

## MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR ISLAM

**Nadjematul Faizah**  
Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta  
nadjematulfaizah@iiq.ac.id

### ABSTRACT

The research objective is to describe the management of teaching and educational staff in educational institutions, especially Islamic schools. Qualitative research methods through case study studies. Data collection techniques: interviews with 1 school principal, 3 teachers and 1 administrative staff and 1 security guard; run and observation. Data analysis techniques: reduction, data presentation and conclusion. Data validation technique with technique and source triangulation. Research results: (1) planning: first quantity analysis: determining the amount according to the needs of the school. Two payment criteria: Islamic religion, at least being able to read the Koran, Muslim clothing (covering the genitals), linear diploma, able to work individually and in groups. (2) procurement: job vacancies and cooperation with other schools. (3) coaching and development: further studies, training/seminars/workshops and regular meetings, monthly religious coaching. (4) promotions and transfers: promotions and workplace transfers. (5) dismissal: severe prohibition, death and age. (6) compensation and awards: salary, benefits, trophies/certificates, further studies, umrah, pilgrimage.

**Keywords:** Management, Educators, Education, Schools, Islam

### ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di dalam lembaga pendidikan khususnya sekolah Islam. Metode penelitian dengan kualitatif melalui kajian studi kasus. Teknik pengumpulan data: wawancara kepada 1 kepala sekolah, 3 Guru dan 1 tenaga administrasi dan 1 tenaga keamanan; dokumentasi dan observasi. Teknik Analisa data: reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data dengan triangulasi Teknik dan sumber. Hasil penelitian: (1) perencanaan: pertama analisis kuantitas: menentukan jumlah sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kedua penentuan kriteria: agama islam, minimal bisa membaca AL-Qur'an, pakaian muslim (menutup aurat), ijazah linier, dapat bekerja secara individu dan kelompok. (2) pengadaan: lowongan pekerjaan dan Kerjasama dengan sekolah lain. (3) pembinaan dan pengembangan: studi lanjut, pelatihan/seminar/workshop dan rapat rutin, pembinaan Agama setiap bulan. (4) promosi dan mutasi: kenaikan jabatan dan mutasi tempat kerja. (5) pemberhentian: pelanggaran berat, meninggal dan usia. (6) kompensasi dan penghargaan: gaji, tunjangan, piala/sertifikat, studi lanjut, umrah, haji.

**Kata kunci:** Manajemen, Pendidik, Kependidikan, Sekolah, Islam

## A. PENDAHULUAN

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan sumber daya paling penting dalam suatu Lembaga Pendidikan atau sekolah. Karena tenaga pendidik dan kependidikan melurupakan fasilitator dan penggerak utama dalam menjalankan program-program Pendidikan di sekolah. Karena tanpa adanya sumber daya manusia tersebut, sekolah khususnya Pendidikan dan segala atributnya tidak dapat dijalankan untuk mencapai tujuan Pendidikan nasional. Oleh sebab itu pengelolaan atau manajemen terhadap tenaga pendidik dan kependidikan perlu dilakukan dengan sangat baik dan jelas dengan harapan mereka dapat memiliki kontribusi yang baik dan positif terhadap kehidupan sekolah pada khususnya dan mutu Pendidikan pada umumnya.

Pengelolaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan seyogianya merupakan pengimplementasikan konsep manajemen untuk sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengatur sumber daya manusia di sekolah agar mampu bekerja sesuai dengan posisi dan kompetensi yang dimilikinya untuk mendukung proses Pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan dan lingkungan sekitar (Hasibuan, Susan, 2019). Selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi dengan memanfaatkan karyawan untuk bekerja secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi baik tingkat personal, organisasi, regional, nasional ataupun internasional.

