

**TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM *ADVERSITY QUOTIENT*
DI KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Nur Khamid Al Mi'roj¹, H. Khamim Zarkasi Putro²

¹²Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

¹nurkhamidalmiroj7@gmail.com[✉], ²khamim.putro@uin-suka.ac.id[✉]



ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia dalam *adversity quotient* di koperasi mahasiswa merupakan lembaga yang fokus dalam pendidikan dan pelatihan perkoperasian dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan potensi anggota merupakan ranah dari divisi *Human Resource Development* yang dilakukan oleh pengelola harian. Bagian tersebut melakukan survei kepada anggota dengan menyebar angket kebutuhan anggota yang kemudian direalisasikan. Jenjang karirnya yaitu tiga kepengelolaan/dua setengah tahun. Karir ini dibagi menjadi dua macam, yaitu jenjang karir kepengurusan dan jenjang karir keanggotaan. Sistem kompensasinya dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Konsep pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perspektif pendidikan agama Islam, yaitu Allah memerintahkan manusia untuk mencari ilmu, menuntut ilmu diniatkan ibadah, menyeru dengan pengajaran yang baik, adanya metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam Islam, pentingnya memperhatikan akhlaq dan penampilan fisik, serta Islam mendorong umatnya bersungguhsungguh untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Adversity Quotient, Pendidikan Agama Islam



ABSTRACT

Human resource management in adversity quotient in student cooperatives is an institution that focuses on cooperative education and training and human resource development. The training and development of potential members is the domain of the Human Resource Development division which is carried out by the daily manager. This section conducts a survey to members by distributing a questionnaire of member needs which are then realized. The level is three management/two and a half years. This career is divided into two types, namely management career path the and membership career path. The compensation system is divided into two types, namely financial and non-financial compensation. The concept and development of Human Resources in Islamic religious education training, namely Allah commands humans to seek knowledge, seek knowledge with the intention of worship, calls for good teaching, the existence of methods and development of human resources in Islam, the importance of paying attention to morality and physical appearance, and Islam that encourage people to earnestly improve performance.

Keywords: *Human Resources, Adversity Quotient, Islamic Religious Education*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam berorganisasi sangatlah penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem di dalam sebuah organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia perlulah untuk dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Allah SWT menciptakan manusia dalam bentuk yang sempurna dan sebaik-baiknya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat atTin ayat 4.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Artinya: "Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya".

Akan tetapi setiap mempunyai masalah atau menghadapi kesulitan dalam kehidupannya, manusia terkadang tidak bisa mengoptimalkan dan tidak bisa memaksimalkan kemampuan dan potensi yang ada di dalam dirinya, bahkan manusia akan berputus asa tidak akan melanjutkan prosesnya sampai mencapai keberhasilan. Kehidupan memang kadangkala diiringi oleh kesulitan dan hambatan sebagai ujian dan cobaan dari Allah SWT. Hal ini diperjelas dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 155.

وَأَنبَلَوْا لَوْ أَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنفُسِ ۖ وَالتَّامَاتِ مَرَاتٍ وَبَشِيرٍ ۖ صَبِرِينَ

Artinya: "Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira bagi orang-orang yang sabar".

Oleh karena itu, jangan heran jika kesulitan dalam hidup dapat dialami oleh siapapun dan kapanpun. Problematika kehidupan akan selalu ada dan manusia akan selalu dihadapkan dengan berbagai persoalan. Mulai dari beban hidup, tekanan pekerjaan, tuntutan-tuntutan kehidupan, budaya persaingan, itu semua merupakan hal-hal yang pasti ditemui dalam kehidupan. Hal-hal tersebut jika tidak dihadapi dan disikapi dengan baik, maka akan menimbulkan depresi, putus asa, kehilangan makna hidup, gangguan mental, gangguan otak, gangguan panik, dan gangguan kepribadian lainnya (Amalia, 2017).

