

Implementation of Company Regulations to Enhance the Effectiveness of Educational Organizations at the Santu Fidelis Foundation in Telukdalam, South Nias**Implementasi Peraturan Perusahaan Dalam Meningkatkan Efektifitas Organisasi Pendidikan Di Yayasan Santu Fidelis Telukdalam Nias Selatan****Klemens Mere**

Universitas Wisnuwardhana Malang

Email: monfoort21@gmail.com

*Corresponding Author

Received : 4 April 2026, Revised : 4 April 2026, Accepted : 4 April 2026.

ABSTRACT

This study aims to analyze the personnel management system at Yayasan Santu Fidelis based on the existing company regulations. The research employed a qualitative approach with a descriptive design using documentation and literature study techniques. The primary data consisted of company regulation documents covering aspects such as workforce planning, recruitment, placement, employee classification, performance appraisal, human resource development, compensation system, and disciplinary mechanisms. Data were analyzed using content analysis through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the personnel management system at Yayasan Santu Fidelis has been systematically and comprehensively designed in accordance with modern human resource management principles. Needs-based planning, a well-defined organizational structure, and a measurable performance appraisal system serve as key strengths in supporting organizational effectiveness. Additionally, compensation and employee welfare systems contribute to enhancing work motivation. Core values such as knowledge, faith, and fraternity further strengthen organizational culture. However, continuous evaluation and improvement are necessary to ensure the effectiveness of policy implementation.

Keywords: Human Resource Management, Personnel Management, Educational Institution, Employee Performance, Organizational Culture

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengelolaan kepegawaian di Yayasan Santu Fidelis berdasarkan Peraturan Perusahaan yang berlaku. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif melalui teknik studi dokumentasi dan studi pustaka. Data utama berupa dokumen Peraturan Perusahaan yang mencakup aspek perencanaan, pengadaan, penempatan, klasifikasi pegawai, penilaian kinerja, pengembangan sumber daya manusia, sistem penggajian, serta mekanisme disiplin dan sanksi. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kepegawaian di Yayasan Santu Fidelis telah dirancang secara sistematis dan komprehensif sesuai dengan prinsip manajemen sumber daya manusia modern. Perencanaan berbasis analisis kebutuhan, struktur organisasi yang jelas, serta sistem penilaian kinerja yang terukur menjadi kekuatan utama dalam mendukung efektivitas organisasi. Selain itu, sistem penggajian dan kesejahteraan pegawai turut berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja. Nilai-nilai inti seperti berilmu, beriman, dan bersaudara juga memperkuat budaya organisasi. Namun demikian, diperlukan evaluasi dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan kepegawaian.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepegawaian, Lembaga Pendidikan, Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi

1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. SDM yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh sistem pengelolaan yang terstruktur, transparan, dan akuntabel. Dalam konteks lembaga pendidikan berbasis yayasan, keberadaan peraturan kepegawaian menjadi instrumen penting untuk mengatur hubungan kerja, meningkatkan disiplin, serta menjamin terciptanya kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa manajemen SDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Dessler, 2020).

Yayasan Santu Fidelis sebagai lembaga pendidikan yang memiliki visi membangun manusia berkualitas melalui pendidikan yang holistik, menempatkan aspek kepegawaian sebagai fondasi utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Berdasarkan dokumen Peraturan Perusahaan Yayasan Santu Fidelis, pengelolaan pegawai dirancang secara sistematis mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, hingga pembinaan dan pengembangan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa yayasan telah mengadopsi prinsip-prinsip manajemen modern dalam pengelolaan SDM, yang menekankan pentingnya kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi pegawai.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Bush (2011) menegaskan bahwa efektivitas organisasi pendidikan bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional. Oleh karena itu, peraturan kepegawaian tidak hanya berfungsi sebagai aturan administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peraturan yang jelas akan memberikan kepastian hukum, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong terciptanya budaya organisasi yang positif.

