

Date Received : June 2025
Date Revised : June 2025
Date Accepted : June 2025
Date Published : July 2025

MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK SEKOLAH DASAR ISLAM AL AZHAR 46 KOTA DEPOK

Ahmad Solehudin

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia (ahmadsolehudin24@gmail.com)

Endin Mujahidin

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia (endin.mujahidin@uika-bogor.ac.id)

Nesia Andriana

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia (nesia.andriana@uika-bogor.ac.id)

Kata Kunci:	ABSTRAK
Manajemen, Perencanaan Pendidikan Islam, pendidik, SD Al Azhar, sumber daya manusia	Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya pendidik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya pendidik yang efektif melalui manajemen yang baik menjadi sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen sumber daya pendidik di SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, di mana peneliti berupaya menggali pemahaman mendalam mengenai pengalaman serta praktik pengelolaan sumber daya pendidik dalam konteks lembaga pendidikan yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilaksanakan secara langsung di tempat penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya pendidik di SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok telah berjalan dengan baik. Keberhasilan tersebut tercermin dari pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya pendidik, seperti analisis kebutuhan tenaga pengajar, pelaksanaan rekrutmen secara selektif, serta pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan, penempatan pendidik yang sesuai kompetensi, monitoring kinerja pendidik secara berkala, evaluasi kerja pendidik, penerapan sistem reward dan punishment yang mendukung motivasi. Manajemen sumber daya pendidik yang efektif ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok.

Keywords:

Management, Islamic educational planning, human resources, Al Azhar elementary school, educators

ABSTRACTS

The quality of education is greatly influenced by the quality of human resources, particularly educators. Therefore, effective management of educational personnel through sound management practices is crucial for improving educational quality. This study aims to describe and analyze the management of educational human resources at Al Azhar Islamic Elementary School 46 in Depok City. The research employs a qualitative method with a phenomenological approach, in which the researcher seeks to gain a deep understanding of the experiences and practices related to the management of educational personnel within the context of the institution under study. Data collection was conducted through interviews, observations, and documentation carried out directly at the research site. The results indicate that the management of educational personnel at Al Azhar Islamic Elementary School 46 in Depok City has been implemented effectively. This success is reflected in the implementation of various functions of educational personnel management, such as needs analysis of teaching staff, selective recruitment processes, continuous professional training and development, placement of educators according to their competencies, regular performance monitoring, performance evaluation, and the application of a reward and punishment system that supports motivation. This effective management of educational personnel significantly contributes to improving the quality of learning at Al Azhar Islamic Elementary School 46 in Depok City.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses yang bertujuan membekali individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan perkembangan zaman, sehingga mereka dapat berpartisipasi secara aktif dalam pembangunan nasional secara menyeluruh. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar serta proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri mereka.

Penyelenggara pendidikan harus memperhatikan kualitas pendidik yang terlibat dalam proses pembelajaran di institusi pendidikan. Oleh karena itu, mereka perlu menetapkan aturan yang mengatur pendidik agar kebutuhan tenaga pengajar di lembaga yang dikelola dapat terpenuhi dengan baik.

Dalam menghadapi perkembangan paradigma pendidikan yang semakin maju, para pengelola lembaga pendidikan formal dituntut untuk lebih peka dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang yang dapat dijadikan modal untuk mengembangkan pendidikan. Pengelolaan peluang tersebut secara efektif akan memberikan dampak positif pada berbagai aspek pendidikan, termasuk pengelolaan organisasi, strategi, sumber daya manusia, proses pembelajaran, pembiayaan, serta pemasaran pendidikan.

Untuk mewujudkan transformasi pendidikan yang menyeluruh, dibutuhkan manajemen pendidikan yang tersusun dengan baik. Dengan manajemen yang terorganisir secara optimal, diharapkan dapat dihilangkan permasalahan seperti layanan sekolah yang kurang memadai, rendahnya profesionalisme tenaga pendidik, fasilitas yang tidak memadai, praktik pungutan liar, serta tindak kekerasan dalam dunia pendidikan.

