

## **Peningkatan Sumber Daya Manusia pada Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat Jakarta Selatan**

**Heni Ani Nuraeni, Lany Polina**

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta

*e-mail: henianinuraeni@uhamka.ac.id, lany\_polina@uhamka.ac.id*

### **Abstract**

*The Council of Ta'lim is a non-formal educational institution managed by a community and contributes to the development of human resource particularly in terms of religious teaching. The research aims to study various activities carried out in the Council of Ta'lim of Jamiyyatul Ummahat South Jakarta toward the improvement of its human resources. This research applies qualitative methods using case study approach. Data were collected through observations, interviews, and documentation and then analyzed using Miles and Huberman's interactive model analysis. The results showed that the human resources in the Council are improved through a number of activities, such as coaching activities for leaders and managers, trainings and educational competitions. These activities have indirectly contributed to the improvement of human resources as well as increased the community participation.*

**Keywords:** *Human Resources, Assembly of Taklim, Jamiyyatul Ummahat*

### **Abstrak**

*Majelis Taklim merupakan lembaga pendidikan nonformal yang dikelola oleh masyarakat dan ikut berkontribusi dalam pengembangan SDM dalam bidang keagamaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kegiatan-kegiatan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan SDM di Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti pembinaan bagi pimpinan dan pengurus, pelatihan-pelatihan, dan lomba-lomba pendidikan. Kegiatan ini secara tidak langsung telah mempengaruhi peningkatan kompetensi SDM dan partisipasi dalam manajemen Majelis Taklim yang efektif dan efisien.*

**Kata Kunci:** *Sumber Daya Manusia, Majelis Taklim, Jamiyyatul Ummahat*

## Pendahuluan

Mujamil Qamar mengatakan bahwa pendidikan bermutu adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar secara optimal.<sup>1</sup> Pendidikan berfungsi untuk membina kemanusiaan (*human being*). Hal ini berarti bahwa pendidikan pada akhirnya dimaksudkan untuk mengembangkan seluruh pribadi manusia sebagai anggota masyarakatnya, warga negara yang baik dan rasa persatuan. Pendidikan yang bermutu merupakan salah satu tujuan lembaga pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.<sup>2</sup> Salah satu contoh pendidikan nonformal adalah Majelis Taklim, yang menyelenggarakan pengajian Islam. Lembaga ini berkembang dalam lingkungan masyarakat muslim di Indonesia. Penamaan Majelis Taklim lebih banyak ditemukan di Jakarta, khususnya kalangan masyarakat Betawi, sementara daerah-daerah lain terkenal dengan Pengajian Agama Islam. Kata *Majelis Taklim* berasal dari Bahasa Arab, namun, istilah itu sendiri tidak digunakan di masyarakat Arab.<sup>3</sup>

Peran Majelis Taklim sebagai lembaga pendidikan Islam nonformal, selaras dengan tujuan pendidikan nasional. Majelis Taklim tumbuh dan berkembang di Indonesia terutama pada masa orde baru. Lahirnya Majelis Taklim diprakarsai oleh tokoh agama dan lembaga keagamaan. Kegiatan Majelis Taklim tidak hanya menambah pengetahuan masyarakat tentang Islam, tetapi berperan juga dalam meningkatkan wawasan keberagaman masyarakat. Majelis Taklim juga merupakan wadah untuk membina keakraban di antara sesama jamaahnya.

---

<sup>1</sup> Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: Erlangga, 2007), hlm. 206.

<sup>2</sup> UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3.

<sup>3</sup> Tim Ensiklopedi Islam, *Ensiklopedi Islam* (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2000), hlm. 120.

