



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SDIT QURRATA A'YUN BATUSANGKAR

Muharnis¹, Jamilus²

¹Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sungayang, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

¹muharnissalman@gmail.com, ²jamilus@iainbatusangkar.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 14-07-2022

Disetujui: 31-07-2022

Kata Kunci:

Manajemen
Sumber Daya Manusia
Kualitatif

ABSTRAK

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kapasitas manusia untuk bekerja keras dalam rangka mencapai tujuan yang akan ditetapkan untuk mereka oleh bisnis tertentu, karyawan individu, atau komunitas. SDIT Qurrata A'yun merupakan sekolah favorit yang ditandai dengan jumlah peserta didik yang sangat banyak dibandingkan dengan jumlah peserta didik di sekolah-sekolah dasar lain yang terdapat di kabupaten Tanah Datar baik SD negeri maupun SD swasta. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk melihat bagaimana manajemen sumber daya manusia di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif jenis studi kasus, yaitu penelitian yang mendeskripsikan atau menggambarkan objek penelitian apa adanya sesuai dengan data yang ditemukan di lapangan. Populasi di dalam penelitian ini adalah kepala sekolah yang langsung dijadikan sampel penelitian teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Informan di dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan pengurus yayasan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuisioner dan angket. Teknik analisis data menggunakan data kualitatif dimulai dari pengumpulan data, menganalisis data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar sudah sangat baik, efektif dan efisien yang dilihat dari tingginya animo masyarakat untuk mempercayakan anaknya sekolah di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar.

Abstract: Human resource management is concerned with the capacity of people to work hard in order to achieve the goals that will be set for them by a particular business, individual employee, or community. SDIT Qurrata A'yun is a favorite school which is characterized by a very large number of students compared to the number of students in other elementary schools in Tanah Datar district, both public and private elementary schools. The purpose of this study is to see how human resource management at SDIT Qurrata A'yun Batusangkar is. This study uses a qualitative method of case study type, namely research that describes or describes the object of research as it is in accordance with the data found in the field. The population in this study was the principal who was directly used as a sample for the research sampling technique using the census method. Informants in this study were principals, teachers and foundation administrators. Data collection techniques can be done by interviews, questionnaires and questionnaires. The data analysis technique uses qualitative data starting from collecting data, analyzing data and drawing conclusions. The results of this study indicate that human resource management at SDIT Qurrata A'yun Batusangkar is very good, effective and efficient as seen from the high public interest in entrusting their children to school at SDIT Qurrata A'yun Batusangkar.

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting dan perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan Islam (Rahman, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah cabang manajemen tertentu yang berfokus pada pemahaman hubungan manusia di dalam suatu organisasi tertentu. Manajemen SDM adalah kumpulan konsep yang berfokus pada penggunaan, penerapan, dan perlindungan sumber daya manusia baik dalam konteks hubungan kerja kolaboratif maupun usaha

wirausaha mandiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. (Basir Bartolus, 2012); (Rahman, 2020). Manajemen SDM berkaitan dengan kapasitas manusia untuk bekerja keras dalam rangka mencapai tujuan yang akan ditetapkan untuk mereka oleh bisnis tertentu, karyawan individu, atau komunitas. SDM bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efisien dan efektif (Susan Eri, 2019).

Setiap lembaga pendidikan membutuhkan manajemen, baik itu manajemen kurikulum, manajemen sarana dan prasarana, manajemen pembelajaran, manajemen pembiayaan, dan yang lebih spesifik lagi yaitu manajemen sumber daya manusia (Mubarak, 2021a). Dalam dunia pendidikan khususnya di sekolah sebagai sebuah ekosistem, sumber daya manusia merupakan komponen biotik yang terdiri kepala sekolah, guru, karyawan tata usaha, murid, penjaga sekolah, petugas kebersihan dan pengurus komite. Sekolah bertugas memberdayakan komponen biotik ini untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Pengembangan sumber daya manusia yang ada perlu dilakukan secara terus menerus karena dengan berjalannya waktu prestasi dan skill akan sulit didapatkan oleh seorang karyawan atau guru jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki.

