

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Masjid di SDIT Masjid Raya Lantai Batu Kabupaten Tanah Datar

Arlen¹, Jamilus²

¹UPT SMP Negeri 2 Batusangkar

²UIN Mahmud Yunus Batusangkar

arlen.batusangka84@gmail.com, jamilus@iainbatusangkar.ac.id

ABSTRACT

Human resources are an important factor in achieving the goals of an organization including schools. Existing human resources need to be managed so that they become optimal resources. Human resource management starts from the process of planning, empowering and supervising human resources. This research was conducted at SDIT Masjid Raya Floor Batu, Tanah Datar District using a qualitative descriptive method where research data were obtained from interviews with school principals and foundation supervisors. The results of this study indicate that the resource management carried out at SDIT Masjid Raya Floor Batu, Tanah Datar Regency is mosque-based management which starts from planning, empowering and supervising it. All systems, starting from weakening teachers and education staff, optimizing resources with various trainings and also supervision from school principals as well as foundation supervisors and education service supervisors have been running well. All processes carried out are oriented towards the mosque which is one of the pillars of this school.

Keywords : *management, human resources, mosque based.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi termasuk sekolah. Sumber daya manusia yang ada perlu dikelola agar menjadi sumber daya yang optimal. Manajemen sumber daya manusia dimulai dari proses perencanaan, pemberdayaan dan pengawasan sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan di SDIT Masjid Raya Lantai Batu Kabupaten Tanah Datar dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dimana data penelitian diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan pengawas yayasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya yang dilakukan di SDIT Masjid Raya Lantai Batu Kabupaten Tanah Datar adalah pengelolaan berbasis masjid yang dimulai dari perencanaan, pemberdayaan dan pengawasan. Semua sistem mulai dari pelemahan guru dan tenaga kependidikan, optimalisasi sumber daya dengan berbagai pelatihan dan juga pengawasan dari kepala sekolah maupun pengawas yayasan dan pengawas dinas pendidikan telah berjalan dengan baik. Semua proses yang dilakukan berorientasi pada masjid yang merupakan salah satu pilar sekolah ini.

Kata kunci : *manajemen, sumber daya manusia, berbasis masjid.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan. Sumber daya yang baik bisa didapatkan dengan mekanisme yang baik. Sumber daya manusia perlu di *manage* supaya dapat dimaksimalkan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia minimal memuat tiga hal yaitu perencanaan sumber daya manusia, pemberdayaan sumber daya manusia dan pengawasan sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia dimulai dari proses perekrutan pegawai baik itu guru dan juga tenaga kependidikan sehingga mereka menjadi seorang guru dan pegawai tetap di sebuah sekolah atau yayasan. Proses kedua berlanjut dengan pemberdayaan pegawai yang ada sehingga memberikan manfaat yang lebih. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang ada. Proses terakhir adalah pengawasan. Pengawasan dapat dilakukan dari segi internal ataupun eksternal, baik itu berupa formal ataupun informal.

SDIT Masjid Raya Lantai Batu Kabupaten Tanah Datar merupakan salah satu SDIT yang cukup favorit di pusat kota Batusangkar. Sekolah ini didirikan pada tahun 2016 dan memiliki sumber daya manusia sebanyak 27 orang. Proses manajemen sumber daya manusia di SDIT ini menganut prinsip pembelajaran berbasis masjid yang mana mulai dari pola perekrutan, pemberdayaan dan juga pengawasan banyak dilakukan di masjid yang menjadi pusat kegiatan dari sekolah ini.

Hal ini menjadikan SDIT Masjid Raya Lantai Batu ini menjadi SDIT yang berbeda dengan SDIT yang lain. Semua guru, tenaga kependidikan, siswa dan juga orang tua terlibat dalam proses pendidikan yang pusatnya adalah sekolah dan masjid yang ada di lingkungan sekolah.