Perkembangan Majelis Taklim di Indonesia sangat beragam, sesuai dengan awal mula berdirinya yang juga mengalami perkembangan kemajuan dan kemunduran. Keragaman ini disebabkan perbedaan dalam pengelolaan dan perbedaan sumber daya manusianya.<sup>4</sup> Perbedaan sumber daya manusia ini terletak pada kualitas pengelola, ustadz/ustadzah yang cenderung masih rendah. Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di Majelis Taklim. Dalam penelitian Kulsum Minangsih disebutkan bahwa manajemen Majelis Taklim secara umum dikelola dengan tradisional, baik dari sisi pengelolaannya maupun sumber daya manusia. Apa yang ditemukan Kulsum dalam pengelolaan Majelis Taklim berbeda dengan yang ditemukan saat ini. Pada penelitian ini, Majelis Taklim telah mengalami perubahan yang cukup signifikan terutama dalam hal sumber daya manusia. Tidak jauh berbeda dengan penelitian Syaiful Anwar bahwa Majelis Taklim mempunyai peran strategis yaitu sebagai lembaga pendidikan umat. Untuk menjalankan peran strategis tersebut Majelis Taklim memerlukan pembenahan-pembenahan di antaranya pembenahan kurikulum, sarana prasarana, kelembagaan dan sumber daya manusia.<sup>5</sup>

Menurut I Ketut Sudarsono dalam artikelnya mengatakan bahwa upaya pendidikan ke arah produktifitas harus selalu menekankan orang sebagai subjek, program pendidikan dan latihan secara sistematis dengan meningkatkan pengertian dan kesadaran produktifitas<sup>6</sup>serta kebutuhan untuk meningkatkannya. Khorri A dalam penelitian sebelumnya, bahwa untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui pengamatan dan penilaian yang dilakukan secara simultan terhadap lingkungan eksternal dan internal lembaga pendidikan memungkinkan para pengelola Pendidikan mampu mengidentifikasi berbagai jenis peluang untuk merumuskan dan mengimplementasikan rencana pendidikan. Rancangan yang bersifat menyeluruh dapat dilakukan melalui proses tindakan yang dikenal sebagai

---

<sup>4</sup> Yusrie Abady, *Majelis Ta'lim & Pembinaan Umat: Pengembangan Wawasan Keagamaan Melalui Majelis Ta'lim di Bandar Lampung* (Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan Lektur Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Keagamaan Depag, 2002), hlm. 74.

<sup>5</sup> Saeful Anwar, "Aktualisasi Peran Majelis Taklim dalam Peningkatan Kualitas Umat di Era Globalisasi," *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*, 10, no. 1 (2012): hlm. 46.

<sup>6</sup> Abady, *Majelis Ta'lim & Pembinaan Umat: Pengembangan Wawasan Keagamaan Melalui Majelis Ta'lim di Bandar Lampung*.

manajemen startegik dan mutu pendidikan Islam.<sup>7</sup> Peningkatan sumber daya manusia juga dapat dilaksanakan melalui pelatihan.<sup>8</sup>

Salah satu Majelis Taklim yang selalu berusaha untuk terus meningkatkan sumber daya manusia adalah Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat yang terletak di Jakarta Selatan. Dokumen Kantor Wilayah Provinsi DKI Jakarta, menunjukkan jumlah Majelis Taklim di Jakarta Selatan Tahun 2017 sebanyak 1617 lembaga. Berikut rincian jumlah Majelis Taklim di Jakarta Selatan, jumlah guru laki-laki (ustadz), jumlah guru perempuan (ustadzah) dan jumlah jamaah baik laki-laki maupun perempuan.<sup>9</sup>

**Tabel 1. Rekapitulasi Majelis Taklim Jakarta Selatan tahun 2017**

No	Kode Induk	Nama Wilayah	Jumlah				Ket
			Majelis Taklim	Ustad		Jumlah Jamaah	
				LK	PR	LK	PR
<b>Jakarta Selatan</b>							
1	09 1.1	Tebet	164	267	168	3.987	5.295
2	09 1.2	Mampng Prapatan	137	183	108	3.328	3.659
3	09 1.3	Pasar Minggu	173	173	258	4.417	5.049
4	09 1.4	Kebayoran Baru	120	164	192	2.890	3.875
5	09 1.5	Kebayoran Lama	225	442	325	5.411	7.250
6	09 1.6	Setia Budi	77	280	241	2.028	2.335
7	09 1.7	Cilandak	304	504	458	7.563	8.152
8	09 1.8	Pancoran	159	112	248	3.800	4.955
9	09 1.9	Jaga Karsa	197	195	320	4.739	6.345
10	09 1.10	Pesanggrahan	61	77	80	1.524	1.930
<b>Total</b>			1.617	2.397	2.398	39.687	48.845

Sumber: Dokumen Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017

<sup>7</sup> Ahmad Khoiri, "Manajemen Pesantren Sebagai Khazanah Tonggak Keberhasilan Pendidikan Islam," *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, no. 1 (2017): hlm. 75-99.

