

Efektivitas Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Islam Cerdas Murni Tembung Deli Serdang

Fajrina Ulfa¹, Nurmadiyah², Emilda Sulasmi³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Email: fajrinaulf@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah (1) mengetahui perencanaan serta pengadaan sumber daya manusia di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni; (2) mengetahui pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni; (3) mengetahui cara pemeliharaan sumber daya manusia di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Adapun tahapan-tahapan penelitiannya yaitu tahap prariset, tahap riset, tahap analisis data, dan tahap pelaporan data. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni dan objek penelitiannya adalah guru dan pegawai yang berada di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni. Pada perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dilakukan secara internal dan eksternal. sistem perekrutan internal dilakukan melalui wawancara, tes membaca al-quran dan microteaching. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan mengarahkan guru dan pegawai untuk mengikuti pelatihan, namun pihak yayasan masih terkendala dalam melaksanakan pelatihan secara mandiri. Untuk pemeliharaan sumber daya manusia dilakukan dengan cara memberikan kompensasi berupa insentif dan reward. Kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1) Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan sistem rekrutmen internal dan eksternal 2) Pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni dilakukan dengan mengikuti berbagai pelatihan, 3) Pemeliharaan sumber daya manusia di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni dilakukan dengan cara memberikan kompensasi berupa insentif dan reward.

Kata Kunci: Manajemen, sumber daya manusia, kinerja sumber daya manusia

ABSTRACT

The objectives of this research are: (1) knowing the planning and procurement of human resources at the Yayasan Adlin Murni, Perguruan Islam Cerdas Murni, (2) knowing the development of human resources at the Yayasan Adlin Murni, Perguruan Islam Cerdas Murni, (3) Knowing how to maintain human resources at the Yayasan Adlin Murni, Perguruan Islam Cerdas Murni. The research design used in this study is qualitative with the type of case study research. The stages of research are the pre-research stage, the research stage, the data analysis stage, and the data reporting stage. The research subject in this study is the Adlin Murni Foundation, Pure Intelligent Islamic College and the object of research is teachers and employees who are in the Yayasan Adlin Murni, Perguruan Islam Cerdas Murni Training In human resource planning, recruitment is carried out internally and externally. The internal recruitment system is carried out through interviews, quranic reading tests and microteaching. Human resource development is carried out by directing teachers and employees to attend training, but the foundation is still constrained in carrying out training independently. For the maintenance of human resources, it is carried out by providing compensation in the form of incentives and rewards. The conclusion of this research is: (1) human resource planning is carried out with an internal and external recruitment system,(2) human resource development at the Yayasan Adlin Murni, Perguruan Islam Cerdas Murni is carried out by participating in various trainings, (3) maintenance of human resources at the Yayasan Adlin Murni, Perguruan Islam Cerdas Murni is carried out by providing compensation in the form of incentives and rewards.

Keywords: Management, human resources, human resource performance

1. PENDAHULUAN

Sekolah yang merupakan lembaga utama penyelenggara yang mengembangkan serta memajukan pendidikan haruslah memiliki suatu perencanaan yang tepat dalam pengelolaan sistem pendidikan baik dari tingkat pusat maupun dari segi operasionalnya. Semakin maju dan bagusnya kualitas pendidikan juga dipengaruhi oleh pelaksanaan pendidikan di bawah tangan pendidik yang menjadi sumber daya utama. Menurut Amini et al., (2021) keberadaan tenaga profesional tidak hanya dibutuhkan oleh lingkup perusahaan saja melainkan juga dibutuhkan pada suatu organisasi atau lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan. Adapun yang termasuk dalam tenaga kependidikan yang diharapkan profesional sesuai dengan posisinya yaitu kepala sekolah, guru dan tenaga yang bergerak di bidang administrasi.

Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam suatu organisasi terutama yang bergerak dalam bidang pendidikan karena manusia berperan penting dalam pengendalian komponen-komponen lainnya yang mendukung keberlangsungan sistem pendidikan seperti penggunaan teknologi, sarana dan prasarana serta administrasi (Chotimah & Nisa, 2019). Selain itu, sumber daya manusia juga berfungsi sebagai alat yang meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Adanya manajemen sangat dibutuhkan dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah. Wujud nyata dari peranan manajemen dapat dilihat dalam proses pemilihan guru serta pegawai yang akan bekerja di sekolah dengan berbagai syarat yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Hanafiah et al., (2020) proses manajemen lainnya seperti mengadakan pelatihan, memberikan kompensasi, penilaian kerja hingga pemeliharaan kinerja sumber daya manusia. Tanpa manajemen sumber daya manusia, sulit untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Pada perencanaan sumber daya manusia, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya seberapa banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan dan spesifikasi khusus yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Adapun kebutuhan terhadap sumber daya manusia dapat dipenuhi melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi sangat penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Hal ini karena melalui tahap rekrutmen dan seleksi akan terjaring sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin bagus sistem rekrutmennya maka akan membuka peluang untuk diperolehnya sumber daya manusia yang bermutu. Keberadaan sumber daya manusia yang bermutu akan meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tempat bernaung. Secara perlahan kualitas pendidikan akan mengalami peningkatan sebagai dampak bermutunya sumber daya manusia yang dimiliki.

Pemaparan mengenai perencanaan sumber daya manusia sejalan dengan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni, yang mana diketahui bahwa yayasan tersebut mengelola 4 jenjang pendidikan yaitu, SMP, MTs, SMA, dan SMK. Adapun proses perekrutan guru di setiap jenjang hampir sama yaitu melalui beberapa tahap diantaranya adalah wawancara, tes membaca Al-Qur'an, tes akademik, dan Microteaching. Calon guru akan ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya. Sedangkan untuk pegawai, proses perekrutan yang dilakukan hanya melalui wawancara saja. Setiap sumber daya manusia yang akan direkrut di Perguruan Islam Cerdas Murni harus memiliki kualifikasi berupa loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Khusus untuk guru, kompetensi tambahan yang disarankan untuk dimiliki yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Namun, sampai sejauh ini kompetensi tersebut belum pernah dibakukan dalam bentuk aturan tertulis sebagai syarat mutlak dalam proses seleksi perekrutan calon guru dan pegawai di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni.

Pada manajemen sumber daya manusia, selain perencanaan terdapat beberapa komponen yang harus diperhatikan. Salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, pengembangan sumber daya manusia berfokus pada kegiatan pelatihan. Pelatihan sendiri dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan guru dan pegawai dengan mengalokasikan anggaran dalam merancang pelatihan yang efektif untuk diikuti oleh guru dan pegawai. Pelatihan ini juga dilakukan agar guru dan pegawai dapat lebih dalam mempelajari suatu bidang yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka emban atau mempelajari keterampilan yang dibutuhkan dalam meningkatkan mutu sekolah dan mutu pendidikan. Namun, hasil observasi yang

telah dilakukan pada Perguruan Islam Cerdas Murni, diketahui bahwasannya Yayasan Adlin Murni belum merancang dan mengalokasikan dana khusus untuk melaksanakan pelatihan bagi guru dan pegawai guna meningkatkan kompetensi guru dan pegawai. Pihak yayasan hanya bertindak sebagai pendukung dan motivator untuk guru dan pegawai agar senantiasa mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh pihak luar, baik dinas pendidikan maupun organisasi pendidikan.

Selanjutnya, komponen lainnya yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia adalah pemeliharaan sumber daya manusia. Pemeliharaan sumber daya manusia sendiri adalah suatu tindakan yang berbentuk perlindungan kepada sumber daya manusia. Tujuan utama pemeliharaan sumber daya manusia sendiri adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan dari guru dan pegawai. Namun tak jarang dalam penerapannya masih memiliki permasalahan. Seperti pada hasil observasi yang telah dilakukan di Perguruan Islam Cerdas Murni didapatkan informasi bahwa besaran tunjangan kompensasi dan pemberian insentif antara guru lama dengan guru yang baru tidak terlalu signifikan. Kemudian permasalahan selanjutnya yaitu tidak terdapat perbedaan jumlah honor per jam mata pelajaran antara guru lama dan guru baru. Hal ini menyebabkan adanya rasa tidak puas oleh sumber daya manusia yang telah mengabdikan waktu dengan pihak yayasan. Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas guru dan pegawai yang terlihat dari sedikitnya jumlah guru dan karyawan yang menerima reward dari pihak yayasan.

Secara garis besar, hasil observasi ini menunjukkan bahwa dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang mumpuni pada suatu sekolah maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan agar terjaganya mutu pendidikan yang berlangsung pada sekolah tersebut agar sesuai dengan standar yang lebih baik (Ginting et al., 2021). Namun kenyataan di lapangan masih minimnya dukungan yang diberikan untuk guru dan pegawai untuk memajukan sekolah. Upaya peningkatan sumber daya manusia hendaknya juga didukung oleh pihak yayasan serta pemerintah guna semakin meningkatnya mutu pendidikan.