Secara mendasar, manajemen di satuan pendidikan adalah proses penetapan dan pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan dengan melaksanakan empat fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam pemanfaatan sumber daya sekolah. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dalam manajemen organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagai aspek manajemen lainnya. Hal ini karena aktivitas dan kinerja sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menggerakkan dan menjalankan seluruh proses dalam sebuah organisasi, termasuk institusi pendidikan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan, kebutuhan akan pengelolaan sumber daya manusia, terutama para pendidik atau guru, menjadi sangat penting. Oleh karena itu, pengembangan pendidik harus dilakukan secara optimal dengan menyesuaikan tuntutan yang terus meningkat baik dari lingkungan internal maupun eksternal, terutama berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi agar para pendidik mampu memenuhi harapan akan kualitas yang kreatif, inovatif, serta siap bersaing.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) merupakan layanan pendidikan yang paling dasar juga memerlukan pendidik yang baik dan profesional, apalagi peserta didik yang dilayani adalah individu yang berada pada fase A,B dan C sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Beberapa pasal relevan yang mengatur tentang pendidikan dasar adalah sebagai berikut: Pasal 1 ayat 10: Pendidikan dasar adalah jalur pendidikan setelah pendidikan anak usia dini yang meliputi Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah

(MI) yang bertujuan memberikan pendidikan dasar untuk membekali peserta didik dengan kemampuan dasar ilmu pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, manajemen sumber daya pendidik yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidik, termasuk di jenjang pendidikan dasar. Dalam beberapa tahun terakhir, kompetensi guru di tingkat SD mengalami peningkatan yang signifikan, terlihat dari bertambahnya jumlah guru profesional yang telah memiliki sertifikat pendidik hasil dari Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam jabatan. Data terbaru dari Badan Pusat Statistik Kota Depok menunjukkan bahwa terdapat 438 sekolah dasar di wilayah tersebut, dengan rincian 223 sekolah negeri dan 211 sekolah swasta. Mayoritas sekolah swasta di Depok telah meraih akreditasi A, yang menjadi indikator mutu pendidikan yang baik.

Untuk memperoleh sumber daya pendidik yang berkualitas, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya terkait pendidik. Proses ini idealnya dimulai dengan analisis kebutuhan, diikuti oleh tahap rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penempatan, pemantauan, evaluasi, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi, hingga pengelolaan pensiun dan pemberhentian.

Dalam kaitannya dengan fungsi manajemen sumber daya pendidik, lembaga pendidikan harus melakukan perencanaan tenaga pendidik secara menyeluruh. Menurut Sunarta, ada empat aspek penting dalam perencanaan SDM, yaitu: pertama, menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan; kedua, mengidentifikasi tenaga kerja yang sudah tersedia; ketiga, menganalisis keseimbangan antara penawaran dan permintaan; dan keempat, melaksanakan program tindakan berdasarkan analisis tersebut.

Setelah perencanaan, lembaga pendidikan melanjutkan ke tahap rekrutmen dan seleksi. Menurut Mathis dan Jackson, rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi pada bidangnya yang akan dipekerjakan di suatu organisasi.

Pelatihan dan pengembangan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pendidik agar mampu mengelola kelas secara optimal dan menyesuaikan diri dengan perubahan paradigma pendidikan yang terus berkembang. Untuk pendidik baru, pelatihan meliputi pengenalan terhadap lembaga pendidikan secara keseluruhan, unit kerja, rekan kerja, dan tugas-tugas yang akan dijalankan.

Selanjutnya, pendidik ditempatkan pada posisi yang sesuai kebutuhan dan diberikan wewenang yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.

Pemantauan dan evaluasi terhadap pendidik yang sudah ditempatkan merupakan bagian dari pengawasan (controlling), yaitu aktivitas yang bertujuan mencegah terjadinya penyimpangan dalam mencapai tujuan. Evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dijalankan sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

Setelah proses pengawasan dan evaluasi, dilakukan pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment). Reward merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kinerja mereka, sementara punishment adalah konsekuensi negatif yang diberikan untuk mengurangi atau memperlemah perilaku yang tidak diinginkan agar frekuensinya menurun. Dalam konteks manajemen kepegawaian, hasil evaluasi juga dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan administratif lainnya, seperti pensiun bagi pendidik yang telah mencapai usia atau masa kerja tertentu sesuai regulasi, serta pemberhentian bagi pendidik yang terbukti

melakukan pelanggaran berat atau tidak menunjukkan perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Sebagai sebuah institusi pendidikan yang berlokasi di kawasan perkotaan, SD Islam Al Azhar 46 Depok memiliki karakteristik khusus, yaitu peserta didik yang berasal dari latar belakang keluarga yang beragam dan orang tua yang memiliki jam kerja padat di luar rumah. Oleh sebab itu, kegiatan pembelajaran dilaksanakan mulai pukul 07.00 hingga 14.30 WIB. Melihat tingginya minat orang tua untuk menyekolahkan anak-anak mereka di SD Islam Al Azhar 46 Depok, pada tahun ajaran 2025/2026 sekolah ini membuka enam kelas baru untuk tingkat kelas 1.