Banyak dari organisasi yang kurang memperhatikan fungsi operasional dari organisasinya seperti pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, serta pemberian kompensasi. Sehingga banyak dari organisasi yang lemah pada segi intern dari organisasi itu sendiri, baik dari kelayakan, komitmen, dan totalitas kerja anggota. Selain itu koordinasi yang tidak terjalin dengan baik antara pengambil kebijakan dan pelaksana kebijakan bisa jadi menimbulkan kekacauan dan kemunduran dalam sebuah organisasi.

Berangkat dari fenomena tersebut, dibutuhkan kemampuan atau kecerdasan yang dianggap sangat perlu untuk dimiliki oleh setiap individu dalam menghadapi kesulitan dan persoalan hidup. Kemampuan atau kecerdasan dalam menghadapi kesulitan ini oleh Paul G. Stolzt disebut sebagai *adversity quotient*. Kemampuan atau kecerdasan ini ditujukan untuk menghindari perasaan putus asa, sehingga seseorang dapat mengubah hambatan atau kesulitan menjadi sebuah peluang untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan. Performansi *adversity quotient* mulai banyak digali dan diteliti khususnya dalam dunia pendidikan saat ini, karena disadari pentingnya *adversity quotient* pada peserta didik sebagai calon individu yang diharapkan menjadi sumber daya manusia yang tetap kuat, berkualitas dan tetap berprestasi dalam bidangnya di masa depan.

Pendidikan memiliki tujuan utama yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan ini akan lebih efektif dan efisien jika dilakukan melalui pendekatan lembaga pendidikan. Dalam perkembangannya sampai sekarang, lembaga pendidikan merupakan organisasi yang bukan hanya formal saja (sekolah, madrasah, maupun universitas), tetapi di dalam lembaga koperasi pun sudah memiliki organisasi pendidikan. Pendidikan dalam sebuah lembaga di koperasi dipercaya memiliki komitmen untuk mencerdaskan kehidupan anggotanya, karena pada dasarnya koperasi adalah sebuah organisasi atau lembaga yang menganut sistem demokrasi. Sistem demokrasi disini adalah menjunjung tinggi prinsip nilai kerakyatan, kebersamaan dan kemandirian serta menyalurkan aspirasi-aspirasi agar terus berkembang dan tetap mengikuti kemajuan zaman.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan salah satu lembaga kekartawana di bawah naungan KOPMA (Koperasi Mahasiswa) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Lembaga ini diproyeksikan menjadi sebuah lembaga profesional yang fokus dalam bidang pendidikan dan pelatihan perkoperasian maupun bidang pengembangan sumber daya manusia yang lainnya. Anggota-anggota dari Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terdiri dari individu-individu yang berintelekuensi, kreatif, dan kecakapannya cukup tinggi sehingga terkadang dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya dapat membuat jangkauan dan peluang yang cukup luas dalam meraih masa depan yang mereka cita-citakan. Akan tetapi berbeda lagi jika di balik potensi yang besar itu, mereka mengalami permasalahan baik dari segi keluarga, ekonomi, sosial pertemanan maupun dari segi tuntutan perkuliahan yang dirasa kurang membawa perkembangan, sehingga akan membuat kondisi mereka menjadi seorang individu yang berpotensi tetapi malas, takut, merasa minder, atau bahkan sebaliknya menjadi individu yang tidak peduli (*don't care*) dengan lingkungan sekitarnya, padahal mereka adalah individu yang cukup berpotensi. Hebatnya dari perjalanan beberapa periode pengelolaan sampai sekarang, Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta semakin berkembang dan sudah menerima job dari luar KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta khususnya dibidang training seperti di antaranya

trainer, co-trainer, outbound training, public speaking dan mc training.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan memakai metodologi deskriptif kualitatif dengan pendekatan field research yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lokasi. Selanjutnya dilakukan analisis data dari Milles dan Hubberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kemudian data di uji keabsahannya menggunakan keabsahan data triangulasi metode pengumpulan data dan triangulasi sumber data.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelatihan dan Pengembangan dalam Tata Kelola SDM Terhadap Adversity Quotient

Data penelitian didapatkan dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Semua data di analisis melalui tahapan-tahapan sebagaimana dijelaskan pada Bab I. Hasil analisis disajikan dalam bentuk deskriptif untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu: pelatihan dan pengembangan, jenjang karir, pemberian kompensasi, serta konsep pelatihan dan pengembangan SDM dalam adversity quotient di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari perspektif PAI.