<sup>8</sup> Mumuh Mulyana, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan.," *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10, no. 2 (2010): hlm. 164-170.

<sup>9</sup> Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta, "Dokumen Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017," 2017.

## Konsep Sumber Daya Manusia

Majelis Taklim merupakan lembaga pendidikan non formal, yang di dalamnya ada unsur sumber daya pendidikan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana dan prasarana.<sup>10</sup> Manajemen personalia atau sumber daya pendidikan, bertujuan untuk mengoptimalisasikan sistem kerja dalam lembaga pendidikan. Manajemen personalia atau sumber daya pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Tujuan tersebut mengupayakan adanya keseimbangan antara proses bekerja dengan situasi kerja. Pendayagunaan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien merupakan pemanfaatan tenaga untuk bisa bekerja secara maksimal dan produktif. Pendayagunaan ini tidak bersifat pemaksaan fisik, lebih mengarah pada strategi kerja yang tetap mempertimbangkan unsur-unsur manusiawi. Pertimbangan ini berimplikasi pada dua hal; *Pertama*, menempatkan para pegawai untuk tetap dapat mengontrol cara kerja masing-masing sebagai bentuk kesadaran kerja atau moral kerja yang tidak pamrih untuk diperhatikan oleh pimpinannya. Keadaan ini tentunya sangat membantu beban pimpinan. *Kedua*, memaknai kerja sebagai wasilah atau perantara untuk mendapatkan nafkah sebagai bekal kehidupan. Melalui pemaknaan seperti ini, subjek kerja adalah pegawai itu sendiri, yang mampu membendung pengambilalihan peran agar tidak berpikir bahwa pegawai menjadi *budak* pekerjaan, yang dapat mendegradasi martabat para pegawai. Padahal, Islam senantiasa menempatkan manusia pada posisi yang terhormat dalam serangkaian mekanisme kerja.<sup>11</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Disisi lain Ambar Teguh

---

<sup>10</sup> UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, hlm. 2.

<sup>11</sup> Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 130.

Sulistiyani dan Rosidah dalam Rahmat Hidayat menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, yang berarti tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.<sup>12</sup>

Kompetensi dapat dijelaskan dengan kondisi saat seseorang bekerja dalam bidang pekerjaan tertentu yang selayaknya mampu dilakukan. Hal ini menggambarkan tindakan, perilaku, dan hasil dari seseorang yang semestinya mampu ditampilkan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pada dasarnya menggambarkan apa yang seyogianya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku, dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Oleh karena itu, agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, maka kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogianya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, perilaku, maupun hasil yang dapat ditampilkan oleh guru. Depdiknas menyatakan bahwa kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru untuk memangku jabatannya sebagai profesi. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Rahmat Hidayat and Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan: PT. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017), hlm. 24.

<sup>13</sup> David Wijaya, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah," *Jurnal Pendidikan Penabur*, 12, no. 8 (2009).

## Komponen Manajemen Sumber Daya Pendidikan

Manajemen sumber daya pendidikan (guru dan personel) mencakup tujuh komponen, yaitu: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai. Tujuh komponen ini dilaksanakan secara tertib,urut, dan berkesinambungan sehingga harus melalui tahapan-tahapan yang sudah ditentukan. Kompetensi sosial, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas. Kompetensi personal, yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Jadi, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, dan tut wuri handayani*.<sup>14</sup> Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003<sup>15</sup> mengenai Sistem Pendidikan Nasional pasal 35 ayat 1 tentang Standar Nasional Pendidikan meliputi Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian Pendidikan.

