

Pemanfaatan SIMPATIKA Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah

Lesca Kamalatul Isy¹, Nur Indah Kamila², Hasyim Asy'ari³

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Jakarta

Email: lescakamalatulisy@gmail.com, Nurindahkamila7@gmail.com,
hasyim.asyari@uinjkt.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:
SIMPATIKA,
Pengambilan
Keputusan, MSDM

Berdasarkan perkembangan zaman pada saat ini, perkembangan sistem informasi manajemen amat sangat pesat oleh karena itu Kementerian Agama mengembangkan aplikasi yang dinamakan SIMPATIKA untuk memanager data-data yang berkaitan dengan SDM, data tersebut dijadikan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pengembangan SDM di masing-masing lembaga pendidikan, tujuannya adalah agar SDM disetiap lembaga pendidikan sesuai dengan kualifikasi secara nasional. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian data yang dihasilkan dari dua lembaga pendidikan yang berbeda di MIN 1 Kota Tangerang Selatan dan di MIS Wali Songo Asy-Syirbaay didapatkahn hasil 1) Pengadaan, Tenaga pendidikan di MIN 1 lebih sesuai dengan simpatika dibandingkan di MIS Wali Songo, terlihat dari jumlah guru yang S1, penempatan tenaga pendidik di MIN lebih tepat dimana mengajar sesuai dengan ijazah, sedangkan di MIS Wali Songo Asy-Syirbaany guru yang mengajar disana memegang guru kelas. 2) Pengembangan, pengembangan yang dilakukan oleh MIN 1 adalah lebih pada pengembangan akademis, sedangkan di MIS Wali Songo Asy-Syirbaany tidak hanya kompetensi akan tetapi kualifikasi juga. 3) Kompensasi, kepala madrasah dikedua lembaga tersebut mengusahakan agar guru-guru bisa mendapat tunjangan yang disediakan oleh pemerintah. 6)Integrasi, pada aplikasi ini merupakan pengintegrasian evaluasi juga dilakukan baik dari guru, kepala, sekolah sampai dengan pengawas. 5) Pemeliharaan, pemeliharaan harus terus dilakukan karena ada beberapa guru-guru yang sudah Sertifikasi, PNS, dll kualitas mereka harus tetap dijaga. Dapat disimpulkan bahwa MIN 1 Kota Tangerang Selatan lebih menjadikan SIMPATIKA sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pengembangan SDM dibandingkan di MIS Wali Songo Asy-Syirbaany

ABSTRACT

Keywords:
SIMPATIKA, Decision
making, MSDM

Based on current developments, the development of management information systems is very rapid, therefore the Ministry of Religion has developed an application called SIMPATIKA to manage data related to HR, this data is used as a guide in making decisions related to HR development in each each educational institution, the goal is that the human resources in each educational institution are in accordance with national qualifications. In this study using descriptive qualitative research method. Based on the results of research on data generated from two different educational institutions at MIN 1 South Tangerang City and at MIS Wali Songo Asy-Syirbaay, the results obtained are

1) Procurement, educational staff at MIN 1 are more sympathetic than at MIS Wali Songo, as can be seen from the number teachers who are SI, the placement of educators at MIN is more appropriate where teaching is in accordance with a diploma, while at MIS Wali Songo Asy-Syirbaany the teacher who teaches there holds the class teacher. 2) Development, the development carried out by MIN 1 is more on academic development, while at MIS Wali Songo Asy-Syirbaany it is not only competence but qualifications as well. 3) Compensation, madrasa heads in the two institutions make sure that teachers can receive allowances provided by the government. 6) Integration, in this application an evaluation integration is also carried out both from teachers, principals, schools to supervisors. 5) Maintenance, maintenance must continue to be carried out because there are several certified teachers, civil servants, etc. their quality must be maintained. It can be concluded that MIN 1 Kota Tangerang Selatan uses SIMPATIKA as a guide in making decisions related to HR development compared to MIS Wali Songo Asy-Syirbaany

PENDAHULUAN

Zaman globalisasi pada saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan teknologi begitu pesat, untuk mengimbangi perkembangan zaman tersebut banyak lembaga-lembaga pendidikan yang mulai menerapkan berbagai sistem informasi manajemen untuk berbagai hal dalam lembaga pendidikan tersebut. Banyak pendapat mengatakan bahwa teknologi informasi merupakan salah satu senjata persaingan. Hal ini tidak perlu diragukan lagi karena saat ini teknologi informasi telah menjadi salah satu alat untuk meningkatkan efisiensi aktifitas operasional lembaga pendidikan. Kualitas lembaga pendidikan saat ini dapat dilihat dari kemampuan sebuah lembaga pendidikan dalam menyajikan jasa pendidikan, diantaranya dengan menggunakan teknologi Informasi (Rochaeti, 2006).

