

Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam: Studi Kasus SDIT Insantama Leuwiliang

Rusdiono Mukri¹, Maemunah Sa'diyah²

¹IAI Sahid Bogor/Mahasiswa Program S3 UIKA Bogor

²Sekolah Pascasarjana UIKA Bogor

[1rusdiono.mukri@inais.ac.id](mailto:rusdiono.mukri@inais.ac.id), [2maemunah@uika-bogor.ac.id](mailto:maemunah@uika-bogor.ac.id)

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of integrated quality management (total quality management /TQM), especially in human resource management (HR) in Islamic education at SDIT Insantama Leuwiliang, Bogor. The research used descriptive qualitative method which was carried out by collecting data obtained from documentation, observation and interviews. The results show that SDIT, which was founded in 2011, always fills the needs for educators and education personnel as needed such as administrative, cleaning service, and security personnel. HR competencies are enhanced through education and training, seminars, workshops and internships. Recruitment and selection of HR candidates is carried out every year since its establishment, in line with the development of the school and the increase in the number of students. Meanwhile, compensation, both financial and non-financial, is constantly being improved in order to provide qualified human resources. The results also show that the implementation of Islamic Education TQM at SDIT Insantama Leuwiliang has been implemented well, especially in the field of HR management, starting from HR planning, recruitment, selection of HR candidates, training and development, to employee relations.

Keywords: HR Management; Integrated quality management; Insantama

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen mutu terpadu (*total quality management/TQM*) khususnya dalam manajemen sumberdaya manusia (SDM) dalam pendidikan Islam di SDIT Insantama Leuwiliang, Kabupaten Bogor. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif yang dilaksanakan dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari dokumentasi, observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan, SDIT yang didirikan tahun 2011 ini senantiasa memenuhi kebutuhan guru/pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan seperti tenaga administrasi, kebersihan, dan keamanan. Kompetensi SDM ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, lokakarya dan magang. Rekrutmen dan seleksi calon SDM dilakukan setiap tahun sejak berdirinya, seiring dengan perkembangan sekolah dan pertambahan jumlah siswa. Sementara kompensasi, baik berupa finansial maupun nonfinansial, senantiasa diperbaiki demi menghadirkan kualitas SDM yang mumpuni. Hasil penelitian juga menunjukkan implementasi TQM Pendidikan Islam di SDIT Insantama Leuwiliang sudah diterapkan secara baik khususnya di bidang manajemen SDM, mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi calon SDM, pelatihan dan pengembangan, sampai hubungan karyawan.

Kata kunci: Manajemen SDM; Manajemen mutu terpadu; Insantama

PENDAHULUAN

Ketika Jepang kalah dalam Perang Dunia Kedua, kaisar Jepang saat itu, Hirohito, mengumpulkan rakyatnya. Dia bertanya kepada rakyatnya masih ada berapa jumlah guru yang tersisa di negaranya setelah bom atom dijatuhkan tentara sekutu di Kota Hiroshima dan Nagasaki. Demi mendengar pertanyaan itu, tentara yang hadir pada pertemuan itu memprotes kaisar. Mengapa kaisar menanyakan guru, dan bukannya menanyakan jumlah tentara yang masih hidup, yang selamat dari bom atom yang dijatuhkan Amerika Serikat? Sebab, tentaralah yang berperang dan akan menyelamatkan Jepang. Namun Kaisar Hirohito menjawab, gurulah yang akan mendidik anak-anak Jepang, yang akan menyiapkan manusia Jepang untuk membawa negaranya bangkit dari keterpurukan. Benar saja. Tidak sampai 50 tahun sejak Jepang kalah dalam Perang Dunia Kedua, negara “Matahari Terbit” itu muncul sebagai salah satu negara paling maju di dunia (Taufik, 2019).

Pentingnya faktor manusia atau sumberdaya manusia (SDM) dalam memajukan sebuah bangsa tidak diragukan lagi. Karena itu pembangunan SDM menempati prioritas di banyak negara. Termasuk Indonesia. Sejak awal tahun 1990-an, Indonesia mulai menaruh perhatian besar kepada pembangunan SDM untuk meningkatkan kualitasnya, agar bangsa ini bisa bersaing dengan negara-negara lain. Kunci dari kualitas SDM yaitu pendidikan.

