

# Analisis Manajemen Operasional Sumber Daya Manusia Di Rumah Tahfidz Kota Palembang

Oleh:

Marzuki Ramadhoni Harahap

Dosen Pembimbing

Eni Fariyatul Fahyuni

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Program Pascasarjana Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari 2024



# Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan pondasi yang harus kokoh pada suatu lembaga pendidikan. Mengingat kemajuan dan perkembangan suatu lembaga pendidikan, serta kemampuan bersaing antara lembaga tentunya tata kelola manajemen sumber daya manusia sangat dituntut keefektifannya. Pemimpin suatu lembaga pendidikan akan dilihat profesionalitasnya saat mampu memfungsikan sumber daya manusia dilembaganya. Potensi setiap sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan sangat dibutuhkan dalam keberhasilan pencapaian visi misi lembaga pendidikan. Dengan demikian keunggulan suatu lembaga pendidikan akan didukung penuh dengan tata kelola manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen operasional merupakan salah satu unsur dari manajemen sumber daya manusia. Perannya sendiri sangat mahal pada suatu lembaga pendidikan, keberlangsungan organisasi lembaga pendidikan sangat tergantung pada tata kelola manajemen operasional sumber daya manusia. Berjalannya manajemen operasional dapat mengembang strategi lembaga pendidikan dalam mencapai target yang diharapkan. Dalam pelaksanaan manajemen operasional SDM di lembaga pendidikan selalu mengacu pada tugas tugas tenaga kependidikan yang dipimpin oleh pimpinan lembaga. Namun kenyataan dilapangan Sering sekali ditemukan pimpinan suatu lembaga pendidikan tidak mengetahui seberapa maksimal implementasi manajemen operasional sumber daya manusia di lembaganya.

Selain sedikitnya penelitian yang mengangkat pembahasan analisis manajemen operasional sumber daya manusia di lembaga pendidikan non formal, peneliti juga menemukan sebuah kesenjangan pada implementasi manajemen operasional sumber daya manusia pada saat melakukan kunjungan di salah satu lembaga pendidikan non formal rumah tahfidz dikota Palembang. kedua hal ini yang menjadikan alasan peneliti untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia di rumah tahfidz kota Palembang dan mencari tahu faktor faktor yang mempengaruhi kinerjanya. dengan harapan penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti akan manajemen operasional SDM dan memberikan dampak positif pada rumah tahfidz dalam mengambil langkah yang kompatibel untuk kemajuan rumah tahfidz.

# Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa saja Indikator untuk menganalisis Implementasi manajemen Operasional di rumah tahfidz kota Palembang?
2. Bagaimana implementasi manajemen operasional sumber daya manusia di rumah tahfidz kota Palembang?
3. Apa saja faktor penghambat proses implementasi manajemen operasional di rumah tahfidz kota Palembang?

# Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini dipilih untuk menggambarkan keseluruhan manajemen sumber daya manusia yang diimplementasikan di rumah tahfidz kota Palembang. Sumber informan dalam penelitian ini adalah pimpinan rumah tahfidz, beberapa pengajar aktif di rumah tahfidz dan tenaga kependidikannya. durasi penelitian ini dilakukan dilakukan selama 5 bulan, dimulai dari bulan April dan berakhir dibualan Agustus 2023.

Teknik untuk pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan observasi langsung dan tidak langsung, wawancara, dan penelusuran beberapa dokumen dan gambar. Observasi langsung dilakukan peneliti dengan kunjungan langsung ke lokasi penelitian di kota Palembang, dan observasi tidak langsung dilakukan dengan media zoom atau video call melalui aplikasi WhatsApp. untuk wawancara, peneliti memilih menggunakan bentuk wawancara tidak terstruktur. Adapun pihak yang diwawancarai diantaranya: pimpinan rumah tahfidz, pembina rumah tahfidz, tenaga kependidikan rumah tahfidz dan beberapa ustadz dan ustadzah pengajar dirumah tahfidz. Untuk dokumen, peneliti menelusuri dan mengemati beberapa dokumen diantaranya beberapa flayer dan brosur, laporan bulanan para guru, laporan semester LHB, laporan keuangan rumah tahfidz dan yang lainnya. Sedangkan untuk media gambar, peneliti menelusuri beberapa gambar dari kegiatan pelatihan dan piagam piagam pelatihan yang telah diikuti para pendidik dan tenaga kependidikan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data interaktrif Miles, Huberman dan Saldana (2014) yang terdiri dari 4 tahapan kegiatan diantaranya *data condensation* (kondensasi data), *data reduction* (reduksi data), *display* (penyajian) dan diakhiri dengan *conclusion drawing* (penarikan kesimpulan. Selanjutnya untuk teknik validitas data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dengan menggali kebenaran informasi yang ditemukan dengan berbagai metode dan sumber, baik melalui wawancara, observasi dan pengamatan beberapa dokumen tertulis, arsip dokumen, catatan resmi/catatan pribadi dan gambar

