

Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam

Aulia'ul Fajriyah¹, Ida Rindaningsih²

^{1,2}University of Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia



DOI : <https://doi.org/10.61796/acjoure.v2i1.44>



Sections Info

Article history:

Submitted: April 28, 2024

Final Revised: May 13, 2024

Accepted: May 20, 2024

Published: June 01, 2024

Keywords:

Human resources

Islamic school

Management

ABSTRACT

The purpose of this research is to provide feedback to improve work performance and self-development in educating at Islamic schools. The career development and promotion system is implemented to improve employee skills and achievements so that they can increase self-improvement within an Islamic school institution. This research method is based on library research and collected from various written sources, including magazines, scientific publications, journals and other sources relevant to the research discussed by the author. The research results state that qualifications, recruitment strategies, staff orientation, salary policies, employee regulations, coaching and development, employee evaluation, employee careers and ranks, and welfare are just some of the tasks that make up human resource management in Islamic schools. As well as employee coaching and development is carried out to improve Islamic understanding, personality, pedagogical, professional and social competencies. And employee performance evaluation is carried out based on individual achievements and participation in Islamic school activities so that each educator or teacher can develop and increase the potential of human resources in Islamic school institutions.

INTRODUCTION

SD Muhammadiyah 1 Candi (SD MICA) salah satu sekolah yang ada di daerah Candi. Sekolah tersebut dinaungi oleh UMSIDA yang mengikat branding sekolah inklusi yang mana sekolah tersebut sekolah islam yang menerima anak kebutuhan khusus untuk mendapatkan pendidikan secara bersama – sama dengan peserta didik pada umumnya. Atas dasar itu, mereka memikirkan bagaimana peserta didik yang memiliki keistimewaan bisa belajar bersama dengan peserta didik yang lainnya. Sehingga mendirikan sekolah ini pada tahun 2018 seluruh PCM, Dikdasmen, ataupun UMSIDA juga berperang penting dalam mendirikan sekolah tersebut. Bahwa diketahui sekolah negeri ataupun islam untuk menerima anak inklusi sedikit sekali atau tidak sama sekali yang mana sering kali anak kebutuhan khusus didaftarkan di sekolah SLB yang minim sekali dalam mempelajari agama islam. Maka dari itu UMSIDA terdorong untuk menciptakan sekolah islam yang menerima anak kebutuhan khusus di Candi.

Sekolah Islam berkembang pesat di seluruh Indonesia, dimulai dengan berdirinya lima sekolah dasar di wilayah Candi. Kelima sekolah tersebut, yakni SD

Wahid Hasyim, MI Ma'arif, SD Islam Sabilillah, SD Islam Sabilillah Huda, dan SD Islam Terpadu Insan Kamil (Sidoarjo) menjadi pionir penerapan model sekolah Islam. Namun ada baiknya sekolah Islam menangani siswa yang memiliki keistimewaan khusus dan tidak memiliki afiliasi formal [5].

Saat ini semakin banyak masyarakat yang tertarik untuk mendaftarkan anaknya ke sekolah Islam. Hal ini tidak terlepas dari tiga faktor utama yaitu Keberhasilan proses pendidikan SI disebabkan oleh tiga faktor, yaitu: pertama, adanya keinginan dan komitmen tulus para pendidik untuk mengabdikan kepada Allah SWT; kedua, tingginya apresiasi dan harapan orang tua terhadap SI; ketiga, komitmen masyarakat dan pemerintah terhadap kebangkitan SI. dukungan Sekolah Islam yang berkualitas. Pertumbuhan SI telah menjadi tren yang signifikan di Asia Tenggara, khususnya di Indonesia. Terbentuknya semangat yang menolak fenomena sekularisme dalam filsafat pendidikan merupakan salah satu wujudnya. Peneliti Lee Kuan Yew School of Public Policy di Singapura mengatakan SI menentang pemisahan pendidikan agama dan pendidikan sekuler. Studi tersebut juga mencatat bahwa SI berkembang di kota-kota besar dan diminati oleh masyarakat kelas menengah dan atas [9].

