta tidak perlu pengeluaran (biaya) banyak. Tetapi perihal ini menimbulkan kompetensi serta motivasi pelamar kurang terukur dengan baik. Proses seleksi di SDI Abu Dzar juga melakukan sistem gugur artinya pelamar yang tidak lolos di seleksi sebelumnya, maka tidak dapat mengikuti seleksi lanjutan.

Setelah melalui proses rekrutmen dan seleksi hingga dinyatakan lulus yang akan dikabarkan melalui email pendaftar, selanjutnya yaitu penempatan atau *staffing*. Dalam proses penempatan oleh manajemen SDM di Abu Dzar dilakukan dengan menyesuaikan terlebih dahulu untuk mengisi divisi yang kosong (sesuai kebutuhan), sisanya disesuaikan dengan hasil tes kemampuan dan wawancara pelamar.

4.4 Peningkatan Kompetensi Pegawai

Dalam fungsi manajemen sumber daya manusia berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan, dan profesionalisme pegawai. Proses ini dapat disebut sebagai peningkatan kapasitas karyawan, yang dapat dicapai melalui pelatihan. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:63). Secara sederhana, pelatihan sebagai proses belajar mengajar menggunakan metode tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.

Pihak manajemen SDI Abu Dzar dalam hal peningkatan kompetensi memiliki beberapa program, yaitu;

- a) Training awal, sebagai pelatihan untuk pegawai baru yang diisi dengan materi seperti pengenalan SDI Abu Dzar dan kurikulum serta keterampilan mengajar.
- b) Pembinaan dari yayasan berbentuk workshop yang diadakan setiap tahun.
- c) Kajian keislaman oleh yayasan yang diadakan setiap bulan.
- d) Pelatihan khusus guru (pelatihan keprofesian)
- e) Peningkatan mutu tahfizh.

Dengan adanya beberapa guru maupun tenaga pendidik yang belum memiliki gelar atau pendidikan terakhirnya menengah atas, diharapkan untuk melanjutkan pendidikannya. Pihak yayasan maupun sekolah tidak memfasilitasi namun jika mempunyai masalah dengan biaya, yayasan dan sekolah siap membantu.

4.5 Pengembangan Karir

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya dapat membantu pengembangan diri pegawai atau pengembangan karir. Pengembangan karir adalah sebuah usaha atau pekerjaan formal dan *sustainability* (berkelanjutan) yang berfokus pada peningkatan kemampuan pegawai (Hamali, 2018: 153). Tujuan pengembangan karir sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk membantu memastikan bahwa organisasi memiliki keterampilan dan orang-orang yang berpengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen SDM SDI Abu Dzar dalam menjalankan pengembangan karir yang diadakan oleh yayasan yaitu berupa program guru prestasi. Guru prestasi dinilai dari kinerja, kedisiplinan, komunikasi, dan teamwork dengan pertimbangan kepala sekolah. Melalui guru prestasi ini, karir guru dapat dipromosikan dapat menjadi koordinator per tingkat/level bahkan dapat dijadikan kepala sekolah.

4.6 Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap perekonomian. Kinerja adalah tentang apa yang telah dicapai, bagaimana hal itu dicapai, dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja pegawai dapat disebut dengan evaluasi kinerja. Dengan pengadaan evaluasi kinerja dapat mengukur kinerja pegawai untuk menentukan apakah ada perbedaan antara kinerja dan standar kinerja pegawai. Beberapa indikator yang perlu dijelaskan dalam evaluasi tersebut, antara lain:

- a) Penilai, yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai yang ditentukan oleh peraturan perusahaan, deskripsi pekerjaan, dan undang-undang ketenagakerjaan. Pihak-pihak yang dapat menjadi penilai yaitu; ternilai sendiri (*self assesment*), supervisor, *first line manager* atau atasan langsung ternilai, manajer atau atasan langsung dari atasan ternilai, bawahan (*upward appraisal*), rekan sejawat, klien/pelanggan/nasabah, konsultan, multipel (*360 degree feedback*).
- b) Pengumpulan informasi, dalam evaluasi kinerja juga merupakan proses mengumpulkan informasi kinerja ternilai yang harus dilakukan dengan menggunakan prinsip penelitian atau riset.
- c) Kinerja (*performance*), merupakan hasil kerja ternilai yang dibutuhkan oleh organisasi yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan karakteristik pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.
- d) Ternilai (*appraise*), yaitu karyawan atau pegawai yang dinilai atau sedang dievaluasi.
- e) Dokumentasi, yaitu yang ditulis oleh manajer dan supervisor ketika menilai bawahannya. Dapat berupa komentar, observasi, dan evaluasi atau catatan yang ditulis oleh kolega atau rekan kerja mengenai kinerja satu sama lain.
- f) Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya, standar tersebut merupakan tolak ukur atau benchmark untuk mengukur kinerja seseorang.
- g) Dilakukan secara periodik, yaitu melaksanakan penilaian kinerja secara teratur bergantung pada jenis atau sifat pekerjaan maupun organisasi.
- h) Pengambilan keputusan manajemen SDM, hasil evaluasi yang merupakan informasi tentang kinerja pegawai sebagai pendukung pengambilan keputusan. Nilai yang baik dapat memberikan promosi sedangkan nilai yang buruk dapat menyebabkan penurunan peringkat atau demosi.

