

Penerapan Manajemen Kepegawaian di Pondok Pesantren Royatul Qur'an Batam

M.Nurman Ardiansyah, Hasbi Indra, Abdul Hayyie Al Kattani

Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam UIKA Bogor, Indonesia
mnurman2508@gmail.com

ABSTRACT

Islamic boarding schools play a major role, namely, as motivators, innovators, and community dynamists so that the relationship between pesantren and the community becomes harmonious, as a result, the existence and presence of Islamic boarding schools in community empowerment become stronger. The purpose of this journal is to see the success of the Royatul Qur'an Boarding School in implementing personnel management with reference to seven main activities, namely recruitment (personnel procurement), personnel development and development, personnel promotion and transfer, compensation for personnel, personnel welfare, personnel evaluation, termination of employment. employment relationship (PHK). This type of research is field research, namely research conducted with the direct aim of excavating and researching data relating to the effectiveness of the implementation of personnel management and what factors influence the implementation of personnel management at the Royatul Qur'an Integrated Islamic Boarding School in Batam. This research was conducted in November 2022. The results of the study after conducting interviews and collecting related data, the Royatul Qur'an Integrated Islamic Boarding School has implemented all the main activities of personnel management in a well-managed and managed manner.

Keywords: Personnel Management; Boarding school; Royatul Qur'an Boarding school

ABSTRAK

Pesantren sangat berperan penting sebagai inovator, motivator dan dinamisator bagi masyarakat hal ini menyebabkan hubungan erat antar pesantren dengan masyarakat menjadi serasi harmonis. Dan mengakibatkan keberadaan pesantren di tengah masyarakat menjadi sangat kokoh. Adapun jurnal ini ditulis bertujuan melihat penerapan Pondok Pesantren Royatul Qur'an Batam dalam manajemen kepegawaian dengan mengacu kepada sembilan kegiatan utama yaitu lembaga kaderisasi pegawai dan guru, rekrutmen (pengadaan pegawai), penempatan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, kompensasi, kesejahteraan, evaluasi, pemutusan hubungan kerja (PHK). Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), yakni penelitian yang dilakukan dengan tujuan langsung kelapangan untuk menggali dan meneliti data yang berkenaan dengan efektivitas penerapan manajemen kepegawaian dan Faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan manajemen kepegawaian di Pondok Pesantren Royatul Qur'an Batam. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022. Hasil penelitian setelah melakukan wawancara dan pengambilan data terkait, maka Pondok Pesantren Royatul Qur'an Batam sedang mengimplementasikan semua kegiatan utama manajemen kepegawaian dengan baik dan terkelola.

Kata kunci: Manajemen Pegawai, Pondok Pesantren, SMP Boarding School.