Mutu pendidikan berkaitan pada mutu sekolah yang berfokus pada lulusan sekolah (*output*) (Dedi et al., 2021). Selain itu, suatu sekolah dapat dikatakan bermutu apabila terdapatnya banyak siswa yang berprestasi. Banyaknya siswa yang berprestasi juga dapat memberi gambaran bagaimana manajemen sekolah tersebut dalam mengelola sumber dayanya. Selain upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia, pengendalian manajemen dibutuhkan agar sumber daya yang diperoleh dapat dengan efektif dan efisien untuk diberdayakan sehingga tujuan sekolah dapat dicapai dengan lebih mudah. (Elfrianto, 2017).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam sekolah. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Hanafiah et al., 2020:) yang mengemukakan bahwa Sekolah Pelita Harapan, Sekolah Tunas Muda, dan Sekolah Tzu Chi melakukan manajemen sumber daya manusia dengan beberapa variabel yaitu perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan pelatihan. Sekolah Pelita Harapan, Sekolah Tunas Muda dan Sekolah Tzu Chi memiliki fasilitas yang memadai dan tenaga pendidik yang profesional sehingga berkembang menjadi sekolah bonafit. Perekrutan calon guru dilakukan secara internal dan eksternal sehingga sekolah ini dapat menyeleksi calon pendidik mereka dengan lebih selektif. Pengembangan serta pelatihan yang dilakukan di Sekolah Pelita Harapan, Sekolah Tunas Muda dan Sekolah Tzu Chi yaitu pelatihan kurikulum IB. Riadi et al., (2020) mendapatkan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia pada SMK Negeri 4 Mataram meliputi rekrutmen, orientasi serta penempatan. Seleksi penerimaan calon guru dilakukan secara terbuka melalui tim manajemen mutu, humas serta ketua program keahlian, kemudian membentuk tim panitia seleksi serta mendatangkan tim psikotes yang berasal dari luar sekolah. Penelitian lainnya dilakukan oleh Chotimah & Nisa (2019) berupa penelitian studi kasus dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu melalui pembinaan profesionalisme guru yang dilakukan melalui gugus sekolah. Forum KKG (Kelompok Kerja Guru) dan KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah) menjadi wadah yang menjadi pusat kegiatan guru dalam mengembangkan kemampuan mereka.

Dilihat dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu dimensi penting pada pembangunan nasional dan bahkan berhubungan dengan pembangunan sektor lainnya. Menurut Riadi et al., (2020) pemimpin hendaknya dapat memperlakukan bawahan mereka dengan layak, dapat memutuskan untuk memilih sumber daya manusia yang terbaik dalam mencapai tujuan sekolah, serta dapat memelihara sumber daya manusia untuk keberlangsungan berdirinya organisasi (sekolah). Manajemen sumber daya manusia telah disadari memiliki pengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini karena hanya sumber daya manusia yang mempunyai akal dan perasaan sehingga memunculkan suatu keterampilan pengetahuan dan rasa ingin tahu yang besar. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi keberlangsungan pendidikan dalam memanfaatkan dan mengatur pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat lebih produktif dalam mencapai tujuan.

Pada aspek manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat terwujudnya kinerja yang tinggi dan tidak mengenyampingkan berbagai aspek lainnya. Peran manajemen sumber daya manusia menjadi suatu peran yang strategis karena dapat meningkatkan kualitas pendidikan di masa depan. Berbagai aspek yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terus diperhatikan dalam peningkatan mutu pendidikan (Dedi et al., 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dimana judul penelitiannya adalah "Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni Tembung Deli Serdang".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian kualitatif bersifat alami dan holistik dan data disajikan dengan naratif (Sugiyono, 2015; Prasetya, 2023). Penelitian ini dilakukan di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni Jl. Beringin No.33 Pasar VII Tembung, Deli Serdang. Sumber data penelitian berasal dari pengurus yayasan, kepala sekolah, guru dan pegawai. Alat pengumpulan data penelitian yakni wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data berdasarkan Miles dan Huberman (1984) kegiatan dalam menganalisis data dalam penelitian ini terdiri dari tiga, yakni reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perguruan Islam Cerdas Murni

