

**Seminar Nasional Hasil Pengabdian kepada Masyarakat**  
26 November 2022, Hal. 1057-1066  
e-ISSN: 2686-2964

### **Workshop Penyusunan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Majelis Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah Dekso Kalibawang**

Djamaluddin Perawironegoro<sup>1</sup>, Rika Astari<sup>2</sup>, Wisnu Giri Antoro<sup>3</sup>, Abdul Aziz<sup>4</sup>, Nurwastuti Setyowati<sup>5</sup>

Magister Pendidikan Agama Islam, Universitas Ahmad Dahlan, Jl. Pramuka No. 42 Sidikan Umbulharjo Yogyakarta<sup>1,3,4,5</sup>

Bahasa dan Sastra Arab, Universitas Ahmad Dahlan, Jl. Ringroad Selatan, Kragilan, Tamanan, Banguntapan, Bantul, D.I. Yogyakarta<sup>2</sup>

Email: [djamaluddin@mpai.uad.ac.id](mailto:djamaluddin@mpai.uad.ac.id)

#### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Majelis Dikdasmen PCM Dekso Kalibawang menghadapi problematika pergantian guru dan karyawan serta karakteristik lulusan perguruan tinggi yang berorientasi pada kesejahteraan dalam bekerja. Solusi yang ditawarkan terhadap masalah tersebut yaitu edukasi tentang pola penyusunan kebijakan pendidikan, dan pengelolaan guru dan karyawan berbasis manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari kegiatan yang telah dilakukan yaitu memberikan edukasi penyusunan kebijakan pendidikan terkait pengelolaan guru dan karyawan. Metode kegiatan diawali dengan analisis problematikan mitra, perencanaan kegiatan, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi kegiatan. Kegiatan yang telah dilaksanakan diikuti oleh seluruh pengurus dan kepala sekolah pada Amal Usaha Muhammadiyah. Hasil dari kegiatan yaitu peningkatan pengetahuan dan keterampilan pengurus beserta para kepala sekolah. Kegiatan ini menawarkan suatu pola pengelolaan sumber daya manusia yang diperkuat dengan kebijakan terhadap guru dan karyawan. Dampak dari kegiatan yaitu munculnya keinginan untuk mengaktualisasikan pengelolaan guru dan karyawan melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia.

**Kata kunci:** Kebijakan pendidikan, Manajemen sumber daya manusia, Majelis Dikdasmen, Kebijakan guru dan karyawan

#### **ABSTRACT**

*Human resources have an important role in the management of educational institutions. The Council of Basic and Middle Education PCM Dekso Kalibawang faces the problem of changing teachers and employees as well as the characteristics of college graduates who are welfare-oriented at work. The solution offered to this problem is education about the pattern of formulation education policy, and the management of teachers and employees based on human resource management. The purpose of the activities that have been carried out is to provide education on the preparation of education policies related to the management of teachers and employees. The activity method begins with partner problem analysis, activity planning, activity implementation, and activity evaluation. The activity was attended by all administrators and school principals at the Muhammadiyah Charity Business. The result of the activity is an increase in the knowledge and skills of administrators and school principals. This activity offers a pattern of human resource management that is strengthened by policies towards teachers and employees. The impact of the activity is the emergence of a desire to*

*actualize the management of teachers and employees through human resource management policies.*

**Keywords :** *Education policy, Human resource management, Majelis Dikdasmen, Teacher and employee policy*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting pada pengelolaan organisasi (Siagian, 2014). Pada organisasi pendidikan, Guru dan karyawan berperan aktif menjaga dinamika program kurikulum sekolah agar dapat diikuti oleh peserta didik sebagaimana yang direncanakan bersama warga sekolah. Pengelolaan guru dan karyawan mengharuskan upaya yang optimal agar kurikulum yang direncanakan dapat diimplementasikan dengan baik. Formulasi pengelolaan sumber daya manusia akan menjadi efektif dengan dukungan pada bentuk kebijakan pendidikan (Robbins & Judge, 2007). Tilaar dan Nugroho mengemukakan kebijakan pendidikan berperan dalam mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan (Tilaar & Nugroho, 2009).