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik mampu menghasilkan tenaga kerja yang handal dan kompetitif selama menjalankan tugasnya dalam organisasi. Hal ini dikarenakan organisasi telah memberikan *treatment* yang baik mulai pada saat perencanaan karyawan sampai pada pemanfaatan karyawan sesuai dengan kompetensinya. Dengan manajemen sumber daya manusia (guru dan kependidikan) yang baik, sekolah tidak hanya mampu menghasilkan guru dan tenaga kependidikan yang handal juga sekolah mampu mengendalikan kinerja mereka agar mampu berjalan selaras dengan tujuan sekolah dan Pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Maharani, 2019). Selain itu manajemen sumber daya manusia juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu layanan organisasi (Dahlan et al., 2017). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dijalankan secara efektif dan efisien mampu mempengaruhi keselamatan kerja dalam organisasi (Sudarmiani & Ningsih, 2015). Sehingga dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang baik akan mampu mempengaruhi kualitas kerja guru dan tenaga kependidikan selama berada dalam sekolah.

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan yang mana jika manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik maka peluang organisasi untuk membentuk kinerja yang baik terhadap karyawan akan semakin besar (Prastowo et al, 2019). Manajemen sumber daya manusia juga memiliki dampak yang positif dan mampu meningkatkan prestasi kerja para karyawannya jika dilaksanakan dengan sangat baik sehingga karyawan mampu tumbuh dan berkembang dengan sangat baik dalam organisasi (Budianto et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia menjadi kunci organisasi dalam mengintegrasikan segala program dengan tujuan organisasi yang dapat dilakukan melalui pengembangan keterampilan

dalam upaya mencapai dan mempertahankan tujuan organisasi dengan memanfaatkan kebijakan internal organisasi untuk mengikat bawahan agar mampu bekerja secara maksimal mengelola program kerja yang sudah disusun organisasi sebelumnya (Muchtadin, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam dengan tujuan menjelaskan dan mendeskripsikan secara rinci dan mendalam terkait proses perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian serta kompensasi dan penghargaan yang terjadi di Sekolah Dasar Islam.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif yang mana peneliti mendeskripsikan hasil penelitian tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam dalam bentuk kalimat singkat, jelas dan mudah dipahami oleh pembaca. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi kasus yang mana peneliti akan mengungkapkan secara mendalam hasil penelitian agar memberikan dampak dan manfaat yang lebih bagi peneliti dan pembaca.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara: pertama wawancara kepada 1 kepala sekolah, 3 guru, 1 tenaga administrasi dan 1 tenaga keamanan. Kedua Teknik observasi dengan memperhatikan kegiatan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Ketiga Teknik dokumentasi yang dilakukan dengan mengumpulkan foto, file/berkas yang mendukung proses manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam.

Teknik pengolahan data dilakukan melalui pendekatan dari Miles & Huberman yaitu pertama reduksi data dengan mengumpulkan data sesuai fokus penelitian yaitu perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penghargaan. Kedua penyajian data, data yang telah terkumpulkan dan kemudian di reduksi berdasarkan fokusnya, selanjutnya dilakukan penyajian data dalam bentuk tulisan dan tabel dengan tujuan memudahkan peneliti memahami dan mendapatkan hasil penelitian yang sebenarnya. Ketiga penarikan kesimpulan, setelah disajikan maka selanjutnya peneliti menarik kesimpulan dari penyajian data tersebut untuk mendapatkan hasil yang sebenarnya.

Teknik pengabsahan data dilakukan dengan uji kredibilitas atau uji kepercayaan terhadap data yang dilakukan dengan pendekatan triangulasi Teknik dan sumber. Triangulasi Teknik dilakukan dengan menggabungkan data hasil penelitian yang di dapat melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan triangulasi sumber dilakukan dengan menggabungkan data penelitian dari sumber atau informan penelitian yaitu dari kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan satpam.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian tentang manajemen tenaga pedidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam dapat ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Penelitian

Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
Perencanaan	Analisa kuantitas dan menentukan kriteria tenaga pendidik dan kependidikan
Pengadaan	Melalui lowongan pekerjaan dan Kerjasama pengadaan SDM dengan sekolah lain
Pembinaan dan Pengembangan	Pendidikan lanjutan, pelatihan/seminar/workshop dan rapat kerja rutin, pembinaan Agama
Promosi dan Mutasi	Kenaikan jabatan dan mutasi tempat kerja
Pemberhentian	Pelanggaran berat, meninggal dunia dan usia
Kompensasi dan Penghargaan	Gaji pokok, tunjangan, piala/sertifikat, studi lanjut, umrah, haji

