



Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Manajemen Di SMP Islam Al I'tishom Karawang

Imam Fauji^{1*}, Galih Permana², Deny Setiawan³, Jaja Jahari⁴, Mohamad Eri Rahadiana⁵

¹Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung

²Pendidikan Agama Islam, STAI Daarussalaam, Sukabumi

^{3,4,5}Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung

¹imamfauji.blitar@gmail.com, ²gpsukabumi37@gmail.com, ³abuzaydanaufa@gmail.com, ⁴jajajahari@uinsgd.ac.id,

⁵erihadiana@uinsgd.ac.id

Info Artikel

01 Jan 2024

Diterima:

06 Jan 2024

Diterbitkan:

09 Jan 2024

Kata Kunci:

Manajemen,
Sumber Daya Manusia,
Total Quality Manajemen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di SMP Islam Al I'tishom. Selain itu peneliti juga akan menganalisis sejauh mana penerapan total quality manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalamnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan sekunder. Data primer bersumber dari kepala sekolah, personalia, guru, dan karyawan. Sedangkan data didapatkan dari berbagai dokumen yang berkaitan dengan variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan observasi terhadap lokus penelitian. Data juga didapatkan dari wawancara kepada beberapa orang yang terlibat langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMP Islam Al I'tishom Karawang telah melaksanakan sebagian dari empat prinsip total quality manajemen berupa kepuasan pelanggan, respek terhadap setiap orang, manajemen berdasarkan fakta, dan perbaikan berkesinambungan. Perbaikan berkesinambungan dilaksanakan dalam bentuk pembinaan berkala. Manajemen berdasarkan fakta diwujudkan melalui administrasi pengelolaan SDM. Selain itu prinsip PDCA (Planing, Do, Check, Act) telah diterapkan di tempat penelitian. *Planning* berupa inventarisir dan penyusunan formasi menjelang awal tahun ajaran baru. *Do* dilaksanakan mulai dari iklan rekrutmen SDM, penerimaan lamaran, seleksi, dan penempatan. *Check* diterapkan melalui kegiatan pembinaan, pengontrolan, dan pelatihan SDM. Adapun *Act* diwujudkan dalam bentuk kegiatan pemberian reward bagi guru maupun karyawan serta peringatan bahkan pemutusan hubungan kerja bagi guru yang melanggar peraturan.

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dengan bagaimana pengelolaan lembaga pendidikan. Manajemen yang sangat penting salah satunya adalah manajemen SDM (Sumber Daya Manusia). Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional (Sidjabat, 2021).

Awal SDM biasanya diawali dari perencanaan kemudian pelaksanaan. SDM perlu membuat rekrutmen yang baik dengan menerapkan seleksi yang terencana sesuai kebutuhan. Seleksi adalah suatu proses meneliti dan memilih dari sekelompok pelamar yang didapat dari berbagai sumber untuk mendapatkan pelamar yang paling sesuai dengan posisi yang ditawarkan. Seleksi merupakan suatu proses untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Manajemen tidak menghendaki menerima pegawai yang tidak cakap dan yang akan cepat keluar sebab dapat menimbulkan kerugian yang besar (Kurniawati, 2021).

Manajemen sumber daya manusia erat sekali kaitannya dengan perekrutan, pelatihan atau pengembangan serta penilaian kinerja. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar kemudian diseleksi guna menjamin bahwa yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya (Rahmat, 2020).

Setelah SDM melewati proses seleksi dan resmi diterima, perlu diberikan pengarahan atau bisa disebut dengan orientasi. Orientasi adalah program yang dirancang untuk menolong pegawai baru (yang lulus seleksi) mengenal pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Ada juga yang berpendapat orientasi adalah suatu proses pemberian pemahaman kepada peserta tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan latihan yang sedang diadakan (Nuraeni, 2019).

Selain itu SDM perlu mendapatkan motivasi agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan yang direncanakan. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga pada saat motivasi meningkat maka kinerja sumber daya manusia juga meningkat (Agung, 2012).