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi. Tujuan dari suatu perencanaan adalah untuk mengatur permintaan tenaga kerja yang dimana pengaturan tersebut dilihat dari kuantitas permintaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan. Pada penelitian ini, perencanaan sumber daya manusia di Perguruan Islam Cerdas Murni berfokus pada sistem rekrutmen yang digunakan, baik pada saat awal berdirinya sekolah hingga sampai sekarang. Adapun sistem rekrutmen tersebut ditujukan untuk merekrut guru dan pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan dari sekolah itu sendiri. Dalam proses rekrutmen yang dijalani, pihak yayasan serta petinggi yang menempati setiap tingkatan menyusun perencanaan rekrutmen dengan menyajikan informasi yang lengkap dan jelas mengenai tugas yang akan diamanahkan kepada calon guru dan calon pegawai. Selain perekrutan eksternal, perekrutan internal juga dilakukan di Perguruan Islam Cerdas Murni. Rekrutmen internal dilakukan oleh pihak yayasan untuk merekrut seseorang baik itu guru maupun pegawai untuk mengisi jabatan tertentu seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah ataupun jabatan lainnya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perguruan Islam Cerdas Murni

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi atau instansi tertentu dalam menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Umumnya, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di sekolah

adalah pelatihan. Mengingat pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia, para guru serta pegawai dianjurkan oleh pihak yayasan untuk mengikuti berbagai pelatihan. Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah, guru dan pegawai, diketahui bahwasannya pihak yayasan belum membuat rancangan pelatihan khusus yang dilaksanakan secara mandiri oleh pihak yayasan kepada guru dan pegawai di Perguruan Islam Cerdas Murni.

Pemeliharaan Sumber Daya Manusia di Perguruan Islam Cerdas Murni

Pemeliharaan sumber daya manusia memiliki konsep sebagai suatu kegiatan yang berkaitan dengan penjagaan, perlindungan serta perawatan sumber daya manusia itu sendiri di dalam sekolah itu sendiri. Di perguruan Islam Cerdas Murni, sistem pemeliharaan sumber daya manusia terdiri dari dua metode yaitu insentif dan kesehatan/keselamatan kerja. Pemberlakuan dua metode ini diketahui berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Ketua Yayasan, kepala sekolah, guru dan pegawai. Sistem pemberian kompensasi di Perguruan Islam Cerdas Murni antara guru dan pegawai tidak memiliki perbedaan yang jauh. Selain pemberian kompensasi dalam bentuk insentif, pihak yayasan turut menyediakan reward kepada guru yang telah memenuhi kualifikasi tertentu. pemberian reward di Perguruan Islam Cerdas Murni berfokus pada guru dan pegawai yang berprestasi. Kriteria pemberian reward tak hanya sekedar berprestasi saja melainkan juga memperhatikan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawab yang diamanahkan oleh sumber daya manusia yang bersangkutan. Selain menerima *reward*, guru dan pegawai di Perguruan Islam Cerdas Murni juga mendapatkan sanksi (*punishment*) apabila guru dan pegawai melanggar aturan dan tata tertib yang telah diterapkan di Perguruan Islam Cerdas Murni demi meningkatkan disiplin dan kinerja guru dan pegawai.

Aktivitas perencanaan sumber daya manusia di Perguruan Islam Cerdas Murni dalam penelitian ini berfokus pada sistem perekrutan sumber daya manusia itu sendiri. Sistem perekrutan yang dilakukan Perguruan Islam Cerdas Murni terdiri dari perekrutan internal dan perekrutan eksternal. Adapun sistem perekrutan eksternal yang digunakan memiliki perbedaan antara sistem perekrutan yang dahulu dengan sistem perekrutan yang sekarang. Sistem perekrutan tenaga kerja dahulu hanya melalui tes tertulis dan wawancara sedangkan di masa sekarang, proses perekrutan mengalami perkembangan dimana pada tes tertulis terdiri atas tes mata pelajaran yang diampu, Tes Kemampuan Dasar dan Ilmu Pengetahuan Agama, kemudian wawancara dan tes membaca Al Qur'an serta tes Microteaching untuk guru. Kualifikasi yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang akan direkrut di Perguruan Islam Cerdas Murni adalah memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Khusus untuk guru, kompetensi tambahan yang disarankan untuk dimiliki yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Namun, sampai sejauh ini kompetensi tersebut belum pernah dibakukan dalam bentuk aturan tertulis sebagai syarat mutlak dalam proses seleksi perekrutan calon guru dan pegawai di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni. Dampaknya terdapat perbedaan kualifikasi yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia di yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni antara yayasan dengan kepala sekolah juga guru.