Ketertarikan penulis terhadap sekolah ini muncul saat melakukan observasi awal, ketika kepala sekolah menyampaikan bahwa sejak pendiriannya, SD Islam Al Azhar 46 Depok belum pernah memberhentikan guru. Namun, seiring dengan bertambahnya jumlah peserta didik, sekolah melakukan proses rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar berkualitas. Proses ini dilakukan oleh bagian HRD Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia bekerja sama dengan kepala sekolah, dengan mengikuti prosedur operasional standar terkait pengajuan kebutuhan pegawai serta pembinaan guru dan staf baru.

Selain itu, hal menarik lainnya adalah keberadaan tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir yang tidak linier dengan jenjang pendidikan SD, yakni PGSD. Kondisi ini memotivasi penulis untuk mendalami bagaimana proses manajemen sumber daya pendidik diterapkan di SD Islam Al Azhar 46 Depok. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan fokus pada Manajemen Sumber Daya Pendidik di SD Islam Al Azhar 46 Depok.

B. METODE

Penelitian ini dilakukan di SD Islam Al Azhar 46 Depok pada bulan April 2025. Pendekatan yang digunakan berfokus pada pemahaman makna dari berbagai peristiwa dalam konteks tertentu berdasarkan sudut pandang peneliti sendiri. Pendekatan fenomenologis menitikberatkan pada aspek subjektif perilaku manusia, di mana peneliti berusaha memahami bagaimana subjek memberikan arti terhadap kejadian yang dialaminya. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yang bertujuan untuk mengamati dan mengungkap keadaan atau objek dalam konteks aslinya serta menemukan pemahaman mendalam terhadap masalah yang dihadapi, yang diwujudkan dalam data kualitatif seperti gambar, kata-kata, dan kejadian dalam situasi alami (natural setting).

Sumber data penelitian diperoleh dari wawancara dengan Human Resource Development (HRD) Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia, Kepala SD Islam Al Azhar 46 Depok, serta para pendidik di sekolah tersebut. Fokus penelitian adalah pada proses manajemen sumber daya pendidik dan program HRD di Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia. Responden utama meliputi Manajer Sumber Daya Manusia, Kepala Sekolah, dan sejumlah guru yang diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengelolaan sumber daya pendidik dan program HRD di SD Islam Al Azhar 46 Depok. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian kualitatif ini mencakup wawancara, observasi, dan dokumentasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum SD Islam Al Azhar 46 Depok

SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok merupakan salah satu institusi pendidikan dasar yang berada di bawah naungan Yayasan Pesantren Islam (YPI) Al Azhar dan bekerjasama dengan Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia. Sekolah ini hadir sebagai jawaban atas kebutuhan masyarakat akan pendidikan dasar yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keislaman dan kesiapan menghadapi tantangan global.

Salah satu keunggulan utama SD Islam Al Azhar 46 terletak pada penerapan tiga kurikulum terpadu yang dirancang untuk mengembangkan potensi peserta didik secara holistik sesuai dengan zamannya, yaitu Kurikulum Nasional, Kurikulum Al Azhar, dan Kurikulum Cambridge. Kurikulum Nasional menjadi fondasi pembelajaran yang mengacu pada ketentuan pemerintah, sementara Kurikulum Al Azhar menekankan pembentukan karakter Islami melalui pendidikan akidah, ibadah, dan akhlak. Adapun Kurikulum Cambridge memberikan penguatan pada aspek sains, matematika, dan bahasa Inggris berbasis standar internasional.

Sebagai bagian dari proses pembinaan spiritual dan kemampuan literasi Al-Qur'an, lulusan SDIA 46 ditargetkan hafal Juz 30 dan mampu membaca Al-Qur'an dengan tartil melalui metode Tilawati yang terbukti efektif. Hal ini selaras dengan visi sekolah untuk membentuk generasi Qurani yang cerdas, berakhlak mulia, dan siap menjadi pemimpin masa depan.

SDIA 46 juga memiliki kelas unggulan berstandar internasional, yang didukung dengan fasilitas digital classroom untuk menunjang pembelajaran berbasis teknologi informasi. Lingkungan belajar yang aman, kondusif, dan berorientasi pada perkembangan zaman menjadikan SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok sebagai pilihan utama orang tua yang mendambakan pendidikan berimbang antara dunia dan akhirat bagi putra-putrinya.

