

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU****Walid Fajar Antariksa**Universita Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia
walidfjr@mpi.uin-malang.ac.id

Abstract. Integrated Islamic Primary School (SDIT) is an educational institution that is increasingly in demand by society because of its good quality. The quality of educational institutions is certainly influenced by the management of human resources. The purpose of this research is to analyze human resource management in SDIT. The location of this research is at SDIT Insan Permata in Malang City. The method used in this research is descriptive qualitative method. Data were collected by observation methods, interviews and by reviewing relevant documents. The results showed that SDIT Insan Permata in general has a good human resource management system, ranging from recruitment system, competency development, performance appraisal to employee compensation. Nevertheless, there are still some that need to be improved, such as the operational system procedures need to be documented and controlled well, the recruitment path that needs to be improved and the high turn over of employees that need to be anticipated.

Keyword: Human Resource Management; Integrated Islamic; Primary School

Copyright © 2017 Madrasah Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar. All Right Reserved

A. PENDAHULUAN

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

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

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi kualitas organisasi. Widarsono (2009) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa Sumber

Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting yang sangat besar yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi pasar global dan kompetisi. Sehingga bagaimana Lembaga Pendidikan mengelola sumber daya manusianya akan mempengaruhi kualitas kinerja dari lembaga pendidikan tersebut.

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

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

Berdasarkan definisi para pakar diatas maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan proses manajemen di bidang sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian, pengarahan pengontrolan di bidang sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia diterapkan di berbagai organisasi, termasuk juga organisasi bidang Pendidikan. Dalam bidang pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia diterapkan dengan tujuan agar institusi pendidikan dapat mencapai tujuan yang diharapkan dengan efektif dan efisien

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

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

Menguatkan penelitian sebelumnya, Achmad (2017) juga menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di SDIT sudah baik mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Perencanaan SDM di SDIT selalu dilaksanakan setiap awal tahun melalui workshop. Pengorganisasi SDM dilakukan dengan pendekatan pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan program dilaksanakan dengan baik

sesuai perencanaan di awal dan pengawasan SDM dilakukan bersama oleh pihak sekolah dan yayasan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

B. METODE PENELITIAN

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

Penelitian ini dilaksanakan di di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Insan Permata yang berlokasi di Jl. Akordion Utara, Kel. Tunggulwulung, Kec. Lowokwaru, Kota Malang. Peneliti memilih lokasi di SDIT Insan Permata karena sekolah tersebut merupakan Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Malang yang sudah berkembang pesat dan terakreditasi A. Obyek kajian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah guru, kepala sekolah, dan pengelola yayasan.

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

C. HASIL

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Insan Permata di Jalan Akordion Kota Malang merupakan sekolah berstatus status sekolah swasta di bawah Yayasan Insan Permata Malang yang berdiri tahun 2004. SDIT Insan Pemata berada dibawah Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT). Dalam website resminya (JSIT, t.t.) makna sekolah Islam Terpadu de jelaskan sebagai sekolah Islam yang diselenggarakan dengan memadukan secara integrative nilai dan ajaran Islam dalam bangunan kurikulum dengan pendekatan pembelajaran yang efektif dan pelibatan yang optimal dan koperatif antara guru dan orang tua, serta masyarakat untuk membina karakter dan kompetisi murid.

SDIT Insan Permata mempunyai visi yaitu menjadikan sekolah unggulan yang mengedepankan keluhuran akhlak serta bermanfaat bagi masyarakat. Sedangkan misinya antara lain:

- a. Mewujudkan manajemen pengelolaan sekolah profesional
- b. Meletakkan dasar aqidah yang kokoh dan kebiasaan ibadah yang terjaga keistiqomahannya
- c. Menciptakan tenaga berpendidikan yang berkualitas dan islami
- d. Menjalin hubungan timbal balik yang efektif dan produktif antara sekolah, orang tua dan masyarakat

Dari sisi sarana dan prasarana, sekolah ini telah memiliki lahan sendiri dengan luas tanah 2667 m² dan luas bangunan 1938 m². Saat ini SDIT memiliki siswa sebanyak 543 siswa yang terdiri dari 294 siswa laki-laki dan 249 siswa perempuan. Adapun jumlah guru 47 orang dan karyawan 16 orang. Setiap tahunnya sekolah ini selalu menerima pendaftar

yang sangat banyak, melebihi dayaampungnya. Sehingga pihak sekolah harus menolak sebagian pendaftarannya.