Majelis Dikdasmen memiliki fungsi, tugas dan tanggungjawab sebagaimana tercantum dalam peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 03/PRN/I.0/B/2012 (PP Muhammadiyah, 2012). Fungsi Majelis disebutkan sebagai penyelenggara amal usaha, program, dan kegiatan bidang pendidikan dasar dan menengah sesuai kebijakan persyarikatan. Tugas yang menjadi tanggungjawab Majelis terkait sumber daya manusia yaitu peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Selanjutnya, terkait kepegawaian terdapat peraturan dalam Ketentuan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 100/KTN/I.4/F/2017 tentang kepegawaian pada sekolah bagi guru, pengawas, dan tenaga kependidikan (Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah, 2017). Pada ketentuan tersebut mengatur tentang etika pegawai, penerimaan, pengangkatan, mutasi, pemberhentian, pengembangan, penilaian kinerja, penghargaan, pelanggaran dan sanksi pegawai, dan beberapa ketentuan lainnya.

Pada tingkat Cabang, Majelis Dikdasmen memiliki wewenang dalam mengelola Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) pada bidang pendidikan atau sekolah, madrasah, dan pesantren. Wewenang tersebut yaitu untuk membentuk tim penerimaan pegawai. Tim tersebut melakukan penerimaan pegawai dengan melakukan seleksi terhadap pelamar dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan. Hasil dari kinerja tim, dilaporkan pada Majelis Dikdasmen cabang atau daerah, kemudian mengumumkan hasil penerimaan pegawai. Selanjutnya, Majelis Dikdasmen cabang mengusulkan pengangkatan guru dan pegawai dan bentuk lain yang sederajat pada Pimpinan Daerah Muhammadiyah dengan persetujuan Pimpinan Cabang Muhammadiyah melalui Majelis Dikdasmen tingkat daerah. Terdapat banyak ketentuan terkait pegawai guru dan tenaga kependidikan.

Pada praktiknya, Mitra pengabdian masyarakat yaitu Majelis Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Dekso Kalibawang. Majelis memiliki 3 sekolah Dasar, 1 Sekolah Dasar Luar Biasa, 2 Sekolah Menengah Pertama, dan 1 Sekolah Menengah Kejuruan. Terdapat beberapa sekolah yang dikelola oleh Majelis Dikdasmen Cabang Aisyiyah. Para pengurus Majelis menghadapi kendala-kendala dalam mengelola guru dan karyawan. Berdasarkan wawancara dengan para pengurus didapati permasalahan pengelolaan guru dan karyawan yaitu; *pertama*, maraknya guru-guru Muhammadiyah yang berpindah atau keluar dari sekolah untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK); *kedua*, faktor kesejahteraan guru yang belum banyak memberikan kepuasan; *ketiga*, Majelis Dikdasmen PCM belum memiliki peraturan kepegawaian; *keempat*, lulusan perguruan tinggi menuntut kesejahteraan yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang meningkat dan tinggi; dan *kelima*, program pelatihan dan pengembangan guru yang masih terbatas.

Menanggapi permasalahan yang disampaikan oleh mitra, Tim PkM UAD melakukan kegiatan dengan tujuan untuk melaksanakan dan memberikan edukasi penyusunan kebijakan pendidikan terkait pengelolaan guru dan karyawan dalam kegiatan workshop. Pengetahuan terkait proses penyusunan kebijakan dan konten dari pengelolaan guru dan karyawan akan membantu para pengelola sekolah untuk memilih, melatih dan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul. Selain itu, memberikan kepastian kepada pengurus, guru dan karyawan terkait status dan hal-hal yang terdampak dari status tersebut untuk diperjuangkan dan dilakukan upaya perbaikan secara berkelanjutan.