Manajemen Sumber Daya Pendidik di SD Islam Al Azhar 46 Depok ***Analisis kebutuhan Pendidik***

SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok sebagai salah satu sekolah dasar berbasis Islam yang unggul di wilayah Depok, pada tahun pelajaran 2025 memiliki total 36 rombongan belajar, yang tersebar secara merata pada enam jenjang kelas, dari kelas 1 hingga kelas 6. Setiap jenjang terdiri dari enam kelas paralel, yang masing-masing membutuhkan 2 wali kelas (wali kelas utama dan pendamping) dan tenaga pendidik pendukung lainnya. Hal ini menyebabkan kebutuhan akan pendidik yang profesional dan sesuai kompetensi di SD Islam Al Azhar 46 cukup tinggi dan harus direncanakan dengan matang.

Analisis kebutuhan pendidik di SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok dilaksanakan dengan merujuk pada Standar Operasional Prosedur (SOP) Mutu terkait pengajuan kebutuhan pegawai. Ibu Halali Yanti, S.Pd., selaku kepala sekolah SD Islam Al Azhar 46, menegaskan bahwa proses analisis ini dilakukan secara kolaboratif oleh kepala sekolah bersama dengan wakil kepala bidang kurikulum, wakil kepala bidang keagamaan, wakil kepala bidang kelas internasional, koordinator kelas, dan tim pengembang mutu. Tim ini menyusun analisis kebutuhan baik untuk pendidik maupun tenaga kependidikan secara menyeluruh berdasarkan jumlah siswa, rasio guru-siswa, serta kebutuhan program unggulan sekolah.

Hasil dari analisis tersebut kemudian diajukan kepada pihak manajemen Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia melalui divisi manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang dikoordinasikan oleh Bapak Nur Rochmat, M.Pd. Setelah dilakukan pengkajian dan diskusi oleh tim MSDM yayasan, hasil tersebut akan disetujui dan dikembalikan kepada pihak sekolah untuk ditindaklanjuti dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik. Dengan demikian, proses analisis kebutuhan pendidik di SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur oleh tim sekolah, dengan dukungan penuh dari yayasan pengelola.

Rekrutment Pendidik SD Islam Al Azhar 46 Depok

Tahapan setelah dilakukan analisis kebutuhan pendidik oleh tim SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok adalah pelaksanaan proses rekrutmen tenaga pendidik. Pelaksanaan proses tersebut berada di bawah tanggung jawab manajemen Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia yang dikelola oleh Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dipimpin oleh Bapak Nur Rochmat, M.Pd., sebagai bagian dari sistem pengelolaan mutu tenaga kerja di lingkungan yayasan.

Pada bulan Mei 2025, Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia membuka rekrutmen terbuka untuk guru unit pendidikan di bawah naungan yayasan, termasuk SD Islam Al Azhar 46. Pengumuman kebutuhan formasi dilakukan secara terbuka melalui website resmi Yayasan Al Azhar dan kanal informasi internal sekolah. Seluruh pelamar diwajibkan mengirimkan berkas administrasi secara daring melalui sistem yang telah disediakan.

Setelah masa pendaftaran ditutup, dilakukan seleksi administrasi terhadap seluruh berkas pelamar untuk menentukan kandidat yang memenuhi syarat awal. Pengumuman hasil seleksi administrasi dilakukan secara transparan melalui laman resmi Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia pada tanggal 16 Mei 2025.

Para calon pendidik yang lolos seleksi administrasi berhak mengikuti tahapan lanjutan berupa tes CBT (Computer-Based Test) yaitu terdiri dari Tes kompetensi Dasar (TKD) dan Bahasa Inggris, kemudian jika lolos maka calon pendidik mengikuti wawancara, yang dilaksanakan dalam kompleks Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia, dengan ketentuan pakaian formal sesuai arahan panitia. Tes tulis dilakukan secara online melalui perangkat computer yang sudah disediakan di Laboratorium computer Sekolah, sedangkan wawancara dilakukan secara bergantian dengan fokus pada pengetahuan keislaman, kemampuan membaca dan menulis Al-Qur'an, wawasan kebangsaan, kemampuan berbahasa Inggris atau Bahasa lainnya.

Selanjutnya, diumumkan nama-nama calon pegawai yang berhasil lolos ke tahap berikutnya, yang terdiri dari calon guru kelas, guru musik, guru Pendidikan Agama Islam dan lainnya. Mereka kemudian dijadwalkan mengikuti uji praktik mengajar (microteaching). Materi untuk microteaching diambil pada jadwal selanjutnya di kantor manajemen yayasan.

Kegiatan microteaching diselenggarakan di ruang kelas SD Islam Al Azhar 46 Depok, dengan pengamatan langsung oleh tim penguji dari sekolah dan yayasan. Materi disesuaikan dengan jenjang dan mata pelajaran yang akan diampu oleh masing-masing calon pendidik.