PENDAHULUAN

Pesantren mempunyai peran dan kontribusi yang begitu besar serta istimewa dalam mengembangkan pendidikan Islam di Indonesia, terkhusus melahirkan generasi umat Islam untuk menjadi generasi yang siap meneruskan perjuangan dan mengisi kemerdekaan yang telah diamanahkan oleh para Pahlawan dengan gagah berani mengusir dan mengalahkan Penjajah dari bumi pertiwi Indonesia. Selain itu Pesantren merupakan suatu lembaga dari beberapa lembaga pendidikan Islam yang menjadi tempat menimba ilmu agama Islam, tempat untuk membentuk pribadi yang berakhlak mulia dan tempat berorganisasi, serta tempat pengembangan kemampuan-kemampuan untuk menghadapi kehidupan di masyarakat. Rohadi Abdul Fatah (2005: 20) mengatakan bahwa pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang tertua di Indonesia, menjadikan pondok pesantren sebagai tumpuan harapan dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di lingkungan masyarakat, maka pondok pesantren harus berani tampil dan mengembangkan dirinya sebagai pusat keunggulan. Mujamil Qomar (2007: 59) menyampaikan bahwa usia pesantren tradisional yang begitu tua tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan kekuatan atau kemajuan manajemennya. Realita yang terlihat secara langsung realita yang terjadi pada pondok pesantren di Indonesia bahwa sebagian besar pondok pesantren yang sudah berumur lanjut tidak mampu mengikuti perkembangan era masa kini karena tidak terkelolanya pesantren dengan baik. Menurut Abdul Kholiq Syafa'at, dkk (2015: 245) bahwa problem kelembagaan bisa saja terletak pada manajemen yang diterapkan ya yang masih bersifat tradisional. Pesantren dengan berbagai harapan dan predikat yang dilekatkan kepadanya, sesungguhnya berujung pada tiga fungsi utama yang senantiasa diembannya, yaitu: pertama, sebagai pusat pengaderan pemikir-pemikir agama (*centre of excellence*). Kedua, sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia (*human resource*). Ketiga, sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan dalam melakukan pemberdayaan pada masyarakat (*agent of development*). (Suhartini, 2005: 233) Pesantren memegang peranan utama yaitu sebagai motivator, inovator, dan dinamisator masyarakat sehingga hubungan pesantren dengan masyarakat menjadi harmonis, hasilnya keberadaan dan kehadiran lembaga pesantren dalam pemberdayaan masyarakat menjadi semakin kokoh. Oleh karenanya, haruslah diakui bahwa belum semua potensi besar yang dimiliki pesantren tersebut dimanfaatkan secara maksimal dengan baik, terutama hal-hal yang terkait dengan sumbangsih pesantren dalam pemecahan masalah-masalah sosial ekonomi umat Islam. Habib Thoha (1996: 52) menegaskan Pesantren selain menjalankan tugas utamanya sebagai kegiatan pendidikan Islam yang bertujuan regenerasi ulama, pesantren telah menjadi pusat kegiatan pendidikan yang konsisten dan relatif berhasil menanamkan semangat kemandirian, kewiraswastaan, semangat berdikari yang tidak menggantungkan diri kepada orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung kelapangan bertujuan menggali dan meneliti data yang berkaitan dengan penerapan manajemen kepegawaian dan Faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan manajemen kepegawaian di Pondok Pesantren Royatul Qur'an Batam . Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022. Adapun Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yakni pendekatan penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok (Nana Syaodih Sukmadinata, 2012: 60). Sumber data pada penelitian ini, dikelompokkan menjadi dua yaitu: sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung dari tangan pertama yaitu kepala kepegawaian yayasan Royatul Qur'an Batam, sumber data sekunder adalah sumber data yang diambil dari objek pendukung seperti dokumentasi berupa buku panduan kepegawaian yang digunakan oleh Pondok pesantren Royatul Qur'an Batam. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi tiga teknik, yaitu Wawancara secara mendalam (*indepth interviewing*). Wibisono, Dermawan. (2013: 118) mengatakan bahwa wawancara adalah komunikasi langsung dimana pewawancara berada dalam situasi bertatap muka dan melakukan proses Tanya jawab secara langsung dengan responden. Selain itu juga menggunakan observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian manajemen

Menurut (KBBI, 2021)) manajemen/ma-na-je-men/ /manajemén/ 1 penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran; 2 pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Menurut istilah, manajemen berasal dari kata kerja *manage*. Kata ini, menurut kamus The Random House Dictionary of the English Language, College, berasal dari Bahasa Italia *manneg* (iere) yang bersumber dari pada perkataan latin Manus yang berarti tangan. Secara harfiah *manneg* (iare) berarti menangani atau melatih kuda, sementara secara maknanya berarti memimpin, membimbing, atau mengatur. Ada juga berpendapat bahwa manajemen berasal dari kata kerja bahasa inggris *to manage* yang sinonim dengan *to hand*, *to control*, dan *to guide* (mengurus, memeriksa dan pemimpin). Untuk itu, dari asal kata ini manajemen dapat diartikan pengurusan, pengendalian, memimpin atau membimbing. (Tatang S, 2015: 15) Secara umum manajemen adalah pengelolaan usaha, kepengurusan, ketatalaksanaan, penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya alam secara efektif untuk mencapai sasaran organisasi yang diinginkan. Sedangkan dalam kegiatan pendidikan, manajemen dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan evaluasi dalam kegiatan pendidikan yang dilakukan oleh pengelola pendidikan untuk