Pengelolaan lembaga pendidikan terutama bagian SDM saat ini sudah mulai banyak yang menerapkan prinsip TQM (*Total Quality Management*). *Total Quality Management* (TQM) atau Manajemen Mutu Terpadu (MMT) berfungsi efektif dalam berbagai organisasi, yaitu sebagai sistem manajemen untuk meningkatkan kualitas produk atau outcome sehingga bisa diterima oleh pelanggan dan dapat menghindari timbulnya kesalahan yang fatal. Total Quality Management (TQM) atau Manajemen Mutu Terpadu (MMT) bertujuan untuk memberikan kepuasan terhadap kebutuhan pelanggan seefisien mungkin (Saril, 2019).

TQM memiliki empat prinsip yang disingkat dengan PDCA. PDCA adalah ingkatan dari "*Plan, Do, Check, Act*" (Rencanakan, Kerjakan, Pemeriksaan, Tindak lanjut). PDCA dikenal sebagai "siklus Shewhart", karena pertama kali dikemukakan oleh Walter Shewhart beberapa puluh tahun yang lalu. PDCA merupakan siklus peningkatan proses (*process improvement*) yang berkesinambungan atau secara terus menerus, seperti lingkaran yang tidak ada akhirnya (Rachman, 2020).

Oleh karena itu pengelolaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan harus mendapatkan prioritas dalam sebuah organisasi. Pengelolaan pendidik dan tenaga pendidikan sangat perlu dikaji, mulai dari tahap perencanaan, analisis jabatan, tugas pokok, fungsi, perekrutan, seleksi, penempatan, pembimbingan, penilaian kinerja, evaluasi, pengembangan, bahkan sampai pada tahap pemutusan hubungan kerja. Peneliti menggali berbagai sumber untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan di SMP Islam Al I'tishom. Selain itu peneliti juga akan mengkaji sejauh mana penerapan total quality manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalamnya.

SMP Islam Al I'tishom merupakan salah satu sekolah swasta yang berada di Kecamatan Karawang Timur Kabupaten Karawang. Perjalanan pendidikan di lembaga ini sudah mencapai 15 tahun dengan berbagai prestasi. Pada tahun 2023 telah memenangkan juara 1 lomba tahfidz Al Qur'an di tingkat Kabupaten Karawang dan juara 3 pada Tingkat Jawa Barat. Pada tahun 2015 turut serta mendapatkan piagam penghargaan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan kategori SMP yang memiliki integritas yang tinggi dalam penyelenggaraan Ujian Nasional, serta berbagai penghargaan lainnya. Dengan demikian lembaga pendidikan ini layak untuk diteliti agar ditemukan kebermanfaatannya secara teori maupun praktik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami. Penelitian kualitatif sifatnya mendasar dan naturalistik atau bersifat kealamian, serta tidak bisa dilakukan di laboratorium, melainkan di lapangan. Oleh sebab itu, penelitian semacam ini sering disebut dengan *naturalistic inquiry*, atau *field study* (Abdussamad, 2021). Adapun fenomenologi merupakan sebuah pendekatan filosofis yang menyelidiki pengalaman manusia. Fenomenologi bermakna metode pemikiran untuk memperoleh ilmu pengetahuan baru atau mengembangkan pengetahuan yang ada dengan langkah- langkah logis, sistematis kritis, tidak berdasarkan apriori/prasangka dan tidak dogmatis (Hadi, 2021).

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Umar, 2005). Data utama bersumber dari kepala sekolah, personalia, guru, dan karyawan. Sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan dari berbagai dokumen yang berkaitan dengan variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan observasi dan juga didapatkan dari wawancara kepada beberapa orang yang terlibat langsung dengan variabel penelitian.

Esterberg mendefinisikan interview sebagai berikut, "*a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic*". Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Masrukhin, 2014). Setelah pengumpulan data berikutnya adalah menganalisa data dengan teknik deskriptif analisis. Teknik analisis data dilakukan dengan mengkaji, menelaah, dan difahami kemudian dianalisis untuk menghasilkan temuan dalam penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya manusia di SMP Islam Al I'tishom meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengontrolan, serta evaluasi. Perencanaan SDM diawali dengan inventarisir kebutuhan guru maupun karyawan dalam periode tahun pelajaran. Inventarisir guru dilakukan antara kepala sekolah dengan tim yang telah dibentuk oleh kepala sekolah. pendataan kebutuhan guru meliputi jumlah jam pelajaran, mata pelajaran, dan ketersediaan dana operasional. Setelah data-data lengkap maka akan diajukan kepada bagian SDM di Yayasan Islam Al I'tishom agar dapat dipertimbangkan dan berikutnya disetujui. Jika persetujuan telah didapatkan, langkah berikutnya adalah persiapan rekrutmen.