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

1. Rekrutmen dan Seleksi

Fungsi rekrutmen dan seleksi di SDIT Insan Permata dikelola secara langsung oleh Yayasan. Cara menyebarkan lowongan guru dan pegawai di SDIT Insan Permata adalah melalui media sosial dan jaringan guru. Proses rekrutmen dilaksanakan hampir setiap tahun di awal tahun ajaran. Ada juga proses rekrutmen secara non reguler ketika ada kebutuhan yang mendesak, contohnya adalah ketika pada tahun 2016, SDIT Insan Permata melaksanakan rekrutmen khusus untuk guru Al-Quran.

Persyaratan umum yang diwajibkan oleh yayasan antara lain:

- a. Gelar S1 Kependidikan,
- b. Mampu membaca Quran dengan baik dan benar,
- c. Berakhlak baik: berbusana muslim/muslimah dan tidak merokok
- d. Berkomitmen mengikuti pembinaan dari sekolah

Dalam prakteknya, seluruh persyaratan yang ditetapkan menjadi syarat wajib dan acuan utama dalam proses rekrutmen meskipun akhirnya harus berhadapan dengan beberapa kendala. Pada beberapa kasus masih ada yang pendaftar yang masih dalam tugas akhir program sarjana akhirnya diperbolehkan mengikuti seleksi dengan beberapa pertimbangan lain, seperti terbatasnya pilihan pendaftar yang ada. Kendala yang lain dalam proses rekrutmen adalah walaupun banyak peminat yang mendaftar akan tetapi banyak juga yang tidak sesuai dengan persyaratan, misalnya banyak yang melamar menjadi guru akan tetapi berasal dari sarjana non kependidikan. Ada juga yang sudah lulus namun belum siap mengakar langsung ke siswa di kelas. Tenaga non kependidikan yang direkrut juga masih ada yang kesulitan untuk langsung bekerja dengan lingkungan yang ada.

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

- a. Seleksi administrasi,
- b. Tes tulis,
- c. Tes Baca Quran,
- d. Wawancara

Seluruh proses seleksi dilaksanakan di SDIT Insan permata. Adapun yang menjadi penilainya adalah dari pihak Yayasan dan pihak Pengurus SDIT Insan Permata.

2. Peningkatan Kompetensi Pegawai

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

- a. Program pelatihan yang dikelola oleh Yayasan. Yayasan memiliki beberapa program untuk peningkatan kompetensi dan motivasi untuk pegawai, baik pendidik maupun tenakag kependidikan. Program tersebut antara lain :
 - 1) Training awal, yaitu pelatihan untuk pegawai baru yang biasanya dilaksanakan 1 hari penuh dengan materi seperti: Ketrampilan mengajar dan Pengenalan Sekolah Islam Terpadu (SIT)