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah berbasis agama Islam adalah suatu pengelolaan yang dilakukan oleh sekolah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dengan berlandaskan pada ajaran agama sehingga terbentuk karakter Muslim yang sesungguhnya. Perencanaan sumber daya manusia (tenaga pendidik dan kependidikan) sangat penting keberadaannya karena faktor ini akan mempengaruhi kinerja program yang ada dalam organisasi sehingga keberadaan perencanaan sumber daya manusia dan segala regulagisinya akan mempengaruhi mutu dari sumber daya manusia itu sendiri. Kegiatan dalam perencanaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan strategis karena keberadaannya menjadi menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja organisasi sehingga mampu menghemat biaya untuk kegiatan program dalam sebuah organisasi (George, Roberto et al. 2022). Maka manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu Lembaga dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dalam struktur birokrasi organisasi. Perencanaan dalam hal ini diartikan sebagai proses mendapatkan sumber daya manusia (guru dan tenaga kependidikan lainnya) untuk menjawab posisi dalam suatu struktur organisasi sekolah dengan tujuan agar mereka mampu bekerjasama untuk menjalankan program sekolah dan mencapai tujuan dan visi sekolah. Perencanaan dalam kegiatan Pendidikan diartikan sebagai kegiatan memanfaatkan sumber daya sekolah untuk memenuhi proses dan tujuan Pendidikan dalam periode tertentu (Baidowi, 2020).

Adapun proses perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam melaksanakan dua kegiatan, pertama analisis kuantitas tenaga pendidik dan kependidikan yang diinginkan. Pada kegiatan ini, sekolah melalui kepala sekolah dan bagian sumber daya manusia bersama-sama menentukan jumlah jabatan yang harus terisi dalam struktur birokrasi sekolah. Dalam hal ini sekolah menentukan jumlah tenaga pendidik dan

kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan jumlah jabatan atau rasio yang harus dipenuhi oleh sekolah. Perencanaan dalam kegiatan Pendidikan bermanfaat untuk menyusun berbagai tindakan yang akan dilakukan oleh sekolah dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimilikinya (Baidowi, 2020).

Kedua penentuan kriteria, di Sekolah Dasar Islam Yang berbasis agama Islam tentunya memiliki kriteria yang berbeda dengan sekolah umum. Sekolah lebih mengutamakan tenaga pendidik dan kependidikannya memiliki karakter Islam yang kuat dengan tujuan agar sesuai dengan visi dan tujuan sekolah yang berbasis Islam. Adapun kriteria yang diwajibkan adalah tenaga pendidik dan kependidikan harus beragama islam, minimal tenaga pendidik dan kependidikan dapat membaca AL-Qur'an dengan baik, berpenampilan muslim (menutup aurat), memiliki ijazah yang linier dengan kebutuhan sekolah, dan mampu bekerja baik secara individu ataupun bersama kelompok. Maka proses perencanaan dalam hal ini memiliki fungsi sebagai alat untuk menggerakkan sumber daya manusia untuk menjalankan program sekolah secara efektif dan efisien karena hal ini akan berakibat pada efektif atau tidaknya implementasi program sekolah (Baidowi, 2020).

## 2. Pengadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pengadaan oleh di Sekolah Dasar Islam diartikan sebagai kegiatan mengadakan sumber daya manusia (guru dan tenaga kependidikan) untuk membantu menyelesaikan program sekolah dalam upaya mencapai tujuan Pendidikan. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa pengadaan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kualitas, kuantitas, pengetahuan, produktivitas dan kemandirian seorang karyawan (Gunawan & Irfani, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Terpstra & Rozel menjelaskan bahwa perekrutan yang dilakukan secara efektif oleh organisasi akan memiliki dampak positif terhadap organisasi yaitu sumber daya manusia mampu mengukur sejauh mana keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Kalangi, 2015).