Salah satu Sekolah Dasar (SD) swasta di kota Batusangkar adalah SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Qurrata A'yun Batusangkar. SDIT Qurrata A'yun Batusangkar terletak di kompleks perumahan asam kapeh Malana Batusangkar yang berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan dan Dakwah Islam (YPDI) Wihdatul Ummah Batusangkar. SDIT Qurrata A'yun Batusangkar mempunyai 615 murid dengan rata-rata tiga sampai lima rombel per tingkat. Guru dan Tenaga kependidikan terdiri dari 60 orang, yang meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf wakil, KT, staf TU, guru kelas, guru bidang studi, bendahara, operator, petugas kebersihan, dan penjaga sekolah.

Jumlah murid di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar merupakan jumlah murid terbesar diantara sekolah dasar yang ada di kota Batusangkar dan Kabupaten Tanah Datar baik SD negeri maupun swasta. Hal ini merupakan suatu prestasi bagi SDIT Qurrata A'yun Batusangkar yang menjadi daya tarik bagi masyarakat untuk menitipkan pendidikan anak-anak mereka sekolah ini. SDIT Qurrata A'yun Batusangkar terletak di kecamatan Lima Kaum, namun siswanya berasal dari beberapa kecamatan terdekat, antara lain Rambatan, Sungai Tarab, Salimpaung, Sungayang, Tanjung Emas, dan Padang Panjang. Apa keunggulan SDIT Qurrata A'yun Batusangkar saat ini yang menyebabkan jumlah siswanya sangat banyak? Pada kesempatan kali ini penulis akan menggali bagaimana Manajemen SDM di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif jenis studi kasus, yaitu penelitian yang mendeskripsikan atau menggambarkan objek penelitian apa adanya sesuai dengan data yang ditemukan dilapangan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bimo (2010) yang mengatakan Studi kasus adalah sebuah cara yang digunakan untuk mengetahui dan mendalami sebuah fenomena tentang individu/organisasi atau suatu masalah sehingga

didapatkan informasi yang mendalam dan lebih luas. Populasi di dalam penelitian ini adalah kepala sekolah yang langsung dijadikan sampel penelitian teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus Suharsimi (2013). Informan di dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan pengurus yayasan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuisisioner dan angket. Teknik analisis data menggunakan data kualitatif dimulai dari pengumpulan data, menganalisis data dan menarik kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara bahasa manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus. Menurut Luren A. Aply dalam Sulistiyorini mengartikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Sulistiyorini, 2009). Menurut George Terry dalam Hadari Nawawi, manajemen adalah rangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi dengan bantuan pihak lain (Mubarak, 2021b).

Manajemen juga dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara professional. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi, lembaga, sekolah atau ekosistem, baik komponen biotik (manusia) maupun komponen abiotik (sarpras, keuangan) sehingga tercapainya tujuan organisasi, lembaga atau sekolah secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan oleh ilmu bisnis yang berarti mengelola orang lain di lembaga tertentu. Demikian pula manajemen sumber daya manusia bagi lembaga pendidikan Islam adalah suatu proses pengelolaan yang dilakukan oleh pengelola (kepala sekolah) kepada bawahan (tenaga kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam.

George Terry dari Restanti mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah praktik kebijakan yang dilakukan oleh manajer dalam mengelola sumber daya manusia melalui proses review, rekrutmen, pelatihan, evaluasi dan penghargaan (Restanti, 2015).

Sumber daya manusia menurut Al-Qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya dengan

baik dan menjadi khalifah Allah swt, Manusia diberikan potensi oleh Allah yang berupa beragama sejak manusia itu dilahirkan, potensi ini disebut fitrah, sebagaimana firman Allah dalam surat Ar-Ruum Ayat 30, yang artinya "*maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu, tidak ada perubahan dalam fitrah Allah. (itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui*"

Rosulullah saw juga mempertegas bahwa selain memiliki potensi fitrah manusia juga mempunyai fitrah kesucian yaitu dilahirkan dalam keadaan suci, "*Setiap anak dilahirkan dalam keadaan suci maka kedua orang tualah yang menjadikannya anak itu beragama Yahudi, Nasrani, Majusi.*"

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia sebagai unsur manajemen sumber daya manusia secara umum terdiri dari pengusaha, karyawan dan pemimpin. Unsur manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam terdiri dari guru, tenaga kependidikan dan kepala sekolah (Malayu S.P.Hasibuan, 2005).

Berdasarkan masa pelaksanaan tugas dan pengembangannya manajemen sumber daya manusia (SDM) meliputi bagian-bagian berikut (M.Kadarisman, 2013).