## METODE

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh mitra, Tim Pengabdian berupaya memberikan solusi untuk menjawab permasalahan yang disampaikan. Solusi yang ditawarkan yaitu sosialisasi dan edukasi dalam kegiatan workshop tentang pengelolaan sumber daya manusia, serta sosialisasi penyusunan kebijakan terkait. Solusi ini diharapkan dapat memberikan manfaat peningkatan pengetahuan para pengurus dan kepala sekolah dalam mengelola guru dan karyawan, sehingga permasalahan yang dihadapi dapat diselesaikan secara sistemik dengan dasar-dasar ilmu pengetahuan. Selain itu juga dapat meningkatkan keterampilan para pengurus dalam menghadapi permasalahan guru dan karyawan.

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat dilaksanakan melalui berbagai tahapan yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, dilakukan analisis masalah yang dihadapi oleh mitra. Kemudian memberikan tawaran solusi kepada mitra. Pada tahap pelaksanaan dilakukan workshop dan sosialisasi solusi yang ditawarkan. Pada tahap monitoring dan evaluasi, dilakukan monitoring pelaksanaan kegiatan, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data hasil pretest dan posttest. Rangkaian tahapan metode pengabdian masyarakat sebagaimana pada gambar 1.



Gambar 1. Metode pelaksanaan pengabdian masyarakat

Praktik pengabdian masyarakat dilakukan oleh tim pengabdian masyarakat yang terdiri dari dosen dan mahasiswa. Dua orang dosen sebagai bagian dari tim pengabdian masyarakat, dibantu oleh 3 mahasiswa aktif dari program studi Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Ahmad Dahlan. Keterlibatan mahasiswa diwujudkan dalam aktifitas pada saat persiapan kegiatan dan pelaksanaan kegiatan Keberadaan mahasiswa sebagai proses belajar di lapangan untuk memahami dan mengetahui permasalahan di lembaga sekolah, berikut solusi yang ditawarkan. Uraian tugas dari setiap orang yaitu; 1) Djamaluddin Perawironegoro sebagai ketua tim pengabdian memiliki tugas; a) memimpin keterlaksanaan kegiatan dari perencanaan hingga evaluasi; b) mengkoordinir pembagian tugas dan penanggungjawab kegiatan; c) bersama-sama tim melaksanakan kegiatan; d) melaksanakan kegiatan evaluasi tahapan kegiatan-kegiatan; 2) Rika Astari sebagai anggota tim pengabdian dari unsur dosen, memiliki tugas; a) mempersiapkan pelaksanaan kegiatan; b) menyusun laporan-laporan dan luaran; dan 3) 3 orang mahasiswa sebagai anggota memiliki; a) membantu mempersiapkan tahapan-tahapan pelaksanaan kegiatan; b) membantu melaksanakan kegiatan; dan c) membantu menyusun laporan dan luaran kegiatan.

Mitra kegiatan pengabdian yaitu Majelis Dikdasmen PCM Dekso Kalibawang. H. Sumanto merupakan ketua Majelis Dikdasmen yang turut hadir dan mengikuti proses kegiatan pengabdian dari awal hingga akhir kegiatan. Pada pelaksanaan kegiatan, sebagai peserta pengabdian yaitu seluruh anggota Majelis disertai para kepala sekolah Amal Usaha

Muhammadiyah (AUM) di bawah Majelis. Sebagai tambahan beberapa peserta juga hadir dari Majelis Dikdasmen PCM Aisyiyah beserta para kepala sekolah AUM Aisyiyah. Kegiatan pengabdian dihadiri sejumlah 23 orang peserta. Keberdayaan mitra dilakukan dengan memberikan pretest dan postes kepada peserta untuk mengukur tingkat pemahaman, pengetahuan, dan peningkatan wawasan yang didapatkan dari kegiatan yang telah dilakukan.

Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan pada tanggal 24 September 2022, dan 1 Oktober 2022. Pada tanggal 24 September 2022 dilaksanakan di rumah Ketua Majelis Dikdasmen PCM Dekso Kalibawang, adapun pada tanggal 1 Oktober 2022 dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 2 Kalibawang Duwet Kulon Progo.