Penelitian ini dikhususkan kepada anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang masih aktif dalam masa kepengurusan. Setelah kepengurusan berakhir, anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ada yang melanjutkan karir di dalamnya, ada yang melanjutkan kuliah serta ada juga yang pulang ke rumah untuk terjun di dalam lingkungan masyarakat secara langsung. Untuk itu perlu adanya tata kelola SDM yang dilakukan meliputi pendidikan, pelatihan dan pengembangan skill atau keterampilan untuk kemandirian anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Namun pada penelitian ini lebih menekankan pada aspek pelatihan dan pengembangan, jenjang karir, pemberian kompensasi, serta konsep pelatihan dan pengembangan SDM dalam adversity quotient di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari perspektif PAI.

Pelatihan dan pengembangan potensi anggota ini dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Berdasarkan hasil wawancara, tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan potensi anggota di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah untuk memberikan bekal kepada anggota untuk mengantarkannya menjadi trainer-trainer yang profesional, khususnya untuk menciptakan anggota-anggota yang handal dibidang training dan outbound.

Keberadaan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan

Kalijaga Yogyakarta yang di bawah institusi koperasi, maka dalam mendesain pelatihan dan pengembangan potensi anggota, harus memperhatikan konsep training yang disajikan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai nilai, jati diri, dan konsep koperasi. Selain itu juga pelatihan perkoperasian mampu memberikan perspektif positif bagi orang yang berkoperasi untuk semakin memiliki semangat kekeluargaan dan gotong-royong sebagaimana nilai dasar koperasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur dan Manajer Divisi Desain Training (Destra) Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pelatihan dan pengembangan potensi anggota merupakan ranah dari divisi Human Resource Development (HRD), namun untuk keseluruhan yang bertanggung jawab dalam pelatihan dan pengembangan potensi anggota di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah pengelola harian (PH). Dalam hal desain dan konsepnya diserahkan kepada divisi Desain Training (Destra). Untuk pengembangan potensi anggota, divisi HRD melakukan survei kepada anggota dengan menyebar angket kebutuhan anggota yang kemudian direalisasikan.

Dilihat dari beragamnya kebutuhan anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka program tata kelola SDM dalam adversity quotient yang diselenggarakan memerlukan adanya kebijaksanaan dalam penerapannya seperti tidak dilaksanakan dengan pemaksaan, tetapi tata kelola SDM dilakukan dalam rangka membantu agar anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta mempersiapkan diri agar nantinya bisa menghadapi berbagai kesulitan dengan cara yang baik. Dengan demikian, tata kelola SDM dalam adversity quotient menerapkan prinsip menjadikan anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta lebih baik lagi. Semua anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah manusia-manusia yang mempunyai potensi yang dapat dikembangkan ke arah yang bagus/ positif, yang mampu merubah seseorang untuk menjadi lebih produktif, kreatif dan mandiri.

Setelah dianalisis oleh divisi Human Resource Development (HRD) melalui angket kebutuhan anggota, maka Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat menentukan siapa sasarannya. Sasaran pelatihan dan pengembangan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah untuk semua anggota aktif Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Adapun isi dari program pelatihan dan pengembangan merujuk ke SOP dari divisi Desain Training (Destra), untuk kontennya sendiri tertuju pada buku panduan dari divisi Desain Training (Destra). Adapun bentuk-bentuk pelatihan dan pengembangan potensi anggota yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta antara lain:

a. Micro Training (MT)