# Hasil

- Tahapan dalam perencanaan SDM di rumah tahfidz kota Palembang belum berjalan sesuai dengan tahapan yang semestinya pada proses perencanaan SDM. Tampak jelas tahapan awal pada perencanaan SDM tidak didukung dengan tahapan selanjutnya baik dari memprediksi permohonan begitu juga dengan implementasi rencana. Indikasinya tahapan perencanaan SDM pada manajemen operasional rumah tahfidz ini belum direalisasikan secara maksimal.
- Dari proses tahapan seleksi yang dilakukan oleh rumah tahfidz, banyak calon kandidat pelamar yang gugur karena tidak memenuhi syarat kualifikasi, namun sebagian pelamar juga tetap diterima rumah tahfidz, mengingat kebutuhan mendesak untuk mengisi kekosongan guru pada program yang sedang berjalan.
- Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pimpinan rumah tahfidz kota Palembang, peneliti menemukan bahwa rumah tahfidz ini sangat perhatian kepada kualitas staff dan pengajarnya, sehingga kemampuan para staff selalu ditingkatkan melalui banyak pelatihan. Sedangkan untuk pengembangan kemampuan SDM, rumah tahfidz ini sudah mengirim dua santri seniornya ke salah satu pusat pembelajaran Al-qur'an dan penghafalan sanad hafalan, dengan tujuan perencanaan, santri tersebut akan menjadi pengajar di rumah tahfidz dan mengajarkan santriwati teori pembelajaran Al-qur'an dan sanad, sehingga seluruh santriwati alumni rumah tahfidz memiliki hafalan yang muttqin dan bersanad.
- Hasil penelusuran dokumen yang dilakukan peneliti di rumah tahfidz, ditemukan bahwa kompensasi yang diberikan rumah tahfidz kepada para pengajar sudah cukup layak dan dapat memenuhi kebutuhan pokok. Bentuk kompensasi yang berlaku di rumah tahfidz hanya berupa upah bulanan, dan tawaran untuk rangkap Jabatan yang tentunya dapat menambah upah pada akhir bulannya.
- Adanya pengelompokan penilaiann menjadi bukti bahwa penilaian sumber daya manusia pada rumah tahfidz sudah berjalan sesuai prosedurnya. Penilaian ini dapat menunjang manajemen operasional di rumah tahfidz berjalan semestinya dengan terjalannya komunikasi yang terjalin rutin antara pembina, pimpinan, staff dan guru rumah tahfidz.

# Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia secara fungsional dibagi menjadi fungsi manajerial dan fungsi operasional. Untuk fungsi manajerial sebagaimana umumnya tersusun dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). sedangkan fungsi operasional sebagian para ahli ilmu manajemen mengelompokkannya menjadi 10 tahapan diantaranya: (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3) seleksi, (4) orientasi, (5) penempatan dan penugasan, (6) kompensasi dan kesejahteraan, (7) pemberdayaan, (8) pengembangan kompetensi keprofesian dan jalur karier, (9) penilaian kinerja, dan (10) pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja. Dan pada pembahasan ini hanya membatasi 5 tahapan yakni perencanaan sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pembinaan dan pengembangan, penilaian dan kompensasi. Batasan pembahasan ini sejalan dengan pendapat Abdus Salam DS (2014) yang mengelompokkan indikator manajemen operasional hanya pada 5 tahapan tersebut.