Lebih lanjut, dalam dokumen tersebut dijelaskan bahwa Yayasan Santu Fidelis memiliki sistem klasifikasi pegawai yang mencakup pegawai tetap, tidak tetap, dan honorer, serta pembagian jabatan struktural dan fungsional. Klasifikasi ini penting dalam memastikan pembagian tugas dan tanggung jawab yang proporsional sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2019), pembagian kerja yang jelas akan meningkatkan efisiensi organisasi serta meminimalkan konflik peran dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, pengaturan mengenai jam kerja, penilaian kinerja, serta sistem pembinaan dan pengembangan pegawai menunjukkan adanya upaya sistematis dalam meningkatkan produktivitas dan profesionalisme pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, maupun pengembangan karier. Hal ini sejalan dengan teori manajemen kinerja yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja merupakan alat penting untuk mengukur kontribusi individu terhadap organisasi (Armstrong, 2021).

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah sistem penghargaan dan kesejahteraan pegawai, seperti penggajian, tunjangan, serta jaminan sosial. Dalam dokumen tersebut disebutkan bahwa sistem penggajian dirancang untuk memenuhi kebutuhan hidup layak serta mendorong tercapainya kinerja unggul. Menurut teori motivasi, khususnya teori kebutuhan Maslow, pemenuhan kebutuhan dasar pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja kerja (Robbins & Judge, 2017).

Di sisi lain, peraturan kepegawaian juga mengatur aspek disiplin melalui mekanisme pelanggaran dan sanksi. Pengaturan ini bertujuan untuk menjaga ketertiban dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting dalam manajemen SDM, karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan kualitas layanan

organisasi (Hasibuan, 2019). Dengan adanya sistem sanksi yang jelas, pegawai diharapkan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Tidak hanya itu, dokumen tersebut juga menekankan pentingnya nilai-nilai inti (core values) seperti berilmu, beriman, dan bersaudara sebagai landasan dalam pelaksanaan tugas pegawai. Nilai-nilai ini mencerminkan karakteristik khas lembaga pendidikan berbasis keagamaan yang tidak hanya berorientasi pada aspek akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moral. Dalam konteks ini, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan nilai dan budaya organisasi.

Dalam kerangka yang lebih luas, pengelolaan SDM di Yayasan Santu Fidelis juga mencerminkan penerapan prinsip *good governance* dalam organisasi pendidikan, yaitu transparansi, akuntabilitas, dan keadilan. Peraturan yang jelas mengenai hak dan kewajiban yayasan maupun pegawai menjadi dasar dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini penting untuk menghindari konflik serta meningkatkan kepercayaan antara pihak manajemen dan pegawai.

Namun demikian, dalam praktiknya, implementasi peraturan kepegawaian seringkali menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman pegawai terhadap aturan, keterbatasan sumber daya, serta dinamika perubahan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan pengembangan berkelanjutan terhadap sistem kepegawaian agar tetap relevan dengan perkembangan zaman. Sebagaimana dinyatakan dalam dokumen tersebut, peraturan perusahaan bersifat dinamis dan dapat diperbaharui sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberadaan Peraturan Umum Kepegawaian di Yayasan Santu Fidelis merupakan elemen penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan SDM dan peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kajian terhadap implementasi dan efektivitas peraturan tersebut menjadi relevan untuk dilakukan, guna memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen pendidikan yang lebih baik.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif**. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam sistem pengelolaan kepegawaian yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan Yayasan Santu Fidelis, serta mengkaji implementasinya dalam konteks manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Menurut Creswell (2014), penelitian kualitatif bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. **Data primer**, yaitu dokumen resmi berupa Peraturan Perusahaan Yayasan Santu Fidelis yang memuat ketentuan mengenai pengelolaan kepegawaian, meliputi aspek perencanaan, pengadaan, penempatan, penilaian kinerja, sistem penggajian, hak dan kewajiban, hingga sanksi dan pemutusan hubungan kerja.
2. **Data sekunder**, berupa literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku dan jurnal yang membahas manajemen sumber daya manusia dan manajemen pendidikan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

- **Studi dokumentasi**, yaitu dengan mengkaji secara sistematis isi dokumen Peraturan Perusahaan Yayasan Santu Fidelis. Dokumen dianalisis untuk mengidentifikasi struktur kebijakan, prinsip-prinsip manajemen kepegawaian, serta mekanisme pengelolaan SDM yang diterapkan.