membentuk peserta didik yang berkualitas sesuai dengan tujuan. (Mulyono, 2008: 15) Menurut Sudjana manajemen merupakan rangkaian berbagai kegiatan wajar yang dilakukan seseorang berdasarkan norma-norma yang telah ditetapkan dan dalam pelaksanaannya memiliki hubungan dan saling keterkaitan dengan yang lainnya. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2011: 86). Sedangkan menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2009: 2), manajemen yaitu suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Pada dasarnya manajemen baru bisa diterapkan jika sudah memenuhi beberapa persyaratan. Dasar manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kerja sama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- c. Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur.
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.
- e. Ada wewenang dan tanggung jawab dari setiap individu anggota
- f. Ada koordinasi dan integrasi dari proses manajemen tersebut.
- g. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan. (Hasibuan, 2009: 5)

Pengertian Manajemen Personalia/Kepegawaian

Secara harfiah, sebagaimana yang tertera dalam kamus ilmiah populer, manajemen diartikan sebagai pengelolaan, usaha, kepengurusan, ketatalaksanaan, penggunaan sumber daya secara efektif Satiran, Sa'diyah Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education | 26 untuk mencapai sasaran yang diinginkan. (Al-Barry, dkk. 1994: 434). Sedangkan personalia diartikan sebagai suatu hal yang berhubungan dengan orang-orang, kepegawaian dan keanggotaan. (Al-Barry, dkk. 1994: 592) Pengertian manajemen personalia secara istilah banyak dikemukakan oleh para pakar. Diantara yang mengemukakan hal ini adalah Made Pidarta yang mengutip pendapat Evans, manajemen personalia ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang per orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. (Made Pidarta, 2004: 117) Slamet Saksono (1993: 13), mengemukakan bahwa manajemen personalia adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan, pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu, dengan meninggalkan kepuasan hati pada diri para pekerja. Sedangkan Hadari Nawawi (2006: 65) memberikan definisi manajemen personalia adalah proses penggunaan tenaga manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu usaha kerja sama. Menurut Burhanuddin (1994: 58) administrasi personalia atau manajemen personalia khusus memberikan layanan penataan dalam memilih, mengangkat, menempatkan, membimbing dan mengawasi, bahkan sampai pada proses pemberhentian, mutasi dan juga promosi pegawai baik itu guru atau karyawan tata usaha sekolah. Kadar Nurzaman (2014: 26) menjelaskan bahwa manajemen personalia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pembinaan

sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi. Dalam manajemen berbasis sekolah (MBS), manajemen personalia dikatakan sebagai manajemen tenaga kependidikan yang bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif, efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. (Mulyasa, 2003: 42) Berbagai uraian terkait manajemen personalia sudah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen personalia jika dikaitkan dengan adalah semua kegiatan yang berkenaan dengan pemberdayaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan dalam jangka waktu tertentu. Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka manajemen personalia adalah segala aktivitas yang mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan pengelolaan personalia pendidikan itu sendiri. Personel pendidikan dalam arti luas meliputi guru, pegawai dan siswa. Sedangkan dalam pembahasan ini yang dimaksud personalia pendidikan adalah golongan petugas yang membidangi kegiatan edukatif dan juga yang membidangi kegiatan non edukatif (ketatausahaan). (Soetjipto dan Raflis Kosas, 1999: 175)