Micro Training merupakan pelatihan yang terformat dalam sebuah pelatihan mini yang wajib dihadiri oleh segenap anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, bertujuan untuk meningkatkan skill anggota dalam dunia pendidikan dan pelatihan, serta mempersiapkan trainer-trainer yang berkompeten. Program ini dilaksanakan secara kontinyu setiap satu minggu sekali, yaitu setiap hari sabtu. Pelatihan ini merupakan salah satu program mingguan yang ada di dalam Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, adapun waktu pelaksanaannya dimulai pada pukul 13.00 – 17.00 WIB. Pelatihan Micro Training diadakan untuk melatih kemampuan public speaking anggota dibidang training antara lain: pelatihan menjadi seorang trainer, co-trainer, master of ceremony (MC), adapun pelatihan yang terbaru dalam Micro Training (MT) yaitu pelatihan sambutan ketua panitia.

b. Latihan-latihan

Latihan ini dilaksanakan apabila di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang mendapatkan job, baik itu job training maupun job outbound. Dalam pelaksanaannya ketika ada job, satu minggu sebelum pelaksanaan biasanya mengadakan latihan. Dalam latihan ini yang wajib datang adalah divisi Human Resource Development (HRD), pengelola harian (PH), dan team yang bertugas dalam job. Langkah-langkahnya dalam latihan ini berupa briefing dari divisi Desain Training (Destra) kemudian latihan langsung yang didampingi oleh pengelola harian (PH). Sifat pelatihan ini tidak wajib untuk anggota yang tidak masuk team.

c. In-House Training

In-House Training merupakan sebuah program pelatihan yang diformat dalam bentuk forum/ pelatihan mini yang dihadiri oleh seluruh/ sebagian anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk menguji kelayakan pemandu dan pemateri yang akan diutus. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan pematapan persiapan calon pemandu dan pemateri yang diutus. In-House Training dilaksanakan setiap satu hari sebelum job dilaksanakan, dalam praktiknya ada peserta, peserta disini adalah anggota aktif yang tidak menjadi team dan team dari job tersebut yang melakukan praktiknya. Dalam In-House Training ini yang wajib datang adalah divisi Human Resource Development (HRD), pengelola harian (PH) dan team yang bertugas dalam job.

d. Senam Bersama dan Perkenalan Game

Senam bersama dan perkenalan game adalah pelatihan rutin setiap tiga bulan sekali. Kegiatan ini bertujuan untuk membekali gerakan-gerakan

senam sehingga memudahkan ketika mendapatkan job outbound. Selain itu ada pengenalan ice breaking dan game-game untuk menambah wawasan pengetahuan dan praktik secara langsung secara bersama-sama. Pelatihan ini wajib untuk anggota aktif. Senam dan perkenalan game dipimpin oleh team dari divisi Desain Training (Destra).

2. Jenjang Karir dalam Tata Kelola SDM Terhadap Adversity Quotient

Istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Karir sendiri sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang nantinya akan membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karirnya. Peranan karir perlu ditangani karena rencana-rencana sumber daya manusia menunjukkan berbagai kebutuhan staffing organisasi diwaktu yang akan datang dan berkaitan dengan kesempatan-kesempatan karir. Divisi Human Resource Development (HRD) harus mengambil peranan aktif dalam perencanaan karir anggota di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Karir harus dikelola melalui suatu perencanaan yang cermat, jika tidak maka anggota akan tidak siap memanfaatkan berbagai kesempatan karir, dan divisi Human Resource Development (HRD) akan menghadapi kesulitan untuk memenuhi kebutuhan penyusunan personalis (staffing) internal organisasi. Istilah perencanaan karir di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dikenal dengan sebutan jenjang karir. Jenjang karir di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu tiga kepengelolaan/ dua setengah tahun.

Dalam dua setengah tahun jenjang karir Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibagi menjadi dua macam, yaitu: pertama jenjang karir kepengurusan, adapun tahapan-tahapan jenjang karir kepengurusan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu sebagai anggota, magang, staff, pengelola harian. Dua setengah tahun tersebut, pada tiga bulan pertama anggota biasa, tiga bulan kedua anggota magang, setelah itu menjadi staff selama satu tahun, berikutnya menjadi pengurus harian selama satu tahun.