1) Pelatihan Pra tugas (*Pre Servis Training*)

Pelatihan yang diberikan untuk calon karyawan yang akan memulai pekerjaan pada suatu lembaga. Pelatihan ini bersifat pembekalan yang bertujuan supaya karyawan baru dapat melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepadanya.

2) Pelatihan dalam tugas (*In Service Training*)

Pelatihan dalam tugas diberikan kepada karyawan yang sedang melaksanakan tugas dalam suatu lembaga. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

3) Pelatihan Purna/Pasca tugas (*Post Service Training*)

Pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu lembaga untuk karyawan yang akan menghadapi masa pensiunan. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi masa pensiun.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar

Manajemen sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya. Dalam menjalankan proses manajemen SDM, terdapat beberapa -fungsi

manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

SDIT Qurrata A'yun Batusangkar menjalankan fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam usaha mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sekolah. Sebagai sekolah Islam, manajemen sumber daya manusia di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar dilakukan sesuai dengan Al-Quran dan hadist nabi, SAW.

Adapun bentuk-bentuk manajemen SDM yang dilaksanakan di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar adalah;

1) Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam Pendidikan Islam

Tujuan utama perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan proses kerja yang efisien dan efektif serta selaras dengan kebutuhan sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang dimaksudkan. Untuk melanjutkan pendidikan di bidang SDM, dilaksanakan program kepegawaian.

Di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar, uraian tugas seorang SDM meliputi analisis jabatan, uraian tugas, dan spesifikasi jabatan (job specification). Tujuan dari analisis suatu pekerjaan adalah untuk mengkaji pekerjaan tertentu yang akan berlangsung di sekolah guna menentukan cara terbaik untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah dan persyaratan tenaga yang diperlukan, serta cara terbaik untuk mengalokasikan sumber daya dan apa yang secara spesifik setiap SDM, baik siswa atau anggota tenagan, diharapkan dapat melakukannya.

2) Analisis Pekerjaan (Tugas) Pendidikan Islam

Analisis pekerjaan adalah aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (description) dan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

SDIT Qurrata A'yun Batusangkar yang mempunyai 22 rombel (kelas) membutuhkan 1 orang kepala sekolah, 2 orang staf TU, 2 orang bendahara, 44 orang guru kelas (1 kelas terdiri dari 2 orang wali kelas), 4 orang guru PAI, 2 orang guru bahasa arab, 4 orang guru PJOK, 3 orang petugas kebersihan, 2 orang penjaga sekolah, 2 orang guru bahasa inggris, 4 orang guru tahfidz, 2 orang guru pengganti dan 1 orang satpam.

Adapun Job Description (Tugas) masing-masing SDM ini di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar adalah sebagai berikut.

- a. Kepala sekolah bertugas memimpin dan memanager sekolah.
 - b. Wakil kepala sekolah (terdiri dari 4 orang wakil; wakil kepala bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang sarana prasarana dan bidang tahfidz) bertugas membantu kepala sekolah dalam memimpin sekolah.
 - c. Wali kelas (2 orang per kelas)
 - 1) Wali kelas 1 (walas 1) bertugas mengampu mata pelajaran umum
 - 2) Wali kelas 2 (walas 2) mengampu mata pelajaran bidang studi (bahasa arab, pai, tahfidz, pjok, bahasa inggris) bertugas mengisi, memeriksa dan menilai buku Muhasabah.
 - d. Guru bidang studi bertugas mengampu dan mengajarkan mata pelajaran khusus, seperti bidang studi pjok, tahfidz, bahasa arab, bahasa inggris, pendidikan quran. Qiro'ah yang merupakan tambahan mata pelajaran IT (Islam Terpadu) juga diajarkan oleh guru bidang studi sesuai dengan keahliannya. Sebagai mapel muatan lokal SDIT Qurrata A'yun Batusangkar juga mempunyai guru bidang studi BAM (Budaya Alam Minangkabau).
 - e. Operator, terdiri dari 2 operator (operator dapodik dan operator BOS) yang bertugas mengelola data dapodik dan alur dana BOS (Bantuan Operasi Sekolah).
 - f. Tenaga kependidikan lain juga bertugas sesuai spesifikasinya, baik dalam pengadministrasian sekolah, kebersihan sekolah, keamanan sekolah, yang semuanya membantu pencapaian tujuan pendidikan di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar.
- 3) Rekrutmen Tenaga Kerja

Rekrutmen atau pengadaan tenaga kerja adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan SDM sekolah.

