

ANALISIS MANAJEMEN PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN DIKDASMEN MUHAMMADIYAH KABUPATEN SIMALUNGUN

Muhammad Rezki Siregar¹, Syaiful Bahri², Sri Nurabdiah Pratiwi³

¹ Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

^{2,3} Dosen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: prayanda070815@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Cabang Serbalawan Kabupaten Simalungun. Untuk mendeskripsikan hambatan pelaksanaan manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Cabang Serbalawan Kabupaten Simalungun. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Pada penelitian ini sumber data diperoleh dari Kepala dan wakil kepala Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Simalungun, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik. Teknik dan prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga cara yaitu, wawancara (*interview*) untuk mengumpulkan informasi berupa perkataan lisan (verbal), pengamatan (*observation*) untuk memahami sikap/tindakan yang terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Cabang Serbalawan Kabupaten Simalungun sudah berjalan dengan baik. Pengorganisasian yang dilakukan yaitu menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan rencana dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Pengawasan yang dilakukan yaitu pengawasan langsung dan tidak langsung. Hambatan pelaksanaan manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Cabang Serbalawan Kabupaten Simalungun yaitu belum mampu memberikan *reward* kepada sumber daya manusia yang memiliki dedikasi dan kompetensi terbaik tetapi kita memberikan penghargaan secara verbal saja, dan juga belum mampu memberikan kesejahteraan yang layak bagi sumber daya manusia berupa upah yang layak dan sejahtera.

Kata Kunci: manajemen, sumber daya manusia.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya ditujukan untuk menyiapkan manusia menghadapi masa depan agar hidup lebih sejahtera, baik sebagai individu maupun secara kolektif sebagai warga negara, maupun antar warga negara. Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, dan upaya untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan tanggung jawab bidang pendidikan, terutama mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang semakin berperan dalam menampilkan dirinya yang memiliki kompetensi, tangguh, kreatif, mandiri dan profesional. Oleh karena itu, pembaharuan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa.

Sumber daya manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk. Selain itu, sumber daya

manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan suatu pembangunan guna memperlancar pencapaian sasaran pembangunan nasional antara lain kualitas manusia dan masyarakat Indonesia serta disiplin nasional yang merupakan perwujudan kepatuhan kepada hukum negara dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Oleh karenanya pembangunan sumber daya manusia (SDM) diarahkan pada tiga hal: 1) potensi, inisiatif dan daya kreasi setiap warga dikembangkan sepenuhnya dalam batas-batas yang tidak merugikan kepentingan umum, 2) pembangunan kesejahteraan rakyat harus senantiasa memperhatikan bahwa setiap warga Negara berhak atas taraf kesejahteraan yang layak serta berkewajiban ikut serta dalam upaya mewujudkan kemakmuran masyarakat dan 3) pemanfaatan, pengembangan dan penguasaan iptek dalam penyelenggaraan pembangunan harus dapat meningkatkan kesejahteraan dan nilai tambah bagi masyarakat. Dengan demikian

betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia, baik secara tenaga penggerak atau pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan dan sasaran pembangunan nasional. Sumber daya manusia sebagai inti pembangunan merupakan salah satu *input* yang menentukan keberhasilan pembangunan, maupun sebagai *output* atau yang ingin dihasilkan dari proses pembangunan nasional tersebut.

Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan rasa dan karsa. Potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut juga berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun maju dan canggihnya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, namun tanpa sumber daya manusia yang handal maka tujuan organisasi sulit akan dicapai. Dengan kata lain, komponen pendidikan berupa *Material Resources* tidak dapat berdaya guna tanpa adanya komponen yang berupa *Human Resources*.

Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Pendidik merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya untuk perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh guru atau pendidik yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain perbaikan pendidikan harus berpangkal dari guru atau pendidik dan berujung pada guru atau pendidik pula.

Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan menjadi titik

penting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dunia pendidikan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam konteks sistem pendidikan, maka pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dari berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Realita di lapangan menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia saat ini masih rendah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bank Dunia, kualitas sumber daya manusia Indonesia berada pada peringkat 87 dari 157 negara sehingga masih perlu perbaikan yang menyeluruh dengan dukungan semua pihak. Pada kesempatan tersebut, Menteri Keuangan memaparkan beberapa upaya Pemerintah melalui Kementerian Keuangan (Kemenkeu) antara lain berupa alokasi 20 persen dana APBN untuk sektor pendidikan sesuai amanah konstitusi. Secara khusus, Menteri Keuangan (Menkeu) menggaris bawahi bahwa pemerintah berfokus pada pengembangan riset. Kemenkeu akan mengalokasikan anggaran awal untuk dana abadi penelitian sebesar sekitar Rp 1 triliun mulai tahun 2019. Skema ini dilakukan berkaca pada kesuksesan dana abadi beasiswa yang dikelola oleh Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) yang sekarang mengelola dana abadi beasiswa sebesar Rp 55 triliun (www.suara.com)^[1].

Perlu disadari pula bahwa untuk dapat berlangsungnya kegiatan pendidikan, unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran pelaksanaan program-program tergantung kepada orang-orang yang melaksanakannya. Dengan demikian, hal tersebut harus betul-betul disadari oleh semua personil dalam suatu lembaga pendidikan, sehingga dengan segala kemampuannya akan terus berupaya mengelola sumber daya yang ada untuk pengembangan lembaga pendidikan. Personalia atau tenaga kependidikan yang dimaksud di sini adalah semua orang yang tergabung untuk bekerja sama pada suatu lembaga pendidikan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Agar kegiatan-kegiatan di lembaga pendidikan berlangsung secara harmonis maka semua personel yang ada itu harus mempunyai kemampuan dan kemauan, serta bekerja secara sinergi dengan melaksanakan tugasnya masing-masing secara sungguh-sungguh dengan penuh dedikasi.

Komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dibina dan dikembangkan secara berkelanjutan sehingga menjadi sumber daya manusia yang berkualitas mampu melaksanakan fungsinya secara profesional. Karena sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kebutuhan mutlak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Tetapi bagaimana pengelola sumber daya manusia agar manusia dapat memegang peranan utama dan optimal dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, bukanlah masalah yang sederhana. Ketidaksederhanaan ini dapat dilihat mencermati arti dari pengelolaan itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia berarti penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang profesional, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan kinerja. Sehingga secara sederhana dapat dipahami bahwa pengertian pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana pengelola manusia yang ada didalam organisasi agar potensi dan kemampuannya dapat berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pentingnya peran seorang manajer pendidikan perlu menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Disamping itu, menejer diharapkan, mampu menunjukkan efektifitasnya dalam mengelola sumber daya manusia, terutama masalah kepegawaian dan hubungan antar pegawai. Walaupun secara konsep dikatakan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan pendidikan, namun dalam kenyataannya mereka kurang mendapat perhatian dari para menejer pendidikan. Rapat kerja, seminar, loka karya dan diskusi tentang pendidikan sebagian besar hanya membahas kurikulum saja terutama profesi belajar mengajar, tetapi bagaimana proses belajar mengajar dapat dilaksanakan oleh pelaksana pendidikan dengan baik dan mendapatkan perhatian yang baik pula. Hal dapat dipahami dari kenyataan yang ada dilapangan bahwa masih banyaknya para menejer pendidikan yang masih mengabaikan aspek aspek pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang baik maka Pendidikan Dasar dan Menengah yang berada dibawah lingkungan Pimpinan Muhammadiyah Kabupaten akan mampu mencetak generasi yang unggul dalam bidang iptek dan Imtaq yang Islami. Lembaga pendidikan tersebut berusaha untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang mereka miliki bahkan yang akan mereka miliki dengan berbagai cara seperti pengembangan melalui pendidikan formal atau keinginan diri sendiri, misalnya melalui pelatihan, seminar pendidikan, diklat, evaluasi/ penilaian kinerja, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), meningkatkan pendidikan formal, meningkatkan kompetensi personal, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan lain sebagainya.