Sistem informasi manajemen merupakan jaringan informasi yang dibutuhkan pimpinan dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam mengambil keputusan. Sudah barang tentu kalau disebut “dibutuhkan pimpinan”, berarti pula dibutuhkan juga oleh organisasi, sebab tugas pimpinan bukan untuk kepentingan dirinya sendiri, tetapi juga kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Syamsi, 2000).

Salah satu hal yang perlu diatur dengan baik adalah Sumber Daya Manusia (SDM) salah sistem yang digunakan untuk mengatur SDM dikenal dengan nama *Electronic Human Resource Management* (E-HRM). Secara umum, E-HRM diyakini memberikan beberapa manfaat utama bagi organisasi, seperti meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya yang terkait dengan HRM, memfasilitasi pergeseran peran SDM ke tingkat yang lebih strategis, dan meningkatkan layanan klien, dari penanganan entitas administratif menggunakan kertas dan pensil dan tugas SDM (Lin, 2011; Umar et al., 2020).

Kementerian Agama juga mulai mengembangkan sistem Informasi Manajemen untuk mengatur pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) aplikasi E-HRM yang dikembangkan oleh Kementerian Agama disebut dengan SIMPATIKA (Sistem Informasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Kementerian Agama). Simpatika adalah sistem pengelolaan data guru dan tenaga kependidikan madrasah pada Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Madrasah, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia. Seluruh unit satuan kerja

Direktorat Jenderal Pendidikan Islam dapat menggunakan basis data perencanaan dan pembayaran tunjangan profesi melalui aplikasi Simpatika (Kemenag, 2021).

Pada penelitian SIMPATIKA sebelumnya yang dilakukan oleh Faradina dkk (2020) dengan judul “*Efektivitas SOP Simpatika dalam Pelayanan Verval dan Persetujuan Tunjangan Guru di Kementerian Agama Kabupaten Lamongan*” pada penelitian tersebut menyatakan bahwa pelayanan sismpatika dirasa sangat baik hanya ada beberapa kendala yang dialami oleh pihak lembaga yaitu terkait dengan materi pendukung, fasilitas jaringan internet, singga pelayanan simpatika dapat lebih cepat.

Pada penelitian SIMPATIKA sebelumnya yang dilakukan oleh Dimas (2021) yang berjudul “*Pemanfaatan Sistem Informasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (SIMPATIKA) sebagai Dasar Pengambilan Keputusan dan Kebijakan di Kementerian Agama*”. Pada penelitian tersebut menyoroti SIMPATIKA dalam pengambilan keputusan dalam ruang lingkup makro dinas pendidikan. Pada penelitian tersebut menyimpulkan bahwa data yang berasal dari SIMPATIKA merupakan data yang benar-benar tegas dan komitmen sehingga data-data tersebut benar-benar dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan tenaga pendidik dan kependidikan di Kementerian Agama Daerah Yogyakarta. Namun pada penelitian tersebut belum melihat dalam ruang lingkup mikro, dalam penelitian kali ini peneliti akan mencoba meneliti terkait pemanfaatan sistem informasi pendidikan dan tenaga kependidikan pada ruang lingkup mikro pada tingkat lembaga pendidikan pada peneltian ini pula peneliti ingin melihat apakah ada perbedaan antara lembaga pendidikan swasta dan negeri.

Dalam artikel ini peneliti akan membandingkan pengambilan keputusan pada lembaga pendidikan negeri dan lembaga pendidikan swasta. Pada kedua lembaga tersebut apakah menjadikan data-data yang berasal dari SIMPATIKA dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan dalam mengembangkan dan mengatur tenaga pendidik dan kependidikan dalam kedua lembaga pendidikan tersebut?

METODE

Adapun pedekatan dan metode pada penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Adapun metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara utuh dan mendalam tentang fenomena yang terjadi di masyarakat yang menjadi subjek penelitian sehingga tergambaran ciri, karakter, sifat, dan model dari fenomena tersebut (Sanjaya: 2013). Penelitian kualitatif dengan melakukan pendekatan naturalistic atau objektif untuk mencari dan menemukan pengertian dan pemahaman tentang fenomena dlam suatu latar yang berkonteks khusus (Hasibuan et al: 2022).