Kedua, jenjang karir keanggotaan yang terdiri atas tahap (1) anggota, adalah peserta seleksi yang sudah dinyatakan lulus dalam seleksi anggota baru yang dilaksanakan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (2) pemandu, adalah fasilitator pelatihan yang bertugas mengarahkan dan melancarkan jalannya pendidikan dan pelatihan. Ketentuan menjadi pemandu diantaranya adalah menjadi anggota aktif Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, mempunyai loyalitas, jujur, tanggung jawab, dan semangat yang tinggi untuk maju dan berkembang, mempunyai sense pendidikan dan pelatihan, telah mengikuti Micro Training (MT) pemandu minimal dua kali, telah mengikuti In-House Training. (3) pemateri, adalah orang yang bertanggung jawab untuk

menyampaikan materi dalam pendidikan dan pelatihan. Ketentuan menjadi pemateri adalah telah menjadi pemandu aktif dalam Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, mempunyai loyalitas, jujur, tanggung jawab, dan semangat yang tinggi untuk maju dan berkembang, mengikuti Micro Training (MT) khusus pemateri minimal dua kali, pernah diutus menjadi pemandu di dalam atau di luar Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta minimal dua kali, pernah mengikuti semua jenis pelatihan minimal tiga kali jenis pelatihan.

Berbagai informasi mengenai spesifikasi jabatan adalah informasi yang sangat berguna bagi anggota. Praktiknya divisi Human Resource Development (HRD) guna mengatasi ketidaktahuan anggota mengenai jenjang karir cara membekali para anggota adalah dengan memberikan informasi. Berdasarkan wawancara dengan manajer Human Resource Development (HRD) dan wawancara dengan direktur Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, cara membekali anggota mengenai jenjang karir yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta melalui up gradding yang dilakukan oleh divisi Human Resource Development (HRD). Program ini merupakan program pengarahan yang dilakukan oleh divisi Human Resource Development (HRD) kepada anggota di awal kepengelolaan.

Lebih jelasnya mengenai karir menurut hasil wawancara dengan salah satu anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta mengatakan, mengenai karir di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta istilahnya adalah jenjang karir, menurutnya jenjang karir ada dua macam yaitu jenjang karir keanggotaan dan kepengurusan yang waktunya adalah tiga kali kepengelolaan atau dua setengah tahun. Menurut salah satu anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang peneliti wawancarai jenjang karir keanggotaannya di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menjadi pemandu dan pemateri, sedangkan jenjang karir kepengurusannya sebagai staff divisi Jarmed dan menjadi manajer Jarmed. Keduanya berpendapat informasi mengenai jenjang karir diberitahukan diawal masuk menjadi anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta oleh divisi HRD dalam forum up gradding.

3. Pemberian Kompensasi dalam Tata Kelola SDM Terhadap Adversity Quotien

Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para anggota adalah melalui pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu alat jitu untuk mengatur manajerial dalam suatu organisasi. Program-program kompensasi penting bagi organisasi, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya, di samping itu diantara komponen-komponen proses ini adalah

pembayaran upah dan pemberian kompensasi pelengkap.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menerapkan sistem kompensasi yang dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial yang diberlakukan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berupa pembagian fee, maksud dari pembagian fee ini adalah sebagai imbalan kepada anggota yang telah berperan aktif dalam hal ini ikut menjadi team di job yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Adapun job yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta antara lain: job trainer ialah menjadi pemateri dalam suatu event, job co-trainer ialah menjadi pemandu dari pemateri dalam suatu event, job outbound ialah menjadi team outbound dalam suatu event. Job MC adalah menjadi pemandu acara dalam suatu event. Maupun job public speaking lainnya seperti menjadi moderator talk show dalam suatu event.

Adapun sistem distribusi imbalan/ fee berdasarkan dari jenis job yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah:

Pertama, Job Freelance Job Freelance adalah job yang berasal dari luar Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, artinya job ini tanpa perantara dari anggota maupun divisi marketing Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sistem pembagiannya adalah 15% untuk Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, anggota team menerima 75%. Maksud dari job ini adalah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hanya menyediakan sumber daya manusianya sedangkan konsep dan peralatan berasal dari pihak yang menawarkan Kerjasama.