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka Pertanyaan Penelitian dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana pelaksanaan manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah?. Mengidentifikasi hambatan pelaksanaan manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah?. Berdasarkan Pertanyaan Penelitian di atas, maka menjawab pertanyaan ini adalah sebagai berikut: Untuk mendeskripsikan pelaksanaan manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah. Untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan hambatan pelaksanaan manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah.

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut: Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan menjadi khasanah keilmuankhususnya menambah referensi dalam pengembangan keilmuan manajemen pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah, khususnya dalam manajemen tenaga pendidik di sekolah. Manfaat Praktis, Bagi tenaga pendidik, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sebagai pembinaan dan pengembangan keprofesionalan serta sebagai bimbingan agar mampu menjalankan segenap tugas, fungsi dan tanggung jawabnya secara profesional, selaras dengan tuntutan standar tenaga pendidikan yang dipersyaratkan. Bagi

kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan bagi kepala sekolah dalam melakukan pengelolaan tenaga kependidikan. Bagi *Stackholder*, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi tentang faktor penghambat dan pendukung dalam manajemen pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga kependidikan. Bagi sekolah, hasil penelitian ini diharapkan menambah pustaka di perpustakaan guna membantu penelitian selanjutnya.

Shulhan dan Soim (2013: 7)^[2] memberikan pengertian, manajemen adalah suatu proses dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan lainnya secara efisien, efektif dan produktif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan Usman (2013: 6)^[3] menjelaskan bahwa manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah/madrasah, yang meliputi, perencanaan program sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengawasan, dan sistem informasi sekolah/madrasah, kepala sekolah/madrasah. Saefullah (2012: 49)^[4] menjelaskan bahwa manajemen adalah aktifitas yang berlandaskan nilai-nilai keadilan yang merupakan perbuatan pimpinan yang tidak menyakiti atau menzalimi bawahan. Menurut Fattah (2013:1)^[5] manajemen adalah proses merencana, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Fungsi perencanaan antara lain menentukan tujuan atau kerangka tindakan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tertentu yang dilakukan dengan mengkaji kekuatan dan kelemahan organisasi, menentukan kesempatan dan ancaman, menentukan strategi, kebijakan dan program yang dilakukan berdasarkan proses pengambilan keputusan secara ilmiah. Fungsi pengorganisasian meliputi penentuan fungsi, hubungan (tanggung jawab dan wewenang) struktur (horisontal dan vertikal), semuanya itu memperlancar alokasi sumber daya dengan kombinasi yang tepat untuk mengimplementasikan rencana. Fungsi pemimpin menggambarkan bagaimana manajer mengarahkan dan mempengaruhi para bawahan. Fungsi pengawasan meliputi penentuan standar, supervisi dan mengukur pelaksanaan terhadap standar dan memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pengawasan saling terkait dengan perencanaan, karena melalui pengawasan efektifitas manajemen dapat diukur.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa

dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya-sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya.

Hasibuan (2016: 19)^[6] mengartikan sumber daya manusia sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. Sedangkan menurut Ulfatin (2016:2)^[7] bahwa sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pegawai, pekerja atau karyawan, yaitu orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Jika dikaitkan dengan lembaga pendidikan, maka sumber daya manusia pada lembaga pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Sumber daya manusia pendidikan merupakan modal besar sebuah lembaga pendidikan. Sumber daya manusia pendidikan memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi. Hal ini karena maju dan berkembangnya sebuah lembaga pendidikan ataupun makmur dan hancurnya sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Dalam UU RI No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa wujud dari otonomi daerah (otda) adalah otonomi luas, nyata, dan bertanggung jawab (Usman, 2013: 621)^[3]. Otonomi yang luas artinya kewenangan mencakup dalam semua bidang kecuali hankam, peradilan, moneter dan fiskal, agama, politik luar negeri, dan kewenangan lainnya. Otonomi yang nyata artinya keleluasaan daerah dalam kewenangan dalam bidang tertentu yang nyata ada dan tumbuh berkembang di daerah.