Pada pasal 39 dijelaskan bahwa guru merupakan pendidik yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi. Pemerintah juga menetapkan Standar Tenaga Kependidikan untuk memenuhi konstitusi tersebut yang meliputi persyaratan pendidikan prajabatan dan kelayakan, baik fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Persyaratan-persyaratan tersebut dapat dilihat pada Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005<sup>16</sup> tentang Standar Nasional Pendidikan. *Pertama*, kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. *Kedua*, kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian

---

<sup>14</sup> Setya Raharja, "Partisipasi Orang Tua dalam Manajemen Sekolah: Suatu Perspektif Pendidikan Multikultural," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7, no. 1 (2011).

<sup>15</sup> UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 35 Ayat 1.

<sup>16</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan," Pub. L. No. 19 Tahun 2005 (2005), Pasal 28, hlm. 9.

yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. *Ketiga*, kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik, dan masyarakat sekitar. *Keempat*, kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan pada Standar Nasional Pendidikan. Berdasarkan uraian di atas, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menerapkan standar kompetensi guru yang terkait dengan: (1) komponen kompetensi pengelolaan pembelajaran dan wawasan pendidikan; (2) komponen kompetensi akademik/vokasional sesuai materi pembelajaran; serta (3) pengembangan profesi. Ketiga komponen standar kompetensi guru tersebut mawadahi kompetensi profesional, personal, dan sosial yang harus dimiliki oleh seorang guru. Pengembangan standar kompetensi guru diarahkan pada peningkatan kualitas guru serta pola pembinaan guru yang terstruktur dan sistematis.<sup>17</sup>

#### 1. Perencanaan Pegawai

Manajer atau pimpinan lembaga pendidikan Islam sebaiknya membuat perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan lembaga ke depan untuk mengontrol dan menghindari kesalahan penerimaan pegawai. Dalam melakukan perencanaannya, manajer perlu mempertimbangkan beberapa hal, yaitu jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian yang dibutuhkan, tingkat pendidikan yang dibutuhkan, dan jenis keterampilan yang dibutuhkan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 dijelaskan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini juga diberlakukan untuk pendidikan nonformal seperti Majelis Taklim. Tenaga pendidik di Majelis Taklim harus mempunyai keahlian dalam bidang agama yang

---

<sup>17</sup> Wijaya, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah."

dibuktikan dengan sertifikat atau ijazah.<sup>18</sup> Hal ini juga dijelaskan dalam peraturan pemerintah pada pasal 28 ayat 4; seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat keahlian tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui maka dapat diangkat menjadi tenaga pendidik.

Pengangkatan pendidik atau tenaga pendidik perlu direncanakan dengan matang untuk memperoleh sumber daya pendidikan yang dapat melaksanakan program lembaga pendidikan dengan baik. Dengan demikian, kegiatan-kegiatan dalam manajemen sumber daya pendidikan senantiasa dilaksanakan sesuai dengan perencanaan. Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa dilaksanakan sepenuhnya atau setidaknya mendekati seluruhnya.

## 2. Rekrutmen Pegawai

Rekrutmen pegawai dilaksanakan setelah perencanaan pegawai. Tujuan rekrutmen pegawai adalah menyediakan calon pegawai yang betul-betul baik (*surplus of candidates*) dan paling memenuhi kualifikasi (*most qualified and outstanding individuals*) untuk sebuah posisi. Pegawai yang baik memiliki berbagai kelebihan dalam berbagai segi, antara lain memiliki iman yang kuat, jujur, amanah, disiplin, cerdas, terampil, mudah tanggap terhadap persoalan, tanggung jawab, mempunyai rasa memiliki dan mampu mengembangkannya, tidak banyak bicara tapi banyak bekerja, berpengalaman, mampu menghargai orang lain, dan berpengalaman.

Dalam memilih pegawai, perlu mempertimbangkan usia yang dikaitkan dengan jenis pekerjaan. Bila kebutuhan pegawai tersebut untuk menangani pekerjaan-pekerjaan fisik maka pegawai yang direkrut sebaiknya dari kalangan muda. Jika mencari pegawai dimaksudkan untuk menangani pekerjaan-pekerjaan psikis, pengembangan kepribadian, atau pengembangan intelektual, maka perekrutan pegawai dari kalangan yang relatif tua dan pengalaman.