Proses rekrutmen SDIT Qurrata A'yun Batusangkar dilakukan di yayasan. Pengurus yayasan berkoordinasi dengan kepala sekolah tentang tenaga apa yang dibutuhkan, apa kriteria dan berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan. Adapun langkah-langkah rekrutmen

di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar adalah sebagai berikut.

- a. Kepala sekolah beserta wakil menganalisis kebutuhan SDM sekolah
 - b. Kepala sekolah mengajukan pengadaan SDM kepada yayasan sesuai dengan analisis kebutuhan
 - c. Yayasan mengadakan/melaksanakan proses rekrutmen
- 4) Seleksi Tenaga Kerja

Seleksi SDM adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas agar sesuai dengan kebutuhan sekolah atau organisasi. Langkah-langkah seleksi SDM di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar meliputi.

- a. Mengajukan kebutuhan SDM kepada yayasan
- b. Yayasan membuat pengumuman penerimaan tenaga kerja sesuai usulan kepala sekolah
- c. Pengumuman dilengkapi dengan formasi yang dibutuhkan dan kriteria yang ditetapkan, selanjutnya calon SDM memasukkan lamaran ke sekretariat yayasan
- d. Melakukan seleksi

Ada beberapa rangkaian kegiatan seleksi SDM di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar.

- 1) Seleksi administrasi (lamaran beserta lampirannya)
 - 2) Seleksi TU/TPA (Tes Potensi Akademik)
 - 3) Tes baca Al-quran dan hafalan ayat Al-quran
 - 4) Praktek mengajar bagi guru dan praktek administrasi bagi tenaga kependidikan
 - 5) Tes wawancara
 - 6) Pengolahan nilai hasil TU
- e. Mengumumkan hasil tes
 - f. Menempatkan pegawai (SDM) yang lulus seleksi.

5) Penempatan Tenaga Kerja dalam Pendidikan Islam

Penempatan SDM adalah kegiatan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya serta disesuaikan dengan latar belakang pendidikan atau keilmuannya. Penempatan tenaga kerja adalah proses akhir setelah rekrutmen dan proses seleksi.

Proses penempatan SDM SDIT Qurrata A'yun Batusangkar dilakukan oleh yayasan sesuai hasil rekrutmen dan koordinasi dengan

kepala sekolah. Koordinasi dilakukan untuk melihat atau memeriksa kembali apakah SDM yang akan ditempatkan sudah sesuai dengan kriteria yang ada dan cocok dengan kebutuhan sekolah.

Pegawai (guru atau tenaga kependidikan) yang dinyatakan lulus seleksi melapor kepada kepala sekolah. Kepala sekolah lalu memberikan orientasi pada pegawai baru untuk menjalani masa training (masa percobaan) selama 3 bulan dengan gaji 80%. Jika dalam 3 bulan kinerja pegawai baru tersebut bagus, maka dilanjutkan dengan penandatanganan kontrak kerja sama selama 2 tahun dengan gaji 100%. Sedangkan pegawai baru yang dinilai tidak berkinerja bagus dalam masa training tidak bisa melanjutkan ke kontrak kerja.

Kontrak kerja pegawai di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar diperbaharui setiap 2 tahun sekali. Jika dalam jangka waktu kontrak pegawai tersebut melanggar perjanjian kontrak, maka akan diberikan peringatan berupa SP 1, SP 2 dan pemutusan hubungan kerja.

6) Pengembangan SDM di Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan SDM adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Aktifitas dari pengembangan SDM terdiri dari empat model kegiatan; pembelajaran, pendidikan, pengembangan, dan pelatihan. Setiap kegiatan tersebut memiliki fokus yang berbeda, sebagaimana diungkapkan oleh Bass dan Vaughan (Amstrong, 1999). Pembelajaran adalah suatu proses yang relatif permanen memberikan perubahan dalam perilaku sebagai hasil dari praktek atau pengalaman. Pendidikan adalah pengembangan pengetahuan, nilai, dan pemahaman yang dibutuhkan dalam seluruh aspek kehidupan daripada hanya pengetahuan atau skil yang berhubungan dengan area khusus dalam aktifitas sehari-hari.

Setiap pegawai, baik guru, pegawai TU, dan petugas lain di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar harus selalu meningkatkan kompetensi profesional, kepribadian dan spiritual.