Menurut Sallis (dalam Usman, 2013: 622)^[3] mengatakan bahwa sebagian besar rendahnya mutu sekolah disebabkan oleh buruknya manajemen dan kebijakan pendidikan. Manajemen sekolah selama orde baru yang sangat sentralistik membuat sekolah kurang diberdayakan dan cenderung diperdayakan. Sekolah menjadi pasif dan hanya menunggu perintah dari atasan. Kreativitas dan inisiatifnya terbelenggu karena sistem pendidikan yang

sentralistik. Akan tetapi sejak diberlakukannya otonomi daerah pada tanggal 1 Januari 2001, Depdiknas terdorong untuk melakukan reorientasi manajemen sekolah dari manajemen pendidikan berbasis pusat menjadi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Peristiwa inilah yang menyebabkan munculnya kebijakan baru pemerintah dalam bidang pendidikan yaitu Manajemen Berbasis Sekolah.

Perubahan suasana sosial politik di Indonesia yang muncul dari adanya krisis ekonomi kemudian berkembang menjadi krisis sosial politik mengakibatkan perubahan di berbagai bidang termasuk bidang pendidikan. Isu sentralisasi dan desentralisasi yang sebelumnya dimunculkan sebagai upaya pemberdayaan daerah telah semakin menguat. Terdorong oleh perubahan situasi politik kenegaraan, menambah keyakinan bahwa salah satu yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan pemberdayaan sekolah melalui Manajemen Berbasis Sekolah yang intinya memberikan kewenangan kepada sekolah untuk memperbaiki dan mengembangkan sekolah secara berkelanjutan (Fattah, 2013: 4)^[5].

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2012: 4)^[8] metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode ini diarahkan pada latar dari individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Penelitian kualitatif ini secara spesifik lebih diarahkan pada penggunaan metode studi kasus. Model studi kasus ini merupakan strategi penelitian di mana di dalamnya menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan (Creswell, 2012 : 20)^[9]. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini berbentuk studi kasus, maka teknik dan prosedur pengumpulan data-data yang dibutuhkan berupa perkataan, catatan/tulisan, rekaman, gambar, dan lain sebagainya. Selain itu dalam penelitian ini juga terjadi proses pengamatan dan pemaknaan atas fenomena yang terjadi di lapangan. Oleh sebab itu, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga cara yaitu, wawancara

(*interview*) untuk mengumpulkan informasi berupa perkataan lisan (*verbal*), pengamatan (*observation*) untuk memahami sikap/tindakan yang terjadi, dan dokumentasi yang bisa berupa tulisan, gambar, rekaman, dan lain sebagainya. proses pengumpulan data dan analisis data dalam penelitian ini menjadi satu kegiatan yang integral dan sekaligus simultan. Peneliti akan mengikuti model Miles dan Huberman dalam melakukan analisis data. Data-data yang dianalisis melalui beberapa tahapan-tahapan, sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2015 : 337)^[10] analisis data kualitatif terdiri dari *data collection*, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Manajemen pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Pendidikan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pada pasal 39 ayat 2^[11] yang berbunyi “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi ”

Secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan tenaga pendidik dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik-taktik (tata cara melaksanakan program tenaga pendidik), serta tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Majelis Dikdasmen Muhammadiyah mengadakan perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perencanaan pengajian, dan perencanaan kuota penerimaan peserta didik sebelum melaksanakan penerimaan sumber daya manusia yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pengangkatan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan peserta didik. Dalam proses perencanaannya, tiap-tiap pengurus internal Majelis Dikdasmen Muhammadiyah menentukan program kegiatan yang akan dilakukan dalam satu tahun kedepan. Dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia tersebut maka dalam pengembangan dan strategi penyusunan sumber daya manusia terkait pengangkatan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, pengajian dan peserta didik dapat dilakukan secara komprehensif dan dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan Pimpinan Cabang Muhammadiyah secara umum dan

Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah secara khusus dimasa depan.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. Perencanaan rencana dan program kerja terkait sumber daya manusia sangatlah perlu dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia juga mempengaruhi penetapan penentuan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baru yang akan diterima. Selanjutnya penentuan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang akan diterima itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Perencanaan juga bergantung pada perkiraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang pindah atau keluar. Apabila proses perencanaan telah dilaksanakan dan dapat menentukan analisis kebutuhan sumber daya manusia, maka diharapkan tidak menghindari kekurangan sumber daya manusia, dikemudian hari.

