



Analisis Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

Nelliana Sari¹; Sri Nurabdiah Pratiwi²; Akrim³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

²Coresponding Email: akrim@umsu.ac.id

Abstract

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personel) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penulis tesis ini bertujuan untuk mendeskripsikan Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tamansiswa pematangsiantar. Mendeskripsikan Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu : Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Penampilan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, Keselamatan Kerja, Penampilan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kelanjutan (Pensiun). Hasil penelitian ini, saran-saran yang diajukan pada manajemen Perencanaan sumber daya manusia adalah bagi warga di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar, melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, rekrutmen terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dengan wawancara, penempatan yang kurang tepat sasaran, penampilan kerja, pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, kompensasi yang tidak sesuai, keselamatan kerja kurang diperhatikan, pengembangan karier dan pembinaan hubungan kerja atau pensiun yang efektif. Bagi peneliti lanjutan, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan diharapkan pada peneliti lanjutan dapat melakukan penelitian yang lebih lengkap, tentang sumber daya manusia.

Kata-kata kunci: Manajemen, Perencanaan, Sumber Daya Manusia.

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dirancang untuk penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu maupun (Handoko, 1997, hlm. 4). Pengadaan pegawai merupakan kegiatan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik dalam jumlah maupun kemampuannya. Untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan, suatu lembaga dapat melakukan kegiatan recruitment untuk dipilih menjadi calon yang terbaik. Oleh karena itu perlu diadakan seleksi melalui ujian lisan, tulis dan praktek.

Selain itu, suatu lembaga juga akan memberikan reward bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sebagai balasan atas pekerjaan yang profesional. Kegiatan ini dinamakan kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu factor penting dan menjadi perhatian pada kalangan organisasi untuk mempertahankan SDM yang berkompeten dan berkualitas. Hal ini akan membuat kalangan organisasi untuk memberikan reward yang relative besar untuk mengembangkan potensi kemampuan sumber daya manusia. Namun demikian, masih ada saja dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan reward kepada karyawan yang pada akhirnya menimbulkan perselisihan dan menurunnya minat kerja pegawai.

Selain kompensasi, pemberhentian pegawai merupakan masalah yang paling sensitive pada kalangan pegawai disuatu organisasi. Hal ini berpengaruh pada saat penarikan ataupun pemberhentian pegawai dimana membutuhkan dana yang cukup besar. Pada saat perusahaan melakukan pemberhentian pegawai, perusahaan akan mengeluarkan dana untuk pension, pesangon ataupun tunjangan lainnya. Selain berkaitan dengan modal, hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah sebab akibat pegawai itu diberhentikan, berhenti sendiri ataupun adanya peraturan yang tidak memungkinkan pegawai lagi untuk meneruskan pekerjaannya.

Manajemen perencanaan yang dirancang di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar merupakan kegiatan rutinitas yang selalu dilaksanakan untuk mencapai mutu pendidikan yang baik. Kegiatan perencanaan seperti biasa hanya di hadiri oleh para petinggi dan kepentingan di Perguruan Tamansiswa, jarang sekali dilibatkan guru-guru yang ada di Tamansiswa. Guru inti yang dilibatkan adalah merupakan posisi yang mengatur bagaimana mekanisme pelaksanaan perencanaan kegiatan di Perguruan Tamansiswa

Pematangsiantar. Perencanaan ini dimaksud untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai yang diharapkan. Dari hal ini jelaslah bahwa kepemimpinan yayasan sebagai manajer dituntut untuk mampu dalam melaksanakan fungsi perencanaan ini dengan baik agar dapat mengembangkan dan memajukan Perguruan Tamansiswa yang dipimpinnya.

Banyak kebutuhan stake holder terhadap Perguruan Tamansiswa yang mana jarang melibatkan guru permasing masing unit. Dimana hal ini terkesan bahwa guru yang ada di Perguruan Tamansiswa hanya sebagai kelengkapan administrasi saja. Bukan hanya itu dalam mengajukan kenaikan pangkat sebagai guru inti atau pegawai tetap di Perguruan Tamansiswa tidak transparan. Perencanaan seperti apa dan kualifikasi seperti apa yang menjadi kriteria yang dibutuhkan untuk menjadi guru NPA. Hal ini menjadi hal yang membingungkan kepada sesama guru. Selain itu masih ada ditemukan guru yang sudah lama mengabdikan namun belum juga di angkat menjadi guru PC maupun guru NPA. Masalah kedekatan antara bawahan dan atasan juga menjadi hal yang bisa menjadi kekuatan seseorang tetap mengabdikan di perguruan Tamansiswa. Didapati beberapa kasus dikarenakan guru yang tidak loyal dianggap secara pribadi oleh atasan disana mendapatkan sanksi yang membuat bawahannya menjadi tidak nyaman melaksanakan pekerjaannya, dan lambat laun keluar dari sekolah tersebut.