- **Studi pustaka**, yaitu dengan mengkaji teori-teori yang relevan sebagai landasan konseptual dalam menganalisis data.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan teknik **analisis isi (content analysis)**. Analisis ini bertujuan untuk menginterpretasikan makna yang terkandung dalam dokumen secara sistematis dan objektif. Tahapan analisis data meliputi:

1. **Reduksi data**, yaitu memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti aspek perencanaan kepegawaian, sistem penilaian kinerja, dan kebijakan kesejahteraan pegawai.
2. **Penyajian data**, yaitu menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami dan dianalisis.
3. **Penarikan kesimpulan**, yaitu menginterpretasikan hasil analisis untuk menjawab fokus penelitian terkait efektivitas dan karakteristik sistem kepegawaian yang diterapkan.

Teknik ini sesuai dengan pendapat Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang menyatakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan melalui tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik:

- **Triangulasi sumber**, yaitu membandingkan isi dokumen dengan teori-teori yang relevan dalam bidang manajemen SDM dan manajemen pendidikan.
- **Kecukupan referensi**, dengan menggunakan sumber pustaka yang kredibel dan mutakhir.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah pada analisis sistem pengelolaan kepegawaian yang mencakup:

1. Perencanaan, pengadaan, dan penempatan pegawai
2. Klasifikasi dan struktur jabatan
3. Sistem penilaian kinerja dan pengembangan pegawai
4. Sistem penggajian dan kesejahteraan
5. Disiplin, sanksi, dan pemutusan hubungan kerja

3. Hasil dan Pembahasan

Sistem Perencanaan dan Pengadaan Pegawai

Hasil analisis dokumen menunjukkan bahwa Yayasan Santu Fidelis telah menerapkan sistem perencanaan kepegawaian yang berbasis analisis kebutuhan organisasi. Perencanaan dilakukan setiap tahun melalui analisis beban kerja dan analisis jabatan sebagai dasar dalam menentukan jumlah serta kualifikasi pegawai yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan adanya pendekatan rasional dalam pengelolaan SDM yang selaras dengan prinsip manajemen modern.

Pengadaan pegawai dilakukan melalui tahapan penjangkaran, penyaringan, dan pengangkatan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh yayasan. Proses ini mencerminkan praktik rekrutmen dan seleksi yang sistematis. Menurut Dessler (2020), proses rekrutmen yang efektif harus mampu menarik calon pegawai yang kompeten serta sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dari perspektif manajemen pendidikan, perencanaan dan pengadaan SDM yang baik akan berdampak langsung terhadap kualitas layanan pendidikan. Bush (2011) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam merencanakan dan mengelola tenaga pendidik secara profesional. Dengan demikian, sistem yang diterapkan oleh Yayasan Santu Fidelis dapat dikategorikan telah memenuhi prinsip dasar perencanaan SDM yang efektif.

Klasifikasi Pegawai dan Struktur Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yayasan telah mengklasifikasikan pegawai berdasarkan hubungan kerja, yaitu pegawai tetap (PKWTT), pegawai tidak tetap (PKWT), dan pegawai honorer. Selain itu, terdapat pembagian jabatan menjadi jabatan struktural dan fungsional yang mencakup tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Klasifikasi ini penting dalam menciptakan kejelasan peran dan tanggung jawab dalam organisasi. Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa struktur organisasi yang jelas akan meningkatkan efisiensi kerja serta meminimalkan konflik peran. Dalam konteks ini, pembagian jabatan di Yayasan Santu Fidelis menunjukkan adanya sistem organisasi yang terstruktur dan terarah.

Lebih lanjut, adanya jenjang kepangkatan dan golongan yang mengadopsi sistem kepegawaian nasional menunjukkan upaya yayasan dalam menciptakan standar profesionalisme. Hal ini juga memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan karier secara berjenjang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja.