Sebagai bagian dari proses rekrutmen tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas, SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok menyelenggarakan tahap akhir berupa

tes psikotes. Tes psikotes ini dilaksanakan setelah tahapan seleksi administrasi, tes tulis, wawancara, dan microteaching selesai dilalui oleh para calon pendidik.

Tujuan utama dari tes psikotes adalah untuk menggali aspek psikologis calon pendidik, termasuk kemampuan kognitif, kepribadian, motivasi, serta kecocokan individu dengan karakteristik lingkungan sekolah dan tuntutan profesi guru di era modern. Melalui tes ini, manajemen sekolah dapat memastikan bahwa calon pendidik tidak hanya memiliki kompetensi akademik dan keterampilan mengajar, tetapi juga memiliki kesiapan mental dan karakter yang sesuai dengan nilai-nilai Islami dan standar mutu pendidikan yang diterapkan di SD Islam Al Azhar 46.

Tes psikologis dijalankan dengan prosedur yang terstruktur dan mengikuti standar tertentu untuk menjamin hasil yang objektif dan dapat dipercaya, baik secara manual maupun berbasis komputer (Computer-Based Test), agar hasilnya objektif dan dapat diandalkan. Hasil psikotes akan dianalisis oleh tim psikologi yang berpengalaman, dan menjadi salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan akhir penerimaan pendidik.

Dengan menambahkan tes psikotes dalam rangkaian seleksi, SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok berkomitmen untuk membangun sumber daya manusia yang tidak hanya cakap secara akademik, tetapi juga berintegritas, berkarakter, dan mampu menjalankan tugasnya sebagai pendidik Qurani yang membimbing generasi masa depan secara holistik.

Pengumuman akhir mengenai peserta yang diterima sebagai pendidik di SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok dilakukan secara internal melalui grup WhatsApp seleksi dan disampaikan secara resmi oleh kepala sekolah, Ibu Halali Yanti, S.Pd.

Pelatihan dan Pengembangan Pendidik.

Pendidik baru yang diterima melalui proses rekrutmen di SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok akan menjalani rangkaian pembinaan dan pelatihan awal yang mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) Mutu Pembinaan Guru dan Karyawan Baru yang telah ditetapkan oleh yayasan. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa pendidik baru memiliki pemahaman yang kuat mengenai visi, misi, nilai-nilai Islami, serta standar akademik dan pengelolaan kelas di lingkungan SDIA 46.

Selain pelatihan bagi pendidik baru, pengembangan kompetensi bagi pendidik lama juga menjadi fokus utama. Hal ini diatur secara terstruktur dalam SOP Mutu Kompetensi Guru dan Karyawan yang diterapkan secara konsisten di SD Islam Al Azhar 46. Pelatihan dan pengembangan ini mencakup dua tahapan utama:

1. Magang dan Observasi

Pendidik baru wajib mengikuti masa magang dan observasi sebagai bagian dari adaptasi dan pembelajaran langsung di lingkungan sekolah, yang dipantau oleh mentor dan tim pengembang mutu.

2. Peningkatan Kompetensi Berkala

Setiap tahun pelajaran, pendidik mengikuti program peningkatan kompetensi secara berkala yang meliputi workshop, pelatihan metodologi pembelajaran terbaru, pelatihan teknologi pendidikan, serta pengembangan karakter dan keagamaan.

Dengan sistem pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan ini, SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok berkomitmen untuk menjaga kualitas pendidik agar selalu siap menghadapi tantangan pendidikan modern dan mampu memberikan layanan pendidikan terbaik bagi peserta

Penempatan Pendidik

Tahap penempatan pendidik di SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok dilakukan oleh kepala sekolah bersama wakil kepala bidang kurikulum, berdasarkan hasil pengajuan kebutuhan pendidik yang telah dianalisis secara menyeluruh. Setelah pihak yayasan menetapkan daftar pendidik yang diterima melalui proses seleksi dan rekrutmen, keputusan tersebut kemudian dikembalikan kepada satuan pendidikan, yaitu SD Islam Al Azhar 46, untuk dilakukan penempatan sesuai kebutuhan sekolah.

Penempatan pendidik hasil seleksi dan rekrutmen ini disesuaikan dengan kebutuhan setiap jenjang kelas dan program unggulan yang ada di SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok. Proses ini dilakukan secara terstruktur agar setiap pendidik dapat mengoptimalkan perannya dalam mendukung visi dan misi sekolah, sekaligus memenuhi standar mutu pendidikan yang telah ditetapkan.