Selain dari perencanaan penerimaan guru untuk penambahan Sumber Daya Manusia, Perguruan Tamansiswa dalam memberikan kompensasi juga memperhatikan kualifikasi pengabdian guru dalam bekerja. Untuk itu jika ada guru yang belum terpilih untuk diberikan penghargaan maka ada yang perlu diperhatikan kompetensi dalam mengajar. Banyaknya guru yang di libatkan dalam Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar tidak serta merta ada yang bertahan lama, namun ada juga guru yang diberhentikan secara hormat atau yang mengundurkan diri dengan kesadaran diri sendiri. Hal ini terjadi jika guru melanggar peraturan, kesepakatan dan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Seperti haknya penggelapan dana Perguruan, melaksanakan tanggungjawab semena - mena, ataupun melakukan tindakan tidak loyalitas terhadap Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Menurut penelitian (Walid Fajar Antariksa, 2017) tentang Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia menyimpulkan bahwa penegelolaan sumber daya manusia umumnya memiliki system

manajemen sumber daya manusia yang baik, mulai dari rekrutmen sistem, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja hingga kompensasi karyawan. Meski demikian, masih ada beberapa yang perlu ditingkatkan, misalnya prosedur sistem operasional yang perlu didokumentasi dan dikontrol dengan baik, peningkatan rekrutmen dan tingginya turn over guru yang perlu diantisipasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang Analisis Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Permasalahan yang akan dikaji yaitu (a) bagaimana pengadaan sumber daya manusia, (b) bagaimana kompensasi sumber daya manusia, dan (c) bagaimana pemberhentian sumber daya manusia.

B. Metode

Penelitian ini adalah kualitatif lapangan dengan menggunakan jenis penelitian studi kasus. Penelitian kualitatif dimulai dengan asumsi dan penggunaan kerangka berfikir atau mempengaruhi studi tentang permasalahan riset yang terkait dengan makna yang dikenakan oleh individu atau kelompok pada suatu permasalahan sosial Creswell (2015 hlm. 45). Penelitian kualitatif lapangan digunakan karena ada suatu permasalahan atau isu yang perlu dieksplorasi yang tidak mudah untuk diukur atau mendengarkan informasi yang samar. Sukmadinata (2010 hlm. 99) studi kasus adalah penelitian yang memfokuskan pada satu fenomena saja yang dipilih dan ingin dipahami secara mendalam dengan mengabaikan fenomena-fenomena lainnya. Penelitian studi kasus ini dimulai dengan mengidentifikasi satu kasus yang spesifik, yang bertujuan untuk memahami dan mengilustrasikan kasus yang unik dan perlu dideskripsikan atau diperinci. Maksudnya peneliti akan menyelidiki secara cermat suatu program yaitu analisis manajemen sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Peneliti memilih jenis penelitian studi kasus karena dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti sebuah aktivitas secara intensif dan rinci. Dalam penelitian ini, agar pelaksanaannya terarah dan sistematis maka disusun tahap-tahap penelitian. Menurut Moleong (2012:127 hlm. 148), ada empat tahapan dalam pelaksanaan penelitian yaitu sebagai berikut: *pertama*, mengadakan survei pendahuluan yakni dengan mencari subjek sebagai narasumber. Selama proses survey ini peneliti melakukan penjajakan lapangan (*field study*) terhadap latar penelitian, mencari data dan informasi tentang manajemen peningkatan mutu pendidikan. Tahap

kedua yaitu memasuki dan memahami latar penelitian dalam rangka pengumpulan data. *Ketiga*, peneliti melakukan serangkaian proses analisis data kualitatif sampai pada interpretasi data-data yang telah diperoleh sebelumnya. Selain itu penenliti menempuh proses triangulasi data yang dibandingkan dengan teori kepustakaan. *Keempa* peneliti berusaha melakukan konsultasi dan bimbingan dengan dosen pembimbing yang telah ditentukan.