Pondok Pesantren

Pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam yang mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam (*tafaquh fiddin*) dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku kehidupan sehari-hari. (Mastuhu, 1994: 6) Mujamil Qomar (2007: 2) lebih lanjut mendefinisikan pesantren sebagai suatu tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan pelajaran agama Islam dan didukung dengan adanya asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanen. Sedangkan pengertian pesantren menurut Dhofier (1994: 84), adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari. Pengertian-pengertian yang sudah disebutkan di atas, maka dapat dipahami bahwa pesantren adalah suatu lembaga pendidikan Islam yang memberikan pengajaran ilmu agama (*tafaquh fiddin*) serta menekankan pada pembentukan akhlakul karimah santri melalui bimbingan kyai dan para Implementasi Manajemen Personalia di Pesantren... Vol. 3, No. 1, 2022, pp. 23-32 | 27 ustadz dan ustadzah didukung dengan sarana dan prasarana untuk mendukung keberjalanan pendidikan seperti: asrama, masjid, kelas, perpustakaan, lapangan olahraga, kantin, dan perkantoran. Sehingga santri bisa mengikuti kegiatan kepesantrenan selama 24 jam secara terbimbing dan terjadwal. Dewasa ini, pesantren sudah mengalami banyak perubahan guna mewujudkan generasi-generasi yang tangguh, berpengetahuan luas dan memiliki pengetahuan agama yang matang. Perubahan-perubahan itu dengan memasukkan muatan pendidikan formal ke dalam kurikulum pesantren atau dengan memadukan program pembelajaran pesantren dengan pendidikan formal. Pesantren mulai berbenah diri dan meningkatkan kualitasnya melalui perbaharui sistem lama dalam pengajarannya, pendirian madrasah, sekolah umum dan bahkan ada beberapa pesantren yang mendirikan perguruan tinggi. Pesantren mulai menerima berbagai

masukannya dari para pakar pendidikan Islam dan wali santri yang menginginkan perubahan dan inovasi yang dilakukan oleh pesantren asalkan hal itu tidak menyimpang dari ajaran agama Islam, sehingga pembaharuan di sana sini terus dilakukan oleh pesantren. Hal tersebut dapat mengubah paradigma yang beredar di masyarakat yaitu pesantren diidentikkan dengan tradisional, bangunannya sederhana, jorok, kotor dan berada di daerah pelosok, namun sekarang masyarakat lebih mengenal bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan yang memiliki kualitas unggul dan menjadi kebanggaan umat, yang kini menjadi alternatif dalam menerapkan sistem pendidikan modern. Seiring dengan pembaharuan-pembaharuan yang dilakukan oleh pesantren, lebih lanjut Dofier membagi pesantren menjadi dua kategori yaitu pesantren salafi dan pesantren khalafi. Pesantren salafi tetap mengajarkan pengajaran kitab-kitab Islam klasik sebagai inti pendidikannya, sedangkan pesantren khalafi telah memasukkan pelajaran-pelajaran umum dalam madrasah yang dikembangkan atau membuka tipe-tipe sekolah umum di dalam lingkungan pesantren. (Dhofier, Zamakhsyari, 2011: 176) Pesantren terpadu jika dilihat dari model pendidikannya maka pesantren terpadu termasuk dalam kategori pesantren khalafi sesuai dengan pembagian pesantren menurut Dhofier. Perpaduan antara pendidikan pesantren dan pendidikan formal diharapkan dapat membentuk santri yang berakhlak mulia; karena disamping mengajarkan materi pendidikan formal, santri juga dibekali pengetahuan agama Islam yang lebih dibandingkan dengan sekolah-sekolah umum lainnya, yang mana tidak menyimpang dengan tujuan kurikulum 2013 yang akrab disebut dengan pendidikan karakter. Program pembelajaran yang menggabungkan antara pendidikan pesantren dan pendidikan formal ini lebih populer dengan sebutan pesantren terpadu yang mengedepankan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Profil Pondok Pesantren Royatul Qur'an Batam

1. Legalitas

Pondok pesantren Royatul Qur'an Batam yang beralamat di Kavling Kamboja Blok S No 56, Kelurahan Sei Pelunggut, Kecamatan Sagulung Kota Batam Kepulauan Riau dengan izin, telp. 081210297910 dengan izin Kemenag Kota Batam nomor: B-4622/kk.32.05/PP.00.7/12/2020 dan dengan NSPP 51232170042 serta tercatat di akta Notaris Bambang Purwanto SH.Mkn dengan NO.AHU.00122002.AH.01.12 Tahun 2017

2. Visi dan Misi

Visi : Menjadi Pesantren Percontohan Dalam Mencetak Generasi Sholih, Beradab, Hafidz, Berprestasi Menjadi Ulama Yang Iltizam sunnah Nabi.