Perencanaan sumber daya manusia SDM merupakan upaya penyusunan strategis yang berkaitan dengan kebutuhan lembaga pada proses penyediaan tenaga baru dengan tujuan menjaga dan menghasilkan kualifikasi SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Seleksi merupakan rangkaian proses kegiatan yang dilakukan dalam penentuan kandidat dari sekelompok pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*) merupakan bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM pada satu lembaga pendidikan. Kompensasi merupakan pemberian untuk membalas jasa kinerja SDM secara langsung atau tidak langsung baik berupa uang, barang atau jabatan. Penilaian merupakan upaya untuk mengetahui kualitas performance dan profesionalitas SDM dalam bekerja dengan jangka waktu yang ditentukan.

# Temuan Penting Penelitian

Ditemukan adanya kesenjangan pada tahapan yang seharusnya dilalui pada perencanaan SDM. proses seleksi SDM yang tidak sepenuhnya terlaksana karena minimnya pelamar sedangkan waktu kebutuhan yang sangat mendesak. Hak kompensasi yang tidak menyeluruh diterima oleh staff rumah tahfidz. Untuk pelatihan dan pengembangan bagi para pengajar dan staff rumah tahfidz ditemukan sudah cukup baik dan terencana, begitu juga untuk sistem penilaian rumah tahfidz yang sudah terorganisasi antara staff kepada pimpinan dan antara pimpinan kepada pembina. Kurangnya dana dan belum adanya sumber keuangan atau badan usaha milik rumah tahfidz yang mencukupi akan menjadi faktor penghambat utama yang menyebabkan manajemen operasional sumber daya manusia dirumah tahfidz kota Palembang tidak berjalan semestinya

# Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian analisis ini pada manajemen operasional SDM rumah tahfidz kota Palembang dapat membuat pimpinan dan pembina mengambil tindakan berbenah untuk mensejahterkan SDM yang ikut serta berjuang memajukan rumah tahfidz. Memperluas hubungan antara rumah tahfidz sekota Palembang merupakan salah satu cara yang tepat untuk menambah wawasan tata kelola manajemen SDM, dan memperkuat kerja sama yang dimungkinkan akan dapat menumbuhkan ide ide untuk menciptakan badan usaha milik rumah tahfidz, atau rooling alumni yang dapat membantu kinerja para pengajar dan menambah pengalaman baru dengan metode yang disesuaikan.