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari: *pertama*, mereduksi data. Menurut Miles (1992 hlm. 12) menjelaskan bahwa data reduksi adalah sebagai proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah atau kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis. Untuk itu dalam melaksanakan reduksi ini adalah mengumpulkan semua data yang telah didapatkan guna mempermudah pengelompokan serta penarikan keimpulan. Setelah data semua diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. *Kedua*, penyajian data yaitu peneliti menggunakan penyajian data untuk mempermudah peneliti yang berbentuk tabel, gambar maupun deskripsi data dengan maksud tujuan agar mudah untuk dipahami peristiwa apa yang terjadi dan apa yang dilakukan untuk mengantisipasi. Dalam penyajian data ini dimaksudkan untuk menjadikan infirmasi-informasi yang telah dikumpulkan dan telah direduksi dijadikan bahan dalam bentuk kesimpulan. *Ketiga*, penarikan kesimpulan dari hasil pengumpulan data yang sudah dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi biasanya dalam bentuk kata-kata, tulisan dan tingkah laku social dalam berbagai bentuk aspek yang terkait dengan perencanaan, pelaksanaan dan monitoring. Pada tahap conclusion ini maka akan ditarik kesimpulan guna dijadikan konfigurasi yang utuh.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Temuan penelitian

Pengadaan sumber daya manusia dalam satu organisasi menjadi hal yang mendasar dan menjadi salah satu tujuan perencanaan SDM pada satu organisasi. organisasi harus mampu menggunakan sumber daya manusia yang tersedia seefektif mungkin dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing individu. Setiap posisi dalam satu organisasi harus memiliki tugas, fungsi dan kualifikasi jelas sehingga dapat melaksanakan pengadaan SDM sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam pengadaan sumber daya manusia dalam satu organisasi terdiri dari pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan,

pengembangan, dan pemberian kompensasi. Kenyataan ini diperoleh dari hasil wawancara lapangan dengan Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Bagian Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ni. Rosilawati Damanik, yang menjelaskan:

“Pelaksanaan Rekrutmen di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dilakukan secara internal dan eksternal. Dan pernah juga melalui alternatif lain seperti membuat pengumuman secara online. Proses seleksi SDM di perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dilakukan dengan memilih surat lamaran yang telah disortir sesuai dengan jurusan yang akan diterima, kemudian pemanggilan kepada calon SDM untuk wawancara pertama dan kemudian mengikuti ujian seleksi masuk yaitu ujian kompetensi bidang mata pelajaran dan ujian mengajar lalu selanjutnya wawancara akhir. Setelah dinyatakan lulus maka menjadi bagian dari keluarga besar Tamansiswa Pematangsiantar dan menjalani masa percobaan (training) selama 6 bulan”.

Dari pemaparan di atas, bahwasannya pengadaan sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa melalui proses bertahap baik secara internal dan eksternal dan selanjutnya ditempatkan sesuai bidang kemampuannya. Penjelasan ini juga diperjelas melalui hasil wawancara lapangan dengan Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Bagian Kekeluargaan dan juga mantan dari Majelis Cabang Bagian Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nyi. Sutarni, yang menjelaskan:

“Pengadaan sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar pernah dilakukan secara internal dan eksternal. Dan juga pernah melalui alternatif lain seperti membuat pengumuman secara online. pengajuan permintaan sumber daya manusia perekrutan tenaga kerja itu Tamansiswa pernah meminta mengajukan permintaan SDM ke Universitas sarjanawiyata Tamansiswa di Jogja Jadi pengajuannya majelis luhur berikut kriteria pamong keluarga itu direkrut sesuai kebutuhan bagian masing-masing yang kurang”.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan mendapat perhatian khusus organisasi untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas dari hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Sehingga organisasi harus mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar

untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar kompetensi yang dimiliki sumber daya semakin meningkat. Kenyataan ini diperoleh dari hasil wawancara kepada Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Bagian Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ni. Hj. Rosilawati Damanik.