Tak dipungkiri, pendidikan telah memainkan peran penting dalam melahirkan SDM yang handal yang dapat menjawab tantangan zaman, khususnya di era disrupsi seperti saat ini. SDM memiliki posisi strategis dalam mewujudkan kinerja pembangunan dan memacu bangsa dan negara menjadi maju. Bahkan fakta menunjukkan, banyak negara tanpa sumberdaya alam bisa menjadi negara maju karena kualitas SDM-nya. Dengan kata lain, meskipun kaya dengan sumberdaya alam, sebuah negara akan tertinggal dari negara lain jika SDM-nya tidak berkualitas. Karenanya, peningkatan kualitas SDM menjadi sebuah keniscayaan.

Faktor pentingnya SDM bagi pembangunan sebuah bangsa akan menjadi lebih bermakna jika SDM ini bisa dikelola dengan baik. Di sinilah perlunya manajemen SDM. Tak terkecuali bagi sekolah-sekolah berbasis Islam. Peningkatan kualitas atau mutu lembaga pendidikan Islam dapat dilihat dari cara bagaimana “*total quality management* (TQM) atau manajemen mutu terpadu” diterapkan di lembaga itu. Salah satunya manajemen SDM.

Penerapan TQM dalam bidang pendidikan lebih dikenal dengan istilah *total quality education* (TQE) yang menurut Sallis (2008) dalam bukunya *Total Quality Management in Education* merupakan upaya untuk memenuhi kepuasan pelanggan (*customer*). Baik pelanggan eksternal yaitu masyarakat (orangtua siswa), pemerintah dan dunia industri, maupun pelanggan internal yaitu guru, staf, manajer, dan penyelenggara institusi pendidikan. Pelanggan dan kepentingannya harus diutamakan.

TQM di bidang pendidikan atau TQE, dalam operasionalisasinya, menurut Sallis, harus memperhatikan beberapa hal penting. *Pertama*, melakukan perbaikan secara terus-menerus (*continuous improvement*). Karena itu, pihak pengelola sekolah atau manajemen harus fokus pada pelanggan, baik internal maupun eksternal. Agar kebutuhan mereka terpenuhi maka manajemen sekolah harus selalu melakukan perbaikan secara terus-menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggara pendidikan telah mencapai standar kualitas yang ditetapkan dan memuaskan

pelanggan. *Kedua*, menentukan standar kualitas atau standar mutu. Misalnya mutu atau kompetensi lulusan, mutu materi kurikulum, dan sebagainya.

Ketiga, perubahan budaya menuju institusi yang menghargai mutu dan menjadikan mutu sebagai orientasi semua komponen organisasi. *Keempat*, perubahan organisasi. Sebab, peningkatan mutu akan membuat organisasi berkembang membesar dan sangat mungkin akan terjadi perubahan organisasi. *Kelima*, mempertahankan hubungan institusi dengan pelanggan. Sebab, institusi pendidikan berorientasi untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Di sini diperlukan komitmen dan kerjasama yang baik antarbagian atau antardepartemen.

Sementara itu Nawawi (2005) menyebutkan, TQM adalah manajemen fungsional dengan pendekatan yang secara terus-menerus difokuskan pada peningkatan kualitas, agar produknya sesuai dengan standar kualitas dari masyarakat yang dilayani (*customer*) dalam pelaksanaan tugas pelayanan umum (*public service*) dan pembangunan masyarakat (*community development*). Konsepnya bertolak dari manajemen sebagai proses atau rangkaian kegiatan mengintegrasikan sumberdaya yang dimiliki, yang harus diintegrasikan dengan pentahapan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, agar terwujud kerja sebagai kegiatan memproduksi sesuatu yang berkualitas.

Menurut Nawawi, TQM memiliki sejumlah karakteristik, seperti: 1) Fokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal; 2) Memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas; 3) Menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah; 4) Memiliki komitmen jangka panjang; 5) Membutuhkan kerjasama tim; 6) Memperbaiki proses secara berkesinambungan; 7) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan; dan 8) Adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan.

TQE juga disebut dengan istilah TQS (Total Quality School) yang menurut Arcaro dalam Makbuloh (2011) menyebutkan lima pilar TQS, yaitu: 1) Fokus kepada pelanggan baik internal maupun eksternal, 2) Adanya keterlibatan total, 3) Adanya ukuran baku mutu lulusan sekolah, 4) Adanya komitmen, 5) Adanya perbaikan yang berkelanjutan.