Informasi di atas menunjukkan bahwa pendirian madrasah terpadu mendapat sambutan positif dari masyarakat luas. Reaksi sosial yang meluas tersebut merupakan dampak dari ketidakpuasan sebagian besar masyarakat Indonesia terhadap lembaga pendidikan sebelumnya, baik pesantren, pesantren, maupun sekolah negeri. Lingkungan ini mengharuskan sekolah untuk mampu menyediakan sumber daya yang dibutuhkan siswa untuk memenuhi tuntutan perkembangan modern. Berbagai situasi kenakalan remaja, seperti perkelahian di sekolah, minum-minuman keras, penggunaan narkoba, dan pergaulan bebas, membuat para orang tua sangat khawatir akan masa depan anak-anak mereka. Oleh karena itu, sekolah yang menggabungkan pendidikan modern dan dasar agama yang kuat sebagai landasan pembentukan moral sangat diperlukan agar anak-anak tetap mampu merespons perkembangan di dunia modern dan tidak terbawa yang ada dampak negatif dari perkembangan tersebut. Sekolah Islam Terpadu didirikan sebagai satu-satunya solusi untuk menjawab permasalahan dan kebutuhan tersebut [6].

Ringkasnya, kemunculan lembaga pendidikan Islam merupakan solusi untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia dan merupakan fenomena tren baru dalam penyelenggaraan pendidikan Islam bagi siswa inklusif. Masyarakat sangat antusias terhadap madrasah karena manfaatnya. Pengelolaan sekolah Islam (SI) mengikuti prinsip pengelolaan kelembagaan yang profesional dan modern serta merupakan bagian integral dari pencapaian SI/SDM. Berdasarkan hal tersebut, penulis berharap dapat mempelajari lebih jauh mengenai praktik sumber daya manusia sekolah Islam (SI) sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan pedoman bagi pengelolaan lembaga pendidikan dalam konteks sosial Indonesia [2].

RESEARCH METHOD

Jenis penelitiannya adalah penelitian kepustakaan, yaitu pencarian data atau informasi penelitian dengan membaca jurnal ilmiah, bahan referensi, dan publikasi lain di perpustakaan [2]. Informasi yang digunakan dalam artikel ini didasarkan pada penelitian kepustakaan dan dikumpulkan dari berbagai sumber tertulis, antara lain majalah, publikasi ilmiah, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian yang dibahas penulis.

Madrasah yang diterbitkan oleh Jaringan Madrasah Islam menjadi salah satu sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Sumber data sekunder, juga dikenal sebagai "Analisis analisis kritis yakni penafsiran pada teks dan menyikapi makna dibalik suatu peristiwa secara ilmiah. Kemudian sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Di mana data sekunder merupakan data yang dikumpulkan melalui jurnal, buku, prosidin dan lain-lain" [7]. Mengumpulkan referensi tentang teori belajar konstruktivisme dan pembelajaran untuk ditarik benang merahnya agar mendapatkan intisarinya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencari dari sumber fisik berupa buku maupun jurnal yang dicetak, maupun sumber online, yaitu dari sumber internet yang dapat diakses dengan bebas [4].

Artinya informasi atau data tersebut telah tersedia dan penulis hanya perlu memperoleh, mengumpulkan, dan mengklasifikasikannya. Penulis mengumpulkan data sekunder untuk penelitian ini dari buku, ensiklopedia, kamus, majalah, surat kabar dan website serta sumber lainnya. Oleh karena itu dalam penelitian penulis teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan metode dokumenter, yaitu memperoleh dokumen-dokumen yang diperlukan dan data dasar dari bahan-bahan tertulis.