Berdasarkan hasil temuan, kepala sekolah tidak memiliki kekuatan mutlak terhadap proses perekrutan sumber daya manusia, tetapi dapat memberikan masukan dan saran-saran, sebagai calon sumber daya manusia, proses perekrutan dilakukan dengan prinsip akuntabel dan transparan, dimana perekrutan sumber daya manusia dilakukan melalui media cetak. Pelaksanaan perekrutan menitik beratkan terhadap kualifikasi kependidikan sesuai kebutuhan majelis dikeddasmen, mengiuti tes umum, test Kemuhammadiyah yaitu test Al-Islam dan As-Sunnah, dan wawancara. Pelaksanaan perekrutan sumber daya manusia dilakukan secara akuntabel dan tanpa memandang unsur kolusi dan nepotisme Selanjutnya sumber daya manusia yang dinyatakan lulus akan mengikuti pelatihan pengenalan lingkungan kerja selama tiga bulan, dan apabila pengenalan lingkungan tempat kerja dapat dilakukan dengan baik, selanjutnya sumber daya manusia akan mengikuti kegiatan Baitul Arqom, yang menjadi tolok ukur terhadap aturan dasar dalam Anggaran Dasar dan Anggaran rumah tangga Muhammadiyah. Adapun waktu pelaksanaan Baitul Arqom tersebut ditindak lanjuti dengan memperhatikan kondisi waktu dan tempat pelaksanaan tersebut. Materi Baitul Arqom terdiri dari pemahaman terhadap Al-Islam dan As-Sunnah, Pemahaman terhadap Kemuhammadiyah, Keorganisasian, kerja sama, kepemimpinan, tugas dan pokok, akhlak dan budi pekerti, sehingga setelah dilaksanakannya Baitul Arqom menjadi militan dalam menggerakkan dakwah dan amal usaha Muhammadiyah. Militan Muhammadiyah memiliki maksud sebagai sumber daya manusia

yang mampu menjalankan Al-Islam dan As-Sunnah sebagai Pedoman Hidup Islam Warga Muhammadiyah (PHIWM), dan dapat menjalankan AD/ART Muhammadiyah sesuai keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah, menjalankan tugas pokok sebagai tenaga pendidik, menjaga nama baik persyarikatan, dan mampu mengembangkan Muhammadiyah kearah yang lebih baik.

Proses Perekrutan Calon Kepala Sekolah SMA dengan mengadakan proses pemilihan secara internal, dimana personal yang terpilih akan mengikuti Pendidikan Khusus Kepala Sekolah (Diksusपाल) yang diselenggarakan oleh Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Utara Di Kota Medan berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Pimpinan Pusat Muhammadiyah, dan calon personal kepala sekolah yang terpilih menjadi kepala sekolah akan diangkat dan disahkan secara defenitif oleh Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Utara dengan masa tugas selama lima tahun. Perekrutan Calon Wakil Kepala Sekolah SMA terpilih akan mengikuti untuk mendapatkan pelatihan calon wakil kepala sekolah melalui Pimpinan Wilayah Dikdasmen Sumatera Utara Di Kota Medan. Calon personal yang terpilih sebagai wakil kepala sekolah SMA Muhammadiyah-7 Serbalawan akan diangkat dan disahkan secara defenitif oleh Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Wilayah Sumatera Utara dengan masa kerja selama lima tahun.

Proses Perekrutan Calon Kepala Sekolah SMP yang terpilih akan mengikuti Pendidikan Khusus Kepala Sekolah (Diksusपाल) yang diselenggarakan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Simalungun berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Pimpinan Pusat Muhammadiyah, dan calon personal kepala sekolah yang terpilih menjadi kepala sekolah akan diangkat dan disahkan secara defenitif oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah dengan masa tugas selama lima tahun. Perekrutan Calon Wakil Kepala Sekolah SMP terpilih akan mengikuti untuk mendapatkan pelatihan calon wakil kepala sekolah melalui Pimpinan Dikdasmen Daerah

Perencanaan terkait penggajian dan kesejahteraan sudah berjalan dengan baik, dimana proses penggajian sumber daya manusia dilakukan berdasarkan lamanya masa kerja dan dengan cara berjenjang, pembayaran upah sumber daya manusia sudah berjalan baik dan tepat waktu, bahkan penggajian sumber daya manusia dapat dilakukan akhir bulan tanpa menjalani awal bulan berjalan.