Penelitian Efrita Norman (2019) menunjukkan bahwa TQM telah diberlakukan secara bertahap di MAN 2 Kota Bogor. Seluruh komponen sekolah yang berkontribusi dalam implementasi TQM di sini, seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan seluruh bagian manajemen memiliki fungsi dan perannya masing-masing. Solusi atas permasalahan yang muncul berdasarkan prioritas adalah fokus pada pelanggan, diikuti dengan SOP untuk semua kegiatan sekolah, peningkatan keberlanjutan, komitmen, pengukuran proses manajemen, dan keterlibatan total. Strategi yang ditawarkan untuk meningkatkan implementasi TQM di MAN 2 Kota Bogor berdasarkan prioritas adalah pemberdayaan sumber daya manusia, diikuti dengan pemberdayaan disiplin guru, mengembangkan koordinasi yang kuat, penyusunan kurikulum, evaluasi setiap semester, dan memberikan kepercayaan kepada guru (Norman, 2019).

Sebagai sebuah manajemen, tentu TQE diawali dengan proses perencanaan (*planning*), kemudian pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) kegiatan anggota organisasi atau institusi dan kegiatan penggunaan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Kompri, 2018). Sumberdaya yang paling berperan dan sangat menentukan bagi sebuah institusi seperti lembaga pendidikan Islam yaitu sumberdaya manusia. Permasalahannya bagaimana SDM ini bisa dikelola agar tujuan institusi bisa tercapai dan sekaligus

kepuasan pelanggan bisa terpenuhi. Untuk melihat implementasi pelaksanaan TQE khususnya yang terkait dengan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam, penulis mengadakan penelitian di SDIT Insantama Leuwiliang, Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang dilaksanakan dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari dokumentasi, observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dalam beberapa kali kesempatan, sedangkan wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru kelas, dan operator. Untuk mengecek keabsahan data yang diperoleh dilakukan triangulasi.

Sugiyono (2011) menyebutkan, metode penelitian kualitatif disebut juga metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, dan peneliti sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitiannya lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Kendati demikian, hasil penelitian kualitatif dapat diterapkan di tempat lain jika tempat itu tidak jauh berbeda dengan tempat penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah SDIT Insantama Leuwiliang

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Insantama Leuwiliang, Kabupaten Bogor, didirikan pada tahun 2011 dengan menempati sebuah gedung olahraga yang disekat-sekat menjadi ruang kelas dan kantor kepala sekolah/ruang guru. Gedung olahraga ini disewa selama dua tahun oleh pengelola sekolah, dalam hal ini Yayasan Amanah Insantama Leuwiliang. Pada dua tahun pertama sejak didirikan SDIT ini menempati gedung olahraga yang terletak di Jalan Setu. Pada tahun ketiga (2013) sampai sekarang sekolah menempati gedung milik sendiri yang terletak di Perumahan Amanah Asri Blok E No. 10-11 Leuwiliang.

Ketika didirikan jumlah siswa ada 20 anak dan hanya ada satu kelas (rombongan belajar/Rombel). Yayasan merekrut tiga orang guru dan dua tenaga kependidikan. Tiga guru itu terdiri dari dua guru kelas (putra dan putri) dan satu guru Qiroati. Sedangkan dua tenaga pendidikan terdiri dari satu kepala sekolah dan satu tenaga kebersihan.

Pada tahun kesepuluh, jumlah Rombel menjadi 15 dan jumlah SDM menjadi 43 orang, yang terdiri dari 34 guru dan 9 tenaga kependidikan. Sementara itu luas lahan yang saat awal sekolah didirikan hanya 400 meter persegi kini berkembang menjadi 2.600 meter persegi.