Sumber artikel menggunakan database dari Google Scholar dengan menerapkan kata kunci "manajemen, pendidikan, dan sekolah islam". Strategi penentuan artikel dipilih berdasarkan screening penulis melalui: (1) terbitan dari jurnal bereputasi, (2) ruang lingkup topik terjadi di wilayah Indonesia, (3) tidak ada batasan tingkat pendidikan (4) tidak ada batasan penggunaan bahasa, dan (5) tidak ada batasan penggunaan metode penelitian [1]. Kami memulai penelitian ini dengan melakukan survei data, mengumpulkan informasi dari penelitian ketenaga kerjaan sebelumnya, baik data primer maupun sekunder, yang dikumpulkan di lapangan atau di laboratorium. Kemudian telusuri literatur yang ada dan gali lebih dalam. Selanjutnya peneliti mengungkapkan gagasannya secara kritis dan analitis.

RESULTS AND DISCUSSION

Beberapa referensi menggunakan berbagai istilah untuk menggambarkan pendidik dan manajemen tenaga kependidikan, di antaranya ada manajemen SDM pendidikan dan manajemen personalia sekolah. Namun semua istilah tersebut

mempunyai fungsi dan arti yang sama [10]. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Jadi, keberhasilan dari penunjang manajemen di lembaga pendidikan dalam mencapai target tujuan yang telah direncanakan bersama tergantung kepada kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh lembaga pendidikan serta dapat menarik sikap peduli untuk ikut berkontribusi dalam mengembangkan lembaga pendidikan tersebut.

Semua proses kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan sengaja dan bersungguh-sungguh, serta pembinaan yang berkesinambungan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan agar mereka dapat membantu dan mendukung kegiatan sekolah, dikenal sebagai manajemen tenaga kependidikan. Manajemen tenaga kependidikan harus dilakukan sejak pendidik dan tenaga kependidikan masuk ke sekolah hingga mereka selesai mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan [10].

Perencanaan staf, perekrutan staf, pelatihan dan pengembangan staf, promosi dan mutasi, pemberhentian staf, kompensasi dan evaluasi staf adalah bagian dari manajemen staf pengajar. Semua itu harus dilaksanakan dengan baik dan benar untuk mencapai hasil yang diharapkan, yaitu mempunyai tenaga pengajar dan kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan dengan mutu yang tinggi [10].

Sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam setiap organisasi. Dikatakan bahwa guru sebagai sumber daya manusia berkontribusi hingga 80% terhadap keberhasilan pendidikan sekolah. Sebagai seorang guru, Anda perlu memiliki aturan yang jelas untuk memastikan referensi, sekaligus menghindari perselisihan antara lembaga eksekutif dan karyawan serta karyawan. Jaringan Sekolah Islam bertujuan untuk memberikan panduan yang jelas kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dalam pengelolaan sekolah Islam [8]. Berikut ini adalah panduannya:

1. Kualifikasi

- a. Pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik dan kemampuan untuk dijadikan sebagai subjek pembelajaran serta sehat jasmani dan Rohani untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi di atas merupakan jenjang pendidikan minimal yang harus dimiliki oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat profesi yang relevan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pula dengan tenaga kependidikan harus memenuhi kualifikasi tertentu sesuai dengan konstitusi yang berlaku. Berikut ini adalah kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Islam.