“Pemberian kompensasi di Perguruan Tamansiswa terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji yang diterima setiap bulannya dan tunjangan hari raya diterima sekali dalam setahun. Sementara kompensasi tidak langsung yang diberikan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar ialah jaminan sosial, pensiun, pertanggungans BPJS ketenagakerjaan dan beberapa jenis tunjangan untuk beberapa tingkatan pamong. Kompensasi langsung yang diterima pamong di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar ialah gaji yang diterima setiap bulannya, pemberian gaji dilakukan secara bertahap seperti untuk Pamong Keluarga gaji akan diberikan setiap tanggal 25, sedangkan Pamong Cabang akan menerima gaji setiap tanggal 24 dan untuk Pamong NPA gaji akan diberikan setiap tanggal 23. Setiap pamong akan menerima gaji yang berbeda dan tunjangan yang berbeda pula. Pamong keluarga akan menerima gaji sesuai dengan jam mengajar serta tunjangan transportasi. Sementara Pamong Cabang menerima gaji pokok 24 jam ditambah dengan tunjangan beras serta transportasi. Pamong NPA menerima gaji 24 jam, tunjangan untuk anak dan istri (jika pamong laki-laki) dan tunjangan transportasi. Tunjangan anak dan istri hanya diterima oleh Pamong NPA laki-laki, jika Pamong NPA perempuan tidak diberikan tunjangan tersebut. Sistem pemberian gaji masih menggunakan metode manual yaitu dibagikan langsung oleh administrasi bagian keuangan”.

Pemaparan di atas menyatakan bahwa pemberian kompensasi di Perguruan Tamansiswa terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji yang diterima setiap bulannya dan tunjangan hari raya diterima sekali dalam setahun. Sementara kompensasi tidak langsung yang diberikan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar ialah jaminan sosial, pensiun, pertanggungans BPJS ketenagakerjaan dan beberapa jenis tunjangan untuk beberapa tingkatan pamong. Selain itu, pemberian kompensasi juga diperjelas oleh wawancara yang dilakukan dengan Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Bagian Perbendaharaan Nyi.Evri D. Sinaga.

“Kompensasi itu kan bisa berbentuk barang bisa berbentuk uang dan yang selama ini sudah diperlakukan. mata seperti cincin itu sudah sudah kita lakukan beberapa kurun waktu belakangan ini baik dia Pamong keluarga cabang maupun Pamong anggota untuk jenisnya yaitu cincin-cincin yang diberikan yang diberikan kepada tersebut untuk sistemnya dia harus minimal sudah mengabdikan selama 25 tahun kemudian bagian-bagian dari bagian-bagian itu memberikan kompensasi juga dengan bentuk yang berbeda”. Kalau gaji itu Pamong keluarga itu berdasarkan jam jam pamongnya berapa kemudian kalau untuk Pamong cabang itu memang kita berlaku indeks point berikut dengan anggota itu sampai berlaku index poin yang harus dihitung tentu ini semua tergantung sama keuangan perguruan”.

Kemudian beliau menambahkan bahwa:

“Penggajian di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar penggajian berdasarkan banyaknya jumlah jam mengajar. karena kita ini dunia pendidikan jadi kita tidak mengacu kepada UMR kita tergantung sama siswa Banyak siswa kita kalau sekarang ini saya bilang kita belum bisa mencapai UMR saat ini kita melihat sendiri. Bagaimana kesulitan orang tua untuk membayar uang sekolah tentu akan berdampak dengan keuangan perguruan yang juga nanti gaji gaji guru kemudian Adakah ketentuan untuk kenaikan gaji berkala kenaikan kenaikan gaji ini juga bergantung dengan jumlah siswa kalau memang jumlah siswa kita itu meningkat tidak menjadi persoalan tentunya akan bertambah uang perguruan”.

Dari kedua pernyataan yang disampaikan di atas diperjelas bahwa pemberian gaji masih menggunakan metode manual yaitu dibagikan langsung oleh administrasi bagian keuangan. Bagi beberapa jenis cuti Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar tetap membayar gaji Pamong, seperti cuti sakit dan cuti hamil. Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar menerapkan kenaikan gaji secara berkala yaitu sekali 5 tahun. Selain gaji Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar juga memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada seluruh Pamong setiap menjelang Hari Raya Idul Fitri. Selain pemberian tunjangan hari raya Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar juga memberikan penghargaan bagi Pamong yang telah mengajar di perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dengan masa mengajarnya 25 tahun (satya karti) dan masa mengajar 40 tahun (satya

bakti), penghargaan yang diberikan berbentuk piagam dan emas berbentuk cincin.