## 3. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai

Tujuan dari pembinaan pegawai adalah untuk pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan atau

---

<sup>18</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28, hlm. 9.

tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sedangkan tujuan pengembangan pegawai adalah untuk pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi para pegawai agar bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi.

Pembinaan dan pengembangan pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mampu bersikap profesional. Pegawai profesional memiliki keahlian yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mengetahui pekerjaannya, menyadari kewajibannya, terampil melaksanakan pekerjaannya, dan mampu menyelesaikan kesulitan yang terkait dengan pekerjaan yang dihadapi. Umumnya, pegawai profesional dapat diperoleh dengan dua pertanyaan pokok; *how to have* dan *how to empower* tenaga pegawai profesional. Pertanyaan *how to have* tenaga profesional bisa dipenuhi dengan cara merekrut pegawai-pegawai pilihan yang benar-benar profesional sehingga akan meringankan kerja pimpinan, misalnya merekrut satpam dari mantan satpam di perusahaan yang bangkrut, karena calon pegawai berpengalaman tidak perlu dibina dari awal. Pertanyaan *how to empower* tenaga pegawai profesional dapat dijawab dengan mengadakan pelatihan-pelatihan kepegawaian secara intensif dan menumbuhkan keteladanan dalam kehidupan organisasi.<sup>19</sup>

Dari pemaparan di atas, perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia harus disiapkan dengan matang agar lembaga pendidikan tetap survive menghadapi perubahan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Arif Nur Cahyo di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar Rahmah di Pacitan, yang menunjukkan bahwa peningkatan manajemen sumber daya manusia dimulai dengan: *Pertama*, perencanaan, pihak yayasan senantiasa memperhatikan nilai-nilai demokratis, analitis dengan melibatkan berbagai pihak, baik sekolah maupun yayasan. *Kedua*, dalam merekrut pegawai, senantiasa dilakukan sesuai prosedur standar untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan profesional. *Ketiga*, pelatihan dan pengembangan dilakukan secara rutin, berkala, dan bekerja sama dengan berbagai pihak yang kompeten. *Keempat*,

---

<sup>19</sup> Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 134-135.

sistem kompensasi diterapkan dengan ideal sesuai dengan standar minimal dan tambahan berbagai tunjangan.<sup>20</sup>

Dalam temuan lain dijelaskan bahwa pengangkatan pegawai, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan menggunakan tiga analisis, yaitu analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja. Dalam hal ini, lembaga pendidikan terbantu dengan tenaga honorer. Penempatan tenaga pendidikan dengan mengacu kepada *the right man on the right place* masih *mismatch* sebesar 10% antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu.<sup>21</sup> Dengan demikian, peningkatan sumber daya yang berkualitas perlu diupayakan agar lembaga pendidikan Islam tetap eksis serta mampu bersaing dengan lembaga pendidikan Islam lainnya. Pengembangan sumber daya yang berkualitas dapat diupayakan melalui pengadaan pelatihan, bimbingan teknis, studi lanjut dan kegiatan lainnya.

### **Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat**

Pendirian Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat dipelopori oleh beberapa ibu rumah tangga yang resah terhadap perkembangan keagamaan di Kp. Ciganjur. Keagamaan yang minim mendorong masyarakat sekitar untuk membuat perkumpulan pengajian. Perkumpulan ini dibentuk untuk mewadahi ibu-ibu yang ingin menambah ilmu keagamaan. Untuk mewadahi aspirasi tersebut, dibentuklah Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat yang dipandu oleh guru ngaji (Ustadzah).

Visi Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat adalah menjadikan Majelis Taklim sebagai tempat pendidikan seumur hidup dan tempat kembalinya umat menuntut ilmu setelah belajar di lembaga-lembaga formal. Adapun misinya yaitu 1) Terselenggaranya proses pendidikan yang mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan baik agama maupun pengetahuan umum dan keterampilan; 2) Tersosialisasikan isi Al-Quran dan Sunah kepada masyarakat dengan harapan mampu mempraktikkan ilmunya dalam kehidupan sehari-hari sehingga ruh

---

<sup>20</sup> Arif Nur Cahyo, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar Rahmah Pacitan," *Jurnal Muslim Heritage*, 1, no. 2 (2017).