Hal ini yang menjadi fakta menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian di SDIT Masjid Raya Lantai Batu terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang berbasis masjid di sekolah ini.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Sugiyono (2016) mengklasifikasikan metode kualitatif sebagai metode artistik karena penelitiannya kurang terstruktur, dan juga sebagai metode *interpretatif* karena data yang dihasilkan cenderung berkaitan dengan interpretative karena data yang dihasilkan cenderung berkaitan dengan interpretasi data yang dikumpulkan di lapangan. Penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan data secara alami dengan tujuan untuk menafsirkan dan menganalisis fenomena, dengan peneliti sebagai instrument utama. Metode ini tidak menggunakan pendekatan statistik atau metode pengukuran kuantitatif lainnya. Metode deskriptif kualitatif menggambarkan, mendeskripsikan dan menganalisis objek dari situasi tertentu menggunakan semua data yang diperoleh selama kegiatan lapangan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi di SDIT Masjid Raya Lantai Batu Kabupaten Tanah Datar

KAJIAN TEORI

Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *management* yang berasal dari kata *manage* yang berarti mengurus. Defenisi ini kemuridn dikembangkan lebih lanjut oleh Lauren A. Aply dalam Susan (2019) yang mengatakan manajemen adalah "*the art of getting done through people*" atau manajemen adalah seni dalam menyelesaikan suatu pekerjaan melalui orang lain.

Mary Parker Follet dalam Werang (2015) mengartikan kata manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.. Gagasan ini menyiratkan bahwa manajer tidak harus melakukan berbagai tugas dan bekerja sendiri untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Manajer hanya dapat mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya dengan menyiapkan personel untuk melakukan tugas-tugas tepat yang diperlukan.

Manajemen juga dipandang sebagai profesi karena Karena manajemen didasarkan pada keterampilan khusus dan membutuhkan perilaku profesional serta ketaatan pada kode etik. Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengawasi suatu organisasi, lembaga, sekolah, atau ekosistem, termasuk komponen biotik (manusia) dan abiotik (sarpras, keuangan), untuk mencapai tujuan organisasi, kelembagaan, atau sekolah secara efektif dan efisien. Manajemen adalah ilmu dan seni pengorganisasian bagaimana suatu organisasi menggunakan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya manusia yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu

Rachmawati (2008) mengatakan manajemen SDM merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Muharnis (2022) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan tenaga kerja yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Susan (2019) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah merumuskan kebutuhan pegawai, mengembangkan dan memberdayakan pegawai untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu pegawai yang bersangkutan, organisasi dan masyarakat yang dilayaninya. (Aniqotsunainy, 2015)

Proses Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada tiga hal pokok dalam proses penerapan manajemen sumber daya manusia yaitu:

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan menurut Husaini Usman (2004) adalah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif (pilihan) mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaian dan penilaian atas hasil pelaksanaannya, yang dilakukan sistematis dan berkesinambungan. Proses ini terdiri dari tiga kegiatan yang berurutan yaitu menilai situasi saat ini, merumuskan dan menetapkan situasi dan kondisi yang diinginkan untuk masa depan, dan menentukan apa yang perlu dilakukan untuk mewujudkan apa yang diinginkan.

Selanjutnya Aniqotsunainy (2015) mengungkapkan beberapa prinsip dalam pelaksanaan perencanaan yang baik dalam pendidikan yaitu: 1) menganalisa keadaan saat ini, 2) keberhasilan dan faktor kritis sebuah keberhasilan, 3) memperhatikan kegagalan masa lampau, 4) potensi, tantangan dan kendala yang ada dan 5) kemampuan dalam merubah kelemahan menjadi kekuatan dan merubah ancaman menjadi peluang atau dengan kata lain sebuah perencanaan harus memperhatikan analisis SWOT.

B. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Kartasasmita dalam Jamilus (2022) mengungkapkan bahwa pemberdayaan adalah upaya untuk mengembangkan daya itu dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya, serta berupaya untuk mengembangkannya. Pemberdayaan SDM adalah memberdayakan manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab, dalam rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk

meningkatkan kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Kemudian Jamilus (2022) mengungkapkan bahwa Setelah tenaga kerja atau karyawan diterima dan diangkat pada suatu posisi di dalam organisasi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pemberdayaan terhadap karyawan atau tenaga kerja tersebut guna meningkatkan hasil kinerja organisasi. Hal utama yang harus diperhatikan adalah peningkatan kinerja SDM di dalam organisasi tersebut. Karena SDM merupakan sumber daya terpenting di dalam sebuah organisasi. Peningkatan kinerja SDM pada organisasi dapat dilakukan dengan serangkaian proses yang disebut dengan pemberdayaan SDM. Pemberdayaan manusia merupakan suatu kegiatan atau usaha untuk lebih memberdayakan daya manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan (*competency*), kepercayaan (*confidence*), wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan (*activities*) organisasi untuk meningkatkan kinerja (*performance*) sebagaimana diharapkan.