Sistem perekrutan internal dilakukan oleh pihak yayasan kepada guru dan pegawai yang telah bekerja di Perguruan Islam Cerdas Murni. Pada proses perekrutannya pihak yayasan menarik guru dan pegawai untuk menempati jabatan tertentu dimana jabatan tersebut juga memiliki keterkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh guru dan pegawai sebelumnya. Sistem perekrutan ini juga selaras dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Utamy et al., 2020) dimana dalam perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen ini juga dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan jabatan yang diisi. Sebelum dilakukannya rekrutmen beberapa syarat yang ditentukan untuk menyaring tenaga kerja terdiri dari keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman. Selain itu, dalam penelitian ini dijelaskan bahwasannya metode perekrutan yang digunakan yaitu perekrutan internal (metode tertutup) dan metode eksternal. (Yuliyati, 2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kegiatan rekrutmen yang dilakukan pada SMK Muhammadiyah Prambanan diawali dengan cara mencari calon pelamar dan diakhiri dengan menyerahkan surat lamaran pada pihak sekolah. Proses setelah diserahkan surat lamaran adalah calon tenaga kerja akan melalui proses seleksi. Dari proses seleksi itulah tenaga kerja akan diperoleh untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

Dalam proses perekrutan internal sendiri pihak yayasan mempertimbangkan beberapa hal yang menjadi tolak ukur kelayakan seorang guru dan pegawai menempati jabatan tertentu. Adapun poin-poin tersebut terdiri atas dedikasi serta memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi di Perguruan Islam Cerdas Murni. Hal ini dimaksudkan agar guru/pegawai tersebut dapat merancang peraturan yang dapat memajukan sekolah serta dapat menyeleksi calon guru yang akan diterima di Perguruan Islam Cerdas Murni. Untuk perekrutan eksternal sendiri, poin yang menjadi pertimbangan dalam menyeleksi calon guru dan pegawai tidak jauh berbeda dengan perekrutan internal. Adapun poin-poinnya terdiri atas loyalitas yang dimiliki oleh yang bersangkutan, dedikasinya terhadap sekolah, berkualitas secara akademik (mampu mengampu mata pelajaran dengan sebaik-baiknya).

Pengembangan sumber daya manusia di Perguruan Islam Cerdas Murni dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh guru dan pegawai. Kegiatan pelatihan yang diikuti tersebut diselenggarakan oleh dinas pendidikan dan organisasi pendidikan. Yayasan mendorong dan memberi dukungan kepada guru dan pegawai untuk mengikuti kegiatan pelatihan guna mengembangkan kemampuan dan keahliannya. Temuan ini juga di dukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliyati, (2020) dimana diketahui bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja berbagai pelatihan dan workshop diikuti secara berkala yaitu sebanyak dua bulan sekali. Tujuan diikutsertakannya tenaga kerja dalam suatu pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan menjadi lebih baik. Di sisi lain, pihak yayasan belum memiliki rencana dan menganggarkan dana untuk melakukan kegiatan pelatihan secara mandiri. Hal ini menyebabkan guru dan pegawai harus *update* mengenai informasi pelatihan yang diadakan oleh lembaga atau instansi tertentu. Padahal dalam penelitian yang dilakukan oleh (Zulkipli, 2022) diketahui bahwa anggaran sangat dibutuhkan dalam kegiatan pengembangan seperti pelatihan. Selain itu, anggaran juga diperlukan dalam mengikutsertakan pegawai dalam program kesejahteraan. Berbagai pelatihan yang dianjurkan oleh pihak yayasan untuk diikuti oleh guru dan pegawai di Perguruan Islam Cerdas Murni tidak dijadikan dasar atau syarat mutlak untuk peningkatan jenjang karir dan mengemban tugas tambahan tertentu di Perguruan Islam Cerdas Murni. Dalam perekrutan jabatan tertentu, pihak yayasan tidak hanya sekedar mempertimbangkan sudah sebanyak apa pelatihan yang diikuti, melainkan dilihat dari sejauh kineja dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Hal ini menyebabkan guru dan pegawai kurang termotivasi untuk mengikuti berbagai pelatihan. Pernyataan ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sinambela, (2016) dimana terdapat beberapa langkah-langkah yang perlu untuk diterapkan dalam suatu pelatihan, salah satunya adalah pihak yang diberikan pelatihan hendaknya harus sudah termotivasi terlebih dahulu sebelum berpartisipasi dalam suatu pelatihan.