Sistem Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai

Penilaian kinerja pegawai di Yayasan Santu Fidelis dilakukan secara berkala minimal satu kali dalam setahun dan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti promosi, mutasi, maupun pengembangan karier. Sistem ini menunjukkan bahwa yayasan telah menerapkan manajemen kinerja yang terstruktur.

Menurut Armstrong (2021), penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi kontribusi individu terhadap organisasi. Dalam hal ini, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam pengembangan pegawai.

Selain itu, yayasan juga menyediakan program pembinaan dan pengembangan melalui pelatihan, seminar, dan studi lanjut. Hal ini sejalan dengan konsep pengembangan SDM yang menekankan pentingnya peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Pengembangan pegawai yang berkesinambungan akan meningkatkan kualitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sistem Penggajian dan Kesejahteraan Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian di Yayasan Santu Fidelis terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap yang disesuaikan dengan struktur kepangkatan dan golongan. Selain itu, pegawai juga mendapatkan fasilitas kesejahteraan seperti jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan.

Sistem ini menunjukkan adanya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, sistem penggajian yang diterapkan yayasan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan loyalitas pegawai.

Namun demikian, efektivitas sistem ini sangat bergantung pada konsistensi implementasi serta kemampuan yayasan dalam menjaga keseimbangan antara kemampuan finansial dan kebutuhan pegawai.

Disiplin Kerja, Pelanggaran, dan Sanksi

Dalam aspek disiplin kerja, yayasan telah menetapkan aturan yang jelas terkait pelanggaran dan sanksi, mulai dari pelanggaran ringan hingga pelanggaran berat yang dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja. Sistem ini menunjukkan adanya mekanisme kontrol yang kuat dalam menjaga ketertiban organisasi.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam manajemen SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan. Dengan adanya sistem sanksi yang tegas, pegawai diharapkan dapat bekerja secara profesional dan bertanggung jawab.

Namun, penerapan sanksi juga harus dilakukan secara adil dan proporsional agar tidak menimbulkan konflik atau menurunkan motivasi kerja pegawai.

Nilai Inti dan Budaya Organisasi

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah adanya nilai inti (core values) yang menjadi landasan dalam pengelolaan kepegawaian, yaitu berilmu, beriman, dan bersaudara. Nilai-nilai ini mencerminkan karakteristik lembaga pendidikan berbasis keagamaan yang mengintegrasikan aspek akademik dan spiritual.

Dalam perspektif budaya organisasi, nilai-nilai ini berperan dalam membentuk perilaku pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, integrasi nilai-nilai spiritual dalam manajemen SDM menjadi keunggulan tersendiri bagi Yayasan Santu Fidelis dalam menciptakan sistem pendidikan yang holistik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengelolaan kepegawaian di Yayasan Santu Fidelis telah memenuhi prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya manusia modern, yaitu perencanaan yang sistematis, struktur organisasi yang jelas, penilaian kinerja yang terukur, serta sistem kompensasi yang mendukung kesejahteraan pegawai.

Namun demikian, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Perlunya evaluasi berkala terhadap implementasi peraturan agar tetap relevan dengan perkembangan organisasi.
2. Peningkatan pemahaman pegawai terhadap peraturan yang berlaku.
3. Penguatan sistem monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan kepegawaian.

Dengan adanya perbaikan berkelanjutan, sistem kepegawaian di Yayasan Santu Fidelis diharapkan dapat semakin efektif dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sistem pengelolaan kepegawaian di Yayasan Santu Fidelis telah dirancang secara komprehensif dan sistematis melalui Peraturan Perusahaan yang mencakup seluruh aspek manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan tersebut meliputi perencanaan, pengadaan, penempatan, klasifikasi pegawai, penilaian kinerja, pengembangan SDM, sistem penggajian, hingga mekanisme disiplin dan sanksi.

Dari sisi perencanaan dan pengadaan pegawai, yayasan telah menerapkan pendekatan berbasis kebutuhan organisasi melalui analisis jabatan dan beban kerja. Hal ini menunjukkan adanya penerapan prinsip efisiensi dan efektivitas dalam manajemen SDM. Struktur organisasi yang jelas serta klasifikasi pegawai berdasarkan status dan jabatan juga memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Sistem penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala menjadi instrumen penting dalam pengambilan keputusan manajerial, termasuk promosi, mutasi, dan pengembangan karier. Selain itu, adanya program pembinaan dan pengembangan pegawai menunjukkan komitmen yayasan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM.