- 2) Pembinaan dari yayasan yang bersifat bulanan
 - a) Pembinaan ruhiyah pekanan guru junior oleh guru senior atau yayasan.
 - b) Pembinaan kompetensi guru. Yang mengikuti pembinaan di luar juga wajib berbagai pada pertemuan pekanan (Mapel) untuk sharing. Atau di forum pleno dengan waktu yang kondisional, menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.
- b. Diikutkan dalam pelatihan yang dikelola oleh Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) Jawa Timur dan Malang Raya. SDIT Insan Permata merupakan anggota dari Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT), yaitu suatu organisasi yang menaungi Sekolah Islam Terpadu di Indonesia, yang mempunyai cabang di tingkat Provinsi Jawa Timur dan Malang Raya. JSIT sendiri memiliki beberapa program untuk peningkatan kompetensi SDM, antara lain: Program pelatihan guru dan Program pelatihan kepala sekolah
- c. Diikutkan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga luar. Mengirimkan guru ikut Pendidikan dan pelatihan Profesi Guru (PLPG) dalam rangka sertifikasi Guru. Saat ini di SDIT Insan permata ada 6 Guru dari 47 yang telah mengikuti PLPG dan mendapatkan sertifikasi Guru. Masih banyak guru di SDIT Insan Permata yang belum mendapatkan sertifikasi Guru. Diantara persyaratan yang telah ditetapkan banyak guru yang sebenarnya telah layak untuk mengikuti sertifikasi guru, kecuali beberapa guru yang relatif baru yang belum mendapatkan NUPTK. Proses untuk mendapatkan NUPTK sendiri dianggap cukup lama oleh pihak sekolah. Guru-guru yang lain yang sudah senior pun masih banyak yang belum bisa ikut PLPG/sertifikasi Guru dikarenakan kuota yang disediakan pemerintah sangat terbatas, sedangkan yang antri ingin mendaftar sangatlah banyak.

3. Pengembangan Karir

Fungsi pembinaan karir guru dan pegawai di SDIT Insan Permata dikelola langsung oleh pihak yayasan, bukan oleh manajemen sekolah. Dan sampai sejauh ini ternyata belum ada pembinaan karir yang terstruktur sebagaimana jenjang karir yang ada di Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tidak ada aturan tentang kepangkatan ataupun jabatan fungsional untuk tiap pegawai, yang ada adalah jabatan struktural seperti Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru Kelas dan Guru Mata pelajaran.

Adapun status guru di SDIT Insan Permata ada 2 macam, yaitu:

- a. Guru tidak tetap. Status ini akan melekat selama 1 tahun pertama setelah menekan Surat Perjanjian Kontrak (SPK).
- b. Guru Tetap. Merupakan Guru yang telah memenuhi syarat menjadi Guru tetap yang kemudian melakukan perpanjangan kontrak 2 tahunan

4. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai telah dilakukan secara rutin dan terus ada perbaikan secara berkelanjutan. Pada tahun ini ada sistem penilaian kinerja guru yang baru dengan menggunakan rapor harian. Rapor ini berisi laporan kinerja harian tiap guru dan pegawai yang dikumpulkan setiap bulan. Sistem penilaian yang baru ini memiliki dampak adanya tunjangan kinerja yang disesuaikan dengan tingkat kinerja sehingga tunjangan kinerja dapat berbeda antara tiap pegawai. Selain itu, pegawai kinerjanya kurang baik akan tercatat dalam laporan sehingga dapat dilakukan evaluasi dengan

baik termasuk juga untuk pemberian sanksi untuk pegawai yang dapat berupa pemanggilan, teguran lisan, teguran tertulis maupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Adapun aspek yang dinilai dalam pelaporan tersebut antara lain:

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

5. Kompensasi

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

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

D. PEMBAHASAN

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

1. Rekrutment dan Seleksi

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

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

- a. Seleksi surat-surat lamaran
- b. Pemeriksaan referensi
- c. Wawancara pendahuluan
- d. Seleksi ilmu pengetahuan
- e. Tes psikologi
- f. Tes kesehatan
- g. Wawancara dengan atasan langsung
- h. Memutuskan diterima atau tidak

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

2. Peningkatan kompetensi pegawai

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

- a. Penilaian dan analisis kebutuhan
- b. Desain program pelatihan
- c. Pengembangan program pelatihan
- d. Pelaksanaan dan penyampaian pelatihan
- e. Evaluasi pelatihan

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

3. Pengembangan Karier

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

- a. Mengembangkan karyawan yang dipromosikan
- b. Menurunkan perputaran karyawan (turn over)
- c. Mengungkap potensi karyawan
- d. Mendorong pertumbuhan
- e. Mengurangi penimbunan
- f. Memuaskan kebutuhan karyawan
- g. Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan

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

4. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pegawai.