Manajemen SDM SDI Abu Dzar dalam menjalankan penilaian kinerja guru yaitu dengan melakukan pengamatan dari catatan guru. Catatan guru ini berupa laporan dari wali murid, rekan guru, dan supervisor sebagai penilai. Yang menjadi aspek penilaian yaitu kedisiplinan yang dapat dilihat dari penggunaan seragam dan absensi berbentuk data atau sistem yang telah dibuat melalui fingerprint absent yang dihitung sebagai laporan harian, pada absensi ini dilihat kehadiran, keterlambatan dan ketidakhadiran. Aspek lainnya yaitu dilihat dari pekerjaan yang terdiri dari komunikasi atau koordinasi, pemberian ide atau andil yang dilihat saat pertemuan atau rapat mingguan yang biasanya membahas tentang perencanaan program, pengerjaan standar tugas, keterampilan dalam mengajar, dan ketelitian dalam administrasi dan kelengkapan berkas pekerjaan.

Penilaian kinerja pegawai di SDI Abu Dzar dilaksanakan secara rutin dan terus ada evaluasi secara berkelanjutan. Dari penilaian tersebut dapat dijadikan faktor seorang pegawai dengan nilai baik dapat di promosikan atau naik jabatan, sedangkan untuk pegawai dengan nilai kurang baik akan dipertimbangkan untuk dapat peringatan berupa teguran lisan maupun tertulis, hingga dengan berakhirnya hubungan kerja atau biasa disebut pemutusan hubungan kerja (PHK).

4.7 Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Kompensasi juga merupakan balas jasa atau imbalan (*reward*) yang diberikan perusahaan atas waktu, pikiran, serta tenaga yang dikorbankan oleh pegawai terhadap perusahaan. Bagi sebagian besar pekerja, kompensasi menjadi hal yang berarti karena dapat menggambarkan tingkat nilai karya mereka diantara pekerja itu sendiri, keluarganya, maupun masyarakat.

Kompensasi harus bersifat rasional, kuat, teguh dan adil (Hamali, 2018:79). Jika kompensasi diberikan dengan benar, pegawai akan termotivasi dan lebih fokus untuk meraih tujuan perusahaan/organisasi. Ada dua jenis kompensasi, yaitu (Sulisiyani dan Rosidah, 2009: 256):

- a) Kompensasi langsung (*financial*), yaitu upah dasar atau gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi).
- b) Kompensasi tidak langsung (*non financial*), yaitu kategori umum tunjangan karyawan, program proteksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja dan macam-macam tunjangan lainnya.

Kompensasi tidak selalu berbentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda dan juga dapat berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawan. Upah dan gaji dapat diberikan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu yang pada umumnya sebagai pembayaran perbulan. Upah, menurut waktunya, dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan, dan sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia di SDI Abu Dzar dalam menjalankan fungsi kompensasi memiliki sistem kompensasi yang jelas dan sudah diterapkan diawal perencanaan, dan segala jenis kompensasi yang didapat harus sesuai dengan akad diawal. Pembagian kompensasi di SDI Abu Dzar bersifat umum, yaitu semua karyawan tidak hanya guru mendapatkan jenis kompensasi yang sama namun dengan jumlah berbeda yang disesuaikan dengan pekerjaan. Komponen kompensasi umum yang dimaksud yaitu berupa uang diantaranya: gaji kompetitif (antara jabatan, pendidikan, pekerjaan akan berbeda nilainya), tunjangan jabatan (disesuaikan dengan jabatan seperti wali kelas/ koordinator/kepala sekolah), tunjangan rumah (bagi guru tetap, tersedia asrama guru bagi guru yang belum berkeluarga), tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan transport (diberikan berdasarkan kehadiran).

SDI Abu Dzar juga memberikan kompensasi berbentuk buka uang seperti materiil, benda, dan fasilitas yang diantaranya: menyediakan penitipan anak (*daycare*) gratis bagi seluruh karyawan yang memiliki anak dibawah 4 tahun, kesempatan umrah (syarat dan ketentuan berlaku), lingkungan bersih dan islami, tersedia makan siang dan snack, memberikan sembilan bahan pokok untuk semua karyawan setiap bulan.

4. KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia yang tersedia di SDI Abu Dzar telah melaksanakan fungsinya dengan seharusnya. Walaupun dari beberapa sistem yang ada belum dapat terlaksana dengan baik. Beberapa sistem yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia di SDI Abu Dzar diantaranya:

- a) Perencanaan SDM, pada proses ini MSDM SDI Abu Dzar yang dilaksanakan dengan yayasan dapat terlaksanakan dengan baik yaitu dengan memperhatikan jumlah pegawai, kualifikasi yang diperlukan, usia pegawai (kemungkinan pensiun), pengumuman akan kebutuhan pegawai, penyingkiran pegawai, pelatihan, mutasi atau promosi pegawai.
- b) Analisis jabatan dan klasifikasi pegawai, pada proses ini MSDM SDI Abu Dzar juga telah melaksanakan dengan baik dengan menentukan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan serta klasifikasi pegawai yang sesuai. Proses ini dilakukan bersamaan dengan proses perencanaan SDM.
- c) Rekrutmen dan seleksi, dalam proses ini MSDM SDI Abu Dzar telah menentukan kriteria yang berbeda sesuai divisi yaitu guru umum dan guru diniyah. Kriteria dan persyaratan yang ditentukan sudah sesuai dengan klasifikasi pekerjaannya, namun dalam implementasinya sering terjadi pelamar yang belum memenuhi syarat/kriteria namun tetap diberikan kesempatan untuk melanjutkan seleksi ketahap selanjutnya, hal tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor, seperti hal-hal yang bersifat mendadak yaitu pegawai yang resign dan bertambahnya peserta didik.
- d) Peningkatan kompetensi pegawai, dalam proses ini MSDM SDI Abu Dzar telah melaksanakan dengan baik, sesuai dan rutin, seperti melaksanakan training, pembinaan dari yayasan berupa workshop, kajian islam, dan pelatihan guru.
- e) Pengembangan karir, dalam proses ini MSDM SDI Abu Dzar telah melaksanakan dengan baik dan sesuai yaitu dengan membentuk sebuah program guru prestasi. Guru prestasi dinilai dari kinerja, kedisiplinan, komunikasi, dan teamwork dengan pertimbangan kepala sekolah. Melalui guru prestasi ini, karir guru dapat dipromosikan dapat menjadi koordinator per tingkat/level bahkan dapat dijadikan kepala sekolah.
- f) Penilaian kinerja pegawai/guru, dalam proses ini MSDM SDI Abu Dzar telah melaksanakan dengan baik dan sesuai yaitu dengan melakukan pengamatan dari catatan guru. Hal-hal yang dinilai dalam catatan guru yaitu kedisiplinan yang dapat dilihat dari penggunaan seragam dan absensi, pada absensi ini dilihat kehadiran, keterlambatan dan ketidakhadiran. Aspek lainnya yaitu dilihat dari pekerjaan yang terdiri dari komunikasi atau koordinasi, pemberian ide atau andil yang dilihat saat pertemuan atau

rapat mingguan yang biasanya membahas tentang perencanaan program, pengerjaan standar tugas, keterampilan dalam mengajar, dan ketelitian dalam administrasi dan kelengkapan berkas pekerjaan. Pada penilaian kinerja guru, MSDM SDI Abu Dzar juga melibatkan rekan sejawat, supervisor serta wali murid sebagai penilai. Dan penilaian kinerja dilakukan secara rutin.

- g) Kompensasi, dalam proses ini MSDM SDI Abu Dzar telah melaksanakan dengan baik dan sesuai. sistem kompensasi di SDI Abu Dzar sudah jelas dan sudah diterapkan diawal perencanaan, dan segala jenis kompensasi yang didapat harus sesuai dengan akad diawal. Kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa gaji (uang) namun SDI Abu Dzar menyediakan kompensasi berbentuk materiil dan fasilitas yang sangat baik. Dilihat dari kompensasi yang diberikan terhadap guru maupun pegawai lainnya, SDI Abu Dzar sangat menyejahterakan sumber daya manusianya.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih yang sebesar-besarnya saya ucapkan kepada Allah *subhanahu wa ta'ala* yang telah memberikan kesempatan melalui program kampus mengajar angkatan 2 untuk mengemban ilmu dan menambah pengalaman yang berharga, juga kepada pihak sekolah penempatan yaitu Sekolah Dasar Islam Abu Dzar Kelurahan Jombang, Ciputat, Tangerang Selatan yang telah menerima mahasiswa kampus mengajar untuk mengabdikan di sekolah tersebut dan memberikan banyak pelajaran serta informasi yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan artikel ini. Serta kepada pihak universitas, Ibu dekan, Kaprodi, Sekprodi Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Jakarta yang telah memberi dukungan kepada mahasiswa yang mengikuti program kampus mengajar angkatan 2.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Cetak:

Buku

- [1] A. T. Sulistiyani and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- [2] A.Y.Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Centers for Academic Publishing Service, 2018.
- [3] A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.

Jurnal

- [4] W. F. Antariksa, "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu," *Madrasah*, vol. 10, no. 1, p. 47, 2017, doi: 10.18860/madrasah.v10i1.5096.
- [5] R. Utamy, S. Ahmad, and S. Eddy, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 1, no. 3. 2020.

Referensi Elektronik:

Peraturan Pemerintah

- [6] Republik Indonesia, "UU No. 12 Nomor 2012," *Undang Undang*, 2012.

Web

- [7] abudzar.sch.id, "Sekolah Islam Abu Dzar - Sekolah Islam Bermanhaj Salaf," *abudzar.sch.id*. <https://abudzar.sch.id/index.php> (accessed Dec. 27, 2021).

Buku

- [8] E. Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2009, p. 244.
- [9] "Sekolah Islam Abu Dzar - Menebar Sunnah di Masyarakat." <https://abudzar.sch.id/>.