Monitoring Pendidik

Pengelolaan SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok mengikuti standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh Yayasan Pesantren Islam Al Azhar, dengan penyesuaian terhadap kebutuhan serta karakteristik pada setiap jenjang pendidikan. Di tingkat Sekolah Dasar, kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap pendidik dilakukan secara rutin oleh kepala sekolah melalui supervisi proses pembelajaran dan pengawasan terhadap kinerja guru.

Setiap minggu, kepala sekolah bersama seluruh tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar 46 mengadakan pertemuan berkala untuk mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran dan memantau kinerja guru secara langsung. Selain itu, audit internal menyeluruh juga dilaksanakan setiap enam bulan pada akhir semester, yang diselenggarakan oleh manajemen yayasan.

Data hasil monitoring ini kemudian dianalisis oleh tim pengawas sekolah dan secara resmi dilaporkan kepada Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia dalam bentuk laporan kinerja pendidik. Laporan tersebut menjadi dasar bagi evaluasi berikutnya serta upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok.

Evaluasi Kinerja Pendidik

Evaluasi kinerja pendidik di SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok dilakukan secara menyeluruh dan terstruktur, meliputi aspek pembelajaran, kedisiplinan, serta kontribusi pendidik dalam mendukung visi dan misi sekolah. Kepala sekolah secara rutin melakukan evaluasi mingguan dan menyampaikan hasilnya kepada pendidik sebagai bahan tindak lanjut pengembangan profesional dan peningkatan kualitas pembelajaran.

Dalam proses evaluasi ini, SD Islam Al Azhar 46 mengadopsi sistem penilaian berbasis Key Performance Indicator (KPI) yang diinisiasi oleh Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia sebagai pengelola. KPI merupakan alat ukur kinerja yang digunakan untuk menilai pencapaian target-target utama pendidik secara objektif dan terukur.

Indikator dalam KPI mencakup berbagai aspek seperti efektivitas proses pembelajaran, inovasi dalam metode pengajaran, kedisiplinan, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan pencapaian hasil belajar peserta didik.

Selain evaluasi mingguan oleh kepala sekolah, evaluasi kinerja pendidik juga dilakukan melalui audit internal setiap enam bulan sekali oleh tim audit yayasan. Hasil audit ini dianalisis dan dijadikan dasar rekomendasi untuk pembinaan pendidik yang memerlukan pengembangan kompetensi, serta penghargaan bagi pendidik yang berhasil memenuhi atau melampaui target KPI.

Proses evaluasi yang mengintegrasikan KPI ini memastikan bahwa setiap pendidik di SD Islam Al Azhar 46 tidak hanya dinilai berdasarkan tugas administratif atau observasi saja, tetapi juga melalui pencapaian hasil yang konkret sesuai standar mutu yang ditetapkan. Monitoring dan evaluasi secara rutin ini menjadi bagian penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan serta profesionalisme guru di lingkungan sekolah.

Reward dan punishment yang dijalankan SD Islam Al Azhar 46 Depok

SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok, yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia (YPBIC), menerapkan Mekanisme penghargaan dan sanksi di SD Islam Al Azhar 46 diterapkan dengan prinsip keadilan serta berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Dalam pelaksanaan reward dan punishment ini, yayasan berusaha menjaga keadilan serta mempertimbangkan aspek kebaikan bagi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.

Untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme, YPBIC memberikan reward khusus berupa program umroh dan beasiswa S2 bagi guru yang menunjukkan prestasi unggul. Penentuan guru berprestasi didasarkan pada pencapaian Key Performance Indicator (KPI) yang telah diisi secara transparan oleh masing-masing pendidik, dinilai oleh kepala sekolah, dan diputuskan secara final oleh manajemen yayasan. Dengan mekanisme ini, pemberian reward menjadi terukur dan objektif, serta dapat mendorong semangat kerja dan pengembangan diri guru secara berkelanjutan.

Selain reward dalam bentuk materi dan kesempatan pengembangan akademik, pendidik yang berprestasi juga mendapatkan penghargaan non-materi seperti pengakuan resmi, kesempatan untuk berbagi praktik baik dalam forum-forum pendidikan, dan peluang menempati posisi strategis di lingkungan sekolah.

Di sisi lain, sistem punishment atau sanksi diterapkan secara konsisten sesuai dengan peraturan disiplin kerja yang berlaku di yayasan. Sanksi ini diberikan bila terdapat pelanggaran terhadap ketentuan dan tata tertib yang telah ditetapkan, dengan tujuan memberikan efek jera sekaligus memperbaiki sikap dan kinerja pendidik agar selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh SD Islam Al Azhar 46 dan YPBIC.