Menurut Wahjono (2015) manfaat-manfaatnya adalah:

- a. Penyesuaian kompensasi
- b. Keputusan-keputusan penempatan
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Perencanaan dan pengembangan karier
- e. Mengetahui kesalahan-kesalahan tentang proses kepegawaian

Manajemen SDIT Insan Permata telah memiliki sistem penilaian kinerja pegawai yang beragam yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja. Sistem penilaian

kinerjanya juga terus diperbaiki sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi. Penilaian kinerja tersebut juga memiliki dampak secara langsung pada kompensasi yang diterima.

5. Kompensasi

Pemberian kompensasi di SDIT InsanPermata telah memperhatikan beragam komponen kompensasi yang terdiri dari gaji pokok dan berbagai tunjangan. Meskipun demikian pemberian kompensasi masih memiliki kekurangan, yaitu pada nominal yang diberikan yang masih dibawah standar gaji profesi yang sejenisnya di instansi yang lain seperti PNS di instansi pemerintah. Menurut Wahyono (2015) penggajian yang baik seharusnya juga berdasarkan pada pasar yang kompetitif, maksudnya memberikan gaji perlu menyesuaikan dengan gaji yang diterima oleh karyawan dengan profesi yang sama di tempat lain. Rendahnya tingkat gaji dibanding pasar tenaga kerja dapat mengurangi minat tenaga kerja untuk melamar kerja dan dapat mempengaruhi pegawai yang ada untuk pindah ke tempat yang dapat memberikan kompensasi yang lebih baik.

E. PENUTUP

1. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini setelah memperhatikan paparan data dan analisis data, adalah sebagai berikut:

- a. SDIT Insan Permata secara umum telah memiliki sistem manajemen Sumber daya Manusia yang baik, mulai dari sistem rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja hingga kompensasi pegawai, meskipun sistem yang ada belum terdokumentasi dengan baik dan terkontrol.
- b. Sistem manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT Insan Permata telah diterapkan dengan baik walaupun ada beberapa kendala di dalamnya seperti kurangnya peminat yang berkualifikasi untuk menjadi guru/pegawai dan tingginya *turn over* pegawai.

2. Saran

Saran yang dapat kami berikan untuk peningkatan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia di SD berbasis *Islamic Fullday School* adalah:

- a. Pihak sekolah dan atau yayasan sebaiknya memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang terdokumentasi dengan baik dan terkontrol
- b. Manajemen sumber daya manusia yang ada harus dibuatkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik untuk lebih memudahkan pelaksanaan dan pengendalian.
- c. Pihak Sekolah dan atau yayasan sebaiknya melakukan tindakan pencegahan tentang atas kendala-kendala yang ada seperti tingginya *turn over* pegawai.

REFERENSI

- Achmad, A. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(1). Diambil dari <http://journal.um.ac.id/index.php/jmp/article/view/7963>
- JSIT. (t.t.). Makna "TERPADU" pada SIT | Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) INDONESIA. Diambil 23 Mei 2018, dari <https://jsit-indonesia.com/sample-page/makna-terpadu-pada-sit/>

- Maisyaroh. (2014). Pengembangan Staf di Lembaga Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*, Volume 24, Nomor 4, September 2014, pp. 274-281.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, Sadili. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Salafudin. (2013). Sekolah Dasar Islam (SDI) Berkarakter 'Full Day School' Dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) Di Mata Masyarakat. *JURNAL PENELITIAN*, 7(1). Diambil dari <http://e-journal.stain-pekalongan.ac.id/index.php/penelitian/article/view/210>
- Tahir, M., & Ananiah, A. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah-Sekolah Unggulan Islam Kota Samarinda. *FENOMENA*, 4(1). <https://doi.org/10.21093/fj.v4i1.256>
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyono, Sentot Imam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Widarsono, Agus. (2009). *Human Resources Scorecard: Linking People, Strategy And Performance (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM)*. Bandung: Fakultas Pendidikan Ekonomi & Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia (UPI BHMN)