Penelitian Dengan menggunakan metode penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai Pemanfaatan Sistem Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (SIMPATIKA) Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Di MIN Kota Tangerang Selatan dan di MIS Wali Songo Asy-Syirbaany. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer yang meliputi person, place, paper, dan sumber data sekunder (Arikunto: 2013). Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen di MIN Kota Tangerang Selatan dan di MIS Wali Songo Asy-Syirbaany. Informan dalam wawancara ini yaitu kepala sekolah, guru, dan wali murid. Teknik analisis data dilakukan dengan teknik analisis kualitatif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi (Sugiyono: 2012). Menurut Lexy J.

Moleong, triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu (Moleong: 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemerintah pada saat ini sudah banyak melakukan transformasi pada sistem pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan juga pelayanan dalam dunia pendidikan. Salah satu transformasi yang dilakukan oleh pemerintah khususnya pada Kementerian Agama adalah dengan mengembangkan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia sendiri menurut Alzhrani (2020) adalah sistem digital yang menyediakan data terkini dan akurat untuk tujuan pengendalian dan pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Knauer et al. (2020), Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah perangkat lunak yang memiliki database dan memungkinkan untuk memasukkan, menyimpan, dan memanipulasi data dari karyawan di perusahaan. Hal ini, memungkinkan visualisasi global dan akses ke informasi penting dari karyawan. Bentuk perwujudan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang dikembangkan oleh Kementerian Agama adalah SIMPATIKA. Sistem Informasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan adalah salah satu aplikasi pendataan yang digunakan di Kementerian Agama. Aplikasi pendataan yang digunakan untuk pendataan pendidik (guru dan kepala madrasah) dan tenaga kependidikan bagi RA dan Madrasah yang berada dibawah naungan Kementerian Agama (Kemenag: 2022, 14).

Lembaga-lembaga pendidikan di bawah Kementerian Agama wajib menggunakan aplikasi tersebut, tujuan dari penggunaan aplikasi tersebut yaitu untuk mendata seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di bawah naungan Kementerian Agama. Begitu juga lembaga pendidikan MIN 1 Kota Tangerang Selatan dan juga MIS Wali Songo Asy-Syirbaany juga menggunakan aplikasi tersebut untuk mendata para tenaga pendidik dan kependidikan. Akan tetapi apakah kedua lembaga tersebut menggunakan SIMPATIKA sebagai bahan untuk pengambilan keputusan di kedua lembaga tersebut, seperti yang telah dijelaskan diatas salah satu tujuan dari adanya sistem informasi sumber daya manusia adalah sebagai pengendali dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan keterangan kedua lembaga tersebut, menyetakan bahwa kedua lembaga tersebut menjadikan SIMPATIKA sebagai pengendali atau pedoman dalam pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan sendiri adalah proses memilih sejumlah alternatif. Pengambilan keputusan penting bagi manajer administrator karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan organisasi. (Usman: 2013, 440) dibawah ini akan dipaparkan data tenaga pendidikan pada kedua lembaga tersebut.

Tabel 1.1
Data Tenaga Pendidik

Lembaga Pendidikan	Guru PNS				Guru Non PNS				Jumlah Guru Sertifikasi	
	>S1	S1	S2	S3	>S1	S1	S2	S3	PNS	Non PNS
MIN 1	0	20	0	0	0	20	0	0	20	20

Pemanfaatan SIMPATIKA Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah

MIS Wali Songo	0	0	0	0	10	13	0	0	0	23
----------------	---	---	---	---	----	----	---	---	---	----

Pada data tersebut dapat kita lihat adanya perbedaan pada kedua lembaga tersebut, pada lembaga Negeri MIN 1 Kota Tangerang Selatan 100% guru sudah S1 sedangkan pada lembaga swasta 43% masih di bawah S1. Berdasarkan data tenaga pendidik tersebut dapat dipahami mana madrasah yang menjadikan SIMPATIKA sebagai pedoman pengambilan keputusan mana yang belum. Hal tersebut, dapat terlihat jelas sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam aplikasi SIMPATIKA yang layak dijadikan sebagai guru adalah yang sudah lulus S1. Hal tersebut, seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Kualifikasi Akademik Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Sedangkan guru yang belum memenuhi kualifikasi S1 maka secara otomatis akan menjadi tenaga kependidikan.

Jika kita kaitkan pengambilan keputusan dengan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari (1) fungsi pengadaan, (2) fungsi pengembangan, (3) fungsi pemberi kompensasi, (4) fungsi integrasi, (5) Fungsi pemeliharaannya. (Wukir: 2013, 52) jika kita kaitkan pengambilan keputusan dengan fungsi manajemen.