Pemaparan diatas menjelaskan bahwasannya pelaksanaan rekrutmen di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar benar menggunakan dua sistem yaitu sistem rekrutmen internal dan eksternal. rekrutmen internal dilakukan dengan membagikan informasi kepada SDM yang sudah bekerja di dalam dan kemudian disebarluaskan kepada kerabat maupun keluarga mereka. Sementara untuk sistem perekrutan eksternal dilakukan dengan membuat iklan di media cetak. Formulir lamaran kerja diterima melalui online (via email maupun offline (langsung diantar ke yayasan) dan selanjutnya dilakukan proses seleksi. Tahap seleksi dilakukan dengan melewati beberapa tahap yaitu wawancara, test kemampuan bidang study dan praktek mengajar.

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja merupakan keputusan dari individu atau perusahaan. Pemberhentian dapat dilakukan oleh perusahaan maupun individu yang bekerja dalam satu perusahaan. Pemberhentian dapat terjadi karena didorong oleh beberapa alasan seperti disiplin, ekonomi, bisnis atau alasan pribadi. Departemen sumber daya manusia menjadi departemen yang memiliki peranan penting untuk mencari alternatif terbaik untuk melakukan pemutusan sehingga dampak buruk yang dapat terjadi dan di minimalisir.

Saat akan pensiun sumber daya manusia akan sejumlah uang sebagai bentuk terima kasih atas jasa dan pengabdian di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dan Pamong NPA masih mendapatkan gaji pensiun setiap bulannya hingga yang bersangkutan meninggal dunia. Kenyataan ini diperoleh dari hasil wawancara dengan Ketua Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Ki. Sudaryanto, beliau mengatakan:

“Pemberhentian Sumber Daya Manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar terdiri dari empat jenis yaitu pensiun, pemberhentian sendiri atau pengunduran diri, pemberhentian secara langsung dan pemberhentian sementara. Masa pensiun di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar pada usia 70 tahun, dengan alasan karena kemampuan yayasan memberikan kompensasi kepada sumber daya manusia masih rendah sehingga yayasan memutuskan untuk memberikan kesempatan kerja hingga usia 70 tahun kepada sumber daya manusia yang masih ingin bekerja. Tentang dana pensiun ini baik cabang maupun itu akan mendapatkan dana hari tua. Berapa besarnya tergantung jumlah tabungan dibagi jumlah anggotanya dikalikan tahun jumlah tahun

pengabdian semua Pamong cabang dan karena yang menghitung itu ketua perguruan dan bendahara jadi seolah-olah rahasia Perguruan. Besar jumlah potongan setiap bulan ada potongan untuk dana hari tua untuk saat ini potongan dan dana hari tua untuk pamong cabang itu sebesar Rp75.000 untuk pamong NPA besar potongannya Rp150.000 untuk dana hari tua. Jumlah bulanan yang diterima ini disesuaikan dengan peraturan perguruan juga bukan rahasia perguruan. Usia pamong yang pension minimal umur dan pengabdian jumlahnya 85 baru bisa pensiun tapi pensiun maksimal usia 70 tahun. Jadi kalau ada yang pensiun 70 tahun mengabdikan selama 35 tahun, tapi cuma Yaudah 105 dan seterusnya”.

Dari pemaparan di atas dijelaskan bahwa selain pensiun, pemberhentian sendiri juga berlaku di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar atau lebih sering dikenal dengan istilah pengunduran diri. Penjelasan tentang pensiun juga diperjelas oleh Majelis Cabang Bagian Kekeluargaan, yaitu:

“Pemberhentian Sumber Daya Manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar terdiri dari empat jenis yaitu pensiun, pemberhentian sendiri atau pengunduran diri, pemberhentian secara langsung dan pemberhentian sementara. Masa pensiun di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar pada usia 70 tahun, dengan alasan karena kemampuan yayasan memberikan kompensasi kepada sumber daya manusia masih rendah sehingga yayasan memutuskan untuk memberikan kesempatan kerja hingga usia 70 tahun kepada sumber daya manusia yang masih ingin bekerja. Saat akan pensiun sumber daya manusia akan sejumlah uang sebagai bentuk terima kasih atas jasa dan pengabdian di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dan Pamong NPA masih mendapatkan gaji pensiun setiap bulannya hingga yang bersangkutan meninggal dunia. Selain pensiun, pemberhentian sendiri juga berlaku di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar atau lebih sering dikenal dengan istilah pengunduran diri. Prosedur pemberhentian sendiri dilakukan dengan mengajukan surat pengunduran diri kepada yayasan yang di dalamnya berisikan alasan mengapa memutuskan untuk mengundurkan diri dari yayasan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Pada umumnya alasan pengunduran diri ialah karena alasan pribadi seperti lulus mengikuti seleksi penerimaan Pegawai Negeri Sipil, harus pindah keluar kota karena tuntutan pekerjaan suami atau istri. Pemberhentian langsung juga berlaku di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar, pemberhentian

yang dilakukan langsung oleh perguruan Tamansiswa Pematangsiantar jika terjadi pelanggaran atas Tri Pantangan. Tri Pantangan yang dimaksud adalah penyalahgunaan kekuasaan, penyalahgunaan keuangan dan penyalahgunaan kesusilaan. Jika Tri Pantangan ini dilakukan oleh sumber daya manusia yang bekerja di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar terutama yang melanggar kesusilaan akan langsung diberhentikan dengan prosedur membuat surat pengunduran diri. Pemberhentian sementara juga diberlakukan di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Pemberhentian sementara diberlakukan untuk beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang tersedia salah satunya ketika melakukan pelanggaran tri pantangan yaitu penyalahgunaan keuangan seperti kas sekolah. Jika hal ini terjadi pihak tersebut akan diberhentikan sementara sampai dengan masalah tersebut selesai atau uang yang digunakan telah dikembalikan secara keseluruhan. Setelah masalah tersebut selesai SDM tersebut dapat bekerja kembali seperti biasanya di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar”.

Dari pemaparan diatas jelaslah bahwa prosedur pemberhentian sendiri dilakukan dengan mengajukan surat pengunduran diri kepada yayasan yang di dalamnya berisikan alasan mengapa memutuskan untuk mengundurkan diri dari yayasan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Pada umumnya alasan pengunduran diri ialah karena alasan pribadi seperti lulus mengikuti seleksi penerimaan Pegawai Negeri Sipil, harus pindah keluar kota karena tuntutan pekerjaan suami atau istri.

2. Pembahasan

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

Pengadaan sumber daya manusia dalam satu organisasi menjadi hal yang mendasar dan menjadi salah satu tujuan perencanaan SDM pada satu organisasi. Setiap posisi dalam satu organisasi harus memiliki tugas, fungsi dan kualifikasi jelas sehingga dapat melaksanakan pengadaan SDM sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam pengadaan sumber daya manusia dalam satu organisasi terdiri dari pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi.

Pada Perguruan Taman Siswa Pematangsiantar terdapat tiga kategori untuk guru yaitu Pamong keluarga (guru honor), pamong cabang (PC) dan Pamong NPA (Guru tetap yang telah memiliki no induk dari

Pusat di Yogyakarta). Berdasarkan temuan penelitian, peneliti melihat bahwa setiap tahunnya Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar melakukan perekrutan untuk pamong keluarga, namun pada golongan pamong cabang dan pamong NPA ada beberapa tahun yang tidak mengalami penambahan. Seperti pada Tahun 2019-tahun 2020 jumlah pamong cabang dan pamong NPA sama tidak mengalami peningkatan.

Selain itu peneliti juga menemukan bahwa masih banyak pamong keluarga yang sudah mengajar lebih dari 10 tahun belum naik golongan ada sebanyak 62 orang. Sementara pada golongan pamong cabang dapat dilihat terdapat pamong yang masa kerja masih kurang dari lima tahun sudah menduduki golongan pamong cabang. Begitu pula dengan golongan pamong NPA, masa kerja 5 tahun sampai 10 tahun sudah berada di golongan NPA. Kenaikan pangkat pamong sangat bergantung pada penilaian pejabat setempat dan majelis cabang, sehingga tidak ada kualifikasi ataupun syarat yang tertulis dengan jelas dan tidak berdasarkan pada lama pengabdian pamong.