Misi :

1. Menyediakan fasilitas pendidikan Islam
2. Menyelenggarakan pendidikan berbasis tauhid dan adab
3. Menyelenggarakan pendidikan dan pengembangan dasar ilmu bahasa arab

3. Struktur Pondok Pesantren Salafiyah Wustho Putri Royatul Qur'an Batam

Pembina : M. Nurman Ardiansyah, Nurrohim, Fatiah, Salman

Pengawas : Ustadz Nurdin Lc

Ketua yayasan : Didi Hermawan

Sekretaris : Aris Hardiansyah

Bendahara yayasan : Aliandi

Mudiroh Putri : Ummu Hilyah

Mudiroh Putra : Ardiansyah

Tata usaha : Nazil

4. Jumlah tenaga kependidikan dan karyawan tahun pembelajaran 2022/2023

a. Guru : 18 Orang

b. Pengasuh : 10 Orang

c. Ibu dapur : 2 Orang

d. Kepala kantin : 1 orang

e. *Security* : 2 orang

f. Jumlah santri putra dan putri tahun pembelajaran 2022/2023

Unit TK 30 orang, SD 96 orang, unit SMP 76 orang, unit SMA 10 orang dan mahasiswi 11 orang total 223 orang

Setiap pesantren haruslah mempunyai rencana pengembangan. Rencana pengembangan merupakan rencana yang komprehensif untuk mengoptimalkan segala sumber daya yang dimiliki guna mencapai tujuan yang diinginkan di masa yang akan datang. Begitu pula dalam perencanaan pegawai hal ini merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan. Manajemen pendidikan merupakan alternatif yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen sekolah, madrasah atau pesantren secara langsung akan mempengaruhi dan menentukan efektif tidaknya kurikulum, berbagai peralatan belajar, waktu mengajar, dan proses pembelajaran. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa perencanaan dari manajemen personalia memang harus di perbaiki lagi. Telah diakui bahwa keberhasilan dari setiap usaha manusia terkait erat dengan realitas tenaga atau personil kependidikan yang melaksanakan tugas pekerjaan yang perlu bagi pencapaian tujuan, sehingga tingkat keberhasilan pendidikan formal dalam memberikan pelayanan-pelayanan pendidikan sebagian besar tergantung kepada kualitas dan pendayagunaan tenaga kependidikan (personil) yang menjalankan proses pendidikan serta pada efektivitas mereka dalam melaksanakan langsung tanggung jawab (Sutrisna, 2001: 54). Manajemen personalia di Pesantren Royatul Qur'an Batam secara umum mencakup sembilan kegiatan utama yaitu kaderisasi guru dan karyawan, rekrutmen (pengadaan personalia), penempatan, pembinaan dan pengembangan personalia, promosi dan mutasi personalia, kompensasi bagi personalia, kesejahteraan personalia, evaluasi personalia, pemutusan hubungan kerja (PHK)

Sembilan kegiatan implementasi manajemen personalia Pondok Pesantren Royatul Qur'an Batam.