Setiap tahun ajaran baru jumlah siswa selalu bertambah. Siswa baru dalam setiap PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) cenderung bertambah, bahkan meningkat sampai dua kali lipat. Akibatnya jumlah Rombel siswa kelas 1 bertambah, yang pada awalnya hanya 1 kelas menjadi 2 kelas pada tahun ke-6 dan bertambah menjadi 4 kelas pada tahun ke-9. Jumlah siswa saat ini sebanyak 446 anak. Data jumlah siswa selengkapnya disajikan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Data Siswa SDIT Insantama Leuwiliang Tahun 2011-2021

Tahun Ajaran	Jumlah Siswa Baru (PPDB)	Ikhwan	Akhwat	Jumlah Siswa
2011-2012	20	14	6	20
2012-2013	28	16	11	48
2013-2014	29	18	11	77
2014-2015	36	23	13	113
2015-2016	29	19	10	142
2016-2017	61	36	25	203
2017-2018	72	39	33	255
2018-2019	61	38	23	288
2019-2020	117	52	65	376
2020-2021	106	53	53	446

SDIT Insantama Leuwiliang merupakan sekolah dengan sistem waralaba (*franchise*) dari SDIT Insantama Pusat yang terletak di Kota Bogor. SDIT Insantama Leuwiliang merupakan satu-satunya cabang yang terletak di kecamatan. Selain di Leuwiliang sekolah waralaba ini juga terdapat di sejumlah kota di Indonesia.

Visi dan Misi

SDIT Insantama Leuwiliang didirikan dengan mengusung Visi: Mewujudkan SDIT Insantama sebagai lembaga pendidikan yang bermutu tinggi dan unggul di Indonesia. Sedangkan Misinya yaitu: Menyelenggarakan pendidikan dasar berlandaskan Islam yang memadukan aspek pembentukan kepribadian Islam, dasar-dasar penguasaan *tsaqofah* Islam dan sains teknologi, dalam suasana budaya pendidikan yang religius serta didukung oleh peran serta orangtua dan masyarakat.

Sesuai Visi dan Misinya, SDIT Insantama Leuwiliang mengembangkan kurikulum terintegrasi antara Kurikulum Kementerian Pendidikan dengan Kurikulum Insantama Pusat yang meliputi: Hafalan Alquran, Membaca Alquran dengan Metode Qiroati, *Cooking* (Memasak), *Swimming* (Berenang), *Farming* (Bercocok Tanam), *Visiting* (Mengunjungi Objek Terkait Pembelajaran), Jurnalistik, Kepanduan, IMD (Belajar Berdagang Cara Rasulullah), HKS (Hari Kreativitas Siswa), Mabit, dan Kepompong Ramadhan.

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, SDIT Insantama Leuwiliang melakukan langkah-langkah yang disebut dengan istilah "6i". Keenam i itu yaitu: 1) Sistem tertata rapi, 2) Guru mumpuni, 3) Karyawan berdedikasi, 4) Sarana memadai, 5) Dana mencukupi, 6) Dukungan relasi terkini.

Untuk mewujudkan sistem yang tertata rapi, pengelola dan manajemen sekolah senantiasa menggunakan aturan atau SOP yang telah ada atau yang telah dibuat untuk pedoman pelaksanaan segala macam aktivitas, baik terkait pembelajaran maupun aktivitas lain. Sebagai contoh, untuk menciptakan guru yang mumpuni dan karyawan yang berdedikasi, proses rekrutmen dan seleksi calon SDM dilaksanakan sesuai dengan SOP yang ada, serta memberikan tambahan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan institusi.

Sedangkan untuk menghadirkan sarana yang memadai, dana yang mencukupi, dan dukungan relasi terkini pengelola menyediakan dan membangun sarana dan prasarana yang diperlukan seperti membangun kantor guru, menyediakan aula, menyediakan tempat berwudhu, membangun masjid, menyediakan tempat cuci tangan dengan sabun, dan lain-lain. Selain itu juga menjalin komunikasi dan silaturahmi dengan berbagai pihak, khususnya wali murid, tokoh masyarakat sekitar, pemerintah desa dan kecamatan, dinas pendidikan, para kiai dan ulama, serta pihak-pihak lain.

Perencanaan SDM

Dalam teori manajemen, perencanaan SDM merupakan salah satu dari aktivitas manajemen SDM. Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2018), pada lingkup organisasi pendidikan, fungsi manajemen SDM mencakup kegiatan sebagai berikut: 1) Perencanaan, 2) Pengadaan atau rekrutmen, 3) Seleksi, 4) Orientasi, 5) Penempatan dan penugasan, 6) Kompensasi dan kesejahteraan, 7) Pemberdayaan, 8) Pengembangan kompetensi keprofesian dan jalur karier, 9) Penilaian kinerja, 10) Pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja. Perencanaan SDM di SDIT Insantama fokus pada perkembangan sekolah dan kondisi SDM yang ada saat ini menuju kondisi SDM yang dikehendaki yaitu SDM yang mumpuni. Perencanaan diarahkan pada upaya untuk memenuhi kebutuhan guru setiap kelas dua orang guru (*ikhwan* dan *akhwat*), guru Qiroati, dan tenaga kependidikan, serta memenuhi tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan seperti tenaga kebersihan, keamanan, dan pustakawan. Selain itu, perencanaan SDM juga diarahkan untuk meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pendidikan, seminar, sarasehan, dan permagangan.