## HASIL, PEMBAHASAN, DAN DAMPAK

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat diawali dengan pretest untuk mengetahui tingkat pengetahuan peserta dalam hal perumusan kebijakan dan pengelolaan guru dan karyawan. Para peserta mengisi pretest pada Google Form yang telah disediakan oleh Tim dengan memasukkan data diri dan menjawab beberapa pertanyaan. Guru-guru dan pengurus Majelis Dikdasmen mengisi dengan baik sebagaimana instruksi yang tersedia. Pemateri menyampaikan informasi terkait kebijakan dan manajemen sumber daya manusia. Gambar 2 menunjukkan kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh Tim.



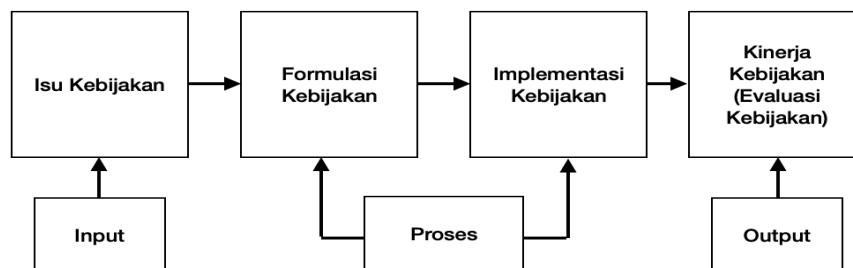
Gambar 2. Pemateri menyampaikan materi sosialisasi

Pada awal kegiatan, pemateri menyampaikan pesan al-Qur'an dalam Q.S. An-Najm ayat 39-41 Allah SWT. berfirman:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى، وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى، ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى

Artinya: Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian dia akan diberi balasan atas (amalnya) itu dengan balasan yang paling sempurna (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019). Ayat Al-Qur'an ini mengisyaratkan kepada para pengurus dan guru-guru diharapkan untuk berusaha secara optimal dalam mengelola AUM dan memberikan layanan pendidikan kepada para peserta didik. Dengan usahanya tersebut, janji Allah SWT bahwa mereka akan mendapatkan hasil atas sesuatu yang telah diusahakan secara bersama-sama. Ayat ini diharapkan memberikan inspirasi agar yakin bahwa usaha pengurus dan guru-guru tidak akan sia-sia, justru akan mendapatkan pahala yang terbaik baik di dunia ataupun di akhirat.

Kebijakan pendidikan merupakan keseluruhan proses dan hasil perumusan langkah-langkah strategis pendidikan yang dijabarkan dari visi, misi pendidikan dalam rangka mewujudkan tercapainya pendidikan dalam suatu masyarakat untuk satu kurun waktu tertentu (Tilaar & Nugroho, 2009). Kebijakan pendidikan mutlak dibutuhkan bagi para pengurus Majelis Dikdasmen dan kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan dalam mengelola AUM, untuk mengetahui proses pembuatan kebijakan. Kebijakan pada lembaga pendidikan dirumuskan dengan tiga tahapan, yaitu input, proses, dan output. Pada aspek input yaitu terdapat isu kebijakan untuk diberikan tanggapan oleh para pengambil kebijakan, isu terhadap kebijakan dapat dari internal lembaga dan bahkan eksternal yang mendorong untuk perumusan kebijakan. Pada aspek proses, terdapat formulasi kebijakan dan implementasi kebijakan. Setelah dilakukan tanggapan terhadap isu kebijakan yang dihadapi, formulasi kebijakan dilakukan. Pengurus Majelis Dikdasmen dan kepala sekolah memformulasikan kebijakan yang akan diimplementasikan dengan memperhatikan peraturan-peraturan yang telah dimiliki sebelumnya agar tidak terjadi pertentangan antara kebijakan yang telah ada. Formulasi kebijakan diakhiri dengan penyebaran surat keputusan atau yang sejenisnya untuk diketahui oleh warga sekolah. Selanjutnya dilakukan implementasi kebijakan oleh warga sekolah yang sesuai dengan kebijakan yang dirumuskan. Pada aspek output, yaitu melihat pada kinerja kebijakan atau evaluasi kebijakan. Kinerja kebijakan dilakukan dengan pengukuran baik kualitatif atau kuantitatif terhadap kebijakan yang telah diimplementasikan. Hasil dari pengukuran yang dilakukan dapat dilakukan evaluasi untuk dilakukan perbaikan kebijakan, atau bahkan mencabut kebijakan yang telah dibuat apabila dirasa tidak memberikan dampak sebagaimana yang diharapkan. Siklus perumusan kebijakan pada gambar 3 yang menggambarkan perumusan kebijakan pada lembaga pendidikan.