Adapun pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam dilakukan dengan dua cara yang dijelaskan sebagai berikut: Pertama mengadakan lowongan pekerjaan, lowongan pekerjaan dilakukan untuk mendapatkan tenaga yang *fresh* dan memiliki semangat yang baik dalam upaya memajukan mutu di Sekolah Dasar Islam. Lowongan pekerjaan di sekolah ini dilakukan dengan Teknik penyebaran brosur atau flayer yang dilakukan secara online melalui whatsapp dan akun media sosial lainnya. Cara ini dianggap paling efektif dan mudah diakses oleh banyak orang pada zaman teknologi seperti saat ini. Kedua melalui kerjasama pengadaan guru dan tenaga kependidikan dengan sekolah atau mitra lain yang sesuai. Artinya sekolah telah melaksanakan beberapa kerjasama dengan sekolah lain atau lembaga lain untuk menyediakan tenaga dan kependidikan yang dibutuhkan Sekolah Dasar Islam cara ini dilakukan agar sekolah secara tepat dan efektif mendapatkan tenaga-tenaga yang profesional dan sesuai dengan keinginan sekolah.

## 3. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pembinaan dan pengembangan diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi dan kompetensi guru dan tenaga kependidikan lainnya agar memberikan dampak positif pada sekolah. Selain itu pembinaan dalam di Sekolah Dasar Islam yang berbasis agama islam dilakukan untuk memberikan penguatan dan meningkatkan rasa keimanan dan ketaqwaan guru dan tenaga kependidikan lainnya kepada Allah SWT. Selain itu, pembinaan keagamaan dilakukan untuk memberikan contoh yang baik tidak hanya kepada teman sebaya di sekolah tapi juga kepada siswa demi tercapainya tujuan Pendidikan di sekolah (Al-Manaf, 2021).

Adapun cara yang dilakukan oleh Sekolah Dasar Islam terkait dengan program pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebagai berikut: pertama dengan memberikan kesempatan bagi guru dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan studinya pada jenjang yang lebih tinggi. Tujuannya agar kompetensi guru dan tenaga kependidikan semakin luas. Kedua dengan mengadakan dan mengikutkan seminar atau pelatihan dan/atau workshop secara internal ataupun eksternal. Artinya Sekolah Dasar Islam untuk meningkatkan potensi dan kompetensi guru sering melakukan pelatihan dan seminar yang dilakukan secara internal (dengan mengundang tenaga ahli ke sekolah) dan dengan mengikutkan guru pada acara seminar yang diselenggarakan oleh pihak luar. Namun Sekolah Dasar Islam mewajibkan guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mengikuti seminar yang diselenggarakan oleh sekolah khususnya seminar terkait peningkatan kompetensi keagamaan.

Ketiga pembinaan keagamaan yang dilakukan rutin setiap bulan sekali yang diikuti oleh seluruh warga sekolah. Hal ini dilakukan melalui program mengaji bersama (bergilirian) sesuai dengan data guru namun biaya ditanggung oleh kas guru masing-masing (sumbangan guru). Kegiatan ini dikemas dalam konsep pengajian yang didalamnya juga berisikan tausiah-tausiah keagamaan utamanya tausiah mengenai profesinya sebagai guru. Keempat dengan rapat rutin, rapat di Sekolah Dasar Islam dilakukan untuk mengetahui kinerja sekolah, guru dan tenaga pendidik selama periode tertentu. Melalui rapat kepala sekolah dapat mengetahui kinerja sekolah dan melalui rapat pula, guru di Sekolah Dasar Islam dapat menyampaikan keluh kesahnya terkait dengan Pendidikan dan pembelajaran di sekolah agar dapat diselesaikan secara bersama-sama. Pembinaan kepada guru dilakukan dengan tujuan meningkatkan kinerja guru di sekolah yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi prestasi siswa di sekolah.