# Referensi

1. S. E. Adisaputro dan I. Rosidi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Mileneal Membentuk Manusia Bermartabat," J-Kis J. Komun. Islam, vol. 01, hal. 1-27, 2020.
2. R. A. Suminiati, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan pada Sekolah Dasar Pendahuluan," J. MMP (Media Manaj. Pendidikan), vol. 2, no. 1, hal. 101-113, 2019.
3. R. Utamy, S. Ahmad, dan S. Eddy, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia," J. Educ. Res., vol. 1, no. 3, hal. 225-236, 2020, doi: 10.37985/jer.v1i3.26.
4. A. N. Asafu, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengan Pertama (Smp) Plus Melati Samarinda," AL-IMAN J. Keislam. dan Kemasyarakatan, vol. 2, no. 1, hal. 94-116, 2018.
5. Purwaningsih, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA N 1 Kota Metro," Dewantara, vol. VII, hal. 136-152, 2019.
6. S. Tinggi Agama Islam Darul Ulum Banyuwangi dan P. Adib Habibi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga," Tak. J. Educ. Teach., vol. 1, no. 1, hal. 1-11, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <http://ejournal.staidu.ac.id/index.php/taklimuna/article/view/8>
7. Muhammad Syakroni, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah., 1 ed. Cirebon: Penerbit PT Arr Rad Pratama, 2016.
8. M. Arief, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang)," Al-Madrasah J. Pendidik. Madrasah Ibtidaiyah, vol. 6, no. 1, hal. 1, 2021, doi: 10.35931/am.v6i1.709.
9. Andi Rasyid Pananrangi, Manajemen Pendidikan, vol. 1, no. 69. Makassar: Celebes Media Perkasa, 2017. [Daring]. Tersedia pada: [https://www.academia.edu/36327909/Manajemen\\_Pendidikan?from=cover\\_page](https://www.academia.edu/36327909/Manajemen_Pendidikan?from=cover_page)
10. H. Miftahul dan E. Mohammad, "Implementasi Manejemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah.," Al Mujaddid J. Ilmu-Ilmu Agama, vol. 3, no. 1, hal. 36-47, 2021.
11. S. Afor, F. Arkiang, M. I. Ola, dan S. I. Yanti, "Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," Urwatul Wutsqo J. Stud. Kependidikan dan Keislam., vol. 11, no. 2, hal. 164-175, 2022, doi: 10.54437/urwatulwutsqo.v11i2.589.
12. R. Risdianto, F. Fahrudin, M. Hakim, A. Asrin, dan D. Setiadi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar," J. Ilm. Profesi Pendidik., vol. 8, no. 2, hal. 1112-1118, 2023, doi: 10.29303/jipp.v8i2.1427.
13. Puspo Nugroho, "Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Non Formal 'Satu Atap' Al Hidayah Juranggutung Argomulyo Kota Salatiga," Quality, vol. 7, no. 1, hal. 1-28, 2019.
14. R. Syaadah, M. H. Al. A. Ary, N. Silitonga, dan S. F. Rangkyu, "Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal Dan Pendidikan Informal," PEMA J. Pendidik. dan Pengabd. Kpd. Masy., vol. 2, no. 2, hal. 125-131, 2022.
15. Husaini, "Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Hifzh Qur'an Pada Rumah Tahfidz Insan Qur'ani Wonosobo Kabupaten Bener Meriah," J. Manaj. Pendidik. Islam, no. 1, hal. 235-259, 2021, doi: 10.30868/im.v4i01.1128.
16. Rifqi, A. Mughni, A. D. Suhardini, dan N. Afrianti, "Analisis Manajemen Program Kafana di Rumah Tahfidz Khoiru Ummah," Islam. Educ., hal. 147-155, doi: <https://doi.org/10.29313/bcsied.v2i1.2411>.
17. E. R. Zelka Afriami, "Pembuatan Direktori Rumah Thafidz Quran Sekota Padang," J. Ilmu Inf. Perpust. dan Kearsipan, vol. Vol. 6, no. September, hal. 86-94, 2017.
18. Selvina Sari, "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Darul Islah," UNISAN J. J. Manaj. Pendidik., vol. 02, no. 05, hal. 1-7, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <https://siberpublisher.org/JMPD/article/view/49%0Ahttps://siberpublisher.org/JMPD/article/download/49/24>
19. J. Aisyah, "Pendidik dan Tenaga Kependidikan," UNISAN J. J. Manaj. Pendidik., vol. 02, no. 01, hal. 715-729, 2023.
20. L. Sriharyati, "Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," UNISAN J. J. Manaj. Pendidik., vol. 02, no. 3, hal. 266-272, 2023, doi: 10.26858/publikan.v6i3.2275.
21. B. Adam, "Peranan Manajemen strategi dan Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," J. Tahdzibi, vol. 3, no. 2, hal. 57-66, 2018, doi: 10.24853/tahdzibi.3.2.57-66.
22. G. Aji, "Implementasi Manajemen Strategik Pada Bidang Pendidikan Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia, Operasional, Anggaran, Dan Administrasi," JRIME J. Ris. Manaj. DAN Ekon., vol. 1, no. 2, 2023.
23. S. Cindy, "Manajemen Strategik dan Manajemen Operasional serta Implementasinya pada Lembaga Pendidikan," MES Manag. J., vol. 2, no. 1, hal. 72-76, 2023.
24. S. Ariyanti, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Magelang Guna Peningkatan Pelayanan Publik," JAB J. Akunt. dan Bisnis, vol. 3, no. 2, hal. 58-66, 2019, [Daring]. Tersedia pada: <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>.
25. H. Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi," J. At-Taqaddum, vol. 8, no. 1, hal. 21, 2019, doi: 10.21580/at.v8i1.1163.