Gambar 3. Siklus perumusan kebijakan pada lembaga pendidikan

Setelah mengetahui siklus perumusan kebijakan, selanjutnya yaitu sosialisasi mengenai pengelolaan guru dan karyawan. Manajemen SDM sebagaimana didefinisikan oleh Dessler yaitu suatu proses memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Bernardin dan Russel menjelaskan dalam suatu ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari; desain organisasi, pemilihan staff, sistem pembayaran gaji, penilaian kinerja, pengembangan pegawai, dan komunikasi serta hubungan masyarakat (Bernardin & Russel, 1993). Pada bidang pendidikan Pidarta mengemukakan istilah manajemen personalia, di sini dimaksudkan bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Perhatian tersebut dilakukan dalam bentuk kegiatan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan, pemberian dan peningkatan kesejahteraan yang merupakan fungsi dari manajemen personalia (Pidarta, 2011).

Kebijakan manajemen guru dan karyawan meliputi tindakan-tindakan pengelolaan SDM yaitu perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pemberhentian. Majelis Dikdasmen PCM Dekso sebagai pengelola AUM

pada bidang pendidikan mutlak untuk mengembangkan pengelolaan guru dan karyawan yang telah dilakukan dengan merumuskan kebijakan-kebijakan terkait ruang lingkup pengelolaan SDM. Perumusan kebijakan terkait guru dan karyawan telah dirumuskan oleh Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah dalam peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 03/PRN/I.0/B/2012 tentang Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (PP Muhammadiyah, 2012), Pedoman PP Muhammadiyah Nomor 01/PED/I.0/B/2018 tentang Pendidikan Dasar dan Menengah (PP Muhammadiyah, 2018), dan Ketentuan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 100/KTN/I.4/F/2017 tentang kepegawaian pada sekolah bagi guru, pengawas, dan tenaga kependidikan (Majelis Dikdasmen PP, 2017). Para pengurus Majelis Dikdasmen PCM Dekso dan para kepala sekolah agar bersama-sama membaca peraturan tersebut, dan diturunkan pada peraturan tingkat cabang.

Kegiatan workshop diakhiri dengan kegiatan mengisi postes dan menjawab kuesioner sebagai contoh pernyataan draft kebijakan terhadap guru dan karyawan. Kegiatan pengisian kuesioner dilakukan oleh para peserta dengan menjawab pada Google Form yang telah disediakan sebagaimana pada gambar 4.



Gambar 4. Para peserta mengisi postes dan kuesioner contoh pernyataan draft kebijakan guru dan karyawan

Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pengetahuan guru dan keterampilan terkait kebijakan sumber daya manusia guru dan karyawan. Tabel 1. Menunjukkan daftar nilai peserta setelah dilakukan analisis penjumlahan dari skor jawaban yang diberikan pada pretes dan postes. Beberapa guru mengalami peningkatan yang signifikan, beberapa guru stagnan dalam hasil, secara keseluruhan dalam kategori tinggi. Namun secara umum, perhitungan rata-rata hasil perhitungan sebelum dan sesudah terdapat peningkatan sejumlah 6 point, serta dalam kategori yang tinggi.