SDIT Qurrata A'yun Batusangkar selalu memprogramkan peningkatan kompetensi pegawai (guru dan tenaga kependidikan) setiap tahunnya. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan secara kolektif oleh yayasan dan sekolah, juga dapat dilakukan secara mandiri oleh pegawai itu sendiri. Bentuk-bentuk kegiatan yang dilakukan oleh SDIT Qurrata

A'yun Batusangkar untuk pengembangan pegawai (SDM) adalah.

a. Peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional

Kompetensi pedagogic adalah kemampuan atau keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar guru dengan peserta didik. Sedangkan kompetensi profesional adalah kompetensi guru dalam menguasai materi ajar yang akan dibelajarkan kepada peserta didik.

Untuk meningkatkan kompetensi pedagogic dan kompetensi profesional SDIT Qurrata A'yun Batusangkar melakukan IHT atau lokakarya, mengikuti diklat-diklat baik yang diadakan oleh dinas pendidikan maupun JSIT (Jaringan Sekolah Islam Terpadu). SDIT Qurrata A'yun Batusangkar juga mengikuti kegiatan KKG mata pelajaran kecamatan Lima Kaum sebagai anggota KKG gugus kecamatan. Disamping itu guru juga dimaklasi untuk mengikuti pelatihan mandiri, baik offline maupun online. Adapun contoh pelatihan atau workshop yang dilakukan SDIT Qurrata A'yun Batusangkar adalah pembuatan video pembelajaran saat masa pandemi Covid-19, penyusunan modul ajar, pembuatan perangkat pembelajaran, PTK, dan lain sebagainya.

Untuk peningkatan kompetensi profesional yayasan memfasilitasi guru kelas yang belum linier untuk mengikuti pendidikan PGSD (Pendidikan Guru Sekolah Dasar). Fasilitas ini diberikan kepada guru yang memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan yayasan dengan memberikan bantuan biaya pendidikan.

b. Peningkatan kompetensi kepribadian atau spiritual

Kompetensi kepribadian berhubungan karakter guru dalam hubungannya dengan sesama manusia yang meliputi sifat adil, wibawa, dewasa, kestabilan emosi. Sedangkan kompetensi spiritual berhubungan dengan karakter guru dengan sang pencipta. Kedua kompetensi ini sangat penting dimiliki oleh seorang guru. Untuk peningkatan kompetensi kepribadian dan spiritual, SDIT Qurrata A'yun Batusangkar mempunyai program kajian keislaman yang wajib diikuti oleh seluruh pegawainya setiap minggu. Kegiatan ini merupakan salah satu item kontrak kerja yang disepakati oleh pegawai dengan yayasan, dan pelaksanaannya dievaluasi, menjadi salah satu indikator penilaian kinerja pegawai di SDIT

Qurrata A'yun Batusangkar. Evaluasi dilakukan setiap enam bulan sekali.

c. Peningkatan kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi secara fektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, dengan sesama guru, kepala sekolah, orang tua/walimurid dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial guru meliputi bertindak objektif, berkomunikasi secara efektif, efisien, empatik dan santun terhadap sesame.

Kompetensi sosial guru dan pegawai dibina dengan memberikan pelatihan *public relation* dan *family gathering*. Penerapannya selalu dievaluasi, baik melalui orangtua murid, kepala sekolah, siswa dan teman sejawat.

7) Kerja Tim dalam Pendidikan Islam

Kerja tim adalah kerjasama (team work) yang merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling menguatkan dan komitmen untuk mencapai tujuan kerja sama yang efektif dan efisien.

Bentuk kerja tim di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar adalah kepala sekolah dibantu oleh 4 orang wakil kepala sekolah, yaitu wakil kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, dan wakil tahfidz. Keempat wakil ini memiliki tupoksi masing-masing, namun juga bersinergi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kelas-kelas di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar dikelola oleh 2 orang wali kelas. Disamping itu juga ada tim-tim lain yang bekerja untuk mempermudah pencapaian tujuan pendidikan di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar, yaitu TPS (Tim Pengembangan Sekolah), TPK (Tim Pengembangan Kurikulum), Tim Qiro'ah Tahfidz, Tim Adiwiyata, serta tim-tim panitia kegiatan-kegiatan sekolah.