Menurut Kompri (2018), perencanaan (*planning*) yaitu proses menetapkan sasaran dan tindakan yang perlu untuk mencapai suatu sasaran. Manajer memikirkan dengan matang terlebih dahulu sasaran dan tindakan serta tindakan mereka berdasarkan metode, rencana, atau logika dan bukan berdasarkan perasaan.

Rekrutmen SDM

Sejak didirikan tahun 2011 sampai sekarang, SDIT Insantama setiap tahun selalu melakukan rekrutmen atau pengadaan SDM baru. Hal ini dilakukan seiring dengan perkembangan organisasi (institusi). Ulfatin & Triwiyanto (2018) menyebutkan, rekrutmen dilakukan karena adanya lowongan kerja akibat beberapa alasan, yaitu: berdirinya organisasi/institusi baru, banyaknya beban tugas, membesarnya lembaga, perluasan pekerjaan, mutasi pegawai, adanya pegawai yang pensiun atau meninggal dunia. Organisasi atau sekolah akan mencari pegawai baru apabila terjadi kekurangan SDM.

Dalam lingkup pendidikan, rekrutmen SDM lebih banyak difokuskan pada pengadaan guru di sekolah. Beberapa alasan yang menjadi dasar perlunya kegiatan rekrutmen guru di suatu sekolah, antara lain: 1) Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa (*pupil enrollment*) maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan; 2) Keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan sekolah kekurangan guru; 3) Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain; 4) Pengadaan atau pendirian sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan pendidikan.

Rekrutmen pegawai di SDIT Insantama Leuwiliang, baik tenaga guru maupun tenaga kependidikan, dilakukan oleh yayasan yang membawahi manajemen sekolah. Khusus untuk rekrutmen guru, yayasan melibatkan manajemen sekolah dan guru. Hal ini terkait dengan pelaksanaan *micro teaching* untuk para calon guru.

Rekrutmen dirancang untuk memperoleh pelamar kerja yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh yayasan dan sekolah. Untuk calon guru, pelamar mesti berijazah sarjana dan lulusan program studi PGSD memperoleh prioritas dalam rekrutmen.

Informasi lowongan kerja disampaikan melalui media sosial, khususnya grup WhatsApp (WAG) di kalangan guru dan tenaga kependidikan. Yayasan bagian SDM menentukan syarat-syarat rekrutmen seperti: berijazah sarjana untuk calon guru, berijazah SMA/ sederajat untuk tenaga kependidikan (tendik), berbadan sehat, umur tidak lebih dari 30 tahun, dan bisa membaca Alquran.

Pada tahun pertama sekolah didirikan yayasan hanya merekrut lima orang pegawai, terdiri dari tiga guru dan dua tenaga kependidikan. Jumlah rekrutmen guru dan tendik terus bertambah seiring dengan perkembangan sekolah dan membesarnya organisasi. Perkembangan jumlah SDM SDIT Insantama Leuwiliang sejak didirikan tahun 2011 sampai sekarang disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Jumlah SDM SDIT Insantama Leuwiliang

Tahun	Jumlah Rombel	Jumlah Guru	Jumlah Tendik	Jumlah SDM
2011	1	3	2	5
2012	2	5	2	7
2013	3	8	2	10
2014	4	11	2	13
2015	5	14	3	17

2016	7	18	4	22
2017	8	21	4	25
2018	10	25	5	30
2019	13	30	7	37
2020	15	34	9	43

Seleksi SDM

Samsudin (2006) menyebutkan, seleksi bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam menyeleksi pegawai baru, departemen SDM biasanya menyaring pelamar melalui surat lamaran, wawancara, tes tertulis yang meliputi psikotes dan kemampuan akademik, serta memperhatikan latar belakang pelamar.