Tabel 1. Daftar peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta

No.	Peserta	Sebelum	Sesudah	Pengetahuan dan keterampilan
1.	JE	91	92	Tinggi
2.	PD	100	100	Tinggi
3.	BA	100	100	Tinggi
4.	HA	75	92	Tinggi
5.	RS	75	75	Tinggi
6.	BC	67	75	Tinggi
7.	SJ	91	92	Tinggi

No.	Peserta	Sebelum	Sesudah	Pengetahuan dan keterampilan
8.	AC	58	75	Tinggi
9.	KL	58	67	Sedang
10.	NA	75	83	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>79</b>	<b>85</b>	Meningkat

Sumber: Olah data pretes dan postes kegiatan

Pengelolaan sumber daya manusia dan penyusunan kebijakan terkait dengan hal tersebut merupakan hal yang penting dalam pengelolaan organisasi (Robbins dan Judge, 2007). Pada lingkup lembaga pendidikan, kebijakan kepemimpinan dalam pengelolaan guru turut memberikan pengaruh terhadap efektifitas kinerja guru (Hanim et al., 2020). Kebijakan yang diperlukan yaitu terkait dengan peningkatan pengetahuan guru, pembinaan guru dan pelatihan guru yang demikian itu diperlukan dalam meningkatkan mutu sekolah (Ilham, 2021). Akan menjadi lebih baik pada lembaga pendidikan, untuk mendasarkan pengelolaan guru dan karyawan pada basis kebijakan. Kebijakan memberikan manfaat dalam hal pemenuhan layanan pendidikan dan pengembangan lembaga pendidikan sebagaimana yang menjadi kebutuhan.

Analisis manajemen SDM menjadi hal yang penting dalam proses pendidikan agar tidak terjadi benturan dan bertentangan dengan nilai norma pendidikan (Bahri & Arafah, 2021). Perawironegoro memberikan informasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan efektifitas lembaga pendidikan. Perawironegoro menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berkontribusi atau memiliki pengaruh terhadap efektifitas organisasi pada lembaga pendidikan (Perawironegoro, 2018a). Manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Implementasi manajemen sumber daya manusia meliputi proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi (Ekawati, 2019; Utamy et al., 2020).

Priyatna menyatakan manajemen pengembangan guru dan karyawan memiliki peran yang signifikan mengingat perubahan yang terjadi dalam beragam aspek, yang mengharuskan upaya penyesuaian dan pengembangan (Priyatna, 2017). Senada dengan hal tersebut, Perawironegoro mengemukakan urgensi pengembangan guru-guru dan tenaga pendidikan untuk menjadi relevan dengan tujuan pendidikan (Perawironegoro, 2018b). Secara fokus proses pengembangan SDM, Mubarok memberikan informasi pengembangan yang terstruktur dari perencanaan, koordinasi, implementasi, dan evaluasi (Mubarok, 2021). Secara praktik, implementasi proses rekrutmen guru dalam tindakan manajemen SDM (Iskarim, 2017; Lukluk Isnaini, 2015), pelatihan manajemen SDM di SMP Muhammadiyah Minggir memiliki peran dalam menggerakkan guru-guru dan tenaga pendidikan dalam mewujudkan tujuan lembaga (Perawironegoro et al., 2021).

Berbagai hasil penelitian tersebut mendorong upaya pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini guru dan tenaga kependidikan untuk dikelola dan dikembangkan. Dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan cenderung bersifat reaktif daripada proaktif. Reaktif ditunjukkan dengan pengembangan berdasarkan suatu kejadian yang tidak terprediksi sebelumnya, yang kemudian berimplikasi pada rencana dan pelaksanaan pengembangan yang sporadis. Oleh karena itu dibutuhkan dasar kebijakan dalam bentuk peraturan yang disepakati bersama sebagai komitmen untuk mengelola dan mengembangkan guru serta tenaga kependidikan.