Pengadaan

Pada tahap pengadaan ada tiga tahap yang dilakukan yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Rekrutmen sendiri merupakan upaya pencarian dan perolehan sejumlah kandidat pegawai/guru yang berkualitas sehingga memungkinkan lembaga/organisasi dapat menyeleksi orang-orang yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan (Rugaiyah, 2022). Pada rekrutmen ini pada lembaga pendidikan Negeri MIN 1 Kota Tangerang Selatan, ketentuan yang terdapat dalam SIMPATIKA dijadikan sebagai pedoman, dimana tenaga pendidik yang akan dijadikan sebagai guru harus memiliki kualifikasi S1 dan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Sedangkan untuk tenaga pendidik di MIS Wali Songo, ketentuan SIMPATIKA belum dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan terbukti dari jumlah guru yang belum S1 mencapai 43%, berdasarkan keterangan kepala madrasah guru-guru yang belum S1 sedang proses menyelesaikan S1.

Penempatan, penempatan sendiri adalah penempatan tenaga kerja suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan sumber daya manusia yang tepat atau jabatan yang paling sesuai. Menurut Schuler dan Jackson bahwa penempatan sumber daya manusia berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian SDM tersebut (Randal, 1997). Terkait dengan penempatan di MIN 1 Tangerang Selatan sendiri sudah sesuai dimana guru mengajar sesuai dengan ijazah yang mereka miliki, dan bobot mengajar sesuai dengan batas minimal dan maksimal yang telah ditentukan di dalam SIMPATIKA. Pada MIS Wali Songo Asy-Syirbaany guru mengajar belum sesuai dengan ijazah yang dimiliki di mana semua guru yang mengajar di madrasah tersebut dijadikan sebagai guru kelas.

Pengembangan

Menurut Jan Bella seperti yang dikutip oleh Hasibuan (1997) memberikan penjelasan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan suatu proses peningkatan keterampilan kerja baik berupa keterampilan teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab pertanyaan “Mengapa itu bisa terjadi?” (*why*). Sedangkan, latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab “Bagaimana itu bisa terjadi?” (*how*) (Mondy, 2018).

Pada MIN 1 Kota Tangerang Selatan ada 1 tahap pengembangan yaitu, pengembangan keterampilan para tenaga pendidik. Sedangkan di MIS Wali Songo Asy-Syirbaany ada 2 pengembangan yang dikembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi akademik. Adapun program kepala MIS Wali Songo sesungguhnya sedang menjalankan kerja sama dengan salah satu sekolah tinggi di daerah Tangerang Selatan untuk menguliahkan kembali para dewan guru yang belum memiliki kualifikasi S1 dan belum linier. Kerja sama ini dibangun dan baru dilaksanakan pada tahun 2022 yang lalu, kepala madrasah mengharapkan jika S1 dan linieritas dapat dicapai, kesejahteraan guru dapat meningkat.

Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya dan merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Wirawan, 2015).

Penggunaan utama dari aplikasi SIMPATIKA yang digunakan setiap lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama yaitu berkaitan dengan kompensasi. Di mana ada beberapa kompensasi yang bisa didapatkan melalui penggunaan aplikasi tersebut. Dengan kualifikasi yang telah ditentukan dalam sistem tersebut, kompensasi yang bisa didapatkan yaitu:

1. Tunjangan GBPNS (Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil)
Tunjangan GBPNS ditujukan kepada guru-guru yang telah memiliki NPK (Nomor Pokok Kependidikan), dimana nomor tersebut dapat diterima melalui sistem jika telah terdaftar selama dua tahun di simpatika.
2. Tunjangan Sertifikasi/Tunjangan Profesi Guru
Tunjangan ini bisa didapatkan apabila guru tersebut memiliki ijazah S1 dan memiliki sertifikat guru. Oleh karena itu baik di madrasah negeri maupun swasta berusaha mengambil keputusan untuk mengusahakan guru-gurunya dapat memenuhi kualifikasi tersebut.
3. Tunjangan Inpassing
Tunjangan ini diberikan sesuai dengan kualifikasi yang terdapat di simpatika.

Berdasarkan keterangan dari kedua kepala madrasah tersebut mereka mengusahakan melakukan berbagai tindakan-tindakan dan keputusan agar guru-guru yang terdapat kedua lembaga tersebut memiliki kualifikasi sesuai dengan yang ditentukan oleh simpatika, mulai dari rekrutmen guru, penempatan, penentuan jam mengajar disesuaikan dengan ketentuan yang terdapat dalam simpatika, sehingga guru-guru tersebut dapat menerima tunjangan-tunjangan yang telah disiapkan oleh pemerintah dan dedikasi mereka untuk mengajar semakin meningkat.