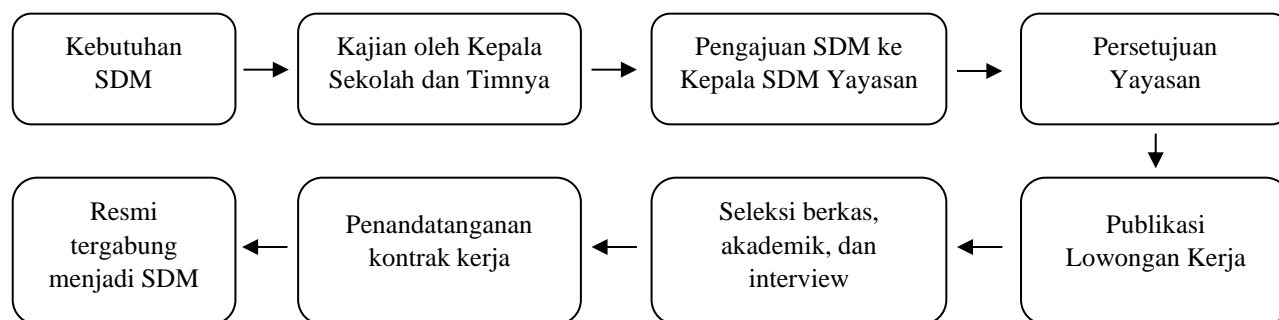
Rekrutmen diawali dengan mengiklankan formasi SDM yang dibutuhkan melalui beberapa cara yaitu online maupun offline. Online dilakukan melalui pembagian informasi di platform media social seperti website, Instagram, facebook, serta melalui jejaring whatsapp. Adapun informasi offline adalah dengan menempelkan informasi rekrutmen di madding sekolah serta menyampaikan info rekrutmen kepada orang terdekat, seperti teman maupun keluarga.

Tahap berikutnya adalah penerimaan lamaran kerja. Lamaran diterima secara langsung maupun tidak langsung. Lamaran langsung dapat dikirimkan oleh pelamar ke alamat sekolah, sedangkan lamaran tidak langsung dapat dikirimkan melalui email Yayasan Islam Al I'tishom. Lamaran harus memuat informasi yang dibutuhkan seperti biodata, copy KTP, KK, ijazah terakhir, sertifikat-sertifikat, dan juga foto ukuran 4x6 sebanyak 2 lembar.

Setelah lamaran kerja diterima berikutnya adalah proses seleksi. Seleksi meliputi seleksi kelengkapan berkas. Bagi pelamar yang berkasnya sudah lengkap akan berlanjut pada seleksi berikutnya. Tahap kedua akan dilaksanakan seleksi wawancara. Pelamar dihubungi oleh admin Yayasan kemudian diberitahukan waktu dan tempat pelaksanaan wawancara. Wawancara dilakukan oleh kepala bagian SDM di Yayasan terlebih dahulu. Setelah dinyatakan layak maka kepala SMP Islam Al I'tishom akan menanyakan kesiapan pelamar untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang akan dilaksanakan jika nanti diterima sebagai guru maupun karyawan.

Tahap seleksi terakhir seleksi SDM adalah kesepakatan waktu kerja dan jumlah honor. Jika terjadi kesepakatan maka akan dilakukan penandatanganan akta perjanjian kerjasama kerja. Pelamar yang sudah menandatangani kesepakatan akan masuk bekerja pada waktu yang sudah ditentukan. Biasanya guru dan karyawan baru akan mulai bertugas pada awal tahun pelajaran sekolah, sekitar bulan Juni atau Juli.

Gambar 1
Pengelolaan Awal SDM



Bagi SDM yang sudah diterima akan mengikuti kegiatan pertama berupa lokakarya di awal tahun pelajaran. Materi yang diberikan berupa penyampaian visi misi serta program yang akan dilakukan selama satu tahun kedepan. Setiap SDM mendapatkan pembagian tugas yang disertai dengan bimbingan dari kepala sekolah. bimbingan meliputi empat kompetensi guru yaitu pedagogis, kepribadian, kompetensi social, dan professional. Adapun SDM yang berupa karyawan non guru akan mendapat bimbingan terkait dengan tugasnya, seperti kebersihan, kerapihan taman, keamanan, dan staff tata usaha.