<sup>21</sup> Muhyadi, "Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri, Yogyakarta," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2017).

keislaman dapat tumbuh dan berkembang, serta membawa keharmonisan hidup dalam kehidupan dirinya, bangsa dan negara; 3) Terciptanya generasi yang berakhlak mulia, berbudi pekerti luhur, sebagaimana akhlak Rasulullah sehingga kelak tercipta masyarakat yang beriman dan bertaqwa, bahagia dunia dan akhirat.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia di Jamiyyatul Ummahat**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan sistem kerja dalam lembaga pendidikan dan mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Tujuan tersebut mengupayakan adanya keseimbangan antara proses bekerja dengan situasi kerja.

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada Majelis Taklim yaitu untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan Majelis Taklim. Namun, dalam praktiknya, pegawai atau pengurus melaksanakan kegiatan dengan konsep kekeluargaan, sepenuh hati, dan saling menghormati. Perlu diketahui bahwa pimpinan atau pengurus Majelis Taklim tidak mendapatkan honor layaknya di lembaga pendidikan pada umumnya. Pengelola lebih mengutamakan loyalitas, komitmen, dan keikhlasan dalam mengelola Jamiyyatul Ummahat. Komponen sumber daya manusia yang dilaksanakan Majelis Taklim ini, belum semua dipenuhi karena keterbatasan dalam sumber daya.

Dalam melaksanakan program-programnya, Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat menggunakan sumber daya pendidikan yang handal, loyal dan berkomitmen tinggi. Pelaksanaan program-program pendidikan dilakukan oleh 19 orang pengurus yang terdiri dari pembina, penasehat, ketua, sekretaris, bendahara, seksi dakwah, seksi pendidikan, seksi kesenian, seksi humas, seksi perlengkapan, dan seksi kewirausahaan. Rincian tugas pengelola yaitu:

1. Dewan pembina bertugas melakukan pembinaan dan mengarahkan pengurus Majelis Taklim agar tidak menyimpang dari syariat, peraturan organisasi, dan peraturan-peraturan lain yang berlaku.
2. Penasihat, bertanggung jawab memberi nasihat kepada para pengurus dalam melaksanakan tugasnya.

3. Ketua bertanggung jawab atas perkembangan Majelis Taklim, menggerakkan organisasi, pengurus, dan kegiatan-kegiatan lainnya, memimpin rapat pengurus dan anggota dan lainnya.
4. Sekretaris bertanggung jawab terhadap kegiatan administrasi dan kesekretariatan Majelis Taklim.
5. Bendahara bertanggung jawab terhadap administrasi keuangan dan menyusun laporan pertanggung jawaban keuangan Majelis Taklim.
6. Seksi-seksi bertugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Berikut bagan struktur organisasi Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat.



**Struktur Organisasi Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat**

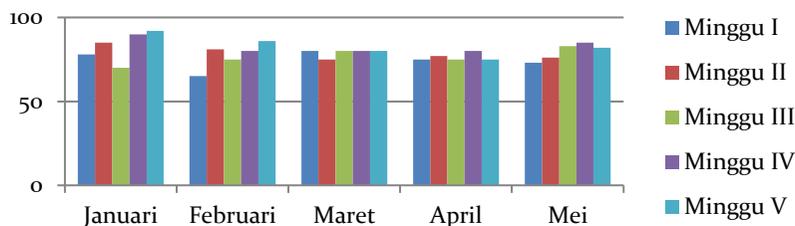
Jamiyyatul Ummahat memiliki 5 orang guru, terdiri dari 2 orang ustadz dan 3 orang ustadzah dengan latar belakang pendidikan sarjana. Pimpinan dan pengurus Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat memiliki kualifikasi pendidikan yang berbeda-beda, dengan kualifikasi pendidikan paling rendah adalah SMA. Jamaah Majelis Taklim yang aktif lebih dari 100 orang, yang didominasi oleh kalangan orang tua, dengan kualifikasi pendidikan yang beragam, mulai dari SD hingga sarjana. Jamiyyatul Ummahat juga membina 40 Majelis Taklim lainnya, sehingga kegiatan tidak pernah kosong. Keaktifan jamaah dalam

mengikuti kegiatan Majelis Taklim cukup tinggi. Berikut tabel keaktifan jamaah Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat.