Dalam aspek kesejahteraan, sistem penggajian dan pemberian tunjangan telah dirancang untuk memenuhi kebutuhan hidup layak serta mendorong peningkatan kinerja pegawai. Di sisi lain, penerapan aturan disiplin dan sanksi yang tegas menunjukkan adanya upaya dalam menjaga ketertiban dan profesionalisme kerja.

Keunikan lain dari sistem kepegawaian di Yayasan Santu Fidelis adalah integrasi nilai-nilai inti, yaitu berilmu, beriman, dan bersaudara, yang menjadi dasar dalam membentuk budaya organisasi. Nilai-nilai ini tidak hanya mendukung kinerja pegawai, tetapi juga memperkuat karakter lembaga pendidikan yang holistik.

Secara keseluruhan, sistem kepegawaian yang diterapkan telah mencerminkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang efektif. Namun, efektivitas implementasinya masih memerlukan evaluasi berkelanjutan agar tetap relevan dengan dinamika organisasi dan perkembangan lingkungan pendidikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1. Peningkatan Sosialisasi Peraturan**
Yayasan perlu meningkatkan sosialisasi Peraturan Perusahaan kepada seluruh pegawai agar setiap individu memiliki pemahaman yang utuh terhadap hak, kewajiban, serta mekanisme kerja yang berlaku. Hal ini penting untuk meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan.
- 2. Evaluasi dan Pembaruan Kebijakan Secara Berkala**
Meningat dinamika organisasi dan perkembangan dunia pendidikan yang terus berubah, yayasan perlu melakukan evaluasi dan revisi peraturan secara berkala agar tetap relevan dan adaptif terhadap kebutuhan zaman.
- 3. Penguatan Sistem Monitoring dan Evaluasi**
Diperlukan sistem monitoring yang lebih terstruktur dalam implementasi kebijakan kepegawaian, khususnya dalam penilaian kinerja dan penerapan sanksi, agar berjalan secara objektif, transparan, dan akuntabel.
- 4. Peningkatan Program Pengembangan SDM**
Yayasan disarankan untuk memperluas program pelatihan dan pengembangan kompetensi, baik dalam aspek profesional maupun karakter, guna meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
- 5. Optimalisasi Sistem Kesejahteraan Pegawai**
Sistem penggajian dan kesejahteraan perlu terus disesuaikan dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan pegawai agar dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi.
- 6. Penguatan Budaya Organisasi Berbasis Nilai**
Nilai-nilai inti seperti berilmu, beriman, dan bersaudara perlu terus diinternalisasikan melalui kegiatan pembinaan dan budaya kerja sehari-hari agar menjadi karakter yang melekat pada seluruh pegawai

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Yayasan Santu Fidelis. (2026). Peraturan perusahaan Yayasan Santu Fidelis
- Mere, K. (2025). Persepsi Guru Dan Siswa Terhadap Implementasi Pendekatan Deep Learning Dalam Proses Pembelajaran Di SMA. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 6(3), 1346-1352. <https://doi.org/10.55583/jkip.v6i3.1632>
- Nuridayanti, N., Muryaningsih, S., Badriyah, B., Solissa, E. M., & Mere, K. (2023). Peran teknologi pendidikan dalam implementasi kurikulum merdeka. *Journal on Teacher Education*, 5(1), 88-93.

- Puspitoningrum, E., Resya, K. N. P., Syamsuri, S., Pratiwi, E. Y. R., & Mere, K. (2024). Penerapan E-Learning sebagai sumber dan media belajar pada Kurikulum Merdeka di sekolah dasar. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(1), 197-205.
- Solissa, E. M., Lilis, L., Utami, A. T. B., Anggraini, R., & Mere, K. (2023). Penerapan model pembelajaran e-learning untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. *Journal On Teacher Education*, 5(1), 327-333