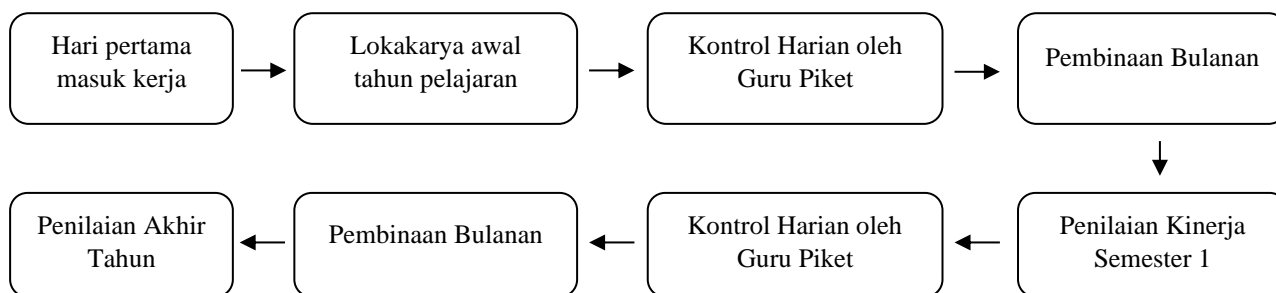
Pelaksanaan tugas guru dan karyawan akan dipantau setiap hari melalui guru piket yang sudah ditentukan. Guru piket diberikan catatan jurnal harian untuk memantau kegiatan guru. Setiap kejadian yang dirasa perlu akan dituliskan di jurnal piket. Pengontrolan guru juga dilakukan melalui jurnal kelas yang disiapkan kelas masing-masing. Jurnal berisi tentang kehadiran guru, materi yang disampaikan guru, serta rekam kehadiran siswa. Guru diwajibkan mengisi jurnal kelas yang telah disiapkan.

Pembinaan guru dan karyawan dilaksanakan dua kali dalam sebulan. Pelaksanaan pada senin pekan pertama dan pekan ketiga dalam bulan masehi. Waktu pembinaan adalah berkisar di jam 16.00-17.00. Semua guru dan karyawan wajib mengikuti pembinaan yang telah dijadwalkan. Pembinaan rutin digunakan untuk membahas program kerja yang sudah disusun serta pengontrolan sejauh mana pelaksanaan di lapangan. Jika ditemukan kendala maka akan diinventarisir kemudian dicarikan solusinya. Selain pembinaan karyawan bulanan, juga ada kegiatan pembinaan yang sifatnya silaturahmi. Biasanya pembinaan ini dinamakan silaturahmi keluarga besar yayasan yang dilaksanakan pasca libur hari raya. Semua SDM baik dari jenjang TK, SD, SMP, SMK, maupun Pesantren akan mengikuti kegiatan tersebut.

Pengontrolan SDM juga dilakukan dengan penilaian terhadap mereka. Secara umum penilaian meliputi loyalitas, kehadiran, kinerja, dan partisipasi aktif. Penilaian akan dilakukan pada akhir semester satu dan akhir semester dua. Hasil penilaian akan diberikan kepada kepala SDM yayasan agar dipertimbangkan untuk masuk sebagai kandidat penerima apresiasi guru maupun karyawan teladan. SDM yang dinobatkan menjadi teladan akan mendapatkan apresiasi berupa pujian lisan, sertifikat, dan juga hadiah dari lembaga.

Bagi SDM yang berprestasi akan mendapatkan apresiasi sedangkan yang melanggar akan diberikan sanksi. Sanksi bertingkat-tingkat sesuai dengan bobot pelanggaranannya. Kesalahan ringan akan mendapatkan bimbingan kemudian jika mengulangi akan mendapatkan teguran lisan. Jika teguran lisan masih mengulangi kesalahan maka akan mendapatkan teguran tertulis. Adapun bagi SDM yang melakukan pelanggaran sedang maupun berat akan mendapatkan sanksi berupa SP 1 (Surat Peringatan 1), SP 2, dan paling berat adalah SP 3 lalu diberhentikan dengan tidak hormat.