Tamansiswa Pematangsiantar dalam melakukan pengadaan sumber daya manusia sesuai dengan yang dikatakan oleh Bangun (2012 hlm. 72) pengadaan sumber daya manusia diawali dengan analisa pekerjaan, kemudian dari hasil analisis pekerjaan diketahui deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Analisa pekerjaan dijadikan dasar perencanaan sumber daya manusia untuk mengetahui kebutuhan akan sumber daya manusia di masa akan datang. Kemudian dilanjutkan dengan melakukan rekrutmen sumber daya manusia, untuk mengisi kekosongan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan: jumlah dan mutu yang telah ditentukan pada perencanaan sumber daya manusia. Bila jumlah pelamar melebihi kebutuhan, maka akan dilakukan memilih (*selection*) akan sumber daya manusia yang terbaik. Hasil seleksi dapat juga digunakan untuk menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan. Metode seleksi yang paling sering digunakan yaitu tes psikologi dan wawancara.

b. Kompensasi Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima seseorang sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan mendapat perhatian khusus organisasi untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas dari hasil pekerjaan ditentukan oleh

kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Sehingga organisasi harus mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar kompetensi yang dimiliki sumber daya semakin meningkat.

Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar memberikan kompensasi sesuai dengan yang dikatakan oleh Bangun (2012 hlm. 258) kompensasi terbagi atas dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Kompensasi finansial terbagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok (gaji dan upah), kompensasi variabel (insentif dan bonus). Kompensasi tidak langsung meliputi jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun dan berbagai tunjangan. Kompensasi bukan finansial terdiri dari lingkungan dan fleksibilitas pekerjaan: kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel dan pembagian pekerjaan.

Pemberian kompensasi di Perguruan Tamansiswa secara keseluruhan sudah baik. Kompensasi yang diberikan Perguruan Tamansiswa terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji yang diterima setiap bulannya dan tunjangan hari raya diterima sekali dalam setahun. Sementara kompensasi tidak langsung yang diberikan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar ialah jaminan sosial, pensiun, pertanggungans BPJS ketenagakerjaan dan beberapa jenis tunjangan untuk beberapa tingkatan pamong. Sistem perhitungan kompensasi untuk setiap pamong berbeda-beda. Untuk Pamong keluarga berdasarkan berdasarkan banyak jam mengajar, berbeda dengan pamong cabang dan pamong NPA menerima gaji pokok 24 jam beserta dengan tunjangan yang berbeda. Untuk pamong yang telah mengabdikan selama 25 tahun dan 40 tahun juga akan diberikan penghargaan dalam bentuk piagam dan cincin.

Pada pemberian kompensasi tidak langsung Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar tidak memasukkan seluruh sumber daya manusia yang bekerja ke dalam BPJS Ketenagakerjaan. Hanya sebagian SDM yang masuk ke BPJS ketenagakerjaan dan sebagian lainnya hanya memiliki BPJS Kesehatan saja. Dengan melihat kondisi ini dapat dikatakan tidak semua SDM yang bekerja di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar memiliki hak sama, salah satunya fasilitas keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga menimbulkan rasa tidak adil diantara sesama pamong. Perasaan adil dapat dilihat dari perbandingan penghargaan yang diterima seseorang atas pekerjaannya pada jenis dan

tingkat pekerjaan sama dengan orang lain pada organisasi yang berbeda.

c. Pemberhentian Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja merupakan keputusan dari individu atau perusahaan. Pemberhentian dapat dilakukan oleh perusahaan maupun individu yang bekerja dalam satu perusahaan. Pemberhentian dapat terjadi karena didorong oleh beberapa alasan seperti disiplin, ekonomi, bisnis atau alasan pribadi. Departemen sumber daya manusia menjadi departemen yang memiliki peranan penting untuk mencari alternatif terbaik untuk melakukan pemutusan sehingga dampak buruk yang dapat terjadi dan di minimalisir.

Adapun system pemberhentian sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar sesuai dengan yang dikatakan oleh Zainal Dkk (2015 hlm. 160), bentuk-bentuk pemutusan hubungan kerja dapat berupa absen temporer, attrisi, layoff dan penghentian. Meninggalkan pekerjaan sementara (cuti), karena karyawan terkadang membutuhkan waktu sementara untuk tidak bekerja alasannya mungkin karena kesehatan, masalah keluarga, pendidikan, rekreasi, dan lain-lain. Pengurangan atau Attrisi adalah pengurangan normal karena pengunduran diri, pensiun atau kematian. Pengunduran diri sementara (*layoff*) merupakan permintaan pengunduran diri yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan karena alasan bisnis dan ekonomis. Pemecatan (penghentian/pemutusan hubungan kerja).