Selain pelatihan, guna mengembangkan kemampuan, keterampilan dan kinerja guru dan pegawai di Perguruan Islam Cerdas Murni, pihak yayasan melakukan evaluasi kegiatan pembelajaran serta program kerja setiap satu bulan sekali. Pelaksanaan kegiatan ini dimaksudkan agar setiap kegiatan yang dilakukan guru dan pegawai dapat diawasi serta diperbaiki jika terdapat kesalahan. Kegiatan evaluasi ini juga menjadi sarana oleh pihak yayasan untuk menganalisis berbagai hambatan dan permasalahan yang terjadi di setiap jenjang di Perguruan Islam Cerdas Murni. Melalui kegiatan evaluasi ini, setiap sumber daya manusia dapat menemukan solusi yang tepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada di sekolah

Pemeliharaan sumber daya manusia di Perguruan Islam Cerdas Murni dilakukan dengan memberikan kompensasi dalam bentuk insentif. Adapun kompensasi yang diberikan terdiri atas insentif kepada pegawai yang hadir 1 bulan full, insentif kepada guru yang hadir sampai siswa selesai salat ashur, insentif kepada guru-guru yang berprestasi dalam membimbing siswa dalam mengikuti perlombaan sesuai bidang yang diampu, pemberian insentif kepada guru di hari guru. Selain kompensasi dalam bentuk insentif, pihak yayasan juga memperikan kompensasi dalam bentuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang terdiri atas BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dimana BPJS diberikan apabila guru dan karyawan sudah memasuki masa mengabdikan lebih dari 3 tahun (dengan membayar 50% dari iuran) dan setelah 5 tahun menjadi pegawai tetap yayasan iuran BPJS ketenagakerjaan dibayar 100% oleh yayasan. Pemberian kompensasi kepada guru dan pegawai baru memiliki perbedaan dengan guru dan pegawai yang telah lama bekerja. Perbedaan tersebut terletak pada fungsi dan tanggung jawab yang telah diemban oleh orang yang bersangkutan. Semakin banyak tanggung jawab yang diamanahkan, maka akan semakin besar pula nilai insentif yang diberikan.

Selain pemberian kompensasi dalam bentuk insentif dan BPJS, pihak yayasan memberikan kompensasi dalam bentuk reward. Reward diberikan kepada guru serta pegawai yang berprestasi terhadap tanggung jawab yang diamanahkan. Misalnya seorang guru akan mendapatkan reward dalam jumlah tertentu apabila guru tersebut dapat membimbing siswa untuk dapat berprestasi baik dalam skala regional dan nasional. Berdasarkan hasil wawancara, masih sedikit guru yang mendapatkan reward karena satu dan lain hal yang membuat para guru dan pegawai memiliki hambatan untuk berprestasi.