1) Kaderisasi pegawai dan guru

Kaderisasi adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Berarti kaderisasi guru/pegawai adalah proses untuk mempersiapkan seseorang untuk menjadi guru/pegawai dimasa yang akan datang, yang akan memikul tanggung jawab penting dilingkungan suatu organisasi atau tim. Dan adapun yang dimaksud kaderisasi Pondok Pesantren Royatul Qur'an Batam adalah para calon guru diberikan kesempatan melanjutkan pendidikan tinggi dengan beasiswa dari yayasan yang kemudian kembali diberdayakan di lingkungan pondok setelah lulus, sedangkan untuk calon pegawai diberikan pelatihan keterampilan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2) Rekrutmen pegawai

Rekrutmen pegawai/guru adalah menyediakan calon pegawai/guru yang betul-betul siap, yang memenuhi kualifikasi untuk sebuah posisi. Adapun langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala kepegawaian Royatul Qur'an dalam rekrutmen pegawai untuk mengisi formasi yang kosong dimulai proses berikut:

- a. Perencanaan.
- b. Pengumuman lowongan.
- c. Seleksi masuk
- d. Pengangkatan.
- e. Seleksi masuk
- f. Seleksi berkas.
- g. *Test* tulis.
- h. *Test* lapangan (*mikroteaching* atau sejenisnya) dan *test* wawancara.

Adapun Kriteria atau syarat umum calon pegawai Pondok Pesantren Royatul Qur'an adalah sebagai berikut :

- a. Beragama Islam.
- b. Tidak pernah berurusan dengan proses hukum.
- c. Berbadan sehat dengan bukti surat keterangan dari dokter.
- d. Usia antara 18 sampai 40 tahun.
- e. Tidak pernah diberhentikan secara tidak hormat di instansi sebelumnya.
- f. Mempunyai pendidikan dan kecakapan/keahlian sesuai dengan lingkup kerja Pesantren Royatul Qur'an yang diperlukan.
- g. SKKB dari kepolisian dengan periode SKKB maksimal 3 bulan.
- h. Bisa membaca Al-Qur'an.
- i. Siap mengikuti kegiatan-kegiatan di pesantren.
- j. Tidak merokok
- k. Menandatangani SAK (surat akad kerja sama)

3) Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai setelah serangkaian seleksi sesuai dengan kemampuan dan kebuntungan di lingkungan Pesantren Royatul Qur'an Batam.

4) Pembinaan dan pengembangan personalia di Pondok Pesantren Royatul Qur'an Batam

Pembinaan dan pengembangan personalia yang dilakukan oleh kepala pegawai Yayasan Pesantren Royatul Qur'an Batam adalah sebagai berikut:

- a. Yayasan atau pesantren menyelenggarakan pelatihan dan pembinaan yang diarahkan untuk membekali dan mengembangkan kompetensi Pegawai.
- b. Yayasan atau pesantren akan berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di lingkungan pesantren atau di luar pesantren.
- c. Yayasan atau pesantren memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan, Kemenag, atau pihak lain sesuai dengan kebutuhan dan tidak mengganggu operasional penyelenggaraan pendidikan

5) Promosi Personalia dan Mutasi

Promosi adalah Perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2002: 108)

Promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, Satiran, Sa'diyah Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education | 30 fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain. Fathoni (2006:112)

Menurut kepala Pegawai Pesantren Royatul Qur'an bahwa penempatan pegawai dilakukan oleh pihak yayasan terhadap pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan hierarki jabatan yang ditentukan oleh pihak yayasan dan berdasarkan prestasi kerja pegawai dan kebutuhan yayasan.

Adapun mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal

maupun vertikal (promosi) di dalam suatu organisasi. Hasibuan (2012:102) Menurut Martoyo (2007:71) mutasi dimaksudkan mendapatkan pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi.

Menurut kepala Pegawai Pesantren Royatul Qur'an bahwa Pelaksanaan mutasi kepada pegawai tidak mengurangi hak normatif pegawai yang diperoleh sebelumnya. Sebelum dilakukan mutasi kepala Pegawai sudah memberikan pembinaan dan kesempatan yang layak agar untuk memperbaiki kualitas kerja terlebih dahulu.