Melalui sistem reward dan punishment yang transparan dan adil ini, SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok berkomitmen membangun budaya kerja profesional yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan dan karakter Islami.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, secara umum dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya pendidik di SD Islam Al Azhar 46 Kota Depok telah berjalan dengan efektif. Hal ini terlihat dari pelaksanaan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dilakukan secara sistematis dan terukur oleh tim manajemen baik dari yayasan maupun sekolah, mencakup tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pemantauan yang berkesinambungan. Berikut adalah beberapa temuan utama yang dapat dirangkum:

1. Analisis Kebutuhan Pendidik

Analisis kebutuhan pendidik di SD Islam Al Azhar 46 telah dirancang secara matang melalui standar operasional mutu yang berlaku, serta dilaksanakan oleh tim yang terdiri dari kepala sekolah, kepala bidang kurikulum, koordinator kelas, dan koordinator program unggulan. Tim ini secara cermat mengidentifikasi kekosongan atau kebutuhan tambahan pendidik agar dapat segera dipenuhi.

2. Rekrutmen Pendidik

Rekrutmen pendidik dilakukan oleh tim Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Pendidikan Budi Insan Cendekia secara profesional dan sistematis, dimulai dari pemeriksaan surat permohonan pengadaan pendidik, publikasi lowongan, seleksi administrasi, pelaksanaan berbagai tes seleksi termasuk psikotes dan microteaching, hingga pengumuman hasil seleksi kepada calon pendidik.

3. Pelatihan dan Pengembangan Pendidik

SD Islam Al Azhar 46 menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan bagi pendidik baru berupa pembinaan yang mencakup pembekalan, masa magang atau observasi, pembinaan umum, keterlibatan aktif dalam penerapan sistem manajemen mutu, serta pelatihan berkala. Program ini bertujuan mengembangkan kesadaran dan kompetensi pendidik sesuai kebutuhan tugas dan perkembangan pendidikan.

4. Penempatan Pendidik

Penempatan pendidik dilakukan oleh kepala sekolah bersama kepala bidang kurikulum berdasarkan hasil pengajuan kebutuhan pendidik dan keputusan yayasan. Pendidik yang telah diterima melalui proses seleksi ditempatkan pada posisi yang sesuai, baik sebagai guru kelas maupun pengajar program unggulan, untuk mendukung efektivitas pembelajaran.

5. Monitoring Pendidik

Pengawasan terhadap kinerja pendidik dilaksanakan secara rutin oleh kepala sekolah melalui supervisi proses pembelajaran dan evaluasi kinerja secara keseluruhan. Setiap enam bulan sekali, hasil pengawasan tersebut disampaikan dalam bentuk audit internal yang melibatkan tim dari berbagai jenjang pendidikan di bawah yayasan.

6. Evaluasi Kinerja Pendidik

Penilaian terhadap kinerja pendidik dilakukan berdasarkan standar yang telah disepakati oleh pihak yayasan dan sekolah, dan dilaksanakan secara berkala setiap minggu. Evaluasi ini meliputi aspek proses pembelajaran, kemampuan komunikasi, serta tingkat kedisiplinan pendidik. Hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai dasar

umpan balik untuk meningkatkan kualitas kerja dan pengembangan profesional para pendidik.

7. Reward dan Punishment

Sistem reward dan punishment di SD Islam Al Azhar 46 diterapkan secara adil dan berlandaskan nilai-nilai Islami. Reward diberikan dalam bentuk materi dan non-materi, termasuk kesempatan umroh dan beasiswa S2 bagi guru berprestasi yang diukur melalui Key Performance Indicator (KPI). Selain itu, penghargaan berupa posisi strategis dan publikasi prestasi juga diberikan sebagai bentuk apresiasi. Punishment diterapkan sesuai aturan kepegawaian yayasan, termasuk tindakan off job dan pemutusan hubungan kerja apabila diperlukan, dengan prosedur yang transparan dan berjenjang.

REFERENSI

"<https://Lpisambaspurbalingga.Com/>," n.d.

"<https://Www.Paudistiqomahsambas.Sch.Id/>," n.d.

"Jadwal Pembekalan Guru Baru Lembaga Istiqomah Sambas," n.d.

"Observasi Pertemuan Rutin PTK TK Istiqomah Sambas, Tanggal 12 April 2023," n.d.

"Observasi Seleksi Calon Pegawai LPIS Tanggal 22 Mei 2023.," n.d.

"Observasi Seleksi Calon Pegawai LPIS Tanggal 24-26 Mei 2023.," n.d.

"Pengumuman Nomor: 001/PENG/LPIS/V/2023," n.d.