Temuan penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat & Syam, (2019) dimana kompensasi merupakan bentuk imbalan yang dapat berwujud gaji (uang), kenaikan gaji, tunjangan, fasilitas rumah, fasilitas seragam dan insentif kendaraan. Kompensasi diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja dalam bentuk penghargaan atas prestasi kerjanya. Untuk menjaga kinerja guru dan pegawai, Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni menerapkan sistem pemberian sanksi (*punishment*) kepada guru dan pegawai yang tidak melaksanakan fungsinya sebagaimana mestinya. Tujuan diberikannya *punishment* di Perguruan Islam Cerdas Murni selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, (2021) dimana dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pemberian *punishment* dimaksudkan agar terjaganya motivasi tenaga kerja agar dapat berkontribusi dengan sepenuh hati. Adapun bentuk *punishment* di Perguruan Islam Cerdas Murni yaitu pemotongan insentif kehadiran dan honor les mengajar untuk guru yang tidak hadir tanpa keterangan, pemotongan gaji apabila guru atau pegawai datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan dan surat peringatan jika guru dan pegawai telah melakukan pelanggaran-pelarangan berat yang tertuang dalam Buku Aturan dan Tata Tertib Guru dan Pegawai Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Perencanaan serta pengadaan sumber daya manusia di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni dilakukan dengan sistem rekrutmen internal dan eksternal. Sistem perekrutan eksternal pada masa awal berdirinya sekolah terdiri dari tes tertulis dan wawancara namun seiring berjalannya waktu sistem perekrutan mengalami perkembangan sehingga ditambah beberapa komponen seperti tes yang terdiri dari membaca Al-Qur'an, Tes Kemampuan Dasar, Ilmu Pengetahuan Agama dan tes mata pelajaran yang diampu. Kemudian khusus untuk guru dilakukan *microteaching*. Kualifikasi yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang akan direkrut di Perguruan Islam Cerdas Murni adalah memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Khusus untuk guru, kompetensi tambahan yang disarankan untuk dimiliki yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Namun, sampai sejauh ini kompetensi tersebut belum pernah dibakukan dalam bentuk aturan tertulis sebagai syarat mutlak dalam proses seleksi perekrutan calon guru dan pegawai di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni. Perekrutan internal yang dilakukan oleh Perguruan Islam Cerdas Murni dilakukan oleh pihak yayasan kepada guru atau pegawai untuk menempati jabatan tertentu di setiap tingkatan sekolah. Perekrutan internal yang dilakukan turut memperhatikan beberapa kriteria seperti dedikasi serta kedisiplinan.
2. Pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni dilakukan dengan mengikuti berbagai pelatihan yang diadakan oleh dinas dan organisasi pendidikan. Guru dan pegawai didukung dengan penuh oleh pihak yayasan untuk berpartisipasi dalam pelatihan-pelatihan. Namun, dari sisi internal sekolah sendiri yaitu pihak yayasan belum terdapat rencana atau rancangan untuk melaksanakan pelatihan secara mandiri.
3. Pemeliharaan sumber daya manusia di Yayasan Adlin Murni Perguruan Islam Cerdas Murni dilakukan dengan cara memberikan kompensasi serta insentif kepada setiap sumber daya manusia yang bekerja, baik guru maupun pegawai. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan terdiri dari insentif per jam pelajaran, insentif masa jabatan, insentif menduduki jabatan tertentu, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain kompensasi dalam bentuk insentif, reward diberikan kepada guru dan pegawai jika mereka dapat berprestasi dan membawa siswa untuk berprestasi, terutama berprestasi di tingkat nasional

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, Aritonang, M. P., & Prasetya, I. (2021). Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Binjai. 6(1), 19–27.
- Bukit, B. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Zahir Publishing.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Z. Publishing (ed.)).
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. Seminar Nasional Multidisiplin 2019 Tema A - Penelitian, 125–128.
- Dedi, S. F., Herawati, Saroni, & Susilawati. (2021). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDN 3 Klenganan. Prosiding Dan Web Seminar “Standarisasi Pendidikan Sekolah Dasar Menuju Era Human Society 5.0,” 321–327.
- Elfrianto. (2017). Sistem Pengendalian Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman, 6(1), 39.
- Ginting, R., Lubis, A., & Prasetya, I. (2021). Analisis Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sd 023893 Binjai. Jurnal Pendidikan Tambusai,

5(3), 11173–11181.

Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.

Hanafiah, H., Suflani, & Hidayat, A. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Sekolah dengan Kurikulum Internasional Studi Komparasi di Sekolah Pelita Harapan, Sekolah Tunas Muda, dan Sekolah Tzu Chi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 164–174.

Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2019). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Basic Of Education*, 4(1), 1–13.

Jahari, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan: Untuk Peningkatan Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing Global*. Yayasan Darul Hikam.

Mukminin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan (Pertama)*. UNY Press.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Kencana.

Praseta, I. (2022). *Metodologi Penelitian : Pendekatan Teori dan Praktik*. UMSU Press.

Prasetya, I. (2023). *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset dan Praktik*. UMSU Press.

Riadi, S., Sukardi, & Mansur, H. (2020). Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 4(1), 11–14.

Sari, M., Siswati, T., Suparto, A. A., Jonata, Ambarsari, I. F., Azizah, N., Safitri, W., Hasanah, N., Agusti, Gravitaniani, E., & Andalia, N. (2022). *Metodologi Penelitian (A. Yanto (ed.))*. PT. Global Eksekutif Teknologi.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suryani & R. Damayanti (eds.))*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Syafaruddin. (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan (C. Wijaya & Mesiono (eds.))*. Perdana Publishing.

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 226–236.

Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.

Winoto, S. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan (M. Chotib (ed.))*. Bildung.

Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 24–35.

Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan (Pertama)*. Kencana.

Zulkipli. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57–66.