8) Perencanaan Karir dalam Pendidikan Islam

Perencanaan karir atau promosi adalah suatu bentuk perencanaan yang dibuat individu atau perusahaan mengenai kemungkinan dirinya atau seorang karyawan meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan dengan mempertimbangkan persyaratan dan kemampuan. Pengembangan karir di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar mempertimbangkan masa kerja, kinerja, kemampuan, kepribadian, dan loyalitas.

Adapun langkah-langkah dalam perencanaan karir di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar adalah mulai dari promosi menjadi staf wakil, menjadi wakil kepala sekolah, dan menjadi kepala sekolah. Promosi bentuk lain adalah kenaikan pegawai tidak tetap menjadi

pegawai tetap yayasan yang dilakukan melalui seleksi guru/GTK berprestasi. GTK yang berprestasi akan dipromosikan menjadi GTK tetap yayasan. GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan) tetap yayasan diberi tambahan beberapa fasilitas kesejahteraan seperti uang pensiunan dan lain-lain.

9) Sistem Imbalan dalam Pendidikan Islam

Sistem imbalan atau kompensasi/gaji adalah pemberian belas jasa langsung atau tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan atau sekolah. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya. Layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal atau eksternal konsistensi.

Imbalan yang diberikan SDIT Qurrata A'yun Batusangkar kepada pegawainya sudah menggunakan prinsip adil dan layak. Aturan penggajian SDIT Qurrata A'yun Batusangkar dibuat oleh yayasan berdasarkan atau melihat/mempedomani/mempertimbangkan tingkat-tingkat pendidikan, jenis profesi (guru/pegawai), masa kerja dan jabatan. Selain itu ada juga tunjangan kinerja, BPJS Kesehatan, tunjangan pendidikan anak dan tunjangan jabatan. Sehingga penerimaan GTK memenuhi upah gaji minimum daerah, bahkan ada yang melebihi UMD (Upah Minimum Daerah).

10) Penilaian Kinerja dalam Pendidikan Islam

Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilaksanakan pada tiap butir tugas pokok pegawai/guru. Penilaian kinerja bertujuan untuk pembinaan karir, kenaikan jabatan dan kepangkatan seorang pegawai. Penilaian kinerja di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar menjadi pertimbangan untuk kenaikan tunjangan. Bentuk-bentuk penilaian kinerja di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar adalah PKG (Penilaian Kinerja Guru), penilaian amalan yaumi/Ibadah wajib dan sunnah. Adapun penilaian ini dilakukan oleh kepala sekolah, yayasan, orangtua murid, dan murid.

Pengelolaan SDM di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar memberikan efek yang sangat bagus terhadap perkembangan lembaga pendidikan. Hal ini terlihat dari tingginya minat masyarakat terhadap sekolah ini.

D. SIMPULAN DAN SARAN

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. Manajemen Sumber daya manusia meliputi unsur-unsur pengusaha, karyawan dan pimpinan.

Manajemen sumber daya manusia di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar dijalankan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen SDM yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Manajemen sumber daya manusia di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar dilaksanakan berdasarkan pada alquran dan hadist. Manajemen sumber daya manusia di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar sudah sangat baik, efektif dan efisien yang dilihat dari tingginya animo masyarakat untuk mempercayakan anaknya sekolah di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Jamilus, M.Pd.I selaku Pembimbing mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan bimbingan, nasehat, dan motivasi kepada penulis sehingga penelitian ini selesai dengan baik. Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada Kepala sekolah SDIT Qurrata A'yun Batusangkar, guru dan pengurus yayasan yang telah memberikan informasi tentang Manajemn SDM di sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, M. (1999). *A Handbook of Human Resource Manajemen Practice*. Kogan Page Limited.
- Basir Bartolus. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro) (IX)*. Aksara Bermakna.
- Bimo, W. (2010). Pengantar psikologi umum. *Yogyakarta: CV Andi Offset, 156*.
- M.Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Malayu S.P.Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mubarok, R. (2021a). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(2), 131-146*. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Mubarok, R. (2021b). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarok Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(2), 131-146*. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam, 4(2), 1-23*.
- Restanti, A. S. (2015). Sumber Daya Manusia Dalam

- Pengembangan Perpustakaan: Studi Pemikiran Lasa Hs. *UNILIB: Jurnal Perpustakaan, 6(1), 41-52*. <https://doi.org/10.20885/unilib.vol6.iss1.art6>
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. *Rineka Cipta, 201:274*.
- Sulistyorini. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam (1st ed.)*. Yogyakarta.
- Susan Eri. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 2, 952-962*.