"Pengumuman Nomor: 002/PENG/LPIS/V/2023," n.d.

"Peraturan Kepegawaian Yayasan Istiqomah Sambas Purbalingga," n.d.

"Prosedur Mutu 'Kompentensi Guru Dan Karyawan' Yayasan Istiqomah Sambas Purbalingga Halaman 213-217," n.d.

"Prosedur Mutu 'Pembinaan Guru Dan Karyawan Baru' Yayasan Istiqomah Sambas Halaman 225-230," n.d.

"Prosedur Mutu 'Pengajuan Kebutuhan Pegawai' Yayasan Istiqomah Sambas Halaman 67-69," n.d.

"Wawancara Dengan Kepala TK Istiqomah Sambas Pada 7 Februari 2023," n.d.

"Wawancara Dengan Manajer Sumber Daya Manusia LPIS Pada Tanggal 17 Juni 2023," n.d.

"Wawancara Dengan Pendidik TK Istiqomah Sambas Kabupaten Purbalingga," n.d.

"Wawancara Kepala TK Istiqomah Sambas Kabupten Purbalinggal Tanggal 26 Mei 2023," n.d.

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik Dan Penelitian*. Vol. 106. Aceh.

Amstrong, Michael. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.

Andriyani, and Margono Mitrohardjono. (2020). "Pemberdayaan Sumbar Daya Manusia (Sdm) Sekolah Dasar Di Sd Lab School Fip Umj. Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam 3, no. 2 (2020): 118–28.

<https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.117-128>.

Badrianto, Yuan, and Dkk. (2022). *Kinerja Dan Produktivitas Dalam Organisasi*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.

Cholid, Nur. (2015). *Menjadi Guru Profesional*. Semarang: CV. Presisi Cipta Media.

Chotimah, Chusnul, and Muhammad Fathurrohman. *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam Konsep Integratif*

(2014). *Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit Teras.

Creswell, John W. *Research Design*. (2018). *Terjemahan Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajaran.

Dian Rizke. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013): 1689–99.

Fikriah, Asfa. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Untuk Mewujudkan Sekolah Islam Unggul*.

Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: PT Buku Seru.

Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Hidayat, Rahmat. *Ilmu Pendidikan Islam Menuntun Arah Pendidikan Islam Indonesia*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI). Medan, 2016. *Islam, Manajemen Pendidikan. Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, n.d.

Lexy, Moleong J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.

Mahasiswa Pendidikan Ekonomi. *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. UPI, 2016.

Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

Masram, and Mu'ah. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, n.d. Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, and L I A Yuliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*.

Munib, Siti Farida, and Afifatun Nisa. (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Sekolah Paud Tahfidz." *Iqtisodina* 3, no. 1 (2020): 101–20.

Nafi, Muhammad. (2017). *Pendidik Dalam Konsepsi Imam Al Ghazali*. Sleman: Deepublish.

Nurani, Penulis Yuliani, M Pd, and Penyunting Tim Penerbit. (2019). *Perspektif Baru Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: CV. Campustaka.

Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama. (2023). Purba, Sukarman, and Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Teori*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.

Rahmatullah, and Wahyu Hidayat. (2021). "Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah DI SMP N 2 Parepare." *Al Ishlah* 19 (2021).

Rohiat. (2008). *Manajemen Sekolah Teori Dasar Dan Praktik*. Bandung: PT Refika Aditama.

Saleh, Sirajuddin., Dkk Helaluddin. (2019). دور، انيتسيرك، سرويوكوك، Jozef Raco, Salim & Syahrums, Hardani dkk Ahyar, and Dkk Helaluddin. "Metodologi Penelitian Kualitatif.Pdf.

Samsirin. (2015). "Konsep Manajemen Pengawasan Dalam Pendidikan Islam." *At Ta'dib* 1.

Selvia, Ema. (2021). "Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu.

Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Dan Pengembangan, Research and Development*. 2015th ed. Bandung: Alfabeta, n.d. Wibowo, S.E, and S.K Sumadi. "Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Sekolah Menengah Kejuruan Bina Latih Karya Bandar Lampung." *Jurnal Pendidikan* 2, no. 3 (2018): 203.

Widiansyah, Apriyanti. (2018) . "Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan" 18, no. 2 (2018): 229–34.

Yudha, Erwan Cakra. (2021). "Implementasi Manajemen SUMber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga DI Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021.

Yunus, Dkk. (2015). *Filsafat Pendidikan Islam*. Majalengka: Unit Penerbitan Universitas Majalengka.

Yusuf, Muri. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, n.d.

Zulfa, Umi. (n.d.). *An Introduction Management*. Cilacap: Ihya Media.