#### 4. Promosi dan Mutasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Promosi dan mutasi diperuntukkan bagi tenaga pendidik yang memiliki kinerja baik ataupun mengalami penurunan dalam kinerjanya. Promosi dilakukan Ketika seorang tenaga pendidik memiliki kinerja yang baik dengan menaikkan jabatannya di sekolah. Kenaikan jabatan ini dilakukan dengan memasukkan guru dalam jabatan struktural sekolah. Sedangkan mutasi dilakukan pada guru yang memiliki penurunan dalam kinerjanya kenaikan jabatan dan mutasi tempat kerja. Mutasi dilakukan dengan cara memindahkan kelas tempat mengajar guru pada kelas yang lebih rendah. Dalam posisi ini, sekolah belum melakukan pemecatan, namun guru diberi kesempatan untuk mengajar namun pada level yang lebih rendah dari sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya promosi jabatan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dengan demikian promosi dan mutasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Sabar & Dotulong, 2017). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa dengan adanya mutase kerja, ammpu mempengaruhi dan meningkatkan motivasi kerja para bawahan (Zanaria, 2018).

#### 5. Pemberhentian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pemberhentian diartikan sebagai cara sekolah menonaktifkan guru dan tenaga kependidikan agar tidak terlibat lagi dalam segala urusan dan kegiatan sekolah. Pemberhentian dilakukan ketika mereka guru dan tenaga kependidikan dikarenakan beberapa alasan termasuk telah berakhirnya kontrak kerja dengan tenaga dengan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pribadi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi keputusan kinerja karyawan jika mereka tidak melaksanakan kerja sesuai dengan budaya organisasi (Alfa, 2016). UU Ketenagakerjaan RI Nomor 13 tahun 2020 pasal

62 menyebutkan bahwa pemberhentian kerja dilakukan jika karyawan telah meninggal, kontrak kerja sudah selesai, organisasi memiliki masalah dengan hukum (Thoif, 2022).

Pemberhentian di Sekolah Dasar Islam atas tiga alasan, pertama karena melakukan pelanggaran yang berat, sekolah menggap guru dan tenaga kependidikannya melakukan pelanggaran berat jika mereka melakukan hal-hal berikut: melanggar kode etik guru, penistaan agama, menyebarkan ajaran sesat kepada siswa, penyalahgunaan narkoba dan Tindakan kriminalitas termasuk asusila. Kedua karena meninggal dunia, tenaga pendidik dan kependidikan yang meninggal dunia akan segera dilakukan penghapusan data Pendidikan (dapodik) di sekolah oleh operator berdasarkan prosedur yang ditetapkan oleh dinas Pendidikan ataupun pemerintah. Ketiga karena usia yang sudah melampaui batas, usia menjadi faktor penentu sekolah atau suatu instansi memberhentikan karyawannya. Usia yang semakin tua, seseorang orang sudah tidak produktif dan cenderung memiliki semangat yang rendah untuk bekerja. Oleh sebab itu, untuk menyelamatkan organisasi khususnya sekolah, sekolah perlu melakukan reorganisasi pada strukturnya jika terdapat sumber daya manusia yang sudah tidak produktif dalam segi usia.

#### 6. Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi dan penghargaan diartikan sebagai tanda balas jasa yang diberikan sekolah kepada guru dan tenaga kependidikannya yang telah memiliki kinerja yang memuaskan. Kompensasi adalah barang atau jasa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti telah menyelesaikan suatu pekerjaan di dalam organisasi tempat mereka bekerja (Rivai, Santosa & Rosanto, 2019). Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa pemberian kompensasi oleh suatu organisasi memiliki pengaruh yang positif yaitu mampu meningkatkan kinerja karyawan yang mana jika organisasi tidak memberikan kompensasi yang layak, maka karyawan akan memiliki kinerja yang kurang pula (Kenelak, 2016).