- b. Guru madrasah komprehensif di masa depan harus beragama Islam, tidak boleh merokok, dan perempuan harus berjilbab. Mereka juga harus memiliki gelar sarjana, mengikuti diskusi rutin, mampu membaca Al-Quran, berakhlak baik, serta bebas narkoba dan alkohol.
 - c. Pegawai dengan keahlian khusus seperti pustakawan dan staf keuangan harus berkualifikasi muslim, tidak merokok, perempuan wajib berjilbab, memiliki kualifikasi akademik minimal D3, mengikuti diskusi rutin, mampu membaca Al-Quran, berakhlak mulia. dan menjauhi narkoba dan alkohol.
 - d. Petugas kebersihan, satpam, penjaga taman, dan karyawan lain yang serupa harus memenuhi syarat: beragama Islam, tidak merokok, wanita harus selalu mengenakan jilbab, memiliki ijazah SMA atau setara, dapat membaca Al-Quran, memiliki moral yang baik, dan tidak menggunakan narkoba atau alkohol.
 - e. Di Sekolah Islam, pemimpin sekolah adalah pejabat struktural di tingkat manajemen, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, atau pejabat terkait yang dianggap setara dengan posisi tersebut. Pemimpin sekolah harus berpengalaman sebagai guru, memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat, memiliki pemahaman yang mendalam tentang Sekolah Islam, dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang organisasi [8].
2. Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik pendidik yang memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh organisasi. Proses ini biasanya dimulai setelah pimpinan organisasi menetapkan jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Ini adalah langkah-langkahnya dalam merekrut karyawan baru di institusi pendidikan Islam:

- a. Analisis kebutuhan karyawan harus dilakukan sebelum merekrut karyawan di Sekolah Islam. Analisis ini harus mempertimbangkan pekerjaan yang akan ditangani oleh calon karyawan serta kemampuan lembaga untuk membayar karyawan.
- b. Publikasi diharapkan selama masa pengumuman, karyawan Sekolah Islam harus melakukan publikasi dengan berbagai cara dan media sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Sekolah Islam.
- c. Selama masa perekrutan karyawan, setelah pelamar mengirimkan surat lamaran, Sekolah Islam harus melakukan seleksi berkas berdasarkan kualifikasi karyawan yang akan direkrut.
- d. Tes karyawan diharapkan peserta yang lulus seleksi berkas kemudian menjalani tes yang mencakup baca Alquran, kemampuan mengajar, potensi akademik, dan tes kesehatan.

- e. Wawancara diharapkan Penyelenggara Sekolah Islam harus melakukan wawancara dengan calon karyawan untuk mengetahui pemahaman mereka tentang keislaman, komitmen dakwah, riwayat kesehatan, pendidikan, dan latar belakang pekerjaan.
- f. Forum perjanjian kerja diharapkan penyelenggara Sekolah Islam harus mengadakan forum perjanjian kerja atau menandatangani MOU yang memuat setidaknya hal-hal berikut: ruang lingkup pekerjaan, besaran gaji dan kenaikan gaji, aturan atau tata tertib kepegawaian, masa kerja, dan persetujuan pegawai dan penyelenggara Sekolah Islam. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan ditandatangani di atas materai [11].

3. Orientasi Karyawan

Membuat karyawan baru merasa diterima dan terlibat. memberi karyawan baru informasi dasar agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Membantu karyawan baru memahami visi, misi, budaya, dan nilai-nilai perusahaan.

- a. Pelaksanaan setiap pekerja di Sekolah Islam harus mengikuti kegiatan orientasi yang diadakan oleh sekolah tersebut.
- b. Sekolah Islam Terpadu menetapkan tanggal pelaksanaan dan membentuk panitia pelaksana orientasi karyawan. Panitia pelaksana orientasi sekurang-kurangnya mencakup dimensi kelembagaan seperti visi, misi, nilai-nilai, tujuan, filosofi, struktur organisasi, budaya, dan peraturan dasar sekolah.

4. Biaya dan Kesejahteraan Karyawan

Kompensasi adalah imbalan uang yang biasanya diberikan oleh organisasi kepada karyawannya. Selain gaji, kompensasi bisa berupa tunjangan, perumahan, kendaraan, dan tunjangan lainnya. Kompensasi adalah salah satu jenis masalah yang harus dihadapi manajemen. Dianggap sebagai masalah karena kompensasi karyawan tidak lagi dianggap sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan material. Namun, martabat manusia telah dikaitkan dengan hal ini. Sebaliknya, organisasi biasanya melihatnya sebagai tanggung jawab yang harus ditanggung oleh organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Ketika mengembangkan dan menerapkan sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan karyawannya harus dipertimbangkan [10]. Dengan kondisi berikut, berbagai kompensasi menjadi salah satu kebijakan yang serius di sekolah Islam.