Kedua, Job Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah job yang berasal melalui perantara anggota aktif (pengelola harian dan anggota) maupun alumni Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sistem pembagiannya adalah 10% untuk anggota aktif/ alumni yang berhasil menawarkan job tersebut, 40% untuk Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sedangkan anggota team menerima 50%.

Ketiga, Job datang ke Marketing, Job datang ke marketing adalah job yang datang dengan sendirinya ke Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, artinya tanpa ada penawaran dari anggota aktif maupun alumni. Namun dalam deal, job ini tetap melalui negosiasi dari perantara marketing Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka sistem pembagiannya adalah 40% untuk Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan 60% untuk anggota team.

Distribusi fee yang dicapai tidak sama antara anggota aktif yang satu dengan yang lainnya, dalam artian anggota aktif mendapatkan imbalan/ fee ini jika anggota aktif berperan aktif/ ikut menjadi team di job-job tersebut. Pelaksanaannya anggota aktif memang telah diberikan kesempatan secara bergiliran/ periodik antara anggota satu dengan yang lain oleh divisi Human Resource Development (HRD) dalam hal ini adalah yang berwenang untuk menjadi team dalam suatu job yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Namun kendala divisi Human Resource Development (HRD) biasanya sulit untuk menjadwalkan anggota untuk bergiliran menjadi team, sebab dengan alasan kesibukan anggota sehingga divisi Human Resource Development (HRD) mengalami kesulitan dalam hal mengajak anggota.

Sistem imbalan berdasarkan wawancara dengan bendahara Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berwenang dalam pendistribusian imbalan/ fee adalah bendahara Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sistem penghitungannya berdasarkan jenis job-job yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kompensasi non finansial yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta antara lain: memberikan izin kepada anggota jika anggota memiliki kepentingan pribadi yang mendesak dan urgent seperti kegiatan keluarga maupun akademik yang tidak bisa ditinggalkan. Rekreasi bersama, dalam pelaksanaannya anggota mengunjungi tempat-tempat wisata dan biasanya sekaligus sebagai ajang silaturahmi terhadap alumni dengan berkunjung ke tempat beberapa alumni. Bersifat kondisional sesuai kebutuhan anggota. Heart to Heart atau istilah yang sering dipakai di dalam Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah HTH. Biasanya dilaksanakan dua kali dalam satu periode kepengelolaan. HTH dilaksanakan selama satu malam yang sistematikanya adalah para anggota secara bergiliran mencurahkan isi hati/ curhat mengenai masalah pribadinya seperti halnya masalah keluarga, akademik, karakter/ kepribadian maupun mencurahkan permasalahan yang ada seputar keanggotaannya di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta seperti halnya di kepanitiaan maupun permasalahan antar anggota yang berselisih paham jika memang ada, agar teman-teman anggota yang lain tahu dan anggota tersebut pun dapat memperoleh ketenangan batin selama menjalani keanggotaannya di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Harapan diselenggarakan HTH adalah agar anggota dapat terbuka dan saling memahami karakter dari masing-masing anggota, selain itu secara spesifik tujuan HTH sendiri adalah untuk menguatkan intern emosional anggota aktif di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kompensasi non finansial berikutnya adalah bulan gizi, tasyakuran, dan

perayaan ulang tahun anggota. Pelaksanaan kompensasi ini setiap satu bulan satu kali pada minggu terakhir akhir bulan. Tasyakuran adalah wadah syukur bersama anggota, alumni Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan anggota Koperasi Mahasiswa (KOPMA) atas nikmat yang telah Allah SWT berikan. Selain do'a, dalam tasyakuran juga di isi dengan hataman al-Qur'an secara serentak dari juz 30 dari surat at-Takatsur sampai an-Nas. Perayaan ulang tahun merupakan ajang untuk mendoakan dan perayaan bagi anggota yang sedang berulang tahun di bulan tersebut. Bulan gizi disini biasanya bendahara Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyiapkan hidangan, untuk menyediakan hidangan ini bendahara Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta mengambil dari hasil sharing fee yang diperoleh anggota dari pembagian fee job.

Pembagian reward anggota biasanya dilaksanakan dua kali dalam satu periode kepengelolaan, pemberian reward ini berupa nominasi-nominasi anggota Ter- untuk para anggota. Adapun nominasi-nominasinya antara lain anggota Ter-Loyal, anggota Ter-Sholeh/ Sholehah, anggota Ter-bijak, anggota Ter-aktif, anggota Ter-on time, dan anggota Ter-kreatif.

Kompensasi selanjutnya adalah Call Tahajud dan Dhuha. Program ini bertujuan untuk memotivasi anggota untuk meningkatkan aspek spiritual anggota dengan cara sms setiap waktu dhuha dan waktu tahajud, pelaksanaannya insidental tidak setiap hari. Kompensasi non finansial yang terakhir yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menjenguk anggota yang sakit/ terkena musibah. Menjenguk anggota yang sakit/ terkena musibah disini adalah dengan cara menjenguk guna memberikan do'a untuk kesembuhan anggota yang sakit/ terkena musibah. Kompensasi penting bagi individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi (Kenelak et al., 2016).

Lebih jelasnya mengenai kompensasi berdasarkan wawancara dengan beberapa anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terkait kompensasi yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sudah cukup mengeratkan emosional dan meningkatkan motivasi anggota aktif satu sama lain, namun ada beberapa program kompensasi yang kurang efektif seperti dalam pembagian fee kepada anggota masih kurang terbuka pada perolehan pendapatan keseluruhan dari job yang diterima, anggota hanya tahu pendistribusiannya saja. Selain itu pada Heart to Herat (HTH) karena keterbatasan waktu, menjadikan kurang terbuka antara satu sama lain. Menurut beberapa anggota yang peneliti wawancarai kompensasi yang paling berharga adalah pelatihan dan pengembangan yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebab lebih mahal dari kompensasi yang lain.

D. KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan potensi anggota merupakan ranah divisi Human Resource Development (HRD), namun untuk keseluruhan yang bertanggung jawab dalam pelatihan dan pengembangan potensi anggota di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah pengelola harian (PH). Desain dan konseptornya diserahkan kepada divisi Desain Training (Destra). Divisi HRD melakukan survei kepada anggota dengan menyebarkan angket kebutuhan anggota yang kemudian direalisasikan. Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah untuk memberikan bekal kepada anggota untuk mengantarkannya menjadi trainer-trainer yang profesional, khususnya untuk menciptakan anggota-anggota yang handal dibidang training dan outbound.

Jenjang karir di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu tiga kepengelolaan/ dua setengah tahun. Jenjang karir di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibagi menjadi dua macam, yaitu jenjang karir kepengurusan dan jenjang karir keanggotaan. Adapun urutan jenjang karir kepengurusan adalah anggota, magang, staff, pengelola harian (direktur, sekretaris, bendahara, manajer Human Resource Development (HRD), manajer Desain Training (Destra), manajer marketing, dan manajer jaringan media (Jarmed)). Sedangkan urutan jenjang karir keanggotaan adalah anggota, pemandu, dan pemateri.

Sistem kompensasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa pembagian fee pada setiap job. Maksud dari pembagian fee sebagai imbalan kepada anggota yang telah berperan aktif menjadi team di job yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kompensasi non finansial yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta antara lain: memberikan izin kepada anggota, rekreasi bersama, Heart to Heart (HTH), bulan gizi, tasyakuran, dan perayaan ulang tahun anggota, pembagian reward anggota, call tahajud dan call dhuha, serta menjenguk anggota yang sakit/ terkena musibah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. K. (2017). Amalia, "Adversity Quotient Dalam Al-Qurán". *Jurnal AlAdabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*, 12(2). 228-245.
- Bachrun, S. (2014). *Manajemen SDM – Human Capital Syariah*. Bekasi Selatan: Sinar Media Abadi.
- Fahmi, A., et al. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia.

Kenelak, D.; Pio, R. J.; & Keparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-10.

Nata, A. (2012). Tafsir Ayat-Ayat Pendidikan. Jakarta: Rajawali Perss

Zainal, V. R. (2014). *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers.