

**ANALISIS MANAJEMEN PERENCANAAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI PERGURUAN TAMANSISWA
PEMATANGSIANTAR**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Dalam Bidang
Manajemen Pendidikan Tinggi**

Oleh

NELLIANA SARI
NPM. 1920060001



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITSA MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**ANALISIS MANAJEMEN PERENCANAAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI PERGURUAN TAMANSISWA
PEMATANGSIANTAR**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Dalam Bidang
Manajemen Pendidikan Tinggi**

Oleh

**NELLIANA SARI
NPM. 1920060001**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITSA MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama Mahasiswa : **NELLIANA SARI**
NPM : **1920060001**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **ANALISIS MANAJEMEN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR**

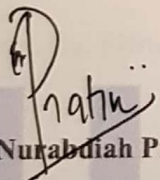
Pengesahan Tesis

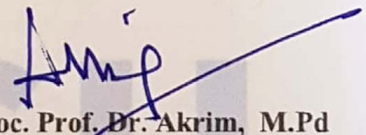
Medan, 03 Agustus 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,

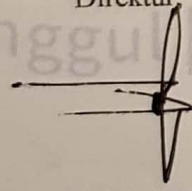

Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M. Pd

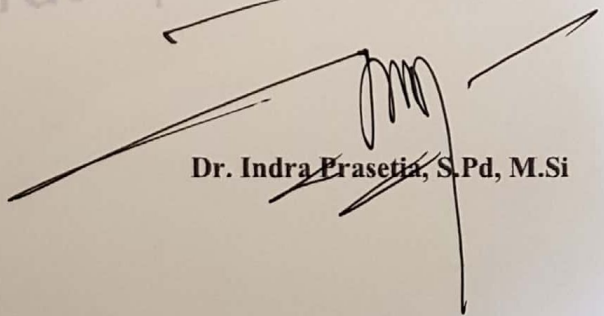

Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Dr. Syaiful Bahri, M.AP


Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

ANALISIS MANAJEMEN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PERGURUAN TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR

NELLIANA SARI
NPM : 1920060001

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini dipertahankan dihadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan dinyatakan "Lulus" dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) pada hari Selasa tanggal 03 Agustus 2021

Komisi Penguji:

1. Prof. Dr. Elfrianto, S.Pd, M.Pd
Ketua

1.

2. Dr. Indra Prasetia, S.Pd. M.Si
Sekretaris

2.

3. Dr. Irvan. M.Si
Anggota

3.

PERNYATAAN

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR

Dengan ini Penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik magister, baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 03 Agustus 2021

Penulis,



NELLIANA SARI
NPM : 1920060001

MOTTO

*Jangan minder, jangan merasa susah
dengan kehidupan.*

Perbanyaklah bersyukur,

*Namun tetap berusaha dan tidak diam
saja.*

PERSEMBAHAN

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Segala puji bagi Allah SWT

sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Karya ini kupersembahkan untuk Bapakku Alm. Pelda Mislan dan

Ibundaku terkasih Julia Sari serta Ayah mertuaku Alm.

H. Tarigan dan Ibunda mertua Zainab Damanik, S.Pd

Dan juga yang tersayang yang menjadi penyemangat disetiap
hembus nafasku dengansnantiassa mengirim do'a yang tak kunjung putus.

Tak mampu ku membalasnya.

Yang tercinta suamiku Zulhazmi Tarigan, S. Pd, anak-anakku Ashzqa

Azkayra br. Tarigan dan Barra Abqary Tarigan

yang telah memberikan dukungan dan motivasi,

sehingga menjadi penyemangat dalam

mnylesaikantugas akhir dengan baik.

Serta Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

ANALISIS MANAJEMEN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR

NELLIANA SARI
NPM. 1920060001

ABSTRAK

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 kegiatankegiatan 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. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan data yang ada, disamping itu penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau dalam keadaan ataupun peristiwa sebagai mana adanya, sehingga bersifat sekedar mengungkapkan fakta (fact finding). 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). Instrumen yang digunakan selama pengumpulan data adalah lembar observasi, yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan data kemudian mengorganisasikan data yang muncul agar bisa disajikan dan ditarik kesimpulan. 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. Dari hasil penelitian ini, saran-saran yang diajukan pada manajemen Perencanaan sumber daya manusia adalah bagi Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar (kepala sekolah, tenaga pendidik dan pegawai) hendaknya selalu berupaya bersenergi, khususnya bagi kepala sekolah agar lebih memperhatikan karyawan agar mereka lebih bermotivasi semangat dalam bekerja. 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 Kunci : Manajemen, Perencanaan, Sumber Daya Manusia

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES PLANNING MANAGEMENT IN PEMATANGSIANTAR STUDENTS COLLECTION

NELLIANA SARI
NPM. 1920060001

ABSTRACT

Human resource management is a form of recognition of the importance of organizational members (personnel) as resources that can support the achievement of organizational goals, the implementation of functions and activities of organizational activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of organizations, individuals and society. This type of research used in this research is descriptive research. Descriptive research is research that seeks to describe and interpret existing data. In addition, descriptive research is limited to trying to reveal a problem or in a state or event as it exists, so that it is simply fact finding. The author of this thesis aims to describe the Management of Human Resource Planning at the Tamansiswa Pematangsiantar College. Describes Human Resource Planning Management, namely: Planning, Recruitment, Slection, Placement, Work Appearance, Training and Development, Compensation, Work Safety, Job Appearance, Career Development, and Continuation (Retirement). The instrument used during data collection was the observation sheet, which was used in a descriptive qualitative manner, by collecting data then organizing the data that appeared so that it could be presented and drawn conclusions. The results of this study, the suggestions put forward in human resource planning management are for residents at the Pematangsiantar Tamansiswa College, do good human resource planning, recruitment of applicants who pass the requirements, selection by interview, less targeted placement, job performance. , training and development in order to increase the capacity of teaching staff, inappropriate compensation, less attention paid to work safety, career development and effective employment or retirement relationships. From the results of this study, the suggestions put forward in the management of human resource planning are for the Pematangsiantar (school principal, educators and staff) should always strive to be energized, especially for school principals to pay more attention to employees so that they are more motivated to work. . For further researchers, the results of this research should be used as additional references and it is hoped that further researchers can carry out more complete research on human resources.

Keyword : management, planning, human resources

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur hamba panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan begitu banyak nikmat yang tak terhitung banyaknya dan semua karuniaNya, sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Analisis Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar”**, ini dengan baik dan lancar.

Shalawat beserta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umatnya dari jalan kegelapan menuju jalan kebenaran dan semoga kita mendapatkan syafaatnya di hari akhir kelak.

Berkat perjuangan, do'a dan tekad yang kuat, dengan bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta dukungan dari berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai Kepada :

1. Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Indra Prasetya, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.
4. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd., selaku Pembimbing Pertama dalam penyusunan tesis ini.

5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd., Selaku Pembimbing Kedua dalam Penyusunan tesis ini
6. Ibunda Julia Sari dan mertua tercinta Zaenab, S.Pd, yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan dukungan secara moral dan bathin untuk penyempurnaan tesis ini.
7. Suami, Zulhazmi Tarigan, S. Pd, yang memberikan dukungan untuk penyelesaian tesis ini.
8. Anak-anakku Asheeqa Azkayra br. Tarigan dan Barra Abqary Tarigan, yang menjadi semangat dalam penyusunan tesis ini.
9. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Akhir kata, saya ingin menyampaikan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Dengan kerendahan hati saya yang paling dalam, saya menyadari tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Akhirnya saya ucapkan terima kasih atas bimbingan dan arahan dari Bapak dan Ibu Pembimbing dan Penguji tesis saya.

Medan, 2021
Penulis,

NELLIANA SARI
NPM. 1920060001

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN SAMPUL | |
| PENGESAHAN TESIS | |
| PENGESAHAN UJIAN TESIS | |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN | |
| MOTTO | |
| PERSEMBAHAN | |
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Fokus Masalah | 8 |
| 1.3. Rumusan Masalah | 8 |
| 1.4. Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.5. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1. Kerangka Teoritis..... | 10 |
| 2.1.1. Manajemen Perencanaan | 10 |
| 2.1.1.1. Pengertian Manajemen | 10 |
| 2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajerial | 11 |
| 2.1.2 Perencanaan..... | 12 |
| 2.1.2.1. Pengertian Perencanaan | 12 |
| 2.1.2.2. Tujuan Perencanaan | 14 |
| 2.1.3. Sumber Daya Manusia | 16 |

| | |
|---|----|
| 2.1.3.1. Pengertian Sumber Daya Manusia | 16 |
| 2.1.3.2. Tujuan Sumber Daya Manusia | 17 |
| 2.1.3.3. Fungsi Sumber Daya Manusia | 19 |
| 2.1.3.4. Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia | 27 |
| 2.2. Kerangka Konseptual | 28 |
| 2.3. Kajian Penelitian yang Relevan | 29 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 32 |
| 3.1. Pendekatan Penelitian | 32 |
| 3.2. Subjek dan Objek Penelitian | 34 |
| 3.2.1. Subjek Penelitian | 34 |
| 3.2.2. Objek Penelitian | 34 |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian | 35 |
| 3.3.1. Tempat Penelitian | 35 |
| 3.3.2. Waktu Penelitian | 35 |
| 3.4. Sumber Data Penelitian | 36 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| 3.7. Analisis Data | 38 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 41 |
| 4.1 Deskripsi Hasil Peneltian | 41 |
| 4.1.1. Sejarah Berdirinya Tamansiswa | 41 |
| 4.1.2. Profil Sekolah | 41 |
| 4.2. Temuan Penelitian | 47 |
| 4.2.1. Pengadaan Sumber Daya Manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar | 47 |
| 4.2.2. Kompensasi Sumber Daya Manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar | 51 |
| 4.2.3. Pemberhentian Sumber Daya Manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar | 54 |
| 4.3. Pembahasan | 58 |
| 4.3.1. Pengadaan Sumber Daya Manusia di Perguruan | |

| | |
|---|-----------|
| Tamansiswa Pematangsiantar | 58 |
| 4.3.2. Kompensasi Sumber Daya Manusia di Perguruan | |
| Tamansiswa Pematangsiantar | 62 |
| 4.3.3. Pemberhentian Sumber Daya Manusia Di Perguruan | |
| Tamansiswa Pematangsiantar | 65 |
| BAB 5 SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN..... | 68 |
| 5.1. Simpulan..... | 68 |
| 5.2. Implikasi | 89 |
| 5.3. Saran..... | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 74 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 3.1. | Rencana Kegiatan Dalam Menyelesaikan Pembuatan Tesis . | 35 |
| Tabel 4.1. | Data Jumlah Sumber Daya Manusia Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar | 43 |
| Tabel 4.2. | Masa Kerja Sumber Daya Manusia Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar | 45 |
| Tabel 4.3. | Usia Sumber Daya Manusia Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar | 46 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|----|
| Gambar 2.1. | Analisis Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia | 29 |
| Gambar 3.1. | Analisis data kualitatif Miles dan Huberman | 39 |
| Gambar 4.1. | Sumber Daya Manusia Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar | 44 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|-----------------------------|----|
| Lampiran 1 | Pedoman Wawancara | 76 |
| Lampiran 2 | Dokumentasi Wawancara | 95 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang berfungsi untuk memajukan suatu bangsa merupakan sarana untuk membangun kepribadian suatu bangsa. 3 Aspek untuk meningkatkan program pendidikan, adalah: pertama, mengembangkan kurikulum yang berkesinambungan di jenjang pendidikan. Kedua, meningkatkan profesional dan kinerja guru. Ketiga, pemanfaatan serta pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan (Mulyasa, 2002:4).

Menyangkut topic pembahasan tentang Sumber Daya Manusia, rendahnya kualitas dan pengetahuan Sumber Daya Manusia menjadi masalah penghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi di Indonesia. Dengan demikian, dibutuhkan SDM yang memiliki kualitas atau potensi terbaik untuk tetap meningkatkan potensi dan kemampuannya secara berkelanjutan dan berkesinambungan (*continuous quality improvement*) (Mulyasa, 2007: 4).

Proses perkembangan SDM merupakan landasan untuk terwujudnya pembangunan yang baik. Kualitas SDM perlu diasah untuk meningkatkan pendidikan yang terarah dan teratur untuk mewujudkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dengan dasar keimanan dan ketaqwaan (IMTAQ) (Mulyadi, 2007:4).

Komariah dan Cepi (2005: 4) menjelaskan bahwa input sumber daya meliputi Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya lainnya. Sumber Daya Manusia di sekolah yaitu: kepala sekolah, guru, tata usaha dan lainnya.

Sementara itu sumber daya lainnya seperti uang, peralatan, perlengkapan, bahan bangunan dan sebagainya.

Yayat Hidayat Amir (2000) berpendapat bahwa kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan dan meningkatkan minat kerja anggotanya, terutama untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam mengajar. Hal ini dikarenakan guru merupakan tokoh penting yang berperan untuk perkembangan dan kemajuan pendidikan.

Permasalahan yang ada di SDM disebabkan oleh tim perekrut SDM diambil alih oleh orang yang tidak memiliki bidang dalam erburu buru untuk merekrut, tidak mampu menempatkan SDM yang cukup untuk ikut pelatihan, tidak mampu mengatasi masalah pekerjaan, melakukan PHK tidak dengan alasan yang baik, tidak mematuhi hukum ketenagakerjaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dirancang untuk penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu maupun (Handoko, 1997:4). 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.

Saat peneliti melakukan *Grand tour* di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar, peneliti melihat ada beberapa sekolah yang menjadi satu naungan di bawah Perguruan Tamansiswa yakni SD (Taman Muda), SMP (Taman Dewasa), SMA (Taman Madya), SMK -1 (Taman Karya Madya Teknik), SMK-2 (Taman Karya Madya Ekonomi), jika dilihat bahwa kemampuan dalam mendirikan sekolah dengan berbagai jenis pendidikan bukan berarti perkara yang mudah. Dimana kemampuan bidang analisis sumber daya manusia harus bisa menempatkan berdasarkan kemampuan dan bidang keahlian masing – masing

guru. Maksudnya adalah setiap calon guru yang akan ditetapkan disalah satu unit sekolah dibutuhkan analisis yang baik kemanakan calon guru tersebut yang sesuai mengajar.

Berdasarkan pengetahuan peneliti calon guru akan ditempatkan berdasarkan keahliannya, walaupun calon guru menjatuhkan lamaran tidak sesuai dengan unit yang dituju. Hal ini digunakan untuk memaksimalkan kinerja guru dan sesuai dengan perencanaan yang di terapkan di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Selain itu peneliti melakukan observasi bahwa di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar memiliki tingkatan yang berbeda beda sesuai dengan kualitas sumber daya manusianya yakni Ada 3 kategori guru dan pegawai yg ada di TamansiswaPematangsiantar yaitu pamong keluarga (guru honor), pamong cabang (PC), Pamong NPA (gurutetap yang memiliki no induk dari Pusat di Yogyakarta). Dalam hal ini setiap pamong atau guru akan dinilai berdasarkan kinerja masing – masing. Untuk itu penilaian berdasarkan kinerja dan dinilai berdasarkan sub rayon masing- masing.

Untuk mendapatkan jenjang tingkatan guru tersebut,Tamansiswa menilai guru dari kredibilitas dan loyalitas setiap guru. Namun tidak tentu dari batasan berapa tahun masa kerjanya di TamansiswaPematangsiantar.

Selain perekrutan guru baru di Tamansiswa Pematangsiantar, kompensasi juga diberikan untuk guru di Tamansiswa Pematangsiantar selain dari pada gaji yang pada umumnya bersumber dari uang sekolah peserta didik.Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar juga memberikan kompensasi untuk guru yang memiliki masa karir di perguruan Tamansiswa Pematangsiantardengan masa

mengajarnya 25 tahun (satya karti) dan masa mengajar 40 tahun (satya bakti). Penghargaan tersebut berbentuk piagam dan emas berbentuk cincin.

Selain itu, untuk sebatas perencanaan pemberhentian guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar yaitu sampai usia 70 tahun. Namun demikian, rencana untuk memberhentikan guru ataupun guru yang minta berhenti telah ada susunan tersendiri oleh pihak Perguruan sebagai landasan yang kuat untuk bisa memberhentikan guru.

Kesemua kegiatan ini termasuk perencanaan yang dilakukan oleh Perguruan Tamansiswa. Kegiatan ini bukan membuat suatu perbedaan yang mencolok diantara guru namun lebih kepada kemampuan guru untuk menjadi lebih baik dan bekerja berdasarkan standar yang ditetapkan oleh Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Manajemen perencanaan ini tidak lepas dari controlling yang dilakukn oleh pimpinan unit sebanyak orang dimana selalu melakukan evaluasi demi kesuksesan Tamansiswa. Untuk penilaian gurucabang (PC) dinilai oleh Majelis Cabang Tamansiswa untuk penilaian golongan guruNPA yaitu Majelis Cabang dan kemudian penilaian Majelis Luhur Yogyakarta. Dari segala kegiatan ini penempatan sumber daya manusia yang berkualitas akan diberikan penghargaan yaitu kenaikan golongan yang memang sudah menjadi komitmen di Perguruan Tamansiswa.

Oleh karena ituPerencanaan Sumber Daya Manusia yang ada di Perguruan Tamansiswaadalah merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan guru untuk memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan Perguruan Tamansiswa. Untuk memenuhi kebutuhan guru,proses perencanaan SDMmerupakan uasaha

yang berguna untuk menutupi kekurangan guru. Sementara itu, untuk memenuhi kebutuhan guru di masa yang akan datang, perencanaan SDM lebih menekankan pada usaha tentang ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai *stake holder* di masa berikutnya.

Tujuan perencanaan SDM yang ada di Perguruan Tamansiswa adalah untuk mempergunakan Sumber Daya Manusia seefektif mungkin agar memiliki sejumlah guru yang memenuhi persyaratan/kualifikasi dalam mengisi posisi yang kosong kapanpun dan apapun posisi tersebut. Dengan tersedianya informasi tentang kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan, maka dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan, pengembangan, dan pemberian kesejahteraan guru akan lebih mudah dan terkendali.

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 halnya penggelapan dana Perguruan, melaksanakan tanggungjawab semena – mena, ataupun melakukan tindakan tidak loyalitas terhadap Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar”.

1.2. Fokus Masalah

Pada penelitian ini yang menjadi fokus masalah adalah pengadaan sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa, kompensasi dan pemberhentian di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

1.3. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengadaan sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?
2. Bagaimana kompensasi sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?
3. Bagaimana pemberhentian sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian tersebut sebagai berikut adalah untuk

1. Mengetahui dan menganalisis pengadaan sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa.

2. Mengetahui dan menganalisis kompensasi sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa.
3. Mengetahui dan menganalisis pemberhentian sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa.

1.5. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dan informasi tentang Analisis Manajemen perencanaan sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa pada
- b. Untuk mengetahui kualitas pamong atau guru yang ada di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

2) Manfaat Praktis

- a. Ketua Yayasan Perguruan Tamansiswa sebagai masukan dalam penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan penerapan dalam meningkatkan sumber daya manusia pamong atau guru untuk meningkatkan performa dalam mengajar dan mutu guru.
- b. Dosen, sebagai bahan masukan dalam menerapkan pentingnya mempersiapkan adanya perencanaan dalam meningkatkan kualitas SDM, dan dalam mengajar dan guna memperbaiki kualitas guru serta menjadi bahan untuk meningkatkan kompetensi penelitian dan pengembangan dalam mutu pendidikan.
- c. Dan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam melaksanakan tanggung jawab mengajar.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1. 1. Manajemen Perencanaan

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno *management*, yang artinya kemampuan melaksanakan dan mengatur. Follet yang dikutip oleh Wijayanti (2008: 1) mengartikan bahwa manajemen merupakan kegiatan menyelesaikan pekerjaan dengan orang lain. Menurut Stoner yang dikutip oleh Wijayanti (2008: 1) manajemen merupakan proses dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang baik dan telah ditetapkan.

Gulick dalam Wijayanti (2008: 1) mengartikan manajemen sebagai ilmu pengetahuan untuk memahami alasan manusia bekerja kelompok untuk membuat suatu sistem yang bermanfaat bagi manusia. Schein (2008: 2) mendefinisikan manajemen sebagai profesi. Ia berpendapat bahwa manajemen merupakan profesi yang dituntut untuk bekerja profesional yang berdasarkan atas prinsip-prinsip umum untuk mencapai prestasi kerja namun ditentukan suatu kode etik.

Terry (2005:1) mendefinisikan manajemen merupakan proses pembagian kerja, dimana melibatkan bimbingan dan arahan kelompok orang-orang dalam tujuan organisasional yang nyata. Bimbingan tersebut tentang cara bagaimana melakukan dan mengukur keefektifan cara bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah usaha untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*),

pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen bertujuan untuk menjaga keseimbangan organisasi yang saling bertentangan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajerial

Terry (2010: 9), fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan).

1. *Planning*

Planning ialah rencana penetapan pekerjaan suatu kelompok organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kegiatan dari perencanaan yaitu kegiatan pengambilan keputusan. Diperlukan perencanaan untuk merumuskan suatu kegiatan dan tindakan dimasa yang akan datang.

2. *Organizing*

Terry & Rue, (2010:82) *Organizing* berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani artinya alat, merupakan sekelompok kegiatan untuk mencapai tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada manajer atau pimpinan. Pengorganisasian dilakukan untuk mengatur semua sumber-sumber yang dibutuhkan, termasuk manusia, sehingga mencapai tujuan yang baik. Ciri-ciri dari organisasi yaitu: mempunyai tujuan dan sasaran, mempunyai tata tertib, adanya kerjasama dari sekelompok orang dan tanggungjawab.

3. *Actuating*

Terry (1993:62) pelaksanaan yaitu usaha untuk menggerakkan kelompok untuk berusaha dan mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

4. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin suatu kesesuaian kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Adapun tahap-tahap pengawasan yaitu:

- a. penentuan standar,
- b. penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan,
- c. pengukuran pelaksanaan kegiatan,
- d. perbandingan pelaksanaan dengan standard an analisa penyimpangan, dan
- e. pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

2.1.2. Perencanaan

2.1.2.1. Pengertian Perencanaan

Perencanaan dalam istilah manajemen disebut dengan tujuan sebuah organisasi baik swasta ataupun pemerintah yang memiliki kebijaksanaan, program-program, dan cara-cara untuk untuk mencapai tujuan. M. Karebet W dkk (2002:109) menjelaskan bahwasannya perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan sasaran yang ingin dicapai, dilaksanakan ,bentuk organisasi yang tepat untuk mencapai dan SDM yang bertanggung terhadap kegiatan yang dilakukan.

Perencanaan tidak lahir sendiri, namun merupakan hasil pemikiran yang bersumber pada hasil penelitian dan perencanaan yang merupakan usaha yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan. Nawawi (2003:29) menjelaskan bahwa

perencanaan ialah proses untuk melakukan pemilihan dan penetapan tujuan, strategi, metode, anggaran dan tolak ukur keberhasilan suatu kegiatan. Pengertian ini menunjukkan bahwa perencanaan merupakan rangkaian dari beberapa kegiatan yang saling memiliki hubungan diantara alternatif tentang tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi. Selanjutnya menetapkan anggaran untuk melaksanakan strategi dan metode tersebut dengan memilih dan menetapkan criteria tolak ukur untuk menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dengan mengimplementasikan strategi dan metode sebelumnya

Nawawi (2003:66) menambahkan pengertian perencanaan sebagai langkah nyata yang utama dalam membentuk kelompok dengan berbagai potensi kekuatan dan peluang untuk mencapai keberhasilan. Pada dasarnya kegiatan perencanaan disusun berdasarkan proses seleksi, penetapan tujuan, strategi, kebijakan, program kerja, dan penyusunan langkah kerja yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang lebih efektif.

Handoko (2012: 79) mengemukakan pendapat mengenai perencanaan, yang dasarnya melalui empat tahap, yaitu:

- a. Menetapkan tujuan
- b. Merumuskan keadaan saat ini
- c. Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan
- d. Mengembangkan rencana untuk pencapaian tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dijelaskan bahwa perencanaan dianggap proses, dianggap sebagai suatu fungsi dan dianggap sebagai suatu keputusan atau pemilihan alternative untuk mencapai tujuan.

Peran penting perencanaan dalam suatu organisasi perlu adanya perencanaan, karena dengan adanya perencanaan dapat membantu dalam pengembangan organisasi tersebut dan memiliki manfaat yang baik. Handoko menerangkan, bahwa manfaat perencanaan yaitu:

- 1) Membantu manajemen untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan;2)
- 2) Membantu dalam penyesuaian masalah-masalah;
- 3) Menekankan manajer untuk memahami keseluruhan gambaran kegiatan yang jelas;
- 4) Membantu menetapkan tanggungjawab;
- 5) Memberikan cara pemberian pemerintah untuk beroperasi;
- 6) Mempermudah kerja organisasi;
- 7) Membuat tujuan yang lebih terperinci dan mudah dipahami.

2.1.2.2. Tujuan Perencanaan

Handoko (2012:81) menjelaskan bahwa dalam pengelolaan suatu organisasi diperlukan adanya perencanaan, karena dengan adanya perencanaan dapat membantu dalam pengembangan organisasi tersebut dan memiliki manfaat besar. Handoko mendefenisikan bahwa manfaat perencanaan, yaitu:

- a. Membantu manajemen menyesuaikan diri dengan adanya perubahan lingkungan
- b. Membantu penyesuaian masalah
- c. Membantu penyelesaian masalah utama
- d. Membantu menyelesaikan tanggungjawab
- e. Memberikan cara pemerintah bekerja

- f. Memudahkan melakukan kordinasi
- g. Membuat tujuan yang lebih terperinci dan lebih mudah dipahami

Untuk mencapai tujuan organisasi, hendaknya menyiapkan suatu perencanaan yang matang. Hal yang harus diperhatikan adalah keefektifan dan efisiensi organisasi dalam bekerja. Setiap organisasi harus sudah mempersiapkan perencanaan, agar proses kerja organisasi dapat jalan lebih terarah dan teratur. Hal ini terjadi karena adanya pemikiran yang matang mengenai hal-hal apa yang harus dilaksanakan dan bagaimana melakukannya dalam kinerja organisasi itu, untuk dipertimbangkan kegiatan yang menjadi prioritas dan yang mana yang harus dibelakangkan. Perencanaan (*planning*) sebagai fungsi utama untuk pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan dalam penyelenggaraan program organisasi sangat ditentukan oleh persiapan perencanaan yang matang.

Hasibuan (2004:95) menjelaskan bahwa pentingnya perencanaan, yaitu:

- a. Perencanaan menentukan tujuan, kebijakan-kebijakan prosedur dan program.
- b. Perencanaan menjadikan tindakan ekonomis, karena semua potensinya terarah.
- c. Perencanaan merupakan usaha untuk memperkecil resiko dimasa datang.
- d. Perencanaan member gambaran tentang pekerjaan.
- e. Perencanaan merupakan landasan untuk pengendalian.
- f. Perencanaan menyebabkan kegiatan dilakukan secara teratur.

Maka dari itu setiap organisasi harus mempersiapkan perencanaan, agar proses kerja berjalan dengan lancar.

2.1.3. Sumber Daya Manusia

2.1.3.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki seseorang secara efisien dan efektif dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber Daya Manusia ini berdasarkan suatu konsep setiap individu adalah manusia. Sumber Daya Manusia merupakan prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah, baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien yang tergantung pada kemampuan kepala sekolah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga tersebut.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang. Hasibuan (2014:11) menjelaskan bahwa perilaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerja dimotivasi dengan keinginan untuk mewujudkan kepuasan. Sumber daya manusia adalah suatu system yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu mengoptimalkan sasaran-sasaran organisasi yang dicapai. Umumnya manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi, yaitu fungsi managerial (*managerial function*) dan fungsi operasional (*operational function*). Dalam pembahasan ini penulis membahas tentang fungsi operasional karena memiliki kaitan kuat dengan pengembangan individu.

Marwansyah (2010:3) menjelaskan bahwa pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan

sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Dirjen PMTK (2008:6) menjelaskan bahwa segala kegiatan yang berhubungan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan dukungan terhadap tujuan, memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia manusia dimanfaatkan secara merata demi individu, sekolah dan masyarakat.

2.1.3.2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah memperbaiki keaktifan orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara memiliki tanggungjawab strategis, etis dan social. Umumnya para manajer dan pengelolaan sumber daya manusia bermaksud untuk mencapai tujuan. Soekidjo (2009:118) menyatakan bahwa tujuan utama sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan tergantung pada manusia yang mengelolanya. Maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar memiliki kegunaan yang baik dan berhasil untuk mencapai tujuan organisasinya.

Tujuan sumber daya manusia juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang berpengaruh. Adapun

kegagalan dalam melaksanakan tugas dapat merusak kinerja, produktivitas, labadan juga kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian tesis Miftah (2017) ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Tujuan Sosial.

Tujuan social manajemen ialah agar organisasi bertanggungjawab secara social dan etis terhadap kebutuhab dan tantangan masyarakat sehingga meminimalkan dampak negative tuntutan terhadap organisasi.

b. Tujuan Organisasional.

Tujuan organisasional sumber daya manusia ialah target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu kerja daripada manajer mencapai tujaunnya. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara:

- 1) Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja terlatih.
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- 3) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja.
- 4) Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.
- 5) Membantu organisasi mencapai tujuan.
- 6) Menyediakan organisasi bagi karyawan-karyawan yang terlatih dengan baik.
- 7) Mengomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada karyawan.

- 8) Membantu mempertahankan kebijakan etis dan perilaku yang bertanggungjawab.
 - 9) Mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan
- c. Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia dituntut untuk menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan, pengembangan serta menemukan pendekatan manajemen untuk memotivasi orang-orang terbaik.

- d. Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi yaitu tujuan dari setiap anggota organisasi yang ingin dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Diperlukan keserasian dalam tujuan pribadi dan tujuan organisasi agar mempertahankan kesetiaan karyawan pada perusahaan. Adapun konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi bias menyebabkan keinginan yang kurang dalam bekerja, ketidakhadiran dan sabotase. Agar semuanya berjalan dengan baik, tujuan perusahaan harus diterima oleh kalangan karyawan. Penerimaan (*goal acceptance*) merupakan prasyarat yang penting bagi tujuan organisasi.

Dengan demikian, pentingnya manajemen sumber daya manusia didalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat berjalan baik.

2.1.3.3. Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2005) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia

Tujuan strategis perencanaan SDM ialah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan SDM. Tujuan lainnya ialah mengembangkan program-program untuk menyeimbangkan pdsar kepentingan individu dan organisasi. Baharudin dkk (2010:63) menambahkan bahwa tujuan tersebut dapat tercapai dengan mengadakan (*job analysis*), yaitu proses pendeskripsian dan pencatatan tentang jabatan yang berdasarkan uraian kerja (*job description*) yang didalamnya meliputi: tugas-tugas, tujuan, tanggungjawab, kondisi kerja dan karakteristiknya. Selanjutnya dengan mengadakan spesifikasi jabatan (*job specification*) yang membahas tentang ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan serta kepribadian yang diperlukan individu untuk bekerja.

2. Pengadaan staf sumber daya manusia/Rekrutmen

Setelah mengadakan perencanaan, selanjutnya organisasi mengadakan pemenuhan atas kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaan, jumlah dan karakteristik personalia yang dibutuhkan organisasi tersebut. Imron menyatakan bahwa aktifitas pokok dari fungsi pengadaan adalah pengadaan calon tenaga kerja (*job applicants*), pelaksanaan seleksi calon tenaga kerja sesuai dengan karakteristik tenaga yang diperlukan dan penempatan penugasan/ penguasaan pegawai.

Rekrutmen ialah usaha mencari dan mendapatkan calon tenaga kerja yang berpotensi dengan jumlah dan mutu yang memadai, sehingga kelak organisasi dapat memilih personalia yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang tersedia.

Adapun tata cara yang digunakan untuk merekrut calaon pegawai baru:.

- a. Melakukan penyeleksian surat lamaran calon pegawai.

Kegiatan ini merupakan proses pengumpulan data untuk memberikan penilaian dan memutuskan secara sah siapa yang dapat diangkat sebagai pegawai berdasarkan kepentingan individu dan organisasi baik jangka pendek dan jangka panjang. Ini merupakan tahap awal, menyertakan *curriculum vitae* dengan melampirkan beberapa berkas lainnya.

- b. Mengumpulkan pelamar yang memenuhi syarat

Langkah selanjutnya adalah memanggil para pelamar yang telah memenuhi persyaratan. Para calon pegawai akan mengikuti tahap seleksi seperti interview. Pada tahap ini pihak management sumber daya manusia bisa membaca karakter sekaligus bakat yang dimiliki. Sehingga mereka bisa semakin yakin mengambil keputusan baik menerima ataupun menolak calon pegawai.

- c. Mengembangkan dan memberikan diklat bagi pegawai baru.

Ini merupakan proses yang pertama kali dilakukan. Karena pertama kali pegawai baru bergabung, maka otomatis secara langsung dia telah siap mental untuk memajukan perusahaan. Pegawai baru harus bisa konsisten dengan nilai, wawasan serta strategi yang diterapkan perusahaan. Mereka diharapkan tidak mengeluh dengan pekerjaan dan dianggap telah setuju sejak awal masuk organisasi.

- d. Penempatan pegawai baru.

Penempatan merupakan upaya suatu organisasi untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan

ketrampilan-ketrampilan, pengetahuan, kemampuan preferensi, minat dan kepribadian yang dimiliki calon pegawai atau anggota organisasi. Ketika calon pegawai ditempatkan pada bidang pekerjaannya, dia berhak untuk berpartisipasi dalam keaktifan organisasi dan berhak mengikuti pelatihan untuk mendapatkan penilaian.

3. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*), menurut Rowland and Ferris yaitu merupakan cara menentukan seberapa produktif pegawai bekerja dan apakah dia dapat bekerja efektif di masa datang, sehingga baik pegawai, organisasi dan masyarakat akan mendapatkan keuntungan. Bahruddin(2010:64) mengatakan bahwa dengan penilaian kinerja karyawan seperti ini, diharapkan terbangun semangat bekerja dan penciptaan produk yang kompeten. Adapun fungsi dari kegiatan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yaitu:

- a. Pengembangan manajemen
- b. Pengukuran dan peningkatan prestasi
- c. Membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi kompensasi.
- d. Membantu fungsi perencanaan MSDM ke depan.
- e. Media komunikasi antara atasan dan bawahan.

Menurut (Hasibuan, 2005) kompensasi yaitu segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai/ karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, jujur serta pengaruh serikat buruh dan

pemerintah. Terdapat beberapa system pokok untuk memperhitungkan besarnya jasa kepada pegawai. Menurut Hasibuan (2005) sistem pembayarankompensasi yang umum diterapkan, yaitu:

a. Sistem waktu

Besarnya kompensasi yang ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Pengupahan system waktu relative mudah diterapkan kepada pegawai tetap maupun pegawai harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi pegawai tetap kompensasinya dibayar atas sisitem waktu secara periodic setiap bulannya. Jumlah besarnya kompensasi sistem waktu hanya berdasarkan atas lamanya pegawai bekerja dan tidak dikaitkan dengan prestasi kerja.

b. Sistem hasil (*Output*)

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pegawai, per potong, per meter, liter, dan kilogram. Dalam system ini, besarnya kompensasi yang dibayar berdasarkan banyaknya hasil atau output yang diselesaikan bukan dari lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan untuk pegawai tetap (system waktu) dan jenis pkerjaan yang tidak mempunyai standar fisik.

c. Sistem borongan

Sistem borongan yaitu cara pembayaran gaji yang pnetapannya berdasarkan jasa atas volume pekerjaan dan lama waktu mengerjakannya. Penetapan besarnya gaji berdasarkan system borongan yang cukup rumit, lama

mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Fungsi pelatihan dan pengembangan yaitu suatu usaha peningkatan prestasi kerja para pegawai pada saat ini dan masa mendatang, dengan kegiatan peningkatan pengetahuan dan peningkatan ketrampilan para pegawai dalam belajar. Kegiatan pelatihan dan pengembangan perlu dilandasi dengan prinsip-prinsip dasar pelaksanaan program pelatihan, yaitu: motivasi individu, pengakuan perbedaan individual, kesempatan melakukan kegiatan praktis, penguatan (*inforcement*) tujuan dan situasi belajar, serta semangat untuk mentransfer pengetahuan.

5. Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif

Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki para pegawai perlu pemeliharaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga para pegawai betah di tempat kerja. Baharuddin (2014:64) menjelaskan bahwa lembaga pendidikan harus menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif dengan para anggota, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat bertahan dan berhasil dengan adanya usaha-usaha dan kreatifitas sumber daya manusia, organisasi pendidikan dapat menciptakan suatu produk dan jasa yang bermanfaat. Artinya potensi yang dimiliki manusia merupakan faktor penting bagi

berhasilnya suatu organisasi pendidikan. Jika tidak ada sumber daya manusia, system dan infrastruktur tidak akan dapat menjalankan roda organisasi pendidikan. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan.

6. Pemberhentian (*separation*)

a. Konsep Pemberhentian Pegawai

Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Karena cepat atau lambat pegawai akan berhenti dengan alasan yang bermacam-macam, seperti pension ataupun dipecat.

Menurut Siagian (2009:145) menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah apabila ikatan resmi antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan pegawainya terputus. Dasar dari pemutusan hubungan kerja yaitu: berhenti dan diberhentikan.

Menurut Tulus (1993:167), pemutusan hubungan kerja (*separation*) ialah menengmbalikan pegawai ke masyarakat. Hal ini bisa disebabkan pegawai pada umumnya belum meninggal dunia sampai habis masa kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukannya tindakan pemutusan hubungan kerja. Selain itu juga harus menjamin agar pegawai yang dikembalikan ke masyarakat harus berada dalam kondisi yang baik.

b. Bentuk-bentuk Pemberhentian Pegawai

Terdapat empat macam bentuk-bentuk pemberhentian pegawai, yaitu:

1) Pensiun

Pensiun adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi. Peraturan memensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia dan masa kerjanya. Sedangkan pensiun atas keinginan sendiri adalah pensiun atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu, dan permohonannya akan diterima oleh perusahaan.

2) Pemberhentian atas Permintaan Sendiri dari Pegawai

Pemberhentian atas permintaan sendiri ialah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri dari pegawai yang bersangkutan karena alasan-alasan tertentu. Pemberhentian karena permintaan pegawai dapat terjadi karena pegawai tersebut kurang mendapat kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Misalnya jasa yang rendah, lingkungan yang kurang nyaman dan perlakuan yang kurang baik.

3) Pemberhentian Langsung oleh Pihak Perusahaan

Pemberhentian ini dilakukan oleh pihak perusahaan karena disebabkan:

- a. Karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi
- b. Karena pelanggaran disiplin, penyelewengan atau tindak pidana.

- c. Karena ketidakmampuan pegawai.
- d. Kontrak kerja berakhir
- e. Meninggal dunia
- f. Perusahaan dilikuidasi

4) Pemberhentian Sementara

Pemberhentian sementara ialah kebijakan dari pihak perusahaan yang memberhentikan pekerja untuk sementara waktu karena kurangnya pekerjaan, biasanya bukan pemberhentian permanen (meskipun ternyata demikian).Pemberhentian sementara dapat terjadi karena:

- a. Karena alasan kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan yaitu pemberhentian oleh pihak perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang disebabkan oleh kondisi perusahaan yang kurang menguntungkan atau menurunnya aktivitas perusahaan.
- b. Karena pelanggaran penyelewengan, dan tindak pidana, yaitu pemberhentian sementara oleh pihakn perusahaan terhadap pegawai yang melanggar disiplin, melakukan penyelewengan atau tindak pidana.

2.1.3.4. Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia

Manajemen tidak terlepas dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pemimpin. Diketahui bahwa manajemen yang baik akan dipimpin oleh pemimpin yang memiliki visi dan misi yang baik dalam suatu organisasi. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya

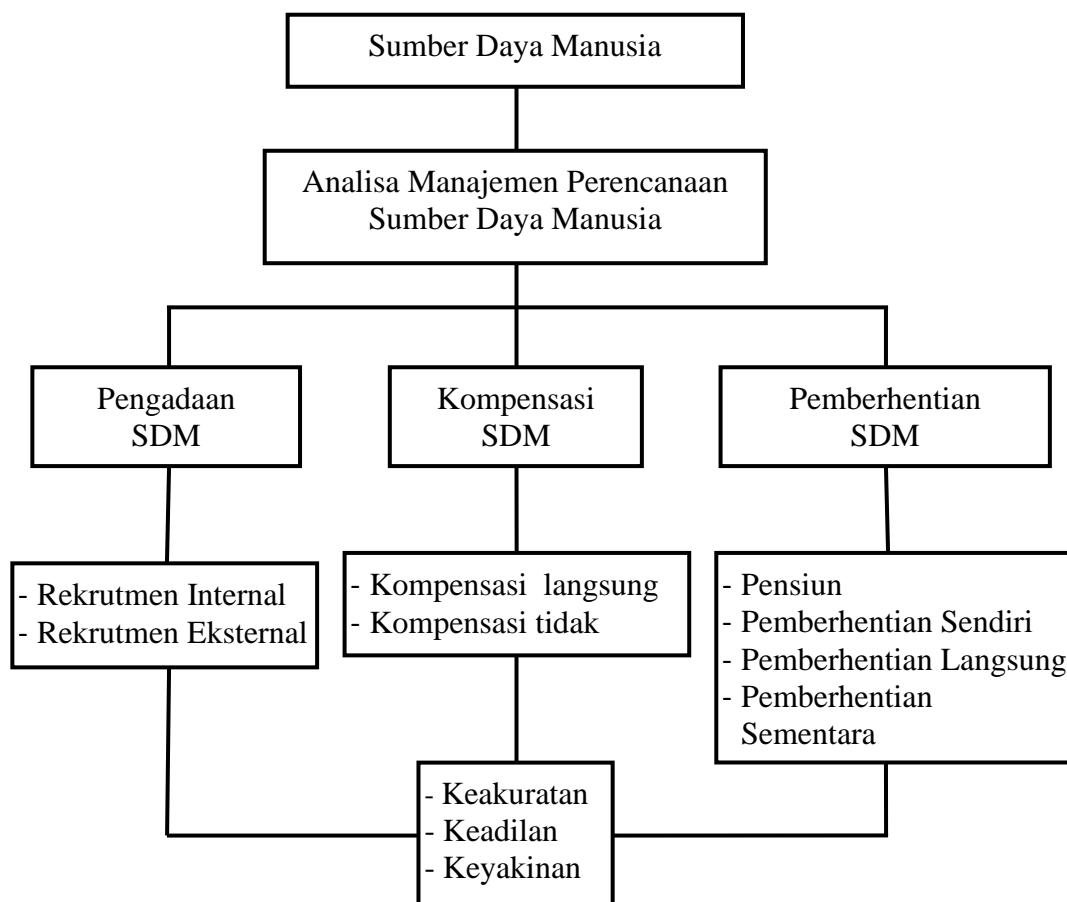
manusia itu. Sumber daya manusia atau manpower disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya fisik dan daya pikir manusia. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Tidak akan berarti apa-apa jika peralatan yang handal dan canggih digunakan tanpa adanya peran manusia. Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) merupakan fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia.

Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol. Tanpa adanya rencana, control tidak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana tidak berjalan baik. Indikator perencanaan manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan sumber daya manusia untuk menyesuaikan pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan.

Hasibuan dalam Priyono dan Marlis (2008:24) Perencanaan SDM ini untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Jadi, dalam rencana SDM harus ditetapkan semua hal secara baik dan benar.

2.2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan analisis di atas, maka kerangka konsep penelitian ini ditunjukkan pada gambar 2.1, yaitu:



Gambar 2.1. Analisis Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia

2.3. Kajian Penelitian yang Relevan

RA Ritawati, 2015. Perencanaan Dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan Formal. Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources Planning*) merupakan proses dalam menentukan aktivitas guru/dosen dalam lembaga dari posisi yang diinginkan di masa depan. Oleh karena itu, diperlukan adanya langkah-langkah untuk menjamin tersedianya guru/dosen yang handal dalam bekerja sesuai kebutuhan. Perubahan karakteristik angkatan kerja ditandai oleh berkurangnya tingkat pertumbuhan SDM (guru/dosen) semakin meningkatnya masa kerja bagi golongan tua, dan

peningkatan kualitas guru/dosen sebagai perencanaan SDM. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses menterjemahkan strategi lembaga menjadi kebutuhan guru/dosen baik kualitatif maupun kuantitatif. Strategi SDM ini memberikan arah pengembangan dan pengelolaan kegiatan SDM. Pengembangan rencana SDM merupakan rencana jangka panjang karena dengan perencanaan SDM (guru/dosen) diharapkan memberikan manfaat yang baik bagi lembaga/instansi/institusi bagi guru/dosen.

Walid Fajar Antariksa. 2017. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu. Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) merupakan lembaga pendidikan yang dicintai masyarakat karena kualitasnya yang baik. Kualitas pendidikan lembaga tertentu dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis manajemen sumber daya manusia di SDIT. Lokasi penelitian berada di Kota Malang. Metode penelitian ini adalah deskripsi kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan meninjau dokumen yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDIT Insan Permata umumnya memiliki system manajemen sumber daya manusia yang baik, mulai dari rekrutmensistem, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja hingga kompensasi karyawan. Meski demikian, masih ada beberapa yang perlu ditingkatkan, misalnya prosedur sisitem operasional yang perlu didokumentasi dan dikontrol dengan baik, peningkatan rekrutmen dan tingginya turn over guru yang perlu diantisipasi.

Afiful Ikhwa, 2016. Manajemen Perencanaan Pendidikan Islam (Kajian Tematik Al-Qur'an dan AL-Hadist). Perencanaan pendidikan yang erat kaitannya

dengan struktur masyarakat dan terdapat tiga pendekatan, yaitu: pendekatan kebutuhan sosial, pendekatan tenaga kerja, pendekatan efektivitas biaya. Perencanaan Pendidikan pada masa Nabi terbagi menjadi dua fase, yaitu fase periode Makkah dan fase Madinah. Perencanaan pendidikan di Makkah atau sebelum hijrah lebih diunggulkan karena dalam bidang keimanan dan akhlak dengan nilai-nilai Islam. Perencanaan pendidikan di Madinah atau setelah hijrah lebih unggul dalam bidang keagamaan, moral, social, ekonomi serta penerapannya dalam kehidupan. Perencanaan dan manajemen dalam bidang pendidikan Islam sulit dipisahkan satu sama lain: pengorganisasian, koordinasi pemantauan dan penilaian. Perencanaan pendidikan Islam harus dijalankan dengan fungsi manajemen melalui layanan tersebut.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Creswell (2015:45) menyatakan bahwa rancangan dalam 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 social. Penelitian kualitatif lapangan digunakan karena ada suatu permasalahan atau isu yang perlu dieksplorasi yang tidak mudah untuk diukur atau mendengarkan informasi yang samar. Sukmadinata (2010:99) 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 (2012:127-148), ada empat tahapan dalam pelaksanaan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Tahap pra lapangan

Peneliti mengadakan survei pendahuluan yakni dengan mencari subjek sebagai narasumber. Selama proses survey ini peneliti melakukan penjajakann lapangan (*field study*) terhadap latar penelitian, mencari data dan informasi tentang manajemen peningkatan mutu pendidikan. Peneliti juga menempuh upaya konfirmasi ilmiah melalui penelusuran literature buku dan referensi pendukung penelitian. Pada tahap ini peneliti melakukan penyusunan rancangan penenlitian yang meliputi garis besar metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Dalam hal ini peneliti memasuki dan memahami latar penelitian dalam rangka pengumpulan data.

3. Tahap analisis data

Tahapan yang ketiga dalam penelitian ini adalah analisis data. Peneliti dalam tahapan ini 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.

4. Tahap evaluasi dan pelaporan

Pada tahap ini peneliti berusaha melakukan konsultasi dan bimbingan dengan dosen pembimbing yang telah ditentukan.

3.2. Subjek dan Objek Penelitian

3.2.1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2002:107). Untuk mendapat data yang tepat maka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan data (*purposive*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk pengadaan SDM, kompensasi SDM dan pemberhentian SDM di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Oleh karena itu, diperlukan subjek yang memenuhi parameter yang dapat mengungkap hal tersebut sehingga memungkinkan data dapat diperoleh.

Dari penjelasan diatas, subjek penelitian yang dianggap memenuhi karakteristik yaitu Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar, seperti Majelis Cabang Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Majelis Cabang Bagian Kekeluargaan, Ketua Perguruan, Ketua Bagian (Kepala Sekolah), Majelis Cabang bagian Panitera dan Majelis Cabang Bagian Keuangan.

3.2.2. Objek Penelitian

Objek penelitian dapat dinyatakan sebagai situasi sosial penelitian yang ingin diketahui apa yang terjadi di dalamnya. Pada objek penelitian ini, peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas (*activity*) orang-orang (*actors*) yang ada pada tempat (*place*) tertentu (Sugiyono, 2007:215).

3.4. Sumber Data Penelitian

Penentuan sumber data berdasarkan pernyataan Moleong (2006:224) menjelaskan bahwa untuk menjangkau sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber bangunannya (*construction*). Selain itu dimaksudkan juga menggali informasi yang akan menjadi dasar dari rancangan dan teori yang muncul.

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan untuk penelitian dari tempat actual terjadinya peristiwa, seperti melalui pengamatan, catatan lapangan dan interview. Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

- 1) Kepala Sekolah
- 2) Ketua Sumber Daya Manusia Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar
- 3) Guru

2. Data Sekunder

Munawaroh (2012:76) menjelaskan bahwa data sekunder adalah data yang dikumpulkan diolah dan disajikan oleh pihak lain yang disajikan dalam bentuk publikasi dan jurnal. Dalam hal ini data sekunder adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tulisan atau dokumen.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang harus diadakan setiap penelitian kualitatif, sebab design penelitian dengan metode pendekatan seperti ini membutuhkan perhatian serta tingkat kejelian dalam menemukan masalah dan fenomena. Bogdan (1992:27) mengatakan bahwa penulis adalah instrument

utama/kunci (*key instrument*). Data yang dari informan ada akan di pertajam dengan melakukan:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan yang membutuhkan peneliti dalam melakukan penelitian dengan cara mengamati secara langsung pada Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Tujuan menggunakan metode ini untuk mencatat hal-hal perilaku bagaimana Analisis Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

2. Wawancara

Kegiatan wawancara dilakukan adalah untuk memperkuat data dan pendapat serta penilaian subjek terhadap masalah yang diharapkan peneliti. Moelong (2010:186) mengatakan bahwa wawancara adalah percakapan antara dua pihak pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan pewawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Wawancara yang diterapkan pada penelitian ini adalah wawancara individual yaitu peneliti sebagai informan dan *key informan* adalah penulis. Wawancara bertujuan menggali focus penelitian secara mendalam, karena itu dilakukan secara berkelanjutan dan pada objek tertentu mungkin dilakukan berulang-ulang.

Langkah-langkah yang disiapkan adalah:

- a. Menyiapkan pertanyaan yang hendak ditanyakan kepada kepala sekolah, wakil bagian SDM guru

- b. Pertanyaan telah disiapkan sebelum menemui objek yang ingin di wawancarai
- c. Melaksanakan wawancara secara oral dan tertulis
- d. Mengumpulkan hasil wawancara untuk di analisa.

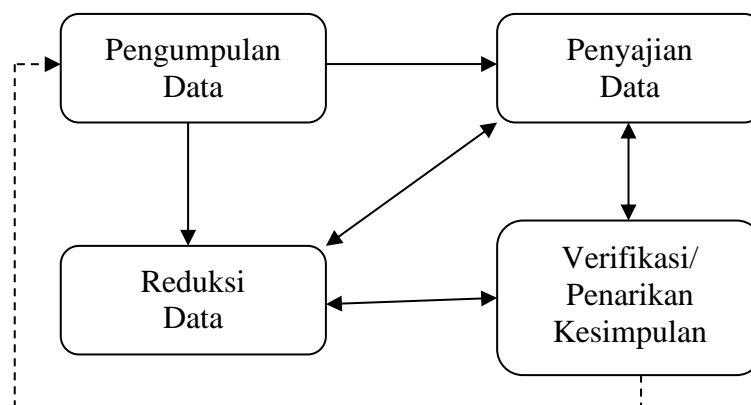
Dengan menggunakan butir-butir pertanyaan yakni dari manajemen perencanaan sumber daya manusia dengan indikatornya adalah pengadaan, kompensasi dan pemberhentian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dan informasi yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi ini merupakan alat untuk melengkapi data informasi yang diperoleh dari dua teknik yaitu observasi dan wawancara. Dokumentasi yang diperoleh adalah target situasi Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

3.6. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif sangat berbeda dalam teknik analisis datanya. Dimana analisis data dikumpulkan dan dibuat dalam bentuk konsep berdasarkan konsep ahli. Untuk mengantisipasi peneliti dari awal sudah mencari pola tingkah laku actor, penjelasan-penjelasan, konfirmasi-konfirmasi yang mungkin dapat terjadi, alur kalusal dan mencatat keteraturan. Oleh karena itu penelitian ini merujuk kepada teknik analisis data yang ditawarkan Miles dan Hubberman dalam Sugiyono (2005:24) mengatakan bahwa yang terdiri dari



Gambar 3.1 Analisis data kualitatif Miles dan Huberman
(Sugiyono, 2005)

1. Reduksi Data

Menurut Miles (1992:12) 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 kesimpulan. Setelah data semua diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

2. Penyajian Data

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 mengantisipasinya. Dalam penyajian data ini dimaksudkan untuk menjadikan informasi-informasi yang telah dikumpulkan dan telah direduksi dijadikan bahan dalam bentuk kesimpulan.

3. Kesimpulan

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.

Untuk memberikan suatu kepastian dalam penelitian ini terhadap hasil temuan serta menjaga keaslian penelitian, maka peneliti mengacu kepada penggunaan standar keabsahan data sebagaimana yang dijelaskan. Dalam tahap kualitatif tidak dilakukan pemeriksaan keabsahan instrument, tetapi pemeriksaan keabsahan data.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Berdirinya Tamansiswa

Perguruan Tamansiswa pertama kali didirikan oleh Ki. Hadjar Dewantara di Yogyakarta. Beliau percaya pendidikan dapat menjadi jalan membuat bangsa menjadi lebih maju. Aksi terbatasnya akses pendidikan di masa kolonial belanda menjadi salah satu alasan Ki. Hadjar. Dewantara dalam mendirikan Perguruan Tamansiswa. Perguruan Tamansiswa berdiri pada tanggal 3 Juli 1922 di Yogyakarta. Kemudian perguruan ini berkembang tidak hanya di Yogyakarta namun diluar pulau Jawa seperti Sumatera, Bali, Maluku dan Kalimantan.

Perguruan Tamansiswa memiliki pedoman bagi seorang guru untuk meneladani Trilogi Pendidikan di Tamansiswa yaitu landasan bagi seorang guru untuk menjaga wibawanya. Trilogi Tamansiswa tersebut yakni: Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani. Dimana seluruh guru di Perguruan Tamansiswa harus meneladani Triologi tersebut sebagai tauladan sebagai guru

4.1.2. Profil Sekolah

Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar merupakan sekolah swasta yang terbuka untuk rakyat yang bernaung di bawah Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara dengan nilai akreditasi A untuk setiap bagiannya. Beralamat di Jalan Kartini No. 18, Kelurahan Banjar, Kecamatan

Siantar Barat, Kota Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara, Kode pos 21112.
Telpon 0622-29862, Fax 0622-22503, Website www.tamansiswasiantar.sch.id,
Email tamansiswa.pematangsiantar@gmail.com.

Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar juga merupakan sekolah dengan jumlah siswa kedua terbanyak di kota Pematangsiantar, yaitu dengan jumlah siswa keseluruhan lebih kurang 3100 siswa pada kelima bagian SD, SMP, SMA, SMK-1, dan SMK-2. Dengan itu pula tidak kalah dengan jumlah guru, staf administrasi dan pegawai kebersihan dan keamanan lebih kurang 190 orang.

Adapun visi, misi dan tujuan dari Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar, yaitu:

A. VISI

Sebagai Sekolah berwawasan Kebangsaan, unggul dalam IPTEK berlandaskan Mutu Religius untuk Mewujudkan Manusia yang Berbudi Pekerti Luhur.

B. MISI

1. Menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran.
2. Menumbuh kembangkan semangat keunggulan dan bernalar sehat kepada peserta didik, Pamong (Guru) dan Pegawai sehingga berkemauan kuat untuk terus maju.
3. Meningkatkan komitmen seluruh Warga Sekolah terhadap tugas pokok dan fungsinya.

4. Mengembangkan peran Teknologi Informatika dalam pembelajaran dan administrasi sekolah.
5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana pendidikan dan sumber daya manusianya dalam upaya peningkatan mutu.
6. Menyelaraskan Kodrat Alam warga sekolah sebagai makhluk yang berketuhanan sehingga tetap menjunjung tinggi nilai-nilai pekerti luhur

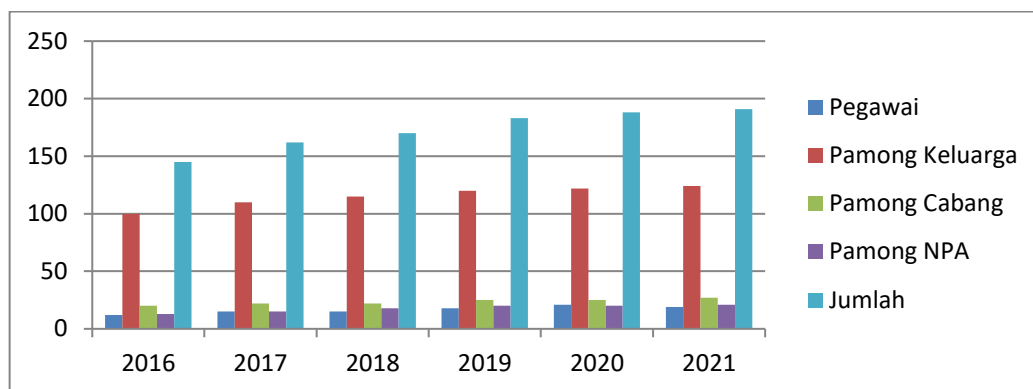
C. TUJUAN

Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, keterampilan untuk hidup mandiri, dan juga kesiapan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Data Jumlah Sumber Daya Manusia Perguruan Tamansiswa yang bekerja sejak 5 tahun terakhir hingga saat ini, masa kerja sumber daya manusia dan usia sumber daya manusia yang bekerja di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Tabel 4.1. Data Jumlah Sumber Daya Manusia Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

| Kategori | Sumber Daya Manusia | | | | | |
|-----------------|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Pegawai | 12 | 15 | 15 | 18 | 21 | 19 |
| Pamong Keluarga | 100 | 110 | 115 | 120 | 122 | 124 |
| Pamong Cabang | 20 | 22 | 22 | 25 | 25 | 27 |
| Pamong NPA | 13 | 15 | 18 | 20 | 20 | 21 |
| Jumlah | 145 | 162 | 170 | 183 | 188 | 191 |



Gambar 4.1. Sumber Daya Manusia Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

Dapat dilihat dari data tabel diatas bahwa setiap tahunnya jumlah sumberdaya manusia yang bekerja di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar terus mengalami peningkatan. Jika dilihat dari data diatas jumlah penambahan SDM yang secara konsisten mengalami peningkatan pada bagian pamong keluarga, sedangkan pada tingkatan pegawai, pamong cabang dan dan pamong NPA ada beberapa tahun yang tidak mengalami penambahan tetapi jumlah SDM yang digunakan sama dengan tahun sebelumnya. Dari data diatas juga dapat dilihat bahwa untuk kenaikan pangkat dari pamong keluarga ke tingkat pamong cabang dan pamong NPA cukup kecil peluangnya karena kriteria maupun waktu kenaikan pangkat sangat bergantung pada penilaian pejabat setempat dan harus berdasarkan rekomendasi dari Majelis Cabang.

Selain data jumlah sumber daya manusia yang bekerja di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar, peneliti juga mengumpulkan data masa kerja pada masing-masing golongan. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini.

Tabel 4.2. Masa Kerja Sumber Daya Manusia Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

| Masa Kerja | Pegawai | Pamong Keluarga | Pamong Cabang | Pamong NPA | Jumlah | Dalam % |
|-------------|---------|-----------------|---------------|------------|--------|---------|
| < 5 Tahun | 5 | 27 | 3 | - | 35 | 18,3 |
| 5- 10 tahun | 5 | 35 | 5 | 4 | 49 | 25,7 |
| 10-15 tahun | 2 | 26 | 5 | 4 | 37 | 19,3 |
| 15-20 tahun | 3 | 15 | 6 | 5 | 29 | 15,3 |
| 20-25 tahun | 2 | 16 | 5 | 5 | 28 | 14,6 |
| >25 Tahun | 2 | 5 | 3 | 3 | 13 | 6,8 |

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa persentasi tertinggi masa kerja 5- 10 tahun sebesar 25,7 % sebanyak 49 orang. Masa kerja lebih dari 25 tahun sebesar 6,8 % sebanyak 13 orang. Dengan melihat data diatas, peneliti melihat 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. Berdasarkan data diatas peneliti menemukan bahwa masa kerja tidak menentukan kenaikan golongan di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Selain data jumlah SDM dan masa kerja, peneliti juga mengumpulkan data pegawai dan pamong yang ada di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Data usia sumber daya manusia yang bekerja di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3. Usia Sumber Daya Manusia Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

| Kriteria | Pegawai | Pamong Keluarga | Pamong Cabang | Pamong NPA | Jumlah | Dalam (%) |
|-----------------|----------------|------------------------|----------------------|-------------------|---------------|------------------|
| < 20 Tahun | 2 | - | - | - | 2 | 1,1 |
| 20-30 tahun | 5 | 25 | 2 | - | 32 | 17,8 |
| 30-40 tahun | 6 | 35 | 10 | 10 | 57 | 31,9 |
| 40-50 tahun | 2 | 46 | 8 | 8 | 62 | 34,8 |
| 50-60 tahun | - | 12 | 5 | 2 | 19 | 10,6 |
| 60-70 Tahun | - | 5 | - | 1 | 6 | 3,3 |
| >70 Tahun | - | 1 | - | - | 1 | 0,5 |

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa masih ada Pamong keluarga yang masih tetap mengajar di usia lebih dari 70 tahun yaitu sebanyak 1 orang. Dapat dilihat juga bahwa ada 2 orang yang sudah bekerja di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar pada usia dibawah 20 tahun sebagai pegawai. Usia sumber daya manusia yang bekerja di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar paling banyak pada usia 40 sampai 50 tahun yaitu sebanyak 62 orang sebesar 34,8%. Namun dapat dilihat juga ada sebesar 3,3% sebanyak 6 orang yang akan memasuki masa pensiun yaitu pada usia 60 sampai 70 tahun. Dengan melihat data ini peneliti menemukan bahwa usia sumber daya manusia yang bekerja di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar masih lebih banyak yang berusia muda dan produktif dibandingkan dengan jumlah SDM yang senior atau sudah tua.

4.2. Temuan Penelitian

4.2.1. 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. 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” (tanggal 8 Desember 2020).

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” (Tanggal 12 Januari 2021).

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.

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

Pusat di Yogyakarta). Pamong keluarga ialah setiap pamong baru yang telah diterima maupun pamong lama dan menjadi keluarga besar Tamansiswa. Pamong cabang adalah guru yang diangkat oleh majelis cabang dan pamong NPA adalah guru tetap yang telah memiliki no induk dari pusat di Yogyakarta. Untuk kenaikan pangkat pamong masih belum ada kualifikasi ataupun syarat yang tertulis dengan jelas, pegangkatan pamong ditentukan oleh atasan dan tidak berdasarkan lama pengabdian pamong. Kenyataan ini diperoleh dari wawancara dengan Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Bagian Perbendaharaan Nyi. Evri D. Sinaga, sebagai berikut:

“Kualifikasi Pamong yang mempunyai motivasi kerjabiasanya yang menentukan adalah pimpinan di bagian tersebut misalkan dari yang kerjanya tentunya tanpa pamrih dan yang paling utama tidak melamar menjadi CPNS. Kemudian syarat menjadi Pamong NPA itu tentunya melalui Pamong keluarga dulu kemudian cabang mengajukan usulan mengajukan permohonan dari keluarga mengajukan permohonan ke bidang organisasi menjadi pamong cabang dengan memenuhi criteria kejujuran, kesungguhan dalam mengabdikan diri ke Tamansiswa, kepribadian, kecakapan dan kewibawaannya dan belum pernah membuat pelanggaran terhadap asas dan ciri khas dan bersedia tidak menjadi CPNS atau PNS mengabdikan diri minimal 2 tahun” (tanggal 5 Februari 2021).

Pemaparan di atas juga ditambahkan oleh Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Bagian Kekeluargaan dan juga mantan Majelis Cabang Bagian Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nyi. Sutarni, yang mengatakan:

“Berdasarkan loyalitas pamong tersebut. Kriteria dan Syarat untuk kualifikasi pamong di Tamansiswa Pematangsiantar: 1) Pamong keluarga yaitu setiap pamong baru yang sudah diterima maupun pamong lama dan menjadi keluarga besar Tamansiswa. 2) Kriteria pamong PC, dinilai oleh pejabat setempat setiap satmikal bagaimana dan diusulkan ke majelis cabang berdasarkan loyalitasnya terhadap Tamansiswa, namun bukan karena lamanya pengabdian. Karena Masih banyak juga pamong keluarga yang sudah lama

mengabdikan belum diangkat menjadi pamong Cabang.3) Kriteria pamong NPA, dinilai oleh pejabat setempat di setiap satmikal dan diusulkan ke majelis cabang setelah itu majelis cabang mengusulkan ke majelis luhur di Yogyakarta untuk dikeluarkan nomor pokok anggotanya (NPA). Pengangkatan pamong cabang dan pamong NPA diadakan dengan memperhatikan kondisi keuangan di Tamansiswa Pematangsiantar” (tanggal 12 Januari 2021).

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pamong keluarga untuk dapat menjadi pamong cabang harus direkomendasikan oleh pejabat setempat kemudian diusulkan ke majelis cabang berdasarkan hasil penilaian dari pejabat setempat terkait dengan loyalitas pamong tersebut. Sedangkan untuk menjadi Pamong NPA harus direkomendasikan oleh Majelis cabang berdasarkan hasil penilaian oleh pejabat setempat di setiap satmikal dan kemudian direkomendasikan oleh Majelis Cabang ke Majelis Luhur di Yogyakarta hingga nomor pokok anggotanya dikeluarkan.

Penilaian kinerja setiap pamong akan dinilai berdasarkan sub rayon masing-masing, serta penilaian kinerja pamong terdiri dari kredibilitas dan loyalitas setiap pamong. Kinerja Pamong cabang dinilai oleh Majelis Cabang Tamansiswa, sedangkan untuk penilaian golongan pamong NPA yaitu Majelis Cabang dan kemudian penilaian Majelis Luhur Yogyakarta. Sehingga dasar utama yang dijadikan sebagai landasan untuk pengangkatan pamong berdasarkan hasil penilaian pejabat setempat. Pengangkatan Pamong Cabang dan Pamong NPA diadakan dengan memperhatikan kondisi keuangan di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Dari segala kegiatan ini penempatan sumber daya manusia yang berkualitas akan diberikan penghargaan yaitu kenaikan golongan yang memang sudah menjadi komitmen di Perguruan Tamansiswa.

4.2.2. Kompensasi Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

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, pertanggung 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”.(tanggal 8 Desember 2020)

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, pertanggungan 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.(tanggal 5 Februari 2021).

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.

Selain pemberian kompensasi langsung Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar juga memberikan kompensasi tidak langsung seperti jaminan sosial, pensiun, pertanggung BPJS ketenagakerjaan dan beberapa jenis tunjangan untuk beberapa tingkatan pamong. Jaminan sosial yang diberikan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar ialah pertanggung sekolah seluruh anak Pamong yang sedang pendidikan di Tamansiswa dari tingkatan Sekolah Dasar (SD) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). Selain itu sumber daya manusia yang pensiun akan mendapatkan jaminan pensiun berupa uang pensiun dan untuk Pamong NPA akan tetap menerima gaji pensiun setiap bulannya. Pemaparan ini diperjelas oleh wawancara bersama Kepada Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Bagian Kekeluargaan Nyi. Hj. Sutarni.

“Untuk bpjsketenaga kerjaan dipotong melalui gajinpokok bagi yang ikut jd peserta bpjsketenagakerjaan. Untuk cuti seperti sakit dan hamil gaji tetap dibayarkan”.

Pemaparan di atas menjelaskan bahwa Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar juga mendaftarkan Pamong ke BPJS Ketenagakerjaan, yang di dalamnya terdiri dari 4 program yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan jaminan pensiun (JP). Pembayaran iuran akan dibagi antara pamong dan yayasan, iuran yang harus dibayarkan Pamong akan di potong dari gaji setiap bulannya. Namun ada juga Pamong yang hanya di daftarkan dalam BPJS kesehatan saja, untuk pembayaran iurannya juga akan dipotong dari gaji setiap bulannya. Pamong juga mendapatkan beberapa tunjangan setiap bulannya seperti tunjangan transportasi, tunjangan beras dan tunjangan anak istri.

4.2.3. 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.

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. 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 cuman Yaudah 105 dan seterusnya”. (tanggal 15 Januari 2021)

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.

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.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, maka peneliti akan menjelaskan hasil wawancara peneliti dengan pihak yayasan dan guru, yakni:

4.3.1. 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.

Tamasiswa Pematangsiantar dalam melakukan pengadaan sumber daya manusia sesuai dengan yang dikatakan oleh Bangun (2012: 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.

Sistem perekrutan dilakukan dengan rekrutmen internal dan eksternal, walaupun perekrutan dilakukan dengan dua sistem namun tahapan seleksi tetap harus dilalui yaitu tahap wawancara, test kemampuan bidang study dan praktek mengajar. Sehingga dapat dipastikan bahwa Guru atau Pamong yang mengajar di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar mengajar atau mengampu mata pelajaran sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian masing-masing pamong.

Namun yang perlu harus terus disempurnakan adalah sistem perekrutan untuk kenaikan golongan, penting bagi seluruh pamong untuk mengetahui analisa pekerjaan untuk setiap golongan (pamong keluarga, pamong cabang, dan pamong NPA). Seluruh Pamong mengetahui apa yang menjadi kewajiban, tanggung jawab serta kualifikasi yang dibutuhkan pada setiap golongan pamong dalam bentuk tulisan dan disosialisasikan secara langsung. Dengan adanya kualifikasi yang jelas dapat memotivasi seluruh pamong yang ada di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar khususnya golongan pamong keluarga baik yang baru mengajar maupun yang telah lama mengajar.

Sistem Pengadaan sumber daya manusia di Tamansiswa Pematangsiantar sesuai dengan yang dikatakan Zainal dkk (2015: 140) sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki tiga sasaran yaitu: keakuratan, keadilan dan keyakinan. Keakuran artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar. Keadilan artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi. Sistem seleksi adil bila didasarkan pada persyaratan-persyaratan yang dijalankan konsisten, menggunakan standar penerimaan yang sama untuk

semua pelamar, menyaring pelamar berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang hanya berkaitan dengan pekerjaan saja. Keyakinan artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.

Penerapan sistem seleksi di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar untuk kenaikan pangkat sangat bergantung pada penilaian dari pejabat setempat dan majelis cabang. Kenaikan pangkat harus berdasarkan dari rekomendasi dari pejabat setempat dan majelis cabang. Seperti untuk naik golongan ke pamong cabang harus direkomendasikan oleh pejabat setempat ke majelis cabang, dan untuk naik golongan ke pamong NPA harus direkomendasikan oleh Majelis cabang berdasarkan hasil penilaian oleh pejabat setempat disetiap satmikal dan kemudian direkomendasikan oleh Majelis Cabang ke Majelis Luhur di Yogyakarta hingga nomor pokok anggotanya dikeluarkan. Dengan ketentuan ini membentuk persepsi di tengah pamong bahwa untuk naik golongan harus memiliki hubungan yang baik (kedekatan) dengan pejabat setempat. Sehingga masalah kedekatan antara bawahan dan atasan juga menjadi hal penting dan dapat dijadikan sebagai kekuatan seseorang tetap mengabdikan di Perguruan Tamansiswa. Pamong yang tidak memiliki kedekatan dengan pejabat setempat tidak akan bertahan lama mengajar di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Dengan sistem seleksi kenaikan golongan yang diterapkan oleh Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar masih harus terus diperbaiki, unsur kedekatan tidak dapat dijadikan tolak ukur kualitas setiap sumber daya manusia yang tersedia dalam satu organisasi. Tetapi sistem seleksi harus memenuhi tiga sasaran yaitu: keakuratan, keadilan dan keyakinan. Dengan sistem seleksi yang baik akan

memotivasi seluruh Sumber daya manusia untuk lebih loyal pada organisasi dan memajukan organisasi menjadi lebih baik dan meningkatkan rasa solidaritas yang tinggi didalam organisasi. Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar sendiri melakukan sistem seleksi tersebut sesuai dengan yang dikatakan Zainal dkk (2015:141) tanpa sistem seleksi yang efektif, perusahaan akan menanggung risiko antara lain: peningkatan biaya (sebagai akibat kesalahan ketika penerimaan karyawan akan menimbulkan inefisiensi dengan membengkaknya biaya), motivasi karyawan yang rendah, kualitas pelayanan yang rendah atau menurun yang dirasakan oleh pelanggan, kurangnya upaya manajer/supervisor dalam membimbing bawahannya maupun inisiatif untuk kemajuan perusahaan, karena terpaksa berkonsentrasi pada pengisian lowongan yang diharapkan.

4.3.2. 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: 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, pertanggung jawaban 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

kedalam 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.

Begitu pula dengan tunjangan yang diterima oleh setiap golongan pamong berbeda-beda. Setiap tingkatan pamong diberikan jenis tunjangan berbeda sesuai dengan golongannya, sementara masih ada pamong yang sudah lama mengabdikan namun belum naik golongan sama sekali. Maka kenaikan gaji yang diterima hanya dari kenaikan gaji 5 tahun sekali yang telah ditentukan oleh yayasan. Hal ini hendaknya mendapat perhatian dari pihak pengelola, bagaimana memotivasi dan mempertahankan SDM yang dimiliki dengan memperhatikan jenjang karir dari setiap individual. Begitu pula dengan pensiun, pamong yang menerima pensiunan setiap bulannya hanya Pamong NPA. Namun yang masih harus dibenahi adalah sistem pemberian kompensasi yang masih menggunakan sistem manual. Dengan adanya perkembangan teknologi, ada baiknya Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar mulai bekerja sama dengan bank untuk sistem penggajian transfer. Dukungan pemberian kompensasi di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar sesuai yang dikatakan oleh Bangun (2012: 258) kompensasi merupakan pilihan yang tepat untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan bagi

kebanyakan organisasi, adapun tujuan dan pentingnya memperhatikan kompensasi yaitu untuk mendapatkan karyawan yang cakap, mempertahankan karyawan yang ada, meningkatkan produktivitas, memperoleh keunggulan kompetitif, aturan hukum dan sasaran strategi.

4.3.3. 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: 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 atau *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.

Dengan pemberian sanksi yang tepat untuk setiap pelanggaran yang dilakukan SDM dapat memotivasi seluruh SDM agar bekerja dan bersikap dengan

lebih baik. Selain itu juga dapat memberikan dampak jera dan pembelajaran bagi SDM yang bersangkutan. Selain itu juga citra lembaga atau organisasi yang bersangkutan juga akan dinilai lebih baik oleh pihak eksternal maupun internal.

BAB 5

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai analisis manajemen perencanaan sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar adalah sebagai berikut:

1. 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.
2. Pemberian kompensasi di Perguruan Tinggi 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, pertanggung 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 kebagian administrasi keuangan.
3. 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.

4. Hasil Penelitian

Berdasarkan penjelasan tentang pembahasan temuan penelitian diatas, maka hasil yang paling penting yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui proses perencanaan majelis cabang Tamansiswa Pematangsiantar dalam merekrut guru/ pegawai baru.
2. Mengetahui tingkatan dan besaran kompensasi yang diterima guru/ pegawai serta mengetahui syarat-syarat untuk menjadi guru tetap yayasan.
3. Mengetahui sumber dana pensiun bagi guru tetap yayasan.

5.2. Implikasi

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk kemajuan suatu organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses sistematis untuk mencocokkan pasokan karyawan internal dan eksternal dengan lowongan-lowongan pekerjaan yang diperkirakan muncul dalam organisasi sepanjang periode waktu tertentu. Perencanaan sumber daya manusia yang telah dimiliki dapat dilihat dengan tiga unsur yaitu pengadaan sumber daya manusia, pemberian kompensasi dan pemberhentian.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi, antara lain: (1) implikasi terhadap sistem seleksi untuk kenaikan golongan sumber daya manusia, (2) Implikasi terhadap pemberian kompensasi pada sumber daya manusia dan, (3)

implikasi pada ketentuan pemberhentian sumber daya manusia. Implikasi tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Implikasi terhadap sistem seleksi untuk kenaikan golongan sumber daya manusia. Sebaiknya dilakukan secara terbuka dengan menentukan serta mensosialisasikan kualifikasi yang dibutuhkan untuk kenaikan setiap golongan.

Sistem seleksi yang efektif jika dinilai memiliki 3 sasaran yaitu (1) keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar. (2) keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi. Sistem seleksi adil bila didasarkan pada persyaratan-persyaratan yang dijalankan konsisten, menggunakan standar penerimaan yang sama untuk semua pelamar, menyaring pelamar berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang hanya berkaitan dengan pekerjaan saja. (3) Keyakinan artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.

Setiap organisasi baik perusahaan maupun institusi pendidikan dituntut untuk mencapai semua sasaran yang diinginkan oleh pihak manajemen. Sementara setiap SDM akan semakin sering berpindah untuk mendapatkan predikat atau posisi yang ideal agar dapat memenuhi kebutuhan ekonomi atau pribadinya. Sehingga dibutuhkan sistem seleksi yang efektif agar dapat mengidentifikasi siapa yang mampu dan memiliki kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dampak dari penerapan sistem seleksi yang tidak tepat yaitu (1) peningkatan

biaya, (2) motivasi karyawan yang rendah, (3) kualitas pelayanan yang rendah atau menurun yang dirasakan oleh pelanggan, (4) kurangnya upaya manajer/supervisor dalam membimbing bawahannya maupun inisiatif untuk kemajuan perusahaan.

2. Implikasi terhadap pemberian kompensasi pada sumber daya manusia. Dalam memberikan kompensasi kepada sumber daya manusia, organisasi harus memperhatikan teori keadilan. Dalam instansi pendidikan ada dua pihak yang selalu bertentangan pendapat soal keadilan. Pihak guru merasa selalu dirugikan oleh sekolah atau pihak yayasan, demikian sebaliknya yayasan selalu menuntut agar para guru meningkatkan kinerjanya untuk meningkatkan keuntungan ataupun pendapatan sekolah. Dengan adanya peraturan yayasan yang terdapat kesepakatan tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak untuk mencapai keadilan. teori perbandingan sosial terdiri dari unsur , input, hasil, orang lain sebagai pembanding, keadilan dan ketidakadilan. Teori keadilan merupakan perbandingan antara rasio input dengan hasil yang dicapai seseorang dengan orang lain dalam organisasi yang sama. Perasaan adil juga dapat dilihat dari perbandingan penghargaan yang diterima guru atas pekerjaannya pada jenis dan tingkat pekerjaan yang sama dengan orang lain pada organisasi yang berbeda disebut dengan keadilan eksternal. Jika seorang guru menerima penghargaan lebih rendah dibandingkan guru pada sekolah lain, sekolah tersebut akan mengalami kesulitan untuk mempertahankan guru yang berkualitas terbaik yang dapat berdampak pada masa yang akan datang. Akibat buruk lainnya sekolah akan mengalami kesulitan untuk merekrut guru

baru dengan kualitas terbaik hingga pada akhirnya sekolah memiliki guru dengan kualitas dan kinerja yang rendah.

3. Implikasi terhadap sistem pemberhentian sumber daya manusia. Dalam memberikan sanksi atas kesalahan yang dilakukan guru jika memang harus diberhentikan langsung, sebaiknya dilakukan dengan tegas. Pemberhentian langsung dapat dilakukan oleh pihak sekolah 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. Namun jika penyelewengan dilakukan namun hanya diberikan sanksi pemberhentian sementara akan menciptakan image jelek bagi organisasi dan tidak akan memberikan dampak jera bagi SDM yang bersangkutan. Selain itu juga dapat menurunkan tingkat solidaritas dilingkungan kerja dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan pengadaan sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar sebaiknya memilih sistem seleksi yang tepat untuk kenaikan golongan pamong. Membuat kualifikasi yang tertulis secara jelas dan diketahui oleh seluruh pamong yang ada di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Dengan sistem seleksi yang baik dapat memotivasi sumber

daya manusia yang ada untuk bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan rasa solidaritas yang tinggi didalam organisasi.

2. Untuk meningkatkan pemberian kompensasi di Perguruan Tinggi Tamansiswa sebaiknya memberikan kompensasi yang setara dengan kinerja setiap pamong, serta mempertimbangkan masa kerja setiap pamong untuk merencanakan jenjang karir yang tepat dan memberikan penghargaan kepada pamong yang memiliki prestasi. Pemberian kompensasi yang adil dapat mempertahankan SDM yang dimiliki organisasi, akan meningkatkan produktivitas dan organisasi akan memiliki keunggulan kompetitif. Selain itu dengan adanya perkembangan teknologi, ada baiknya Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar mulai bekerja sama dengan bank untuk sistem pengajian transfer.
3. Untuk meningkatkan sistem pemberhentian sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar sebaiknya memberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan SDM. Dengan pemberian sanksi yang tepat untuk setiap pelanggaran yang dilakukan SDM dapat memotivasi seluruh SDM agar bekerja dan bersikap dengan lebih baik. Selain itu citra lembaga atau organisasi yang bersangkutan juga akan dinilai lebih baik oleh pihak eksternal maupun internal.

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
- H. Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- H. Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia & 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
- <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/istinbath/article/view/789/697> diakses pada tanggal 8 September 2020
- https://www.researchgate.net/profile/Walid_Antariksa/publication/343017995_Analisis_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_di_Sekolah_Dasar_Islam_Terpadu/links/5f11bfed4585151299a1c42b/Analisis-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-di-Sekolah-Dasar-Islam-Terpadu.pdf diakses pada tanggal 8 September 2020
- <https://staim-tulungagung.ac.id/ejournal/index.php/EDUKASI/article/view/194> diakses pada tanggal 8 September 2020
- Miftahul, Tujuan Sumber Daya Manusia. [http://repository.radenintan.ac.id/2098/4/11. BAB II TESIS.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/2098/4/11.BAB_II_TESIS.pdf) diakses pada tanggal 8 september 2020



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 1009/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset**

Medan, 24 Rab. Akhir 1442 H
10 Desember 2020 M

Kepada Yth :
KETUA PERGURUAN
TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Nelliana Sari**
NPM : 1920060001
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : ANALISIS MANAJEMEN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR.

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Direktur

DR. SYAIFUL BAHRI, M.AP



**YAYASAN PERSATUAN PERGURUAN TAMANSISWA
BERPUSAT DI YOGYAKARTA
PERGURUAN TAMANSISWA CABANG PEMATANGSIANTAR**

Alamat : Jln.Kartini No. 18 Pematangsiantar-21112
Telp : (0622) 22503

Bank BNI : 9869671-7

Menyelenggarakan Bagian :

1. Taman Muda (SD)
2. Taman Dewasa (SMP)
3. Taman Madya (SMA)
4. Taman Karya Madya Ekonomi (SMK-E)
5. Taman Karya Madya Teknik (SMK-T)

Pematangsiantar, 19 Desember 2020

Nomor : 1104/03.04/RD/1220
Lampiran : --
Prihal : **Izin Melaksanakan Penelitian**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Dekan
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Sehubungan dengan surat Permohonan Ijin Riset dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana No. 1019/IL.3-AU/UMSU-PPs/F/2020 tanggal 10 Desember 2020, maka dengan ini kami menyatakan **menerima nama tersebut untuk melaksanakan Penelitian** di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar, atas nama :

N a m a : Nelliana Sari
N P M : 1920060001
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Jenjang Program : Pascasarjana

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua SDM dan Organisasi
Tamansiswa Cabang Pematangsiantar,



Ni. Rosilawati Damanik, S.Pd
NPA. 4566

LAMPIRAN 1 PEDOMAN WAWANCARA

1. Wawancara Kepada Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Bagian Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ni. Hj. Rosilawati Damanik Tanggal 8 Desember 2020.

A. Pengadaan Sumber Daya Manusia

NL: Bagaimana pelaksanaanrekrutmen di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar? Apakah dengan sistem rekrutmen internal atau eksternal? Atau apakah dengan memasang iklan di media massa atau ada alternatif lain?

RD: Pelaksanaan Rekrutmen di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dilakukan secara internal dan eksternal. Dan pernah juga melalui alternatif lain seperti membuat pengumuman secara online.

NL: Bagaimana proses seleksi calon sdm di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar? Apakah dengan sistem seleksi kualifikasi yang dibutuhkan lalu tahap wawancara, melalui tahap Training bagaimana di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

RD: 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.

NL: Bagaimana proses seleksi yang dilakukan untuk perekrutan eksternal?Proses perekrutan secara eksternal dilakukan melalui perekrutan online maupun offline. Apa saja tahapannya.

RD: Dengan memberikan tahap ujian atau test kepada calon pamong baru baik melakukan test wawancara, test kemampuan bidang study dan praktek mengajar.

NL: Mana yang lebih sering dilakukan perekrutan eksternal atau internal.

RD: Yang lebih sering dilakukan perekrutan secara eksternal

NL: Adakah kualifikasi setiap jabatan di taman siswa harus dipenuhi untuk mendapatkan posisi tersebut? Contohnya kriteria untuk menjadi pamong keluarga, pamong Pc dan PamongNPA sebutkan kriterianya atau syarat prasyaratnya.

RD: Ada, namun kualifikasi seperti apa yang dibutuhkan tidak jelas karena pengangkatan untuk setiap pamong itu bisa saja karena

kedekatan terhadap atasan dan bukan saja diangkat karena seberapa lama pengabdian.

Kriteria dan Syarat untuk kualifikasi pamong di Tamansiswa Pematangsiantar:

1. Pamong keluarga yaitu setiap pamong baru yang sudah diterima maupun pamong lama dan menjadi keluarga besar Tamansiswa.
2. Kriteria pamong PC, dinilai oleh pejabat setempat setiap satmikal bagaimana dan diusulkan ke majelis cabang berdasarkan loyalitasnya terhadap Tamansiswa, namun bukan karena lamanya pengabdian. Karena masih banyak juga pamong keluarga yang sudah lama mengabdikan namun belum diangkat menjadi pamong Cabang.
3. Kriteria pamong NPA, dinilai oleh pejabat setempat disetiap satmikal dan diusulkan ke majelis cabang setelah itu majelis cabang mengusulkan ke majelis luhur di Yogyakarta untuk dikeluarkan nomor pokok anggotanya (NPA)
Pengangkatan pamong cabang dan pamong NPA diadakan dengan memperhatikan kondisi keuangan di Tamansiswa Pematangsiantar.

B. Kompensasi SDM

NL: Bagaimana sistem pemberian kompensasi di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

RD: Pemberian kompensasi di Perguruan Tinggi 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, pertanggung jawaban 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.

NL: Kompensasi jenis apa saja yang diberikan oleh Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

RD: Pemberian kompensasi di Perguruan Tinggi 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.

NL: Rincian gaji yang diterima terdiri dari apa saja ?

RD: 1. Pamong keluarga: gaji yang diterima per les dan tambahan uang transportasi namun dipotong untuk bpjs kesehatan
 2. Pamong cabang : gaji pokok 24 jam dan tambahan uang beras, transportasi
 3. Pamong NPA: gaji pokok 24jam, tunjangan untuk anak istri (jika pamong laki-laki), transportasi.
 Jika pamong perempuan tidak menanggung suami.

NL: Selain gaji pokok, adakah diberikan bonus, insentif atau pertanggungans asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pemberian cuti

RD: Tidak, insentif tadi yang dimaksud uang transportasi namun dipotong untuk bpjs kesehatan. Untuk bpjsketenagakerjaan dipotong melalui gajipokok bagi yang ikut jd peserta bpjsketenagakerjaan. Untuk cuti seperti sakit dan hamil gaji tetap dibayarkan.

NL: Sesuailah gaji yang diterima dengan UMR?

RD: Tidak, karena di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar penggajian berdasarkan banyaknya jumlah jam mengajar.

NL: Adakah ketentuan untuk kenaikan gaji secara berkala di Tamansiswa Pematangsiantar?

RD: Ya ada. Ketentuannya setiap 5 tahun

NL: Kapan THR diberikan ?

RD: THR diberikan setiap Menjelang Hari Raya IdulnFitri baik pamong muslim maupun non muslim.

C. Pemberhentian SDM

NL: Jenis pemberhentian SDM diPerguruan Tamansiswa Pematangsiantar? (pensiun, pemberhentian sendiri, pemberhentian langsung, pemberhentian sementara)

Bagaimana proses pemberhentian SDM di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar secara administrasi ?

- RD: 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.
- NL: Adakah sejenis uang penghargaan diberikan kepada SDM yang diberhentikan karena pensiun?
- RD: Ada, dan jika pamong NPA tetap ada pensiunnya tiap bulan.
- NL: Berapa besarnya?

RD: Jumlah besarannya masih menjadi rahasia Perguruan. Namun yang jelas jika yang pensiun pamong NPA maka mendapat pensiun bulanan.

NL: Lalu bagaimana dengan sdm yang diberhentikan yayasan adakah diberikan sejumlah uang ?

RD: Tidak. Pamong yang berhenti itu diminta untuk membuat surat pengunduran diri berdasarkan rapat Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

2. Wawancara Kepada Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Bagian Panitera Ki. Arif Syukri Nasution Tanggal 14 Desember 2020.

A. Pengadaan Sumber Daya manusia

NL: Bagaimana pelaksanaan rekrutmen di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar? Apakah dengan sistem rekrutmen internal atau eksternal? Atau apakah dengan memasang iklan di media massa atau ada alternatif lain?

AS: Pelaksanaan Rekrutmen di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dilakukan secara internal dan eksternal. Dan pernah juga melalui alternatif lain seperti membuat pengumuman secara online.

NL: Bagaimana proses seleksi calon sdm di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar? Apakah dengan sistem seleksi kualifikasi yang dibutuhkan lalu tahap wawancara, melalui tahap Training bagaimana di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

AS: 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.

NL: Bagaimana proses seleksi yang dilakukan untuk perekrutan eksternal? Proses perekrutan secara eksternal dilakukan melalui perekrutan online maupun offline. Apa saja tahapannya.

AS: Melakukan test wawancara, test kemampuan bidang study dan praktek mengajar.

NL: Mana yang lebih sering dilakukan perekrutan eksternal atau internal.

AS: Yang lebih sering dilakukan perekrutan secara eksternal

NL: Adakah kualifikasi setiap jabatan di Tamansiswa Pematangsiantar harus dipenuhi untuk mendapatkan posisi tersebut? Contohnya kriteria untuk menjadi pamong keluarga, pamong Pc dan Pamong NPA sebutkan kriterianya atau syarat prasyaratnya.

AS: Adadan berdasarkan loyalitas pamong tersebut. Kriteria dan Syarat untuk kualifikasi pamong di Tamansiswa Pematangsiantar:

1. Pamong keluarga yaitu setiap pamong baru yang sudah diterima maupun pamong lama dan menjadi keluarga besar Tamansiswa.

2. Kriteria pamong PC , dinilai oleh pejabat setempat setiap satmikal bagaimana dan diusulkan ke majelis cabang berdasarkan loyalitasnya terhadap Tamasiswa, namun bukan karena lamanya pengabdian. Karena masih banyak juga pamong keluarga yang sudah lama mengabdikan namun belum diangkat menjadi pamong Cabang.
3. Kriteria pamong NPA, dinilai oleh pejabat setempat disetiap satmikal dan diusulkan ke majelis cabang setelah itu majelis cabang mengusulkan ke majelis luhur di Yogyakarta untuk dikeluarkan nomor pokok anggotanya (NPA)

Pengangkatan pamong cabang dan pamong NPA diadakan dengan memperhatikan kondisi keuangan di Tamasiswa Pematangsiantar.

B. Kompensasi SDM

NL: Bagaimana sistem pemberian kompensasi di Perguruan Tamasiswa Pematangsiantar?

AS: Pemberian kompensasi di Perguruan Tinggi Tamasiswa 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 Tamasiswa Pematangsiantar ialah jaminan sosial, pensiun, pertanggungansan BPJS ketenagakerjaan dan beberapa jenis tunjangan untuk beberapa tingkatan pamong. Kompensasi langsung yang diterima pamong di Perguruan Tamasiswa 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. Sistem pemberian gaji masih menggunakan metode manual yaitu dibagikan langsung oleh administrasi bagian keuangan.

NL: Kompensasi jenis apa saja yang diberikan oleh Perguruan Tamasiswa Pematangsiantar?

AS: Pemberian kompensasi di Perguruan Tinggi Tamasiswa terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

NL: Rincian gaji yang diterima terdiri dari apa saja ?

- AS:
1. Pamong keluarga: gaji yang diterima per les dan tambahan uang transportasi namun dipotong untuk bpjs kesehatan
 2. Pamong cabang : gaji pokok 24 jam dan tambahan uang beras, transportasi
 3. PamongvNPA: gaji pokok 24jam, tunjangan untuk anak istri (jika pamong laki2), transportasi.

Jika pamong perempuan tidak menanggung suami.

- NL: Selain gaji pokok, adakah diberikan bonus, insentif atau pertanggungans asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pemberian cuti
- AS: Tidak, insentif tadi yang dimaksud uang transportasi nanun dipotong untukbpjs kesehatan. Untuk bpjsketenaga kerjaan dipotong melalui gajinpokok bagi yang ikut jd peserta bpjsketenagakerjaan. Untuk cuti seperti sakit dan hamil gaji tetap dibayarkan.
- NL: Sesuainkah gaji yang diterima dengan UMR?
- AS: Tidak, karena di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar penggajian berdasarkan banyaknya jumlah jam mengajar.
- NL: Adakah ketentuan untuk kenaikan gaji secara berkala di Tamansiswa Pematangsiantar?
- AS: Ya ada. Ketentuannya setiap 5 tahun dengan besaran yang ditentukan dan disepakati pada rapat Perguruan.
- NL: Kapan THR diberikan ?
- AS: THR diberikan setiap Menjelang Hari Raya IdulnFitri baik pamong muslim maupun non muslim.

C. Pemberhentian SDM

- NL: Jenis pemberhentian SDM diPerguruan Tamansiswa Pematangsiantar? (pensiun, pemberhentian sendiri, pemberhentian langsung, pemberhentian sementara)
- Bagaimana proses pemberhentian SDM di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar secara administrasi ?
- AS: 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.
- NL: Adakah sejenis uang penghargaan diberikan kepada SDM yang diberhentikan karena pensiun?
- AS: Ada, dan jika pamong NPA tetap ada pensiunnya tiap bulan
- NL: Berapa besarannya?
- AS: 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 cuman Yaudah 105 dan seterusnya.

NL: Lalu bagaimana dengan sdm yang diberhentikan yayasan adakah diberikan sejumlah uang ?

AS: Tidak. Pamong yang berhenti itu diminta untuk membuat surat pengunduran diri.

3. Wawancara Kepada Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Bagian Kekeluarga Nyi.Hj. Sutarni Tanggal 12 Januari 2021.

A. Pengadaan Sumber Daya manusia

NL: Bagaimana pelaksanaanrekrutmen di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar? Apakah dengan sistem rekrutmen internal atau eksternal? Atau apakah dengan memasang iklan di media massa atau ada alternatif lain?

ST: Ada 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.

NL: Bagaimana proses seleksi calon sdm diPerguruan Tamansiswa Pematangsiantar? Apakah dengan sistem seleksi kualifikasi yang dibutuhkan lalu tahap wawancara, melalui tahap Training bagaimana di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

ST: 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.

NL: Bagaimana proses seleksi yang dilakukan untuk perekrutan eksternal?Proses perekrutan secara eksternal dilakukan melalui perekrutan online maupun offline. Apa saja tahapannya.

ST: Dengan memberikan tahap ujian atau test kepada calon pamong baru baik melakukan test wawancara, test kemampuan bidang study dan praktek mengajar.

NL: Mana yang lebih sering dilakukan perekrutan eksternal atau internal.

- ST: Yang lebih sering dilakukan perekrutan secara eksternal
- NL: Adakah kualifikasi setiap jabatan di taman siswa harus dipenuhi untuk mendapatkan posisi tersebut? Contohnya kriteria untuk menjadi pamong keluarga, pamong cabang dan PamongNPA sebutkan kriterianya atau syarat prasyaratnya.
- ST: Ada, namun kualifikasi seperti Pamong yang mempunyai motivasi kerjabiasanya yang menentukan adalah pimpinan di bagian tersebut misalkan dari yang kerjaannya tentunya tanpa pamrih dan yang paling utama tidak melamar menjadi CPNS
Kemudian syarat menjadi Pamong NPA itu tentunya yang melalui Pamong keluarga dulu kemudian cabang mengajukan usulan mengajukan permohonan dari keluarga mengajukan permohonan ke bidang organisasi menjadi pamong cabang dengan memenuhi criteria kejujuran, kesungguhan dalam mengabdikan diri ke Tamasiswa, kepribadian, kecakapan dan kewibawaannya dan belum pernah membuat pelanggaran terhadap asas dan ciri khas dan bersedia tidak menjadi CPNS atau PNS mengabdikan diri minimal 2 tahun.

B. Kompensasi SDM

- NL: Bagaimana sistem pemberian kompensasi di Perguruan Tamasiswa Pematangsiantar?
- ST: Pemberian kompensasi di Perguruan Tinggi Tamasiswa 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 Tamasiswa Pematangsiantar ialah jaminan sosial, pensiun, pertanggunganan BPJS ketenagakerjaan dan beberapa jenis tunjangan untuk beberapa tingkatan pamong. Kompensasi langsung yang diterima pamong di Perguruan Tamasiswa 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.

NL: Kompensasi jenis apa saja yang diberikan oleh Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

ST: Pemberian kompensasi di Perguruan Tinggi 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, pertanggungansan 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. Kemudian untuk penghargaan bagi setiap pengabdian sudah 25 tahun mengabdikan di Tamansiswa Yogyakarta semua Pamong baik keluarga ataupun pamong cabang dan pamong NPA, disertai dengan cincin-cincin, minimal Pamong keluarga 1 mayam emas, Pamong cabang satu setengah mayam dan pamong NPA 2 mayam emas. Untuk Pamong yang purnabakti yang sudah NPA namanya yang pernah menjabat sebagai majelis cabang minimal dua periode juga mendapatkan penghargaan 2 mayam emas, kemudian pengabdian kalau 40 tahun itu namanya satyakarti dan kalau sudah 50 tahun namanya purnabakti

NL: Rincian gaji yang diterima terdiri dari apa saja ?

ST: 1. Pamong keluarga: gaji yang diterima per les dan tambahan uang transportasi namun dipotong untuk bpjs kesehatan
2. Pamong cabang : gaji pokok 24 jam dan tambahan uang beras, transportasi
3. PamongvNPA: gaji pokok 24jam, tunjangan untuk anak istri (jika pamong laki-laki), transportasi.

Jika pamong perempuan tidak menanggung suami.

NL: Selain gaji pokok, adakah diberikan bonus, insentif atau pertanggungansan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pemberian cuti

ST: Tidak, insentif tadi yang dimaksud uang transportasi nanun dipotong untukbpjs kesehatan. Untuk bpjsketenaga kerjaan dipotong melalui gajinpokok bagi yang ikut jd peserta bpjsketenagakerjaan. Untuk cuti seperti sakit dan hamil gaji tetap dibayarkan.

NL: Sesuailah gaji yang diterima dengan UMR?

ST: Tidak, karena di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar penggajian berdasarkan banyaknya jumlah jam mengajar.

NL: Adakah ketentuan untuk kenaikan gaji secara berkala di Tamansiswa Pematangsiantar?

ST: Ya ada. Ketentuannya setiap 5 tahun berdasarkan rapat Majelis Cabang.

NL: Kapan THR diberikan ?

ST: THR diberikan setiap Menjelang Hari Raya IdulFitri baik pamong muslim maupun non muslim.

C. Pemberhentian SDM

NL: Jenis pemberhentian SDM di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar? (pensiun, pemberhentian sendiri, pemberhentian langsung, pemberhentian sementara)

Bagaimana proses pemberhentian SDM di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar secara administrasi ?

ST: 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.

NL: Adakah sejenis uang penghargaan diberikan kepada SDM yang diberhentikan karena pensiun?

ST: Ada, dan jika pamong NPA tetap ada pensiunnya tiap bulan.

NL: Berapa besarnya?

ST: 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 pensiun 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 cuman Yaudah 105 dan seterusnya.

NL: Lalu bagaimana dengan sdm yang diberhentikan yayasan adakah diberikan sejumlah uang ?

ST: Tidak. Pamong yang berhenti itu diminta untuk membuat surat pengunduran diri berdasarkan rapat Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

2.

4. Wawancara Kepada Ketua Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Ki. Sudaryanto Tanggal 15 Januari 2021.

A. Pengadaan Sumber Daya manusia

NL: Bagaimana pelaksanaan rekrutmen di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar? Apakah dengan sistem rekrutmen internal atau eksternal? Atau apakah dengan memasang iklan di media massa atau ada alternatif lain?

S: Pelaksanaan Rekrutmen di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dilakukan secara internal dan eksternal. Dan pernah juga melalui alternatif lain seperti membuat pengumuman secara online.

NL: Bagaimana proses seleksi calon sdm di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar? Apakah dengan sistem seleksi kualifikasi yang dibutuhkan lalu tahap wawancara, melalui tahap Training bagaimana di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

S: 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.

- NL: Bagaimana proses seleksi yang dilakukan untuk perekrutan eksternal? Proses perekrutan secara eksternal dilakukan melalui perekrutan online maupun offline. Apa saja tahapannya.
- S: Melakukan test wawancara, test kemampuan bidang study dan praktek mengajar.
- NL: Mana yang lebih sering dilakukan perekrutan eksternal atau internal.
- S: Yang lebih sering dilakukan perekrutan secara eksternal
- NL: Adakah kualifikasi setiap jabatan di Tamansiswa Pematangsiantar harus dipenuhi untuk mendapatkan posisi tersebut? Contohnya kriteria untuk menjadi pamong keluarga, pamong Pc dan PamongNPA sebutkan kriterianya atau syarat prasyaratnya.
- S: Adadan berdasarkan loyalitas pamong tersebut. Kriteria dan Syarat untuk kualifikasi pamong di Tamansiswa Pematangsiantar:
1. Pamong keluarga yaitu setiap pamong baru yang sudah diterima maupun pamong lama dan menjadi keluarga besar Tamansiswa.
 2. Kriteria pamong PC , dinilai oleh pejabat setempat setiap satmikal bagaimana dan diusulkan ke majelis cabang berdasarkan loyalitasnya terhadap Tamansiswa, namun bukan karena lamanya pengabdian. Karena masih banyak juga pamong keluarga yang sudah lama mengabdikan namun belum diangkat menjadi pamong Cabang.
 3. Kriteria pamong NPA, dinilai oleh pejabat setempat disetiap satmikal dan diusulkan kemajelis cabang setelah itu majelis cabang mengusulkan ke majelis luhur di Yogyakarta untuk dikeluarkan nomor pokok anggotanya (NPA)
- Pengangkatan pamong cabang dan pamong NPA diadakan dengan memperhatikan kondisi keuangan di Tamansiswa Pematangsiantar.

B. Kompensasi SDM

- NL: Bagaimana sistem pemberian kompensasi di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?
- S: Pemberian kompensasi di Perguruan Tinggi 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, pertanggung jawaban 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. Sistem pemberian gaji masih menggunakan metode manual yaitu dibagikan langsung oleh administrasi bagian keuangan.

NL: Kompensasi jenis apa saja yang diberikan oleh Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

S: Pemberian kompensasi di Perguruan Tinggi Tamansiswa terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

NL: Rincian gaji yang diterima terdiri dari apa saja ?

S: 1. Pamong keluarga: gaji yang diterima per les dan tambahan uang transportasi namun dipotong untuk bpjs kesehatan
2. Pamong cabang : gaji pokok 24 jam dan tambahan uang beras, transportasi
3. PamongvNPA: gaji pokok 24jam, tunjangan untuk anak istri (jika pamong laki-laki), transportasi.

Jika pamong perempuan tidak menanggung suami.

NL: Selain gaji pokok, adakah diberikan bonus, insentif atau pertanggungansian asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pemberian cuti

S: Tidak, insentif tadi yang dimaksud uang transportasi namun dipotong untuk bpjs kesehatan. Untuk bpjsketenagakerjaan dipotong melalui gaji pokok bagi yang ikut jd peserta bpjsketenagakerjaan. Untuk cuti seperti sakit dan hamil gaji tetap dibayarkan.

NL: Sesuikah gaji yang diterima dengan UMR?

S: Tidak, karena di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar penggajian berdasarkan banyaknya jumlah jam mengajar.

NL: Adakah ketentuan untuk kenaikan gaji secara berkala di Tamansiswa Pematangsiantar?

S: Ya ada. Ketentuannya setiap 5 tahun dengan besaran yang ditentukan dan disepakati pada rapat Perguruan.

NL: Kapan THR diberikan ?

S: THR diberikan setiap Menjelang Hari Raya IdulnFitri baik pamong muslim maupun non muslim.

C. Pemberhentian SDM

NL: Jenis pemberhentian SDM diPerguruan Tamansiswa Pematangsiantar? (pensiun, pemberhentian sendiri, pemberhentian langsung, pemberhentian sementara)

Bagaimana proses pemberhentian SDM di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar secara administrasi ?

S: 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.

NL: Adakah sejenis uang penghargaan diberikan kepada SDM yang diberhentikan karena pensiun?

S: Ada, dan jika pamong NPA tetap ada pensiunnya tiap bulan.

NL: Berapa besarnya?

S: 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 pensiun 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 cuman Yaudah 105 dan seterusnya.

NL: Lalu bagaimana dengan sdm yang diberhentikan yayasan adakah diberikan sejumlah uang ?

S: Tidak. Pamong yang berhenti itu diminta untuk membuat surat pengunduran diri.

5. Wawancara Kepada Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar Bagian Perbendaharaan Nyi. Evri D. Sinaga Tanggal 5 Februari 2021.

A. Pengadaan Sumber Daya manusia

NL: Bagaimana pelaksanaan rekrutmen di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar? Apakah dengan sistem rekrutmen internal atau eksternal? Atau apakah dengan memasang iklan di media massa atau ada alternatif lain?

ED: Tamansiswa dalam proses pelaksanaan rekrutmen itu yang kita lakukan biasanya berdasarkan kebutuhan masing-masing bagian, kalau ada guru atau Pamong kalau ditelepon Pamong atau tata usaha yang dibutuhkan di bagian itu bisa biasanya disampaikan melalui cabang. Kemudian, melakukan proses rekrutmen itu secara terbuka kemudian dilihat nanti ada seberapa mungkin yang telah melamar lalu diadakan seleksi atau Tes yang dilakukan oleh beberapa tim yang sudah ditunjuk. Selain itu calon sdm akan dipanggil jika sudah memenuhi kriteria atau syarat-syarat yang

diminta kalau untuk internal dan eksternal. Semua dilakukan secara terbuka disampaikan secara terbuka namun ada beberapa juga yang iklan itu apa namanya untuk proses penyampaiannya itu bisa melar iklan jasa sampaikan itu di Facebook atau di Instagram karena kan kita punya IG teman sejati punya IG dan punya Facebook

- NL: Bagaimana proses seleksi calon sdm di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar? Apakah dengan sistem seleksi kualifikasi yang dibutuhkan lalu tahap wawancara, melalui tahap Training bagaimana di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?
- ED: Proses seleksi calon sumber manusia yaitu untuk melihat sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa itu biasanya munculnya dari bagian masing-masing. sifatnya majelis cabang hanya memberikan sarana tetapi diserahkan kepada ketua bagian masing-masing. Kalau yang isinya itu itu biasanya melihat dari kinerjanya kemudian melihat dari masa kerjanya. Kemudian apa namanya loyalitasnya nanti akan diajukan ketua perwakilan bagian masing-masing kemudian dirapatkan di dalam majelis cabang
- NL: Bagaimana proses seleksi yang dilakukan untuk perekrutan eksternal? Proses perekrutan secara eksternal dilakukan melalui perekrutan online maupun offline. Apa saja tahapannya.
- ED: Untuk seleksi sumber daya manusia pertanyaan berikutnya untuk prosesnya itu tadi sudah saya sampaikan bahwa perekrutannya itu. Buka melalui online. Melalui offline tapi yang berlaku kan selama ini kebanyakan memang dia sudah ada pelamar - pelamar yang masuk ke perguruan Panggil beberapa lalu diadakan seleksi kemudian dilanjutkan dengan penerimaan.
- NL: Mana yang lebih sering dilakukan perekrutan eksternal atau internal.
- ED: Kalau disuruh melihat secara global ini lebih seringnya kita ke eksternal karena memang sifatnya. Buka dari luar yang kita lihat bukan kita lihat yang berdasarkan dari pelamar pelamar itu tentunya dari luar tetapi tidak menutup kemungkinan ada juga yang dia dari dalam selnya. alumni perekrutan itu yang berasal dari alumni tetapi sifatnya tekniknya sama melalui proses melalui proses wawancara sama prosesnya dengan yang eksternal.
- NL: Adakah kualifikasi setiap jabatan di taman siswa harus dipenuhi untuk mendapatkan posisi tersebut? Contohnya kriteria untuk menjadi pamong keluarga, pamong Pc dan Pamong NPA sebutkan kriterianya atau syarat prasyaratnya.
- ED: Adakah kualifikasi staf jembatan di taman siswa harus dipenuhi untuk mendapatkan posisi tersebut contohnya kriteria untuk menjadi Pamong keluarga? Bank BCA tanpa NPWP kalau untuk kualifikasi tentu ada bahwa di Tamansiswa itu kita ada terbagi kita ketiga kategori as Pamong keluarga kecil dan pangan setiap masuk Kampung Baru atau petugas tenaga pendidik yang baru itu statusnya Pamong keluarga. Kemudian tahapan yang memang dilalui oleh para Pamong itu untuk meningkat menjadi Pamong

cabang dan pemuaiannya untuk Pamong cabang sendiri itu syarat-syaratnya minimal minimal kerjanya itu lebih dari 5 tahun. Kriteria indikator-indikator apa yang menjadi tolak ukur untuk penerimaan Pamong itu berubah menjadi statusnya pamong cabang dan juga pamong anggota.

B. Kompensasi SDM

NL: Bagaimana sistem pemberian kompensasi di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

ED: Pemberian kompensasi di Taman Siswa apa saja rincian gaji yang diberikan bonus kenaikan gaji ketentuan untuk kenaikan secara berkala sudah cukup mewakili pertanyaan-pertanyaan untuk sistem kompensasi di Perguruan Tamansiswa.

NL: Kompensasi jenis apa saja yang diberikan oleh Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

ED: 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 di 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.

NL: Rincian gaji yang diterima terdiri dari apa saja ?

ED: 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.

NL: Selain gaji pokok, adakah diberikan bonus, insentif atau pertanggungansurans kesehatan, asuransi jiwa, pemberian cuti

ED: Ya kita memberikan tanggung jawab pertanggungansurans kesehatan yaitu BPJS Kesehatan itu ditanggung oleh perguruan itu tidak hanya berlaku untuk aktif yang tidak di pun diberikan pertanggungansurans kesehatan sementara kalau untuk bonus itu tidak ada dan insentif juga tidak ada gaji yang diterima.

NL: Sesuikah gaji yang diterima dengan UMR?

ED: Tidak, karena 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.

NL: Adakah ketentuan untuk kenaikan gaji secara berkala di Tamansiswa Pematangsiantar?

ED: Ya ada. Ketentuannya setiap 5 tahun berdasarkan rapat Majelis Cabang. untuk beberapa tahun yang kemarin kita bisa membuat itu tetapi tahun-tahun belakangan ini tetap tidak ada kenaikan karena mengingat lowongan kita juga masih belum bisa untuk melakukan itu tapi sama-sama kita berdoa mudah-mudahan Kita tidak mengalami penurunan minimal sama atau mengalami kenaikan amin jika itu terjadi mudah-mudahan kita bisa melakukan kenaikan artinya kenaikan gaji berkala kenaikan gaji tidak jadi apa Kan kadang-kadang bisa berapa tahun naik kadang-kadang juga tetap

NL: Kapan THR diberikan ?

ED: Kalau untuk waktunya berapa minggu sebelum lebaran kita libur mau lebaran disitulah kita akan menyerahkan THR .THR diberikan setiap Menjelang Hari Raya IdulnFitri baik pamong muslim maupun non muslim.

C. Pemberhentian SDM

NL: Jenis pemberhentian SDM diPerguruan Tamansiswa Pematangsiantar? (pensiun, pemberhentian sendiri, pemberhentian langsung, pemberhentian sementara)
Bagaimana proses pemberhentian SDM di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar secara administrasi ?

ED: Kalau untuk pemberhentian Pamong itu pada umumnya untuk yangPamong cabang atau Pamong NPA itu biasanya berhenti berhenti karena pensiun kita ada masa pensiun kita itu 70 tahun, Tetapi ada juga yang yang berhenti sendiri yang memang karena melihat ekonomian atau melihat tingkat-tingkat gaji lebih besar diluar dan itu tidak menjadi masalah. yang penting bukan apa mungkin ingin berhenti atas kendaraan sendiri dan tidak meninggalkan masalah dia akan kita berikan surat keterangan baik pernah mengajar di sekolah sama seperti pada umumnya. kita Panggil kalau misalnya dia itu tidak menjadi masalah berhentinya itu tidak menjadi tidak ada persoalan tidak meninggalkan persoalan administrasi yang diminta kita berikan tetapi untuk umum yang bermasalah itu biasanya kita kenakan dulu teguran teguran lisan itu biasanya 3 kali Lalu setelah itu ada teguran tertulis kena SP 1 2 dan 3 jika tidak ini lalu kita lakukan pemberhentian

NL: Adakah sejenis uang penghargaan diberikan kepada SDM yang diberhentikan karena pensiun?

ED: Ada, jika Pamong yang akan pensiun kita ada memberikan namanya dana pengabdian dan iuran dari Pamong itu sendiri dari Pamong anggota maupun Pamong cabang.

NL: Berapa besarnya?

ED: Jumlah hitungan kalkulasinya anggota itu berapa kita berikan penghargaan uang penghargaan ada di samping itu juga kita memberikan sebetuk cincin kepada semua anggota yang kalau untuk besaran itu tergantung sama nilai keuangan yang tersedia dan diberitahukan secara terbuka.

NL: Lalu bagaimana dengan sdm yang diberhentikan yayasan adakah diberikan sejumlah uang ?

ED: Tidak. Pamong yang berhenti itu diminta untuk membuat surat pengunduran diri berdasarkan rapat Majelis Cabang Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Biasanya diberhentikan itu kan meninggalkan masalah itu tidak ada kita berikan hanya untuk yang tidak bermasalah sajalah yang keluarnya secara baik-baik.

LAMPIRAN 2 DOKUMENTASI WAWANCARA

Foto Sedang Wawancara dengan Majelis Cabang Bagian Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar (Ni Rosilawati Damanik)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Nellianna Sari lahir di Pematangsiantar pada tanggal 8 Mei 1990, Putri pertama dari Bapak Alm. Pelda Mislan dan Ibu Julia Sari. Pendidikan Sekolah Dasar di SD Swasta Tamansiswa Pematangsiantar dan tamat pada tahun 2002. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 4 Pematangsiantar dan tamat pada tahun 2005 serta Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Pematangsiantar dan tamat pada tahun 2008.

Tahun 2008 melanjutkan pendidikan di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar pada FKIP Bahasa Inggris. Pada tahun 2012 Penulis memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Tahun 2013 memulai karir sebagai guru Bahasa Inggris di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dan juga sebagai guru private Bahasa Inggris di Dynamic English Learning (DEL) Pematangsiantar.

Sejak tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pada tanggal 03 Agustus 2021 penulis mempertahankan Tesis dengan judul “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar” dan memperoleh gelar Master Pendidikan (M. Pd).