C. Pengawasan Sumber Daya Manusia

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Pengawasan dapat diartikan sebagai sebuah proses untuk menjamin tujuan sebuah organisasi itu dapat tercapai. Pengertian ini berarti ada hubungan yang erat antara perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia dengan pengawasan sumber daya manusia.

Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa ada beberapa tipe pengawasan yaitu: 1) pengawasan internal. Pengawasan ini dilakukan oleh seorang manajer kepada bawahannya. Cakupan dalam pengawasan ini adalah hal-hal yang cukup luas seperti pelaksanaan tugas, prosedur kerja dan kedisiplinan karyawan. 2) pengawasan eksternal yaitu pengawasan yang dilakukan oleh pihak luar. 3) Pengawasan formal yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi dan dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. 4) pengawasan informal yaitu pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat atau konsumen baik secara langsung maupun secara tidak langsung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDIT Masjid Raya Lantai Batu dan ditambahkan juga dengan wawancara dengan Pengawas Yayasan SDIT Masjid Raya Lantai batu, diketahui bahwa ada tiga proses penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan yaitu:

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pada perencanaan sumber daya manusia terutama untuk guru dan tenaga kependidikan, SDIT Masjid Raya Lantai Batu melakukan hal-hal berikut:

Adapun proses perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Masjid Raya Lantai Batu adalah sebagai berikut:

1. Seleksi administrasi

Dalam seleksi administrasi ini, pihak sekolah atau pihak yayasan menerima tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang harus sesuai dengan apa yang mereka ingin daftar. Bagi guru yang mendaftar, harus berasal dari jurusan kependidikan PGSD atau PGMI. Sedangkan untuk guru mata pelajaran minimal harus Strata 1 yang linear dengan jurusannya. Untuk guru Tahfiz, ada syarat khusus yaitu lancar dalam baca tulis Al-Qur'an dan memiliki hafalan minimal satu juz.

2. Ujian tulis

Setelah lulus dalam seleksi administrasi, maka calon pendidik harus mengikuti dan lulus ujian tulis yang dilakukan oleh yayasan. Selain ujian tulis dari yayasan, pendaftar juga harus mengikuti dan lulus ujian psikotes yang bekerjasama dengan UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

3. Seleksi wawancara

Setelah calon pelamar lulus seleksi administrasi dan tes tulis, maka seleksi berikutnya adalah seleksi wawancara yang dilakukan oleh pihak yayasan terutama bidang pendidikan. Wawancara ini dilakukan untuk melihat integritas dan pemahaman keislaman serta pemahaman keilmuan calon pendidik.

4. Proses magang

Yang membuat proses rekrutment di SDIT Masjid Raya Lantai Batu adalah adanya program magang yang harus diselesaikan oleh pendidik yang telah dinyatakan lulus. Pola magang yang diikuti oleh pendidik baru adalah mereka masuk dengan guru senior ke dalam kelas dengan format team teaching. Magang ini harus dilalui oleh pendidik baru selama satu semester. Setelah dilakukan magang, maka guru tersebut akan dievaluasi yang menyangkut tiga aspek yaitu pengelolaan kelas, pendidikan karakter dan juga kepribadian yang islami.

B. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Setelah guru atau pegawai tersebut melewati masa magang dan dinyatakan lulus. Maka guru tersebut diangkat sebagai pegawai tetap yayasan. Mereka mendapatkan imbalan berupa gaji yang layak. Disamping gaji bulanan, para guru juga menerima tunjangan yang besarnya beragam. Guru tersebut akan mengajar sebanyak 2 orang dalam satu kelas yaitu walas 1 yang bekerjasama dengan walas 2 yang mereka berkolaborasi dalam menjalankan proses belajar mengajar di kelas.

Untuk pengembangan karir dan profesionalisme guru maka pihak yayasan dan sekolah mengadakan dan memfasilitasi beberapa kegiatan yaitu:

1. Mengikutkan guru kelas dan guru dalam kegiatan KKG. Kegiatan ini sangat penting untuk diikuti oleh seorang pendidik karena itu adalah media untuk bersilaturahmi dan mengembangkan kompetensi profesionalnya karena KKG ini adalah satu satunya komunitas offline yang bisa dimanfaatkan oleh guru untuk pengembangan kompetensinya.

2. Memotivasi guru untuk selalu mengikuti pelatihan daring baik yang dilakukan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan ataupun pihak lain yang bisa meningkatkan kemampuan baik akademik maupun non akademik

3. Liqok.

Kegiatan liqok ini dilakukan oleh pihak sekolah dan yayasan guna untuk meningkatkan kualitas ibadah dan kualitas pemahaman keislaman para guru. Kegiatan ini dilaksanakan setiap Minggu yaitu hari Sabtu.