Pemberhentian sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar terdiri dari empat jenis yaitu pensiun, pemberhentian sendiri atau pengunduran diri, pemberhentian secara langsung dan pemberhentian sementara. Usia SDM yang harus pensiun adalah 70 tahun dan untuk pamong NPA tetap menerima gaji pensiun setiap bulannya, pengunduran diri SDM kebanyakan terjadi karena alasan pribadi. Sementara untuk pemberhentian langsung diberikan bagi SDM yang melanggar Tri Pantangan atau yang melanggar kesusilaan dengan membuat surat pengunduran diri. Pemberhentian sementara juga berlaku untuk SDM yang melahirkan serta memiliki masalah pribadi baik yang berkaitan dengan internal maupun eksternal Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Pada ketentuan pemberhentian sementara yang diterapkan oleh Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar masih harus terus dibenahi, ditemukan beberapa kasus bagi SDM yang sudah jelas-jelas melakukan penyelewengan sejumlah uang masih dapat diterima kembali di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar jika uang yang diselewengkan telah dikembalikan. Sementara pada landasan teori pemberhentian langsung dapat dilakukan oleh pihak perusahaan karena disebabkan: karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi, karena pelanggaran disiplin, penyelewengan atau tindak pidana, karena ketidakmampuan pegawai, kontrak kerja berakhir, meninggal dunia, perusahaan dilikuidasi

E. Kesimpulan

Dari uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan mengenai analisis manajemen perencanaan sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar adalah sebagai berikut: pertama, pengadaan sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dilakukan dengan rekrutmen internal dan eksternal. Seleksi karyawan dilakukan dengan 3 tahapan yaitu tahap wawancara, test kemampuan bidang study dan praktek mengajar. Kedua, pemberian kompensasi di Perguruan Tamansiswa terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji yang diterima setiap bulannya dan tunjangan hari raya diterima sekali dalam setahun. Sementara kompensasi tidak langsung yang diberikan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar ialah jaminan sosial, pensiun, pertanggungan BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan bagi sebagian pamong serta beberapa jenis tunjangan untuk beberapa tingkatan pamong. Sistem penerimaan kompensasi setiap bulannya masih menggunakan sistem manual yaitu diambil langsung bagian administrasi keuangan. Ketiga, pemberhentian sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar terdiri dari empat jenis yaitu pensiun, pemberhentian sendiri atau pengunduran diri, pemberhentian secara langsung dan pemberhentian sementara.

Daftar Pustaka

Baharuddin dan Moh. Makin. 2010. Manajemen Pendidikan Islam. Malang: UIN-Maliki Press

- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Creswell, John W. 2015. Penelitian Kualitatif dan Desain Riset, terj. Ahmad Lintang Lazuardi dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008. Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah. Jakarta: Direktorat Jendral PMTK. diakses pada tanggal 8 september 2020
- Hadari, Nawawi. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hadari, Nawawi. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hadari, Nawawi. 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2012. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Handoko, Hani T. 2012. Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan S.P Malayu. 2004. Manajemen; Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan S.P Malayu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT. Bumi Aksara. 2009
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Marwansyah, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- M. Karebet W dan M. Ismail Yusanto. 2002. Pengantar Manajemen Syariat, Jakarta: Gramedia
- Moleong, J, Lexy. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya

- Moleong, J, Lexy, 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moleong, J, Lexy. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya
- Munawaroh. 2012. Panduan Memahami Metodologi Penelitian. Cetakan. Pertama. PT.Intimedia
- Priyono, marlis. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Timur: Universitas Darma
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarata
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, 2005. Memahami penelitian kualitatif. Bandung: Cv. Alfabeta
- Sugiyono, 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2006. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya,cet kedua
- Veithzal Rivai Zainal, S.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Ward, John, Peppard, Joe. 2003. Strategic Planning For Information System. 3rd Edition. John Willey & Sons, Buffins Lane, Chicheste
- Wijayanti, Irine Diana Sari. 2008. Manajemen. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press