Terkait seleksi ini, sejak berdiri tahun 2011, setiap tahun SDIT Insantama Leuwiliang selalu mengadakan seleksi SDM, seiring dengan perkembangan sekolah dan penambahan jumlah siswa/kelas. Seleksi dilakukan secara bertahap diawali dengan seleksi administrasi. Para pelamar yang memenuhi syarat administrasi akan dipanggil untuk mengikuti tes tertulis dan wawancara. Tes tertulis untuk calon guru meliputi psiko tes dan kemampuan akademik, sedangkan untuk tendik berupa psiko tes. Calon guru yang lulus tes tertulis dan wawancara akan dipanggil untuk mengikuti *micro teaching*. Yayasan bersama manajemen sekolah menyelenggarakan dan memantau pelaksanaan *micro teaching* dengan dibantu oleh guru kelas.

Calon guru atau pelamar terpilih akan dipanggil untuk menjadi calon SDM yayasan dan akan menjalani masa orientasi atau masa percobaan selama satu tahun. Jika mereka memiliki kinerja yang baik akan diangkat dan ditetapkan sebagai guru tetap yayasan.

Pelatihan dan Pengembangan

Perkembangan dan kemajuan sekolah terkait erat dengan kualitas SDM, baik guru maupun tendik. Karena itu pengelola SDIT Insantama senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas SDM-nya, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan SDM. Tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, kemampuan, kompetensi, keterampilan, sikap, kinerja dan tanggung jawab pegawai sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan institusi. Pengembangan dan pelatihan SDM dibutuhkan karena tantangan pekerjaan selalu berubah. Aktivitas pelatihan dan pengembangan SDM juga amat penting karena kemajuan dan perkembangan teknologi, khususnya teknologi digital. Pelatihan di bidang teknologi digital terasa makin mendesak di masa pandemi seperti sekarang ini.

Berbagai pelatihan telah dilaksanakan oleh pengelola dan manajemen SDIT Insantama Leuwiliang. Pelatihan itu antara lain: pelatihan membuat Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pelatihan cara mengajar yang menyenangkan, pelatihan membuat video dan cara menyensor video, pelatihan *quantum teaching*, pelatihan pembuatan soal, pelatihan administrasi pembelajaran, pelatihan kemampuan mengoperasikan Excel dan Power Point, serta pelatihan pembuatan bahan ajar berbasis video dan Power Point. Pelatihan terbaru yaitu pelatihan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar yang dilaksanakan pada tanggal 12 Juni 2021. Selain itu, setiap guru baru akan memperoleh kesempatan untuk mengikuti magang di Insantama Pusat selama 1-2 bulan.

Untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, pengelola dan manajemen sekolah mendorong guru-guru yang ijazahnya bukan PGSD untuk mengikuti pendidikan tambahan di Universitas Terbuka (UT) untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd).

Guru juga didorong untuk belajar membaca Alquran dengan metode Qiroati agar bisa mengajarkan Qiroati kepada murid-muridnya. Metode Qiroati menyaratkan hanya guru yang memiliki ijazah Qiroati (*Syahadah*) yang bisa mengajarkan metode ini. Sedangkan guru yang belum memiliki *Syahadah* hanya bisa membantu guru lain, mengondisikan siswa, ketika pembelajaran Qiroati berlangsung.

Penilaian Prestasi Kerja

Cooper dalam Samsudin (2006) menyebutkan, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau institusi secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan secara baik dan teratur dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas SDM kepada organisasi/institusi. Karena itu informasi yang relevan dan *reliable* tentang prestasi kerja seorang karyawan atau pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja SDM karena akan mempermudah perumusan kebijakan lebih lanjut.

Terkait hal ini pengelola dan manajemen SDIT Insantama Leuwiliang sudah melaksanakan penilaian prestasi kerja atas seluruh SDM-nya. Kendati penilaian itu belum dilakukan secara teratur.

Kompensasi

Ulfatin dan Triwiyanto (2018) menyebutkan, kompensasi adalah semua imbalan atau pendapatan yang diterima oleh pegawai karena pekerjaannya, termasuk di dalamnya gaji. Sedangkan Marwansyah (2012) menyebutkan, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan, langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial, yang layak kepada pegawai sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena itu pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja pegawai SDM. Dengan kata lain, karena kompensasi dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja atau memotivasi SDM, maka pengaturan kompensasi harus dilakukan secara benar, objektif, dan adil.

Menyadari hal itu, selain memberikan gaji bulanan kepada pegawainya, pengelola dan manajemen SDIT Insantama Leuwiliang juga memberikan imbalan lain kepada para pegawainya, baik berupa finansial maupun nonfinansial. Imbalan finansial itu antara lain: bonus per semester yang biasa disebut dengan uang KBM, uang THR, uang lembur, dan uang bantuan rumah untuk pegawai yang sudah mengabdikan selama 10 tahun. Sedangkan imbalan nonfinansial berupa: tunjangan kesehatan, snack dan makan siang, serta gratis biaya pendidikan untuk anak yang bersekolah di SDIT Insantama Leuwiliang.

Pemeliharaan Keselamatan Kerja

Setiap organisasi atau institusi diharapkan memiliki program keselamatan kerja guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat. Program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan meningkatkan kesehatan SDM.

Sebagai institusi atau lembaga pendidikan, SDIT Insantama Leuwiliang telah mengusahakan upaya-upaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pegawainya. Sekolah menyediakan kotak P3K, menyediakan tunjangan kesehatan bekerjasama dengan Pusat Kesehatan Umat (PKU) Khairu Ummah Muhammadiyah Leuwiliang, menjamin kebersihan kelas dan lingkungan sekolah, serta melaksanakan protokol kesehatan (prokes) di masa pandemi seperti menyediakan fasilitas cuci tangan pakai sabun, menyediakan hand sanitizer, mengukur suhu dengan *thermo gun* kepada setiap orang yang memasuki lingkungan sekolah, menghindari kerumunan, dan menjaga jarak.

Hubungan Karyawan

Organisasi atau institusi, termasuk sekolah, tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan SDM, sebab manusia sebenarnya merupakan penentu akhir dari keberhasilan suatu organisasi. Untuk menghindarkan kemungkinan perlakuan yang tidak manusiawi dari pihak pimpinan (manajemen) maka biasanya para karyawan membentuk semacam perserikatan atau serikat pekerja. Terkait hal ini, para pegawai SDIT Insantama Leuwiliang belum merasa perlu membentuk serikat pekerja. Namun pengelola dan manajemen sekolah memberi kebebasan kepada pegawainya untuk berkumpul dan berserikat.

Pengelola dan manajemen sekolah selalu memberi motivasi kepada pegawainya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan ikhlas karena Allah. Sebab, bekerja merupakan ibadah. Biasanya, setiap pekan di hari Sabtu manajemen menggelar kegiatan yang bertujuan meningkatkan kompetensi dan kinerja SDM-nya, termasuk meningkatkan motivasinya.

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At Taubah: 105)

KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi TQM atau Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam di SDIT Insantama Leuwiliang sudah berjalan di setiap poin yang disyaratkan dalam TQM khususnya di bidang Manajemen SDM, mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, sampai hubungan karyawan. Karena itulah sekolah ini mampu memuaskan para pelanggannya, dalam hal ini orangtua siswa dan masyarakat, yang memperoleh manfaat dari kehadiran sekolah ini. Indikatornya sekolah ini cepat berkembang, baik secara fisik sarana dan prasarananya, jumlah SDM yang terlibat di sekolah, maupun jumlah siswa yang senantiasa bertambah setiap tahun.

Namun demikian implementasi TQM di bidang Manajemen SDM ini mesti terus-menerus diperbaiki agar kepuasan pelanggan bisa dipertahankan dan bahkan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, A. & Machali, I. (2012). *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Kaukaba.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kompri. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Makbuloh, D. (2011). *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Gadjah Mada Pers.
- Norman, Efrita, 2019. The Implementation of Total Quality Management at MAN 2 Bogor. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, [S.l.], v. 10, n. 1, p. 93-110, jun. 2019. ISSN 23014628. Available at: <<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1564/1310>>. Date accessed: 25 Jun. 2021. doi:<http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1564>.
- Sallis, E. (2008). *Total Quality Management in Education*. Alih bahasa: Riyadi dan Fahrurrozi. Cetakan VIII. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taufik, M. (2019). <https://itjen.kemdikbud.go.id/public/post/detail/kaisar-hirohito-berapa-jumlah-guru-yang-tersisa>. Diakses tanggal 22 Juni 2021 pukul 13.44 WIB.
- Ulfatin, N. & Triwiyanto, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 3 Nomor 2 (2021) 268-279 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v3i2.410