a. Biaya Karyawan

- 1) Besaran dan komponen biaya: Penyelenggara Sekolah Islam harus memberikan biaya kepada karyawan setidaknya setara dengan UMR yang berlaku di wilayahnya. Take home pay (THP) minimal terdiri dari gaji pokok, tunjangan kehadiran, tunjangan fungsional, dan tunjangan

struktural. Besar THP harus disesuaikan dengan keadilan dan sesuai dengan kualifikasi.

- 2) Kenaikan gaji: Penyelenggara sekolah islam harus memberikan kenaikan gaji kepada karyawannya setidaknya sekali setahun. Kenaikan gaji harus sebesar 10% dari take home pay (THP) sebelumnya, dan kenaikan harus mempertimbangkan tingkat inflasi [8].

b. Kesejahteraan

- 1) Ketentuan umum membuat penyelenggara bertanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan karyawan Sekolah Islam. Bentuk jaminan kesejahteraan dan cakupan disesuaikan dengan kapasitas lembaga penyelenggara Sekolah Islam.
- 2) Karyawan berusia di atas satu tahun berhak atas komponen kesejahteraan, tunjangan hari raya, dan setidaknya satu kali take home pay (THP). Asuransi kesehatan, asuransi perawatan jangka panjang, asuransi keselamatan kerja, asuransi perumahan, dan asuransi transportasi.
- 3) Lembaga pengelola sekolah terpadu harus memberikan kompensasi atau tunjangan hari tua kepada karyawan yang sudah pensiun sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuan mereka [8].

5. Peraturan Karyawan

Untuk memaksimalkan hasil, sebuah organisasi harus memiliki aturan yang mengikat semua bagian. Aturan ini mirip dengan aturan sekolah. Sekolah Islam Terpadu menetapkan beberapa aturan yang harus diikuti oleh seluruh staf pendidik dan kependidikan. Ini adalah aturan- aturan:

- a. Ketentuan umum: Penyelenggara Sekolah Islam harus menyetujui dan menandatangani peraturan kepegawaian atau dokumen lain yang setara. Peraturan ini disebarkan kepada seluruh staf dan termasuk dalam kontrak kerja. Peraturan ini dapat diubah sesuai dengan kebutuhan Sekolah Islam.
- b. Status dan kewajiban karyawan, hak dan kewajiban, waktu kerja, seperti jam kerja, jumlah cuti, dan perijinan, penggajian, pengembangan dan pembinaan, prestasi dan penghargaan, pelanggaran dan sanksi, tunjangan fasilitas dan jaminan, seperti tunjangan hari raya, fasilitas, bea siswa, pendidikan anak karyawan/guru, pensiun, pekerjaan, dan okupasi.

6. Pembinaan dan Pengembangan

Baik pendidik maupun tenaga pendidik ditempatkan lebih banyak sesuai dengan bidang keahlian mereka dengan tanggung jawab yang diberikan. upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi seluruh staf sekolah, baik administrasi maupun kependidikan. Karyawan perusahaan selalu ingin melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan berkontribusi sepenuhnya untuk keberhasilan perusahaan. Salah satu bagian penting dari manajemen personalia adalah pembinaan dan

pengembangan, yang bertujuan untuk meningkatkan, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kegiatan ini dapat dilakukan melalui pelatihan di tempat kerja dan pelatihan dalam jabatan [10]. Jaringan Sekolah Islam memiliki ketentuan untuk pengembangan pada karyawan sekolah:

- a. Pedoman umum seorang karyawan Sekolah Islam harus terus mendapatkan pembinaan dan pengembangan. Ini dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kepribadian Islami, bagaimana mereka melakukan tugas, dan sikap profesional mereka.
- b. Ruang lingkup pembinaan dan pengembangan diharapkan pembinaan dan pengembangan individu ditujukan untuk meningkatkan pemahaman dan pembentukan kepribadian muslim, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, sedangkan pembinaan dan pengembangan karyawan ditujukan untuk meningkatkan pemahaman dan pembentukan kepribadian muslim, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial [10].