6) Kompensasi Bagi Personalia

Komponen Upah dan Skala Upah bagi Pegawai tetap terdiri dari tiga komponen:

1. Gaji Pokok Gaji pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada seluruh pegawai karena statusnya sebagai pegawai tetap yayasan dengan besaran sesuai dengan kebijakan dan kemampuan yayasan.
2. Tunjangan tetap: Tambahan gaji yang diberikan berdasarkan ketentuan atau amanah tertentu yang jumlahnya tetap sesuai dengan periode waktu tertentu atau kondisi tertentu. Terdiri atas: a. Tunjangan profesi. diberikan kepada karyawan sesuai dengan rumpun pekerjaannya. b. Tunjangan pendidikan. Diberikan sebagai apresiasi kepada pegawai yang memiliki strata pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan di atas yang dipersyaratkan.
3. Tunjangan masa kerja, diberikan kepada pegawai tetap berdasarkan pertambahan masa kerja 5 tahun.
4. Tunjangan struktur, diberikan kepada karyawan yang diamanahi sebagai struktur di pesantren, meliputi: (Kabid, Wakabid dan PJ)
5. Tunjangan fungsional, diberikan kepada pegawai (guru) yang memenuhi kriteria golongan fungsional tertentu sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. (guru baru, guru muda, guru mada, guru pembina, dan guru ahli).
6. Tunjangan tambahan, diberikan bagi pegawai yang diberikan amanah tambahan sesuai kompetensi yang dimiliki, besaran tunjangan bersifat fluktuatif berdasarkan kehadiran diamanahi tambahannya. Adapun pegawai harian, upah untuk pegawai harian diberikan setiap hari berdasarkan kebijakan penggajian yang menyesuaikan dengan kondisi pengupahan yang berlaku di masyarakat sekitar pesantren. Adapun proses pengangkatan menjadi pegawai tetap di lingkungan Pondok Pesantren Royatul Qur'an adalah seorang pegawai yang sudah melewati masa kerja selama 3 tahun maka kepala pegawai membuat dan memberikan surat pengangkatan pegawai tetap serta keterangan hak kewajiban yang bersangkutan.

7) Kesejahteraan Pegawai

Personalia Selain mendapatkan upah, yayasan terus berupaya untuk menyejahterakan Personalia dengan memberikan bantuan-bantuan berupa:

- a. Bantuan makan pegawai dan keluarganya.
- b. Bantuan tempat tinggal/rumah pegawai.
- c. Bantuan Fasilitas Kesehatan (BPJS) dan Klinik pesantren.
- d. Tunjangan THR Hari Raya.
- e. Bonus akhir tahun
- f. Berjualan di koperasi atau membuka *laundry*.
- g. Insentif kepanitiaan.
- h. Sertifikasi Guru.
- i. Kendaraan dinas dan operasional.
- j. Fasilitas pinjaman cicilan kendaraan motor dan dana.
- k. Bantuan kurban.
- l. Bantuan beasiswa pendidikan anak.
- m. Bantuan kavling tanah.
- n. Bantuan umroh.

8) Evaluasi Personalia

Evaluasi personalia yang dilakukan oleh Kepala Pegawai Yayasan Royatul Qur'an Batam adalah sebagai berikut:

- a. Yayasan dalam hal ini pimpinan pesantren dengan para kepala bidang melakukan penilaian prestasi kerja secara jujur, adil dan transparan tanpa adanya intervensi dari pihak mana pun melalui penilaian tahunan.
- b. Untuk menjamin penilaian objektif, setiap atasan yang diberi hak melakukan penilaian, membuat catatan penilaian bawahannya secara periodik.
- c. Untuk mengoptimalkan pencapaian penilaian prestasi kerja, atasan mensosialisasikan sistem penilaian kepada bawahannya.
- d. Penilaian prestasi kerja menjadi salah satu dasar pertimbangan pemberian bonus prestasi, kenaikan upah dan/atau promosi atau upaya pembinaan bagi pegawai.
- e. Dalam rangka pembinaan dan memotivasi pegawai, atasan memberitahukan hasil penilaian prestasi kerja dan kinerja bawahannya secara langsung

9) Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berakhirnya hubungan kerja antara yayasan dengan pegawai dapat disebabkan karena hal-hal sebagai berikut:

- a. Pegawai yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Prosedur pengunduran dirinya melalui mekanisme berikut:

- 1) Pegawai mengajukan pengunduran diri secara tertulis kepada atasannya 30 hari sebelumnya.
 - 2) Tidak terkait dalam ikatan dinas
 - 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan tanggal efektif pengunduran dirinya.
 - 4) Serah terima pekerjaan kepada atasannya dan inventaris Yayasan kepada unit sekolah terkait.
- b. Pegawai dikualifikasikan mengundurkan diri, yang dimaksud dengan kualifikasi mengundurkan diri adalah:
- 1) Pegawai yang mangkir selama 3 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Yayasan/Sekolah 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.
 - 2) Pegawai yang mangkir selama 6 (sepuluh) hari tidak berturut-turut dalam satu bulan dan telah dipanggil oleh Yayasan/Sekolah 2 (dua) kali secara patut dan tertulis serta telah diberikan peringatan tertulis sebelumnya.
 - 3) Pegawai yang mengundurkan diri tidak memenuhi syarat pada poin di atas

KESIMPULAN

Pembahasan yang sudah dikemukakan di atas dapatlah disimpulkan diantaranya adalah manajemen personalia jika dikaitkan dengan adalah semua kegiatan yang berkenaan dengan pemberdayaan sumber daya manusia termasuk guru dan pengasuh guna mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan dalam jangka waktu tertentu. Manajemen personalia di Pesantren Royatul Qur'an Batam secara umum mencakup sembilan kegiatan utama yaitu kaderisasi pegawai dan guru, rekrutmen (pengadaan personalia), penempatan, pembinaan dan pengembangan personalia, promosi dan mutasi personalia, kompensasi bagi personalia, kesejahteraan personalia, evaluasi personalia, pemutusan hubungan kerja (PHK) sudah terlaksana dengan baik dan untuk ke depannya diharapkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Halim, et. al., (2005), Manajemen Pesantren, Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Abdurrahmat, F. (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineke Citra. Al
- Barry, M. D. & Pius, A. P. (1994), Kamus Ilmiah Populer, Surabaya: Arkola.
- Burhanuddin, (1994), Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara
- Dhofier, Z, (2011), Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai, Jakarta: LP3ES.

- Fatah, R. A. (2005), *Rekonstruksi Pesantren Masa Depan*, Jakarta: Listafaka Putra.
- Hani, H. (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2009), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Cet VIII; Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, S. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Mastuhu, (1994), *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren: Suatu Kajian Tentang Unsur dan Nilai Sistem Pendidikan Pesantren*, Jakarta: INIS.
- Mulyasa, E. (2003), *Managemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, (2008), *Manajemen Administrasi i dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Nawawi, H. (2006), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: CV Haji Masagung.
- Nurzaman, K. (2014), *Manajemen Personalia*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Pidarta, M. (2004), *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Qomar, M. (2007), *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, Jakarta: Erlangga.
- S, Tatang, (2015), *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Cet. I ; Bandung: Pustaka Setia.
- Saksono, S. (1993), *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta : Kanisisus.
- Soetjipto dan Raflis K. (1999), *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta dan DEPDIBUD.
- Sukmadinata, N. S. (2012), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisna, O. (2001). *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Syafa'at, A. K. dkk. (2015) "Strategi Pengembangan Pondok Pesantren dalam Era Globalisasi di Kabupaten Banyuwangi," *Inferensi*, Vol. 6 (No.2), hlm. 245.
- Thoah, H. (1995), *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, (2011), *Manajemen Pendidikan*, Cet. IV; Bandung: Alfabeta.
- Wibisono, D. (2013), *Panduan Penyusunan Skripsi, Tesis & Disertasi*, Yogyakarta: C.V Andi Offset