4. Kegiatan subuh berjamaah

Ini adalah hal yang sangat berbeda dengan sekolah lain karena pendidikan di SDIT Masjid Raya Lantai Batu ini adalah pendidikan yang berbasis masjid. Kegiatan ini dilaksanakan setiap hari Sabtu yang diawali dengan shalat Subuh berjamaah dan dilanjutkan dengan pemberian motivasi dan ceramah agama oleh penceramah yang telah ditunjuk. Kegiatan ini melibatkan seluruh siswa, wali murid, seluruh guru dan tenaga kependidikan termasuk pihak yayasan. Sehingga guru dapat memanfaatkan momen ini untuk peningkatan kapasitas mereka.

C. Pengawasan Sumber Daya Manusia

Untuk proses pengawasan di SDIT Masjid Raya Lantai Batu ini dilakukan oleh Kepala Sekolah, dan juga Pengawas dari Yayasan serta melibatkan pengawas dari dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Tanah Datar. Di antara hasil dari pengawasan yang dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan dan hukuman kepada guru dan tenaga kependidikan di SDIT Masjid Raya Lantai Batu, ada beberapa sistem yang dilakukan yaitu:

1. Untuk guru yang memiliki kemampuan dan integritas yang tinggi, maka pihak sekolah dan yayasan memberikan reward berupa piagam penghargaan dan juga berbentuk uang. Hal ini dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada guru tersebut dan memotivasi guru lain untuk juga bisa berbuat lebih untuk sekolah
2. Disamping adanya reward, di sekolah ini juga terlaksana sistem punishment yaitu bagi guru yang meninggalkan jam pelajaran, maka akan dilakukan pemotongan gaji mereka. Bahkan untuk guru yang terlambat juga diberikan pemotongan gaji mereka. Potongan gaji ini dijadikan kas bersama dan digunakan untuk kepentingan bersama

Disamping pemberian reward dan punishment yang berjalan dengan baik di SDIT Masjid Raya Lantai Batu, dilanjutkan dengan proses pemberhentian pegawai yaitu karena beberapa hal:

1. Guru tersebut lulus sebagai guru PPPK. Sesuai dengan aturan pemerintah yang menyatakan bahwa guru PPPK harus ditempatkan di sekolah negeri. Aturan ini yang menyebabkan guru harus resign dari sekolah ini dan pindah ke sekolah negeri.
2. Guru yang resign karena ikut suami dan kepentingan keluarga lainnya. Hal ini kiranya lumrah terjadi di setiap lembaga pendidikan. Dan ini juga tidak

dipermasalahan oleh pihak sekolah dan yayasan.

KESIMPULAN

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa SDIT Masjid Raya Lantai Batu Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar sudah melaksanakan proses manajemen sumber daya manusia dengan baik. Proses ini menganut sistem manajemen berbasis masjid dan pendidikan di sekolah ini juga pendidikan berbasis masjid.

Manajemen sumber daya manusia pada sekolah ini dimulai dengan proses recruitment atau perekrutan pegawai, kemudian dilanjutkan dengan proses seleksi dan penempatan pegawai. Untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan pegawai baik itu kompetensi personal, profesional dan sosial pegawai, maka pihak sekolah dan yayasan melakukan beberapa kegiatan. Sekolah ini juga sudah memberlakukan sistem reward dan punishment untuk pegawai dan juga sudah memiliki sistem untuk pemberhentian pegawai.

Proses yang dilaksanakan oleh sekolah dan yayasan ini sudah sesuai dengan apa yang seharusnya ada di sebuah lembaga pendidikan karena di sekolah ini semuanya sudah dilaksanakan secara tersistem.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniqotsunainy, D. (2015). Penerapan Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Al-Manar*, 4(2), 67–80. <https://doi.org/10.36668/jal.v4i2.55>
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jamilus. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mtsn Kota Solok. *National Conference on Social Science and Religion*, 850–868. <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/view/7219%0Ahttps://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/download/7219/2868>
- Muharnis, & Jamilus. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sdit Qurrata a'Yun Batusangkar. *Pendekar: Jurnal Pendidikan ...*, 5(2), 112–118. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/pendekar>
- Rachmawati, I. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 2, 952–962.
- Usman, H. (2004). *Manajemen Pendidikan*. UNY Press.
- Werang, B. (2015). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Media Akademi.