7. Penilaian Karyawan

Untuk mengevaluasi karyawan pendidikan, pencapaian individu dan partisipasi dalam kegiatan sekolah digunakan. Baik sekolah maupun karyawan membutuhkan penilaian ini. Hasil evaluasi kinerja tenaga kerja sangat penting bagi sekolah dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti mengidentifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, seleksi, pengenalan, penempatan, promosi, sistem kompensasi, dan aspek. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk menentukan tujuan, rencana, dan pengembangan karir [10].

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan tentang cara memperbaiki prestasi kerja mereka dan meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kebijakan karyawan yang berkaitan dengan kinerja mereka dalam organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja atau perilaku aktual karyawan yang berkaitan dengan peran mereka dalam organisasi. Pelatihan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Persyaratan umum: Semua sekolah Islam harus memiliki sistem penilaian yang adil dan akuntabel. Instrumen penilaian harus didasarkan pada standar mutu dan kompetensi yang telah ditetapkan, dan hasil penilaian harus dicatat.
- b. Penilaian dilakukan oleh pejabat tertentu yang ditunjuk oleh penyelenggara Sekolah Islam. Penilaian dilakukan secara portofolio dan dapat dilakukan dengan berbagai metode (tes, uji kompetensi, praktek,

atau tinjauan lapangan). Penilaian dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dahulu atau secara terselubung. Tujuan dari instrumen penilaian adalah untuk meningkatkan kualitas hasil kerja siswa [3].

8. Pengembangan dan Promosi Karier

Promosi karyawan didefinisikan sebagai jenis upaya pengembangan dan peningkatan yang mencakup sistem prestasi kerja dan sistem karier. Sistem karier adalah sistem kepegawaian di mana pengangkatan awal didasarkan pada keterampilan yang terlibat, sementara pengembangan lebih lanjut bergantung pada masa kerja, pengalaman, kesetaraan, layanan, dan persyaratan obyektif lainnya. Di sini, Anda dapat maju tanpa mengikuti ujian jabatan, dan pengangkatan dilakukan berdasarkan tingkat yang telah ditentukan. Sistem kepegawaian dikenal sebagai sistem prestasi kerja, di mana seseorang diangkat ke posisi berdasarkan kemampuan dan prestasinya. Lulusan ujian jabatan harus menunjukkan kemampuan mereka dan kinerja mereka dapat dilacak [10]. Karier dan pangkat karyawan juga penting bagi Sekolah Islam. Berikut ini adalah kebijakannya:

- a. Secara umum, pengelola sekolah terpadu bertanggung jawab untuk menyediakan sistem karir dan kepangkatan yang adil dan akuntabel bagi karyawan mereka, mempertimbangkan kemajuan jangka panjang, dan terus memberikan insentif untuk berprestasi.
- b. Tolak ukur karir dan kepangkatan dapat di perumusan karir dan kepangkatan dapat mempertimbangkan hal-hal seperti pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, kursus, masa kerja, hasil penilaian kinerja, pengembangan profesional, seperti inovasi pembelajaran, publikasi ilmiah, penelitian tindakan kelas, dan kegiatan sosial kemasyarakatan.

CONCLUSION

Kesimpulan berisi rangkuman singkat hasil temuan dan pembahasan, disajikan secara singkat, naratif, dan konseptual. Hindari penggunaan bullet dan numbering Keberhasilan madrasah di Indonesia, khususnya di wilayah candi, terlihat dari perkembangan pesatnya. Pendirian madrasah tersebut bersumber dari kekhawatiran terhadap kurikulum sekolah negeri dan swasta yang dianggap tidak sesuai dengan ajaran Islam dan kurang inklusif terhadap anak berkebutuhan khusus. Sekolah Islam mengalami pertumbuhan signifikan di Asia Tenggara, terutama di Indonesia. Masyarakat semakin tertarik mendaftarkan anak-anak mereka ke sekolah Islam, didorong oleh tiga faktor utama: keinginan dan komitmen pendidik, apresiasi orang tua terhadap Sekolah Islam, dan dukungan masyarakat serta pemerintah.