Pada pengelolaan lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi, guru dan karyawan merupakan ujung tombak layanan yang diberikan kepada peserta didik. Pengelolaan guru dan karyawan tidak berhenti pada rekrutmen dan seleksi saja, tetapi agar turut diperhatikan hal-hal yang lain yang berkontribusi pada kinerja yang tinggi dan optimal. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan efektifitas ketercapaian tujuan lembaga pendidikan. Pada pengelolaan AUM, para pengurus Majelis Dikdasmen PCM Dekso Kalibawang beserta

para guru dan kepala sekolah telah melakukan hal-hal yang berhubungan dengan guru dan karyawan. Namun akan menjadi lebih baik, agar ditingkatkan pada penyusunan kebijakan terhadap guru dan karyawan. Sehingga guru-guru dan karyawan memiliki harapan terhadap konsistensi serta komitmen terhadap pengembangan diri, pemenuhan hak-hak dan tanggungjawabnya berdasarkan kebijakan yang disepakati bersama.

Workshop yang telah dilaksanakan berdampak pada peningkatan pengetahuan serta keterampilan peserta dalam mengelola guru dan karyawan. Para pengurus dan kepala sekolah yang hadir mengapresiasi kegiatan yang telah dilaksanakan dengan baik. Selanjutnya para pengurus akan menyusun kebijakan sebagaimana pengetahuan yang didapatkan yang sesuai dengan lingkup yang menjadi wewenang Majelis Dikdasmen PCM Dekso Kalibawang.

## SIMPULAN

Guru dan karyawan merupakan elemen kunci dalam memberikan layanan pendidikan kepada peserta didik. Guru dan karyawan yang menetap di sekolah mutlak dijaga dan dikembangkan untuk berkontribusi dan berkomitmen pada lembaga. Kegiatan pengabdian masyarakat bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan terkait pengelolaan guru dan karyawan dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia serta kebijakan pendidikan. Pengurus Majelis Dikdasmen PCM Dekso Kalibawang berpartisipasi aktif pada kegiatan pengabdian masyarakat. Kegiatan diikuti oleh seluruh pengurus Majelis serta para guru kepala sekolah pengelola AUM di Dekso Kalibawang. Workshop kebijakan manajemen sumber daya manusia menghasilkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam hal pengembangan kebijakan pada Majelis dan Sekolah.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Tim pengabdian masyarakat mengucapkan terimakasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta atas kontribusi yang diberikan secara moril dan materiil terhadap pelaksanaan kegiatan. Kepada para pengurus Majelis Dikdasmen PCM Dekso Kalibawang beserta para kepala sekolah AUM, tim mengucapkan terimakasih atas kesempatan yang diberikan serta partisipasi pada kegiatan yang diselenggarakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Arafah, N. (2021). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40. <https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.2>
- Bernardin, J. H., & Russel, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Mc Graw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat.
- Ekawati, F. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(2), 1–22. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>
- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe' oed, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 43–60. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672>



- Ilham, I. (2021). Kebijakan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(3), 154–161. <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i3.70>
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307–327. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-06>
- Kementrian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag Versi 2.3.2)*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an (LPMQ).
- Lukluk Isnaini, R. (2015). Implementasi rekrutmen guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam). *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 12(1), 109–120. <https://doi.org/10.14421/jpai.2015.121-08>
- Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah. (2017). *Ketentuan Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah Nomor: 100/KTN/I.4/C/2017 Tentang Kepegawaian Pada Sekolah, Madrasah, dan Pesantren Muhammadiyah*.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Perawironegoro, D. (2018a). Hubungan antara Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, dan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Efektifitas Organisasi di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo. *Disertasi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Perawironegoro, D. (2018b). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*. VIII(I), 1–9.
- Perawironegoro, D., Astari, R., Sutisna, E., & Muhimmah, I. (2021). Pelatihan struktur organisasi dan manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 1 Minggir. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan*.
- Pidarta, M. (2011). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Rineka Cipta.
- Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 03/Prn/I.0/B/2012 Tentang Majelis Pendidikan Dasar Dan Menengah, Pub. L. No. Nomor 03/Prn/I.0/B/2012 (2012).
- Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor: 01/PED/I.0/B/2018 tentang Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah, (2018).
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan SDM pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Siagian, P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Tilaar, H. A. R., & Nugroho, R. (2009). *Kebijakan pendidikan; Pengantar untuk memahami kebijakan pendidikan dan kebijakan pendidikan sebagai kebijakan publik*. Pustaka Pelajar.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>