**Table 2. Kehadiran Mingguan Jamaah Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat**

No	Bulan	Minggu I	Minggu II	Minggu III	Minggu IV	Minggu V
1	Januari	78	85	70	90	92
2	Februari	65	81	75	80	86
3	Maret	80	75	80	80	80
4	April	75	77	75	80	75
5	Mei	73	76	83	85	82

Sumber: Dokumen Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat tahun 2018



**Grafik Kehadiran Mingguan Jamaah Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat Tahun 2018**

Data di atas menunjukkan peningkatan kehadiran jamaah setiap minggunya mencapai 60-90% yang disebabkan oleh faktor kualitas ustadz/ustadzahnya yang baik.

### **Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Jamiyyatul Ummahat**

Komponen manajemen sumber daya pendidikan terdiri dari perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai.<sup>22</sup> Hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa, komponen-komponen manajemen sumber daya manusia belum seluruhnya diterapkan di Majelis Taklim karena keterbatasan sumber daya, akan tetapi memiliki ketentuan-ketentuan tertentu dalam melaksanakannya.

<sup>22</sup> Raharja, "Partisipasi Orang Tua Dalam Manajemen Sekolah: Suatu Perspektif Pendidikan Multikultural."

Pada tahap perencanaan pegawai, pimpinan Majelis Taklim tidak memberikan syarat secara formal dalam menentukan pengurus atau ustadz/ustadzah. Pengelola hanya mempertimbangkan keahlian yang dibutuhkan, tingkat pendidikan, dan jenis keterampilan. Selain itu, pimpinan Jamiyyatul Ummahat melihat hasil pengamatan selama mengikuti kegiatan-kegiatan Majelis Taklim. Jika hasil pengamatan menunjukkan pegawai antusias dalam melaksanakan program-programnya, maka pegawai tersebut akan dijadikan salah satu pengurus Majelis Taklim. Persyaratan lain dalam memilih pengurus dan guru-guru adalah mempunyai kelebihan, diantaranya iman yang kuat, jujur, amanah, disiplin, cerdas dan terampil, mudah dan tanggap terhadap persoalan, bertanggung jawab, mempunyai rasa memiliki dan mampu berkembang.

Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat secara umum terdiri dari pimpinan, pengurus, dan guru-guru yang berlatar belakang pendidikan sarjana hingga magister, terdiri dari 90% guru negeri dan swasta. Peningkatan sumber daya manusia dilakukan dengan memberikan pembinaan terhadap pimpinan dan pengurus. Hal ini bertujuan untuk untuk menambah wawasan, dan keterampilan para pengurus atau pengelola agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Selain itu, para pengelola diikutsertakan dalam berbagai kegiatan yang ditawarkan Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta, seperti pelatihan-pelatihan, lomba-lomba, maupun kegiatan lain yang dapat menambah wawasan dan mengembangkan *skill* bagi pimpinan, pengurus, dan guru-guru. Hasil dari pelatihan-pelatihan yang dilakukan akan disalurkan pada jamaah.

Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat dalam meningkatkan sumber daya manusia tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pengurus. Pemberhentian kerja pengurus dilakukan jika guru tersebut mengunduran diri atau meninggal dunia. Biasanya, pengurus yang lama tidak aktif dengan sendirinya akan mengajukan pengunduran diri. Bagi pengurus dan guru yang aktif selalu diberikan kompensasi yang bersifat nonmaterial berupa pujian, penghormatan dan penghargaan atas hasil kerja yang maksimal, serta dilibatkan dalam berbagai kegiatan Majelis Taklim. Penilaian terhadap pengurus atau guru-guru dilihat dari keaktifan dan kedisiplin dalam mengikuti kegiatan Majelis Taklim. Secara umum, peningkatan sumber daya Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat melibatkan partisipasi pimpinan dan pengurus

yang berpendidikan tinggi dalam melaksanakan program-program Majelis Taklim. Partisipasi tersebut berdampak pada meningkatnya jumlah jamaah setiap minggunya.