Pengorganisasian kepala sekolah dengan sumber daya manusia tenaga pendidik dan tenaga

kependidikan adalah berkaitan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi. Pengorganisasi tenaga pendidik dapat didasarkan atas musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), baik kegiatan musyawarah guru mata pelajaran tingkat internal sekolah maupun tingkat kabupaten, terkait tenaga kependidikan pengorganisasian dibawah langsung oleh kepala sekolah dengan tugas-tugas administrasi dan kepegawaian.

Pengorganisasian tenaga pendidik didasarkan atas kebutuhan sumber daya manusia terhadap kebutuhan tenaga pendidik. Kepala sekolah sebagai perpanjangan tangan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah melaksanakan pengorganisasian tenaga pendidik sebagai sumber daya manusia menurut mata pelajaran yang diampu tingkat internal sekolah (MGMP) dan didorong untuk mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) tingkat Kabupaten. Tenaga pendidik sebagai sumber daya manusia mendapatkan tugas pokok sesuai kompetensinya dan melaksanakannya sebaik-baiknya, tanggung jawab, semangat dan berkeadilan. Kepala sekolah memberikan tugas tambahan kepada sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik yang dianggap cakap dan mampu melaksanakan tugas tambahan tersebut, tugas tambahan tersebut meliputi wali kelas, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, guru piket, guru bk/bp dan koordinator kegiatan ekstrakurikuler.

Hubungan kerja wakil kepala sekolah adalah garis koordinasi kepada kepala sekolah, dan kepala sekolah terkait pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi berkoordinasi langsung dengan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah. Kekuasaan dan delegasi wewenang kepala sekolah di unit amal usaha Muhammadiyah tidaklah mutlak dan terikat, melainkan kekuasaan dan delegasi wewenang secara mutlak dan mengikat berada di Pimpinan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah.

Dengan pengorganisasian yang telah disusun, maka dalam pelaksanaan tugas kepengurusannya telah sesuai dengan bidang masing-masing personal. Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dapat melaksanakan peran, tugas pokok dan fungsinya dengan efektif sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Pelaksanaan perekrutan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik, pelaksanaannya dilakukan dengan cara transparan dan akuntabel, sehingga sumber daya manusia yang terpilih memiliki kompetensi dan kompetensi yang baik

dalam rangka menjalankan dan mengembangkan tugas pokok, tanggung jawab, berkeadilan, dan dapat menjaga nama baik persyarikat Muhammadiyah.

Pelaksanaan program kerja yang berhubungan dengan tugas pokok dan tanggung jawab sebagai sumber daya manusia sudah mampu melaksanakan dan menjalankan dengan baik, penuh tanggung jawab sesuai kompetensi dan kualifikasinya. Hasil pengamatan peneliti mengenai hal tersebut dapat berjalan dengan baik karena perencanaannya sudah sesuai dengan standar prosedur operasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pelaksanaan perekrutan calon kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sudah memenuhi kriteria dan aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang di implementasikan dengan pendidikan dan pelatihan khusus kepala sekolah (Diksuspala). Sehingga personal yang terpilih merupakan kepala sekolah yang memiliki kompetensi dan kompetensi yang baik.

Pelaksanaan penggajian sumber daya manusia di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah sudah berjalan dengan baik, dimana penggajian sumber daya dapat dilakukan tanpa memasuki bulan berjalan. Pelaksanaan tugas pokok sumber daya manusia.