Integrasi

Pada fitur SIMPATIKA integrasi yang sangat terlihat adalah dalam segi audit SDM. Di mana bagi guru-guru yang telah tersertifikasi para kepala madrasah harus benar-benar melakukan pengawasan dan supervisi yang harus dicantumkan dalam aplikasi tersebut dan juga laporan absensi yang dicantumkan di simpatika. Fitur Simpatika terintegrasi mulai dari guru, kepala madrasah, hingga pengawas.

Pada madrasah negeri yaitu MIN 1 Kota Tangerang Selatan yang memiliki guru PNS yang berjumlah 20. Kegiatan supervisi melalui simpatika dan absensi dari para guru sangat berpengaruh terhadap pembayaran insentif yang diterima oleh guru tersebut. Sehingga ketepatan pendataan supervisi dan absensi sangat diperhatikan di MIN 1 Kota Tangerang Selatan. Sebaliknya di MIS Wali Songo Asy-Syirbaany dikarenakan belum ada guru yang tersertifikasi maka ketentuan penginputan absensi belum dilakukan.

Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan sendiri bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang efisien dan pengalaman dalam organisasi. Untuk pemeliharaan yang dilakukan oleh pihak MIN 1 Kota Negeri Selatan adalah dengan memberikan beberapa kompensasi-kompensasi untuk memberikan motivasi kerja dan juga mengajak guru untuk berekreasi setiap tahun. MIS Wali Songo Asy-Syirbaany pemeliharaan yang dilakukan salah satunya dengan memberikan tempat tinggal bagi guru-guru yang telah berkeluarga, mengajak guru-guru untuk rekreasi dalam jangka waktu 2 tahun satu kali.

KESIMPULAN

Pada kedua lembaga tersebut sama-sama menyatakan bahwa ketentuan-ketentuan yang terdapat didalam aplikasi SIMPATIKA dijadikan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Tahap pengambilan keputusan berpengaruh mulai dari rekrutmen guru guru yang direkrut di MIN 1 Kota Tangerang Selatan berbeda dengan di MIS Wali Songo Asy-Syirbaany belum sepenuhnya menjadikan SIMPATIKA sebagai pedoman, terbukti masih banyak guru yang belum S1. MIN 1 Kota Tangerang selatan guru-guru juga secara penempatan mengajar sudah sesuai dengan ijazah S1 sebaliknya di MI Wali Songo Asy-Syirbaany belum sesuai.

Pengembangan, pada tahap pengembangan langkah-langkah yang dilakukan oleh MIN Adalah dengan meningkatkan keterampilan akademik, sedangkan di MIS Wali Songo Asy-Syirbaany adalah dengan memfasilitasi guru memenuhi kualifikasi akademin dan juga keterampilan akademik. Kompensasi, kompensasi ini menjadi tujuan dari penggunaan SIMPATIKA sebagai barometer pengambilan keputusan adalah agar guru-guru yang terdapat dalam lembaga tersebut dapat mendapatkan tunjangan-tunjangan yang disiapkan oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Satuan pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Damayanti, Sri. *Pemanfaatan Sistem Informasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (SIMPATIKA) Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan dan Kebijakan di Kementerian Agama*. Nusantara: *Jurnal Pendidikan Indonesia*. 1 (1): 77-94
- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Islam Kementerian Agama RI. 2021. *Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Guru Bagi Guru Madrasah*. Kemenang
- Eti Rochaety, Ponjorini Rahayuningsih, Prima Gusti Ranti, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*,(Jakarta: Bumi Aksara,2006), hal.17.
- Ibnu Syamsi. *Pengambilan keputusan dan sistem Informasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hl. 101
- Kementerian Agama RI. (2022). *Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Guru*. Jakarta.
- Mondy, R. W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Randall S Schuler dan Susan E Jackson, *MSDM menghadapi abad 21*, Jakarta: Erlangga, 1997.
- Rugaiyah, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Sukabumi: Jejak, 2022.
- Sanjaya. 2016. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Kencana
- Usman, Husaini. (2012). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Sekolah*. Jakarta: Multi Presindo.
- Zerin, Faradina, dkk. 2020. *Efektivitas SOP SIMPATIKA dalam Pelayanan Verval dan Persetujuan Tunjangan Guru di Kementerian Agama Kabupaten Lamongan*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*. 2 (2): 171-184



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License