## **Simpulan**

Peningkatan sumber daya manusia pada Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat dilakukan dengan melibatkan partisipasi pimpinan dan pengurus yang berpendidikan tinggi dalam melaksanakan program-program Majelis Taklim. Majelis Taklim ini telah berusaha melakukan peningkatan manajemen sumber daya manusia sesuai kebutuhan dan kemampuan. Peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan, *pertama*, melalui peningkatan kompetensi dan wawasan pengurus, guru-guru dan juga jamaah dalam berbagai bidang, bekerja sama dengan Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta. *Kedua*, melibatkan partisipasi pengurus dan guru-guru yang berpendidikan tinggi dalam pengelolaan Majelis Taklim.

Kondisi awal menggambarkan beberapa hal, yaitu latar belakang pendidikan pimpinan dan pengurus SD, SMP, dan SMA; perencanaan dan pengadaan pengurus belum berjalan dengan baik dan kurang memperhatikan kompetensi; pembinaan dan pengembangan pegawai tidak terlaksana secara efisien; profesi pimpinan dan pengurus secara umum ibu rumah tangga; dan tidak terdaftar di Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta.

Hasil dari pembinaan Majelis Taklim memberikan hasil yang cukup signifikan, yaitu latar belakang pendidikan pimpinan dan pengurus meningkat menjadi SMA dan S1; perencanaan dan pengadaan pengurus dan guru berjalan efektif; pembinaan dan pengembangan pengurus terlaksana secara efisien; profesi pimpinan dan pengurus secara umum adalah guru dan kepala sekolah; terdaftar di Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan kompetensi dan wawasan bagi pengurus, pimpinan, guru dan jamaah bisa merubah Majelis Taklim menjadi lebih berkualitas dan diperhitungkan. Hal ini tidak terlepas dari partisipasi pengurus, pimpinan, guru serta jamaah yang berpendidikan tinggi dalam pengelolaan Majelis Taklim. Dengan demikian partisipasi yang berpendidikan tinggi mempengaruhi peningkatan sumber daya manusia pada lembaga.

**Daftar Referensi**

- Abady, Yusrie. *Majejis Ta'lim & Pembinaan Umat: Pengembangan Wawasan Keagamaan Melalui Majelis Ta'lim di Bandar Lampung*. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan Lektur Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Keagamaan Depag, 2002.
- Cahyo, Arif Nur. "Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam Meningkatkan Daya Saing di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar Rahmah Pacitan." *Jurnal Muslim Heritage*, 1, no. 2 (2017).
- Hidayat, Rahmat, and Candra Wijaya. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: PT. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017.
- Jakarta, Kementerian Agama Provinsi DKI. "Dokumen Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017," 2017.
- Khoiri, Ahmad. "Manajemen Pesantren Sebagai Khazanah Tonggak Keberhasilan Pendidikan Islam." *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, no. 1 (2017): 127–153.
- Muhyadi. "Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri, Yogyakarta." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2017).
- Mulyana, Mumuh. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Ranggagading* 10, no. 2 (2010).
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pub. L. No. 19 Tahun 2005 (2005).
- Qamar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga, 2007.
- Raharja, Setya. "Partisipasi Orang Tua dalam Manajemen Sekolah: Suatu Perspektif Pendidikan Multikultural." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7, no. 1 (2011).
- Saeful Anwar. "Aktualisasi Peran Majelis Taklim dalam Peningkatan Kualitas Umat di Era Globalisasi." *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*, 10, no. 1 (2012).
- Tim Ensiklopedi Islam. *Ensiklopedi Islam*. Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2000.
- UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (n.d.).
- Wijaya, David. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah." *Jurnal Pendidikan Penabur*, 12, no. 8 (2009).