Adapun kompensasi dan penghargaan yang diberikan Sekolah Dasar Islam kepada guru dan tenaga kependidikannya antara lain gaji pokok sesuai dengan ketentuan sekolah, tunjangan sesuai dengan jabatan struktural dan pekerjaan kedinasan yang dilakukan oleh guru atau tenaga kependidikan, memberikan penghargaan berupa piala atau sertifikat bagi guru yang telah memiliki kinerja baik, membiayai studi lanjut bagi guru yang memiliki kinerja memuaskan, memberikan penghargaan berupa umrah dan haji bagi merka yang memiliki masa kerja yang lama dan loyalitas yang tinggi terhadap sekolah.

### D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam berjalan dengan baik sesuai dengan kebijakan sekolah. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam yang berbasis agama dilakukan untuk membentuk manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dan mampu memberikan suritauladan yang baik bagi sekolah, teman, siswa dan masyarakat. Adapun beberapa langkah yang dilakukan oleh sekolah dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu pertama perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan dengan menganalisa jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh sekolah untuk mengisi beberapa jabatan di sekolah selain itu, dalam proses ini sekolah menentukan kriteria tenaga yang akan direkrut seperti beragama Islam, bisa membaca Al-Qur'an, dan lain sebagainya. Kedua pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan dengan menyebarkan info lowongan pekerjaan di dunia maya serta melalui kerjasama dengan sekolah dan lembaga lain untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Ketiga pembinaan dan pengembangan tenaga melalui menyekolahkan

tenaga pada jenjang yang lebih tinggi, melakukan pelatihan dan seminar secara internal dan eksternal, melakukan pembinaan keagamaan dan mengadakan rapat rutin untuk menilai kinerja. Keempat promosi dan mutasi dengan menaikkan jabatan dan menurunkan jabatan guru di sekolah. Kelima pemberhentian jika tenaga pendidik dan kependidikan menyebarkan ketidakbenaran, melakukan tindakan kriminalitas, asusila, tidak taat pada Allah SWT, usia telah memasuki usia senja serta telah meninggal dunia. Keenam kompensasi yang diberikan diantaranya gaji pokok, gaji struktural (penunjang), setifikat atau piala, membiayai studi lanjut, umrah serta haji pada tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Manaf, Y. (2021). Pembinaan Keislaman Pendidik dan Tenaga Kependidikan Perspektif Ahmad Hatta, Abas Mansur Tamam, Ahmad Syahrul Alim. *Rayah Al-Islam*, 05(02), 760-778.
- Alfa, M. Z., Murni, S., & Roring, F. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara. *Jurnal Emba*, 04(01), 261-271.
- Baidowi, A. (A). (2020). Implementasi Fungsi Manajemen Pada Pengelolaan Program Bantuan Operasional Paud Di Masa Pandemi Covid-19. *Genius*, 01(02), 141-157.
- Baidowi, A. (B). (2020). Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu. *Manajemen Pendidikan Islam*, 06(02), 76-86.
- Budianto, Vitria, A., & Yulianti, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/1372/1/Jurnal%20Budi.pdf>
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 04(02), 69-75.
- Gunawan, S. C., & Irfani, A. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Pengadaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lapi Divisi Bandung. *Prosiding Manajemen*, 04 (02), 1009-1012.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 02 (01), 1-18.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 01 (01), 1-10.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9 (2), 101-110.
- Muchtadin. (2022). Hubungan Antara Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dan Kinerja Berkelanjutan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Doktor Manajemen* 5, 54-63.
- Prastowo, P. D., Mandagi, C. K. F., & Kolibu, F. K. (2019). Hubungan Antara Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Kesmas*, 08(06), 111-116.
- Roberto, T., Nofelia, L., Murni, T., Marsidin, S., & Nellitawati. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 06(02), 11231-11240.
- Sabar, N. D., Adolfina, & dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Emba*, 05(02), 404-413.
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Aktiva – Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 03 (02), 21-30.
- Sudarmiani & Ningsih, D. N. (2015). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada Kantor PLN Dolopo Kab. Madiun. *Equilibrium*, 03 (02), 113-122.

- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Andaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 09(02), 952-962.
- Thoif, M. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19. *Perspektif Hukum*, 22 (02), 265-285.
- Zanaria, T. R. (2018). Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Mutasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. *Tugas Akhir*. Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.