Pembinaan dan pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan

pemahaman keislaman, kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Dan evaluasi kinerja karyawan dilakukan berdasarkan pencapaian individu dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Tujuannya adalah memberikan umpan balik untuk meningkatkan prestasi kerja. Sistem pengembangan dan promosi karier diterapkan untuk meningkatkan keterampilan dan prestasi karyawan. Sistem ini mencakup evaluasi kinerja dan berbagai faktor seperti pendidikan formal, pelatihan, masa kerja, dan prestasi kerja.

Kesimpulannya, Sekolah Islam menjadi solusi untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia, dan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut. Karyawan harus memenuhi kualifikasi, direkrut dengan proses yang adil, dan mendapatkan pembinaan serta pengembangan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Evaluasi kinerja dan promosi karier juga menjadi bagian integral dalam pengelolaan SDM Sekolah Islam.

REFERENCES

- [1] P. W. Adi, T. Martono, and S. Sudarno, "Pemicu Kegagalan Pada Pembelajaran Di Sekolah Selama Pandemi Di Indonesia (Suatu Studi Pustaka)," *Res. Dev. J. Educ.*, vol. 7, no. 2, pp. 464, 2021. [Online]. Available: <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i2.10568>
- [2] M. N. Adlini, A. H. Dinda, S. Yulinda, O. Chotimah, and S. J. Merliyana, "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka," *Edumaspul: J. Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 974–980, 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- [3] R. Indra, "Implementasi Standar Mutu Kekhasan Jaringan Sekolah Islam Terpadu Pada SMP IT IQRA' Kota Solok," *El-Hekam*, vol. 5, no. 2, pp. 113, 2020. [Online]. Available: <https://doi.org/10.31958/jeh.v5i2.2547>
- [4] N. K. Masgumelar and P. S. Mustafa, "Teori Belajar Konstruktivisme dan Implikasinya dalam Pendidikan dan Pembelajaran," vol. 2, no. 1, pp. 1–9, 2021.
- [5] M. H. Nst, "Manajemen Mutu Terpadu (MMT) dalam Pendidikan Islam," *Al-Muaddib*, vol. 4, pp. 22, 2019.
- [6] S. Nuraeni and A. Sukandar, "Islamic Religious Education Learning Management for Strengthening The Religious and Moral Character," vol. 2, no. 1, 2022.
- [7] S. Patilima, "Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan," 2021.
- [8] S. Robingatin, "Implementasi Kurikulum Jaringan Sekolah Islam Terpadu di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu," *Syamil: J. Pendidik. Agama Islam*, vol. 3, no. 1, 2015. [Online]. Available: <https://doi.org/10.21093/sy.v3i1.241>
- [9] M. Rojii, I. Istikomah, C. N. Aulina, and I. Fauji, "Desain Kurikulum Sekolah Islam Terpadu (Studi Kasus di SMPIT Insan Kamil Sidoarjo)," *Al-Tanzim: J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 3, no. 2, pp. 49–60, 2019. [Online]. Available: <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.667>
- [10] H. Widodo and E. Nurhayati, *Manajemen Pendidikan Sekolah, Madrasah dan Pesantren*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2020.
- [11] C. Wijaya, R. Hidayat, and T. Rafida, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan dan Tenaga*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019.

Aulia'ul Fajriyah

University of Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: auliaulfajriyah997@gmail.com

***Ida Rindaningsih (Corresponding Author)**

University of Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: rindaningsih1@umsida.ac.id