Gambar 2
Pengontrolan SDM



Akhir tahun pelajaran akan menjadi penentu dari keberlanjutan SDM, apakah masa kerja dilanjutkan atau tidak. Bagi yang memiliki kinerja baik biasanya akan direkomendasikan untuk melanjutkan tugasnya pada tahun pelajaran berikutnya. Adapun yang kinerjanya tidak baik tidak diperpanjang masa kesepakatan kerjanya. Dalam meningkatkan jenjang karir, SMP Islam Al I'tishom yang berada dibawah naungan yayasan telah memiliki system yang baku.

Guru yang tergabung akan mendapat benefit secara bertingkat, mulai gaji pokok, insentif mengajar, dan tunjangan keluarga. Pada masa kerja tiga sampai empat tahun guru akan didaftarkan sebagai penerima jaminan social berupa BPJS Ketenagakerjaan. Pada tahun ke tujuh akan dipromosikan untuk menjadi guru tetap yayasan. Selain itu jenjang karir berikutnya adalah peningkatan jabatan mulai dari guru bidang studi, wali kelas, wakil kepala sekolah, kemudian kepala sekolah. Semua rangkaian pengelolaan SDM dibuat untuk mewujudkan pengelolaan lembaga yang baik. Adanya pengelolaan ini diharapkan bisa menuntaskan pencapaian visi misi sekolah serta yayasan yang sudah direncanakan.

KESIMPULAN

SMP Islam Al I'tishom Karawang telah melaksanakan sebagian dari empat prinsip total quality manajemen berupa kepuasan pelanggan, respek terhadap setiap orang, manajemen berdasarkan fakta, dan perbaikan berkesinambungan. Perbaikan berkesinambungan dilaksanakan dalam bentuk pembinaan berkala. Manajemen berdasarkan fakta diwujudkan melalui administrasi pengelolaan SDM yang sudah direncanakan dan dilaksanakan. Akan tetapi dalam aspek kepuasan pelanggan internal maupun eksternal belum memiliki instrumen yang baku untuk mengukurnya, begitu pula respek terhadap setiap orang sudah dilakukan namun belum ada instrumen yang khusus. Selain itu prinsip PDCA (Planing, Do, Check, Act) telah diterapkan di tempat penelitian. *Planning* berupa inventarisir dan penyusunan formasi menjelang awal tahun ajaran baru sudah biasa diterapkan. *Do* dalam manajemen SDM dilaksanakan mulai dari iklan rekrutmen SDM, penerimaan lamaran, seleksi, dan penempatan. *Check* diterapkan melalui kegiatan pembinaan, pengontrolan, dan pelatihan SDM. Adapun *Act* diwujudkan dalam bentuk kegiatan pemberian reward bagi guru maupun karyawan serta peringatan bahkan pemutusan hubungan kerja bagi guru yang melanggar peraturan

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada Dr. K.H. Achmad Rofi'i, Lc., M.M.Pd. selaku pembina Yayasan Islam Al I'tishom, Bapak Ahmad Sobari, B.A., M.A. sebagai ketua Yayasan Islam Al I'tishom, Bapak H. Kadiro, S.Pd.I., M.M.Pd. yang menjabat sebagai kepala SMP Islam Al I'tishom dan seluruh pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini, tanpa mengurangi rasa hormat dan belum dapat peneliti sebutkan namanya satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar: CV Syakir Media Press
- Hadi, Abd., dkk. (2021). *Penelitian Kualitatif: Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Kurniawati, Endah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Masrukhin. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Kudus: Media Ilmu Press.
- Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *JURNAL IDAARAH, VOL. III, NO. 1, JUNI 2019*.
- Prihantoro, Agung. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *VALUE ADDED, Vol.8, No.2, Maret 2012 – Agustus 2012*.
- Rahmat, Sidiq. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan: Teori dan Praktek*. Tasikmalaya: Edu Publisher.

SariI. (2019). Total Quality Management (TQM) Sebagai Wujud Peningkatan Mutu Pendidikan. *ADAARA: Volume. 9, No. 2 Agustus 2019 P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538.*

Rachman, Poppy. ((2020). Implementasi Plan-Do-Check-Act (PDCA) Berbasis Key Perfomance Indicators (KPI): Studi Kasus di SMP-SMA Integral Ar Rohmah Dau Malang. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 04 No. 02 (2020) : 132-145.*

Sidjabat, Sonya. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Unggul.* Bogor: Penerbit Lindan Bestari.

Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.