Pelaksanaan program kerja Majelis Dikdasmen Muhammadiyah terkadang mengikuti kalender pendidikan amal usaha unit sekolah, sehingga kebijakan-kebijakan terkait rencana kerja, program kerja, dapat berjalan berkesinambungan dengan keberadaan sumber daya manusia di amal usaha unit sekolah masing-masing, dengan kata lain dapat mempermudah hierarki garis koordinasi langsung dari pimpinan ke bawahan. Tidak semua rencana kerja dan program kerja Majelis Dikdasmen Muhammadiyah tercapai dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya, maka rencana kerja dan program kerja tersebut akan diteruskan pada kalender tahunan berikutnya dan jika rencana dan program kerja tersebut berada pada batas periode jabatan kepengurusan majelis dikdamen maka pelaksanaan rencana dan program kerja tersebut menjadi sasaran kerja dan pelaksanaan kerja lanjutan pada periode kepengurusan mejelis dikdamen berikutnya.

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama amal usaha unit sekolah dengan dibantu wakil kepala sekolah melaksanakan kegiatan proses belajar dan mengajar, monitoring dan evaluasi tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan menjaga keamanan lingkungan sekolah sesuai dengan waktu yang telah

direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan rencana dan program kerja sekolah oleh kepala sekolah menyesuaikan kegiatan pelaksanaannya sesuai kalender akademik, selain itu dalam setiap pelaksanaan kegiatan, kepala sekolah sebagai penanggung jawab amal usaha unit sekolah sering melibatkan pengurus lain untuk membantu menyukseskan rencana dan program kerja tersebut, bahkan tidak menutup kemungkinan juga melibatkan wali murid jika memang diperlukan.

Berdasarkan hasil observasi bahwa pengawasan sumber daya manusia dilakukan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah yang merupakan perpanjangan tangan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah dalam hal pengawasan langsung sumber daya manusia dan Pengawasan dari Dinas Pendidikan melalui pengawas-pengawas sekolah telah berjalan dengan baik yang dilakukan secara kontinu dan berkesinambungan. Kerjasama yang dilakukan pihak sekolah dengan Dinas Pendidikan Kabupaten dan Dinas Pendidikan Provinsi telah terjalin lama sejak berdirinya amal usaha Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Pimpinan Muhammadiyah Cabang Serbalawan. Kerjasama ini meliputi monitoring dan evaluasi kegiatan proses belajar mengajar dan administrasi sekolah berkaitan dengan pembelajaran dan administrasi sekolah. Pengawasan terhadap sumber daya manusia secara tidak langsung oleh Majelis Dikdasmen Muhammadiyah adalah dengan melihat bukti-bukti yang telah diamati berdasarkan hasil laporan dari kepala sekolah. Tim pengawas dari Majelis Dikdasmen secara rutin melakukan supervisi untuk menilai kinerja sumber daya di lingkungan Dikdasmen Muhammadiyah. Setiap kepala sekolah bekerja sama dengan pengawas, serta wakil kepala sekolah secara bersama-sama terus memantau tingkat keberhasilan mutu tenaga pendidik maupun pembelajaran. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja tenaga pendidik adalah hasil dari belajar peserta didik. Hasil evaluasi terhadap peserta didik melalui nilai bulanan bahkan rapor semester dapat digunakan sebagai indikator pencapaian kinerja pendidik tercapai atau tidak.

Manajemen pengawasan di lingkungan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah dilaksanakan oleh Pimpinan dan anggota Majelis Dikdasmen Muhammadiyah dengan bekerja sama dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai perpanjangan tangan majelis dikdasmen dalam memimpin amal usaha unit sekolah. Pengawasan yang dilaksanakan bertujuan untuk menilai semua kegiatan, menemukan indikator kesuksesan dan kegagalan rencana dan program kerja dalam

pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya.

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sasaran kegiatan yang dilakukan apakah sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu. Tindakan evaluasi dilakukan untuk mengetahui kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh sumber daya manusia sehingga dapat dicarikan jalan keluarnya. Pengawasan dilaksanakan secara langsung dan tidak langsung, hal ini dilakukan untuk mengetahui efektifitas setiap kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya serta dapat diketahui kelemahan dan kelebihan selama berlangsungnya proses manajemen, identifikasi kelemahan-kelemahan yang terindikasi dapat ditanggulangi dan kelebihannya dapat dipertahankan. Selain itu, dapat diketahui pula apakah rangkaian seluruh kegiatan dalam unit amal usaha sekolah Majelis Dikdasmen Muhammadiyah telah sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016: 21)^[6] bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidikan adalah agar lembaga pendidikan mendapatkan hasil *output* pembelajaran yang baik. Pendidikan bertujuan mendapatkan hasil *output* peserta didik yang berkualitas. Masyarakat bertujuan memperoleh hasil pendidikan yang lebih baik, dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia tenaga pendidikan adalah masalah yang berhubungan dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik

3.2 Hambatan Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah

Hasil pengamatan berkaitan dengan hambatan manajemen pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah bahwa tidak semua perencanaan yang telah disepakati oleh Pimpinan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah dibuat dalam bentuk baku seperti surat keputusan hasil rapat anggota internal majelis dikdasmen, hasil rapat majelis dikdasmen dengan kepala sekolah ataupun hasil rapat majelis dikdasmen dengan Pimpinan Cabang Muhammadiyah. Sehingga perencanaan yang ada terkesan tanpa melakukan rapat koordinasi dengan melihat situasi dan kondisi di lingkungan majelis dikdasmen dan sumber daya manusia.

4. PENUTUP

Manajemen Perencanaan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah sudah berjalan dengan baik dan efektif dengan berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Pimpinan Pusat Muhammadiyah merencanakan, mengidentifikasi, dan menganalisis bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang bersifat urgent dalam perekrutan sumber daya manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar tidak terjadi kesalahan dalam rekrutmen dan penempatan posisi, peran, tugas pokok dan kualifikasi. Manajemen Pengorganisasian sekolah telah menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, sehingga terwujudnya tujuan pendidikan secara efektif dan berkesinambungan. Pengorganisasian sumber daya manusia terkait kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan tugas pokok dan tugas kerja terkait personal masing-masing, pembagian tugas tersebut telah dan terus menerus dilaksanakan dengan motivasi tinggi, penuh tanggung jawab sesuai dedikasi, kualifikasi dan kompetensi masing-masing.

Manajemen Pelaksanaan dan penanggung jawab program kerja di lingkungan Majelis

Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah di Pimpinan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah dan dibantu anggota-anggota majelis dikdasmen lainnya. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai perpanjangan tangan Pimpinan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah sebagai pimpinan amal usaha unit sekolah. Pelaksanaan program kerja Majelis Dikdasmen Muhammadiyah berdasarkan kalender tahunan yang telah disusun sebelumnya. Pelaksanaan rencana dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik yang bersifat rutin maupun insidental. Memberikan Orientasi kepada sumber daya manusia baru terkait peran, fungsi dan tugas pokok. Pelaksanaan penggajian sumber daya manusia dapat diberikan secara penuh sebelum bulan berjalan. Manajemen Pengawasan dilaksanakan oleh Pimpinan dan anggota Majelis Dikdasmen Muhammadiyah dengan bekerja sama dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai perpanjangan tangan majelis dikdasmen dalam memimpin amal usaha unit sekolah. Pengawasan dilaksanakan yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung yang bertujuan untuk menilai semua kegiatan, menemukan indikator kesuksesan dan kegagalan rencana dan program kerja dalam pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan evaluasi rencana dan program kerja berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Supriyatna, Iwan., Hapsari, Dian Kusumo. (2018, 13 Nopember). *Kualitas SDM Indonesia Peringkat ke 87 dari 157 Negara*. <https://www.google.co.id/suara.com/bisnis>
- [2] Shulhan, Muwahid, dan Soim, 2013, *Manajemen Pendidikan Islam*, Teras, Bandung.
- [3] Usman, Husaini, 2013, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [4] Seafullah, U, KH, 2012, *Manajemen Pendidikan Islam*, Pustaka Setia, Bandung.
- [5] Fattah, Nanang, 2013, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [6] Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- [7] Ulfatin, Nurul dan Triwijayanto, Teguh, 2016, *Manajemen Sumber daya Manusia Bidang Pendidikan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [8] Moleong, Lexy J, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda karya, Bandung.
- [9] Creswell, John W, 2012, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, terj, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